



**MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS
PARA LA INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Elaborado por:

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES - CONADIS

Con el apoyo de:

Corporación GPF
Banco Central
Ideal Alambrec
Seguros Pichincha
Corporación Favorita C.A.
ARCA CONTINENTAL ECUADOR
Servicio de Integración Laboral – SIL FENEDIF
2013
Ecuador

Contactos:

www.relacioneslaborales.gob.ec
Teléfono: 02 381-4000
Email: discapacidades@mrl.gob.ec



Ministerio
de **Relaciones**
Laborales

Contenido

1. OBJETIVOS	1.1. General	7
	1.2. Específicos	7
2. ENTENDIENDO A LA DISCAPACIDAD	2.1. Definición de Discapacidad	7
	2.2. Definición Legal de Discapacidad	8
	2.3. Datos Mundiales sobre Discapacidad	8
	2.4. Datos Nacionales sobre Discapacidad	9
3. TIPOS DE DISCAPACIDAD	3.1. Discapacidad Física	10
	3.2. Discapacidad Psicológica	10
	3.3. Discapacidad Intelectual	11
	3.4. Discapacidad Sensorial	11
4. PARADIGMAS EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		12
5. PAUTAS GENERALES DE CONTRATACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD		13
6. ACCIONES POSITIVAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		15
7. PROCESO DE INCLUSIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD	7.1 Levantamiento de perfil	16
	7.2 Proceso de selección	20
	7.3 Acompañamiento	26
	7.4 Accesibilidad	27
	7.5 Actividades inclusivas	30
8. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	8.1. Diagrama de Flujo	32
9. MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD	9.1. Declaración Universal de Derechos Humanos	34
	9.2. Convención de Derechos de las personas con discapacidad	34
	9.3. La Constitución de la República del Ecuador	34
	9.4. Ley Orgánica de Discapacidades	34
	9.5. Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales	35
GLOSARIO		35

Introducción

El Ministerio de Relaciones Laborales reconoce al empleo como pilar fundamental para el desarrollo del ser humano en el cual el papel de los empleadores es de vital importancia por lo que, a través de este MANUAL se pretende destacar y socializar acciones del sector empresarial y público que en sus procesos garantizan la equidad de oportunidades, el respeto a la diversidad incluyendo personas con discapacidad en sus equipos de trabajo más allá del cumplimiento de la Ley.

Esta herramienta ha sido construida en base a experiencias destacadas de diferentes instituciones públicas y privadas, quienes se han caracterizado por la ejecución de procesos innovadores, solidarios, participativos, responsables y planificados que han permitido aportar de manera significativa a la inclusión laboral. En tal sentido esperamos que a través de este manual se oriente de manera efectiva y viable en los diferentes procesos de selección, contratación y acompañamiento con el talento humano; constituyéndose así en un referente a ser considerado y adoptado en pro de la mejora de la calidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad valorándolos como seres humanos y como trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y de nuestro país.

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

1.OBJETIVOS:

1.1. General:

Generar una herramienta práctica con orientaciones y alternativas adecuadas, para mejorar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en nuestro país.

1.2. Específicos:

- Apoyar la gestión de los departamentos de Talento Humano, dentro de los procesos de selección y contratación de personas con discapacidad.
- Orientar la gestión de las instituciones públicas y privadas para un adecuado acompañamiento laboral y la generación de un ambiente organizacional favorable en la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Resaltar y compartir las buenas prácticas de inclusión laboral, identificadas y llevadas a cabo por diferentes instituciones públicas y privadas en el Ecuador.
- Ofrecer alternativas innovadoras para fortalecer los procesos de inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas a nivel nacional.

2. ENTENDIENDO A LA DISCAPACIDAD:

2.1. Definición de Discapacidad:

En la actualidad, enmarcados en la vigencia de un Modelo de Inclusión y Derechos Humanos, la discapacidad es definida de acuerdo a la relación que se produce entre la persona y su entorno; de esta manera la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006, como instrumento internacional que orienta las medidas a adoptarse por los países para el cumplimiento de sus derechos, define a la discapacidad de la siguiente manera:

“Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”¹

¹ <http://www.un.org/spanish/disabilities/documents/gid/conventionfaq.pdf>

Es importante citar las deficiencias que originan la discapacidad:

- **Genéticas:** Son transmitidas de padres a hijos.
- **Congénitas:** Se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.
- **Adquiridas:** Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc.

2.2. Definición Legal de Discapacidad:

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de Septiembre de 2012, define claramente a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país:

Artículo 6.- Persona con discapacidad.

“Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”²

De acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades, la Autoridad Sanitaria Nacional, es la entidad a la que le corresponde el proceso de calificación y certificación de discapacidad, así como el Registro Nacional de Discapacidades. Actualmente, el carné de discapacidad, es el documento habilitante que permite el reconocimiento legal de las personas con discapacidad; sin embargo posteriormente esta información será consignada de manera directa en la cédula de ciudadanía otorgada por el Registro Civil.

2.3. Datos Mundiales sobre Discapacidad:

La Organización Mundial de la Salud (OMS), con el apoyo del Grupo del Banco Mundial, en el año 2011, publicó el Informe Mundial sobre la Discapacidad; en este documento se señala que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con alguna discapacidad, que representa el 15% de la población mundial en su totalidad.

2.4. Datos Nacionales sobre Discapacidad:

El último censo realizado por el INEC en el año 2010, determina que la población total nacional asciende a 14'306.000 habitantes; de ellos el 5,64% corresponde a personas con discapacidad.

En el año 2012 la Misión Solidaria Manuela Espejo, mediante un estudio investigativo, ejecutado durante los años 2009 y 2013, señala que a través de acciones realizadas por el gobierno, se manifiesta el compromiso por la atención enfocada hacia las personas con discapacidad, como un grupo de atención prioritaria. Se determina además que en nuestro país existen 294.304 personas con "discapacidad mayor" (discapacidad de grado grave y muy grave).

Las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades.

Según estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, el Registro Nacional de Discapacidades hasta el mes de mayo 2013, registró a 361.487 personas con discapacidad; de las cuales 12.000 poseen discapacidad severa.

Hasta el año 2012, se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa, distribuida de la siguiente manera.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	CANTIDAD
Laboran de manera independiente	32.827
Laboran en el sector privado	17.728
Laboran en el sector público	9.238
Laboran en trabajo doméstico	11.766
Laboran en otro tipo de actividades	508
TOTAL	72.067

Fuente: Guía Sobre Discapacidades 2013

3. TIPOS DE DISCAPACIDAD:

De acuerdo a los datos obtenidos en el Registro Nacional de Discapacidades del CONADIS, podemos identificar estadísticas agrupadas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

- Discapacidad Física
- Discapacidad Psicológica
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Sensorial (Visual, Auditiva y de Lenguaje).

Los datos identificados se constituyen en las estadísticas referenciales que permiten la planificación de actividades encaminadas a la prevención, atención e inclusión social de las personas con discapacidad en el Ecuador. La distribución de la población con discapacidad, de acuerdo a los tipos de discapacidad, se distribuye de la siguiente manera:

TIPO DE DISCAPACIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
FÍSICA	175.444	48,53%
SENSORIAL	90.443	25,02%
INTELECTUAL	81.450	22,53%
PSICOLÓGICA	14.150	3,91%
TOTAL	361.487	100,00%

Fuente: Guía Sobre Discapacidades 2013

3.1. Discapacidad Física.- Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc).

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

3.2. Discapacidad Psicológica.- Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión.

3.3. Discapacidad Intelectual.- Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

3.4. Discapacidad Sensorial.- Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:

• **Discapacidad Visual.-** Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

• **Discapacidad Auditiva.-** Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

• **Discapacidad del Lenguaje.-** Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal.

4. PARADIGMAS EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El paradigma es una idea producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida y la calidad de su interrelación por lo que en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se producen debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad; sin embargo es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores.

PARADIGMA DE EXCLUSIÓN	PARADIGMA DE INCLUSIÓN
"Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad "	No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.
"Las personas con discapacidad reciben diferente sueldo"	Los sueldos deben tener referencia en relación al mercado laboral según la vacante que ocupará la persona con discapacidad.
"Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas"	La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad.
"Los trabajadores con discapacidad deben tener un trato compasivo"	El sentimiento de compasión limita el compromiso del trabajador con relación a su desempeño, generando un ambiente laboral no favorable; el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto.
"La productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad"	Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos y en ciertas discapacidades incluso mayor.
"Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a personas con otro tipo de discapacidad"	Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades.

<p>“Todas las personas con discapacidad son conflictivas”</p>	<p>La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.</p>
<p>“Las personas con discapacidad pueden ocupar únicamente cargos operativos”</p>	<p>Los aplicantes con discapacidad deben ser evaluados y ocupar cargos de acuerdo a su perfil laboral y potencialidades; la discapacidad no debe ser un determinante para la identificación empírica de cargos laborales.</p>

5. PAUTAS GENERALES DE CONTRATACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Porcentaje de personas con discapacidad que se debe contratar

Las empresas públicas y privadas que tengan 25 o más trabajadores, debe contratar el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, apropiadas en relación a sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes³.

Formalización de la relación laboral de personas con discapacidad

Para iniciar la relación laboral entre empresas y trabajadores con discapacidad, no existe diferencia alguna de los requisitos y procedimientos establecidos por el Código de Trabajo.

Para el cálculo del porcentaje de trabajadores con discapacidad

La Ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo 47 sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad establece que para el cálculo del porcentaje no se consideran los contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente; el Código de Trabajo Capítulo I de naturaleza y especies en Artículo 14 Estabilidad mínima y excepciones⁴.

³ Ley Orgánica de Discapacidades Artículo 47

⁴ Código de Trabajo Art. 14 Estabilidad mínima y excepciones

Pasos para el registro de contratos de personas con o sin discapacidad en el Ministerio de Relaciones Laborales:

Ingrese al link <http://contratos.mrl.gob.ec/>

El empleador registrado en el “Sistema de Actas de Finiquito en línea” deberá utilizar la misma clave, caso contrario deberá obtener una clave siguiendo los siguientes pasos:

1. Tener creada y activa dirección de correo electrónico
2. Ingresar al portal web del Ministerio de Relaciones Laborales www.relacioneslaborales.gob.ec, opción “Generar Actas de Finiquito y Contratos”
3. Escoger opción “Ingresar al sistema”.
4. “Registro de nueva empresa o empleador” en esta opción el usuario debe ingresar para registrar los datos de la empresa y solicitar clave y contraseña⁵.

Posibilitar el cumplimiento de las responsabilidades laborales de las personas con discapacidad.

Es importante garantizar para todo trabajador el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos, tecnológicos y adecuando su área de trabajo; como se indica en la Ley Orgánica en su Artículo 47 sobre inclusión laboral en concordancia con el Capítulo IV de las obligaciones del empleador y trabajador Artículo 42 del Código de Trabajo⁶.

Información para la terminación de contrato en el Ministerio de Relaciones Laborales

- 1.- Ingrese a la página web: www.relacioneslaborales.gob.ec
- 2.- Ingresar al link “Generar Actas de Finiquito en Línea” dentro módulo Viceministerio de Trabajo y Empleo.
- 3.- También puede recibir el soporte en la Delegaciones del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional.

6. ACCIONES POSITIVAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad, se ha podido identificar impactos positivos, caracterizados de la siguiente manera:

- Equipos de trabajo que potencian acciones y valores frente a las personas sin discapacidad.
- Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad.
- Imagen corporativa positiva de responsabilidad social ante los clientes externos y frente a empresas del mismo giro de negocio.
- Deducción del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que se aportan al IESS de cada trabajador con discapacidad extra al cumplimiento del 4% de conformidad con la Ley.
- Acertado cumplimiento de la responsabilidad social.

7. PROCESO DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad.

Se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la contratación.



7.1 Levantamiento de perfil

Es un análisis donde se examina el conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar.

Perfil inclusivo.- Es aquel perfil que contiene elementos que permiten levantar información en relación a la vacante o puesto para postulantes con o sin discapacidad.

A través de la aplicación de la siguiente Ficha de Levantamiento de Perfil, se podrán construir perfiles inclusivos para los postulantes que desean ocupar dichas posiciones.

FICHA DE LEVANTAMIENTO DE PERFIL DEL CARGO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN					CUMPLE	
					SI / NO	
Cargo:	Recepcionista	Reporta a:	Jefe Comercial			
Área/Departamento:	Comercial	Supervisa a:	Mensajero			
Num. de Ocupantes:	1	Rango de Remuneración:	350-380	SI		
FACTORES DE TRABAJO						
Requisitos Formales						
Nivel de Instrucción:	1er año o más de estudios universitarios			SI		
Especialidad(es):	Marketing, Comercial, Secretariado			SI		
Experiencia Laboral						
Tiempo de experiencia:	6 meses			SI		
Experiencia específica:	Atención al público			SI		
Entrenamiento específico:	Manejo del office	Tiempo:	6 meses	SI		
Otros requerimientos:	Inglés básico			SI		
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS						
Función 1: Servicio al Cliente					SI	NO
Tareas		Principal	Periódica	Ocasional		

1.- Administración de llamadas telefónicas	X			SI	
2.- Atención al público	X			SI	
3.-				SI	
4.-				SI	
Función 2: Archivo					
					NO
Tareas	Principal	Periódica	Ocasional		
1.- Manejo de la valija empresarial		X		SI	
2.- Llevar registro de documentación saliente y que ingresa a la empresa	X			SI	
3.-					
4.-					
Función 3:					
Tareas	Principal	Periódica	Ocasional		
1.-					
2.-					
3.-					
4.-					
USO DE EQUIPOS, MAQUINARIA, Y/O HERRAMIENTAS					
Descripción del equipo que utiliza: Computador de escritorio				SI	
Descripción de las herramientas: Tijeras, estilete				1	
					NO
Material que utiliza: Hojas de papel				SI	
ANÁLISIS DE COMPETENCIAS					
Conocimientos: Considerar conocimientos e información laboral o técnica aprendida y requerida para desempeñar un cargo. Ej., Numeración de Memos y Oficios				SI	
Destrezas: Considera velocidad, precisión, y conductas para interactuar con herramientas, equipos, maquinarias, vehículos, instrumentos y programas de computación. Ej: Manejo de Word y Excel				SI	
Habilidades: Considera conductas para interactuar de manera efectiva con datos y personas.				SI	
Otras características: Considera rasgos de personalidad, creencias, valores, disposiciones, iniciativa, adaptación que se estiman importantes para el desempeño del cargo				SI	
CONDICIONES DE TRABAJO					
Horario de Trabajo					
Horas Diarias:		Turno:		Horario:	8:30 a 17:30
				SI	

Ubicación del trabajo:	Interior		Exterior		Ambos	X	SI		
Condiciones Ambientales									
Mucha Luz	Frio	Calor	Ruido	Obscuridad	Humedad	Polvo			
	X	X				X	SI		
DEMANDAS COGNITIVO - SOCIAL									
Si	X		No				SI		
Trabajo a Presión									
Si	X		No				SI		
Habilidad Verbal									
Baja		Media		Alta		X	SI		
Expresión Escrita									
Si	X		No				SI		
Nivel de Memoria									
Corto Plazo	X	Mediano Plazo	X	Largo Plazo			SI		
Facilidad de movilidad									
Si	X		No				SI		
Autonomía y Orientación en el Entorno									
Si	X		No				SI		
Relaciones Sociales									
Trabaja con otros	X		Trabaja Solo				SI		
SALUD SEGURIDAD OCUPACIONAL									
Equipo de Protección Personal									
Ropa de Protección	Protectores Auditivos	Mascarilla	Gafas de Seguridad	Calzado Especial					
Casco	Guantes	No aplica	Otros						
		X					SI		
DEMANDAS FÍSICAS									
Posición	0-2 horas	2-4 horas	4-6 horas	6-8 horas y más					
De Pie	X						SI		
Caminando							SI		
Sentado				X			SI		
Escalar							SI		
Equilibrarse	X						SI		
Arrodillarse	X						SI		
Agacharse	X						SI		

Cuclillas	X				SI	
Gatear					SI	
Vista					SI	
Agudeza cercana				X	SI	
Agudeza lejana	X				SI	
Tridimensional				X	SI	
Campo Visual				X	SI	
Discriminación de Color	X				SI	
Fuerza y Precisión						
Levantar	X				SI	
Llevar	X				SI	
Empujar	X				SI	
Halar	X				SI	
Extensión de brazos			X		SI	
Manipular				X	SI	
Uso de dedos				X	SI	
Oido- Olfato-Gusto						
Agudeza de oído				X	SI	
Agudeza de olfato	X				SI	
Agudeza de gusto	X				SI	
Agudeza de tacto				X	SI	
Requiere Comunicarse:						
Control de mandos y fuerza	Mano	Brazo	Pie	Pierna		
Derecha	X	X		X	SI	
Izquierda	X	X		X	SI	
Cualquiera					SI	
Observaciones: Va a manipular Carpetas Bene y archivadores aéreos.						

PERFIL INCLUSIVO - IDEAL ALAMBREC

En el 2010 Ideal Alambrec S.A. realiza un importante convenio con la APP, Asociación de Paraplégicos de Pichincha, para que un equipo de trabajo realice día a día un proceso único dentro de la fabricación de nuevos productos Retail, que dicho en otras palabras es el empaque de productos como clavos, alambre y armadores en cantidades pequeñas para que puedan ser comercializadas a clientes en el sistema de autoservicio. Al principio nos hubiéramos conformado con que fuera un centro productivo que, al menos, cubriera sus costos verdaderamente significativos y hoy estamos satisfechos de que, no solo se cumple con esta premisa, si no que este centro productivo genere rentabilidad sustentable.

LUPE LITUMA, 32 años de edad, mujer con discapacidad física, madre jefa de hogar

“Sé que cuando salgo de mi hogar, para cumplir mi trabajo, no tengo que preocuparme por los lugares físicos en donde me voy a desarrollar, la posibilidad de disponer de maquinarias al mismo nivel en el que estoy sentada, me permite demostrar que soy capaz de cumplir mi trabajo al igual que cualquier otra persona, esto me ha permitido crecer como ser humano y llevar a mi hogar el sustento diario”.



7.2 Proceso de Selección

El proceso de selección es aquel que permite que a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad.

Consideraciones importantes:

- Infórmese sobre la normativa vigente con relación a la contratación de personal con discapacidad.
- Utilice de preferencia el Servicio Público de Empleo u otras bolsas de empleo, ONG's, que tengan el conocimiento en el área de integración laboral de personas con discapacidad, a fin de acceder a perfiles acorde a sus vacantes.
- No se anticipe ni se niegue a entrevistar a una persona basándose en el porcentaje de discapacidad.
- Entregue información sencilla respecto al cargo que desempeñaría.
- En cualquier vacante que exista, promueva la participación de una persona con discapacidad.
- Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección, en ciertos tipos de discapacidades.

Pasos del Proceso de Selección

Reclutamiento.- Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de cada organización.

Convocatoria.- Son aquellos mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes.

Entrevista.- Es el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para un cargo.

Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas.- Las evaluaciones técnicas son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico; las pruebas psicométricas miden una característica psicológica en particular, rasgos del comportamiento o de la personalidad, también sus competencias en el entorno laboral. Según las habilidades de la persona con discapacidad se deberán adaptar los instrumentos o a su vez realizar los ajustes necesarios que permitan cumplir con esta fase del proceso.

Resultado Final del Proceso de Selección.- Etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado o las razones del porque no se escogió a candidato alguno.

Nota: El resultado final del proceso de selección, debe utilizar las recomendaciones similares a la convocatoria, considerar más tiempo para la presentación de la documentación, puesto que existen servicios en varias instituciones públicas que demandan de mayor tiempo para el acceso y atención a personas con discapacidad.

ORIENTACIÓN PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
<p>Clasificación que se da para la diversidad funcional de los sentidos, motora, cognoscitiva, trastornos adaptivos permanentes.</p>	<p>Mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un diálogo natural y respetuoso. • Evite situaciones que puedan generar conflictos • Realice una introducción, explicando a la persona que se van a realizar preguntas con mucho respeto, sobre su discapacidad para fines técnicos. • Se recomienda no victimizarlo ni demostrar pena o compasión. • Describa funciones y actividades del cargo. • Levante información, detalles sobre la discapacidad y los tratamientos médicos. • Centre su atención en sus habilidades y fortalezas, por sobre sus limitaciones debido a la discapacidad. • Pregúntele si en el caso de ser seleccionado, qué clase de adecuaciones razonables necesitaría para realizar el trabajo (sistemas lectores de pantalla, adecuaciones al medio físico, señalética, etc.) • Aplicar la validación del perfil del cargo con la persona a entrevistar 	<p>Adaptar los instrumentos y/o realizar los ajustes necesarios, que permitan cumplir con esta fase del proceso</p>

FÍSICA			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
Afectación de miembros superiores	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento de talento humano. • Ayudas técnicas que la persona utilice cotidianamente. 	
Afectación de miembros inferiores	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> • Movilidad reducida, adecue su paso. • Consúltele de que forma puede apoyarlo. • Ofrezca su ayuda. • Verifique si existe accesibilidad (rampas, ascensores, espacio físico adecuado, puertas amplias). 	Acompañamiento de talento humano, ayudas técnicas específicas, Accesibilidad al sitio de la evaluación y al espacio donde se realizará la evaluación

VISUAL			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
Baja Visión	Vía telefónica	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento de servidor de Talento Humano para desplazamiento. • Grabación de la entrevista 	Magnificador de pantalla, contrastes acompañamiento de servidor de talento humano.
Parcial o moderada			Todas las anteriores / lector de pantalla con audífonos y/o grabación de preguntas y respuestas.
TOTAL			

AUDITIVA

TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
Leve	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> • Ubíquese frente a la persona. • Pronuncie claramente y despacio. • Apóyese con escritura. • Utilice lenguaje corporal y gesticulación. • Repita las preguntas si es necesario. • Confirme si el mensaje fue comprendido. • Diríjase a la persona directamente, aún cuando esté acompañada de un intérprete. 	Ubicación en las primeras filas del sitio de evaluación, pronunciación clara, hablar de frente
Moderada	Mensajes de Texto / sms / notificación vía web / apoyo llamada a un familiar de referencia	<ul style="list-style-type: none"> • Intérprete de lengua de señas y/o acompañante. 	Intérprete de lengua de señas y/o acompañante.
Profunda			

INTELLECTUAL

TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
En todos los porcentajes	Procure que un familiar sea quien reciba el mensaje, para que transmita al candidato (a)	<ul style="list-style-type: none"> • Utilice frases simples. • Enfóquese en los conocimientos. • Experiencias, comprensión y actividades relacionadas al trabajo que vá a realizar. • Consulte sobre la utilización de medicamentos y posología. • Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección. 	Acompañamiento de talento humano, Adaptación y apoyos técnicos propios del postulante.

PSICOLOGICA			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
En todos los porcentajes	Vía telefónica, notificación por correo o web	<ul style="list-style-type: none"> • Garantice que el ambiente sea agradable ventilado y sin interferencias a fin de lograr toda su atención. 	Acompañamiento de talento humano, Adaptación y apoyos técnicos propios del postulante

SELECCIÓN – CORPORACIÓN FAVORITA C.A.

La familia es un eje importante en la inclusión laboral, es por ello que Corporación Favorita C.A., dentro de su proceso de selección a personas con discapacidad intelectual incorpora la participación de la familia, lo que le permite tener mayor acercamiento a sus habilidades, destrezas, su interacción social, actitudes y aptitudes, lo que apoya a un mejor análisis ocupacional, definir las competencias laborales que le permitan un adecuado desempeño.



IRMA ZAMBRANO, edad 43 años, persona con discapacidad intelectual

“Cuando me dijeron que venga a trabajar me alegró mucho, con mi mamá les contamos como yo apoyaba en mi casa y les compartimos además todas las cosas que podía hacer y algunas que me parecían difíciles, esto me ayudó a que conozcan mis habilidades, al momento hago las fundas de los regalos y los lazos, me gusta mucho., mujer con discapacidad intelectual”.

7.3 Acompañamiento

Es el seguimiento in situ que se realiza a una persona o grupo de personas desde que se incorporan a una organización, luego el nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.

Abordaremos ciertas recomendaciones importantes en este proceso:

Inducción

- La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo).
- La empresa debe construir herramientas inclusivas (Técnicas de Comunicación) que le permitan socializar el código de ética interno, el manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos.
- Si la persona contratada tiene discapacidad intelectual considere la opción para que un familiar de confianza y/o representante le acompañe a la inducción y la firma del contrato.
- Socializar la llegada de una persona con discapacidad a la institución con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desenvolvimiento general.
- Explicar para que con pleno conocimiento se firme el Reglamento Interno.

Durante la relación laboral

- Destine personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad.
- Cuando la persona con discapacidad requiera tratamiento o rehabilitación constante se sugiere llevar un registro conjunto de citas, controles médicos para identificar fechas de los permisos requeridos con las justificaciones necesarias.
- Incluya actividades de información y sensibilización permanentes respecto a la discapacidad en las que participen todos los empleados sin importar su nivel jerárquico.
- Promueva el dialogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones.

ACOMPañAMIENTO - SEGUROS DEL PICHINCHA

En Seguros del Pichincha, se hace un acompañamiento mediante un trabajo multidisciplinario corresponsable a los riesgos laborales, con el cual se puedan cubrir las necesidades físicas, interpersonales y de ocio de nuestros colaboradores.

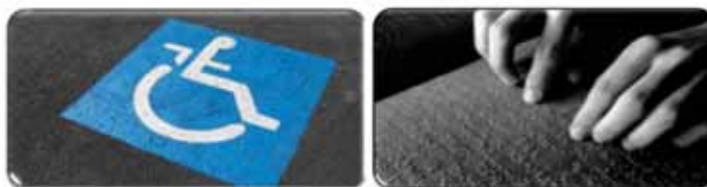
HÉCTOR RETAMAL, edad 28 años persona con discapacidad física

“Personalmente me ayuda, saber que la empresa piensa, como apoyar a que mi inclusión sea mejor, no desconoce mi discapacidad, más bien se informa, para saber de que manera debe adaptar sus actividades, eso me tranquiliza, ya que soy parte de un grupo de personas que compartimos, más allá del tiempo de trabajo”.



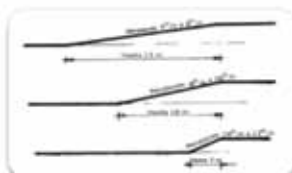
7.4 Accesibilidad

- Son aquellas condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicaciones y transporte, que permiten el libre desenvolvimiento, independientemente de sus capacidades. Está regido bajo parámetros nacionales e internacionales.
- Todo entorno debe ser concebido, diseñado, construido, equipado y mantenido de forma que cada persona, pueda acceder a él para utilizarlo con autonomía y seguridad.
- Un edificio es accesible cuando todos sus elementos que lo integran garantizan la accesibilidad del conjunto; para lo cual existe la Normativa INEN sobre Accesibilidad al medio físico.
- Cabe mencionar que toda edificación sea pública o privada, deberá cumplir con la normativa de accesibilidad, para brindar el adecuado servicio a sus funcionarios como a usuarios con y sin discapacidad, obteniendo así construcciones accesibles, amigables y eliminando barreras.



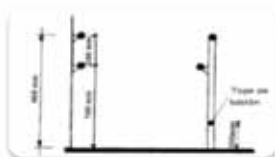
Señalética

La adecuada señalética informativa y preventiva permite evitar percances, direccionar y orientar a las personas con discapacidad e incluir la accesibilidad en la información, con logos, iluminación, incorporación del sistema braille, bandas antideslizantes, con colores y contrastes, etc.



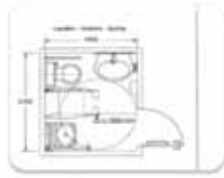
Rampas.-

Deben facilitar el acceder y salir de un lugar sin dificultad, permitiendo salvar desniveles internos o externos; pudiendo tener una pendiente en base a su recorrido; hasta 15 metros: de 6 a 8 grados; recorrido de hasta 10 metros: de 8 a 10 grados y recorrido de hasta 3 metros: de 10 a 12 grados.



Pasamanos

Brindan apoyo y seguridad a personas con o sin discapacidad, adultos mayores o quien lo requiera en el uso de escaleras internas o externas.



Baterías sanitarias

Un baño accesible posibilita que toda persona pueda alcanzar su máximo grado de autonomía y desenvolverse sin la ayuda de otras personas o con la mínima posible.

Este baño deberá contar con las dimensiones necesarias, las ayudas técnicas, aparatos y accesorios que permitan a una persona con o sin discapacidad hacer uso del mismo.

- Si las adaptaciones físicas⁷ requieren mucha inversión y no es posible para la empresa, no descarte a los candidatos más bien analice la factibilidad de realizar ajustes razonables en los procesos.

ACCESIBILIDAD - CORPORACIÓN GPF

Una de las condiciones básicas para que la persona con discapacidad se desempeñe adecuadamente en sus actividades laborales, es la accesibilidad, Corporación GPF con el objetivo de responder a esta medida de equiparación; diseñó y habilitó su espacio físico incorporando desde la construcción de una rampa interna en forma de espiral desde la planta baja hasta el último piso, baños equipados para personas con discapacidad física que utilizan silla de ruedas, bandas antideslizantes con colores y contrastes en gradas y pasillos.



Jhonatan Robles, persona con discapacidad física

“Me siento muy orgulloso de trabajar en el edificio corporativo. Este edificio y las personas que lo construyeron realmente pensaron en las necesidades que puede tener una persona con discapacidad. En mi caso particular por ejemplo el hecho de contar con rampas de acceso y ascensores me dan mucha seguridad y confort porque si bien con mi grado de discapacidad puedo utilizar las gradas, sé que si se da el caso que se me afecte mas la pierna cuento con ese respaldo. Sin embargo no solo las rampas de acceso y el ascensor son los puntos a destacar de este edificio, por ejemplo las puertas automáticas que se abren con sensores son una muy buena idea ya que no solo sirven a gente como yo que sufre discapacidad física, si no también pueden ser muy útiles para personas con otras discapacidades”.

⁷ Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 239:2000

7.5 Actividades inclusivas

Es el proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los colaboradores de la organización a través de una mayor participación, compartiendo en todos los espacios que se desarrollan durante el ámbito laboral y de esta manera reducir la exclusión.

- Las actividades planificadas para fortalecer el clima laboral, deberán involucrar la participación de todos los trabajadores de forma inclusiva.
- Si la empresa otorga uniforme a sus empleados deberá elaborarlos en la misma calidad y modelo, para todos sin excepción.
- Fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de interrelación laboral, sociales, deportivas y demás actividades.

ACTIVIDADES INCLUSIVAS - ARCA CONTINENTAL ECUADOR

En Arca Continental los logros deportivos de nuestros colaboradores con discapacidad son importantes, por ello hemos brindado espacios de información y socialización para que compañeros con o sin discapacidad se puedan sensibilizar, involucrar y motivar respecto al desarrollo humano.



“Trabajo en Arca Continental Ecuador como Auxiliar de Producción, y en mi Compañía me apoyan para cumplir mis sueños. Soy atleta y parte del equipo Olímpico de Olimpiadas Especiales, y durante mi trayectoria he conseguido varias medallas y trofeos”..

Byron Parra, persona con discapacidad intelectual

PERFIL INCLUSIVO-BANCO CENTRAL DEL ECUADOR

Banco Central del Ecuador años atrás, antes de que se creara la Ley para la inclusión laboral de personas con discapacidad, identificó habilidades y potencialidades de las personas con discapacidad auditiva, las aprovechó en cargos que podían desempeñar como en el cambio de monedas, identificación de billetes falsos, clasificación y conteo de dinero con óptimos resultados, incluso superiores a las personas sin discapacidad.

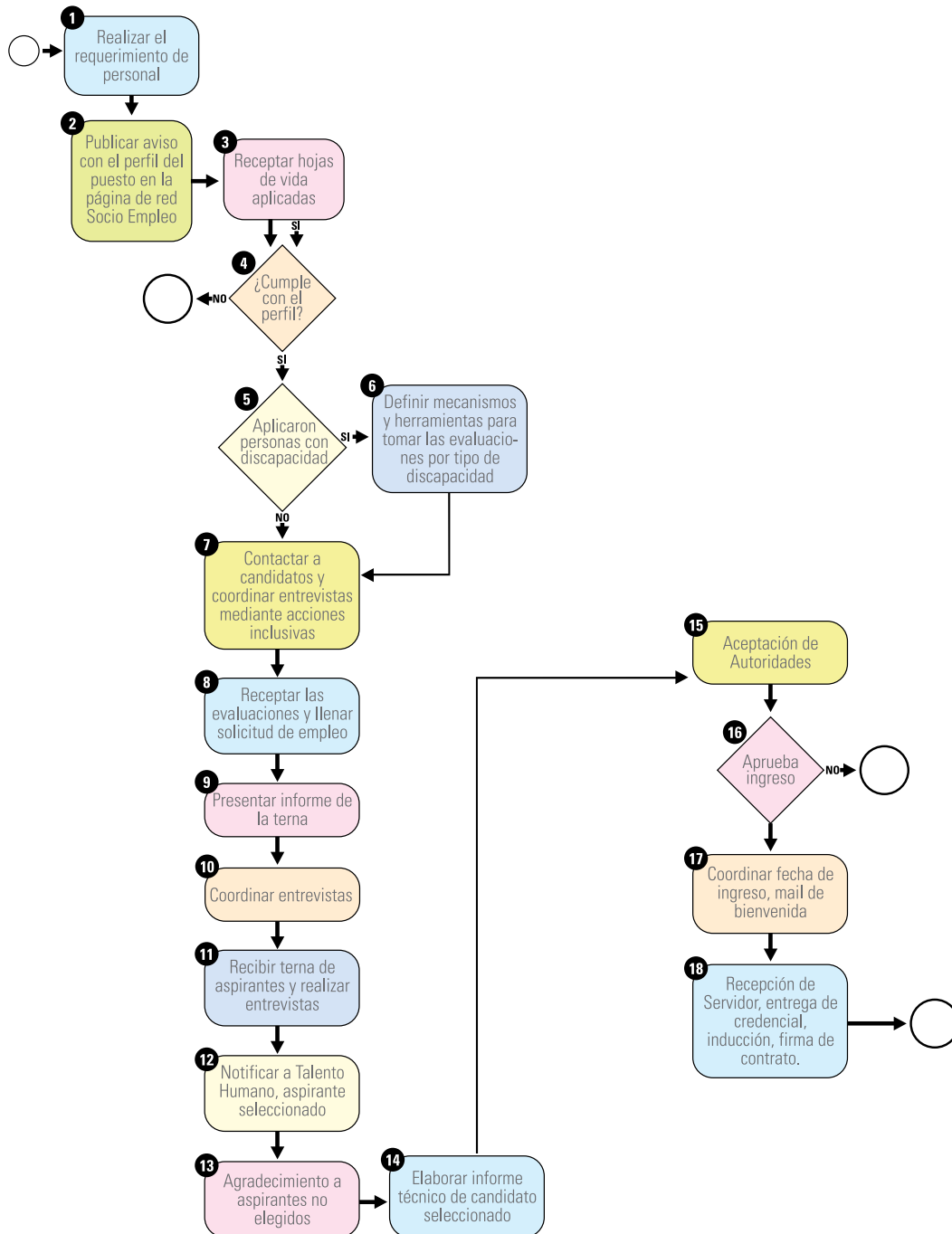
“Fausto Espinoza ingresó a trabajar en la Casa de la Moneda del Banco Central en 1986. Ahora tiene 57 años y durante sus casi 30 años de labor ha contado y clasificado miles de billetes. Él fue la primera persona con discapacidad auditiva que ingresó a este lugar, donde diariamente se maneja el dinero que proviene de instituciones financieras. Pasó a ser guía en el Museo Numismático, sin embargo recuerda cómo pudo manejar una máquina antigua que contaba billetes.

Era un instrumento que generaba un ruido bastante molesto, por lo que nadie lograba permanecer en ese puesto. En ese momento, la discapacidad de Fausto fue su mayor fortaleza, pues pudo realizar el trabajo a la perfección. Actualmente, en el Banco Central existen 22 personas que, al igual que Fausto, padecen de discapacidad auditiva y trabajan sin ningún problema, también son expertos en la detección del circulante falsificado.

8. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

8.1. Diagrama de Flujo

PROCEDIMIENTO: SELECCIÓN DE PERSONAL, PERSONAS CON DISCAPACIDAD



9. MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD

9.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

9.2. Convención de Derechos de las personas con discapacidad

Artículo 27

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a)** Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b)** Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c)** Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d)** Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e)** Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f)** Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; **h)** Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento

9.3. La Constitución de la República del Ecuador

Art. 11 El ejercicio de los derechos se regirán por los siguientes principios:

1. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 35 Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropológicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

9.4. Ley Orgánica de Discapacidades

Art. 47 Inclusión Laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Art. 48 Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad

y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje del cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considera como sustitutos a los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.

Art.50 Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

9.5. Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales

Art. 2.- Objeto.- El Objeto de este reglamento es normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Art 3.- De los Trabajadores Sustitutos.- Para la aplicación del presente acuerdo se considera como trabajadores (as) sustitutos (as) a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. Además se considerará como sustitutos los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.

GLOSARIO BÁSICO DE TÉRMINOS

AJUSTES RAZONABLES: Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, son pequeños cambios que permiten a los trabajadores realizar su trabajo de forma eficiente.

ACOMPAÑAMIENTO: Seguimiento de las tareas derivadas de los procesos de trabajo. También tiene que ver con el ambiente, los roles, la estructura y las relaciones.

DEFICIENCIA: Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica⁸.

DISCAPACIDAD: Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano⁹.

GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA: Son aquellos sectores o grupos de la población que por su condición de edad, sexo, estado civil y origen étnico, género se encuentran en condición de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar, entre ellos las personas con discapacidad.

⁸ Clasificación Internacional de la Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía – CIDD, OMS, 1980
⁹ Clasificación Internacional de la Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía – CIDD, OMS, 1980

INTÉRPRETE DE LENGUAJE DE SEÑAS: Persona que posee la experiencia y el conocimiento del lenguaje de señas para comunicarse con personas con discapacidad auditiva.

INTEGRACIÓN: Es el proceso de incorporar física y socialmente dentro de la dinámica social a las personas que están segregadas y aisladas del contexto comunitario.

MERCADO LABORAL: Espacio de confluencia de la oferta y la demanda de trabajo en un ámbito geográfico determinado. El mercado de trabajo está regulado por el Estado a través del derecho laboral.

MAGNIFICADOR DE PANTALLA: Es un software que permite ampliar letras, todo lo que vez en el computador lo hace más grande.

MODULAR LA VOZ: Subir y bajar el tono de voz, cambiar el ritmo, acentuar las palabras; todo ello ayuda a captar la atención de la persona.

MINUSVALÍA: Es la situación de desventaja de un individuo determinado, a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que le limita o impide el desempeño de un rol que sería normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales)¹⁰.

PERSONA CON DISCAPACIDAD: Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria¹¹.

PERSONA DEPENDIENTE: Persona que por edad, enfermedad, discapacidad o cualquier otra problemática física, psíquica o sensorial, necesita ayuda para realizar las actividades básicas de la vida diaria. Como comer, levantarse de la cama o asearse¹².

PERSONA CON DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA: Un estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal¹³.

EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES:¹⁴ Proceso mediante el cual se promueve la solidaridad comunitaria a fin de que el sistema general de la sociedad deba garantizar que todas las personas con discapacidad puedan tener igualdad de derechos y obligaciones que todas las demás; con derecho a:

- La protección de la salud y garantías de acceso a los servicios de prevención, asistencia y rehabilitación.
- Derecho a la educación y garantías de acceso, permanencia y promoción educativa.
- Derecho al trabajo y garantías de acceso a un empleo remunerado y a la promoción profesional.
- Derecho a la protección económica y garantías de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social
- Derecho a la protección social y garantías de acceso a los servicios sociales y a las prestaciones de asistencia social.

¹⁰ Clasificación Internacional de la Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía – CIDDM, OMS, 1980

¹¹ Art. 6, Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, 2012.

¹² Ley de dependencia española

¹³ Atención a las personas en situación de dependencia. Libro Blanco. Diciembre 2004.

<http://www.insersomayores.csic.es/documentos/documentos/mtas-libroblancodependencia-01.pdf>

¹⁴ Normas Uniformes para la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad - NN.UU, 1994

- Derecho a una vivienda digna y adecuada a sus especiales necesidades.
- Derecho a la libre circulación y garantías de entornos y transportes accesibles.
- Derecho a la cultura y garantías de acceso y participación en las actividades culturales, deportivas y de ocio.
- Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, y garantías contra todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.
- Derecho a una tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos y en la protección de su persona y bienes.

ACCESIBILIDAD: Comprende todas las medidas que los estados deben tomar para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y la comunicación, incluidos sistemas y tecnologías, y servicios e instalaciones de uso público, a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida¹⁵.

DISEÑO UNIVERSAL: Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de “diseño para todos” y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse¹⁶.

DESARROLLO INCLUYENTE: El enfoque del desarrollo incluyente se orienta hacia una “Sociedad Para Todos” en la que cada persona está en condiciones de desplegar sus potencialidades y aportar de esa manera al bien común, además de poder participar en la vida social, con una comprensión de la discapacidad orientada hacia el respeto de los derechos humanos¹⁷.

ESTIMULACIÓN TEMPRANA: La estimulación temprana es el conjunto de medios, técnicas, y actividades con base científica y aplicada en forma sistémica y secuencial que se emplea en niños desde su nacimiento hasta los seis años, con el objetivo de desarrollar al máximo sus capacidades cognitivas, físicas y psíquicas, permite también, evitar estados no deseados en el desarrollo y ayudar a los padres, con eficacia y autonomía, en el cuidado y desarrollo del infante¹⁸.

EDUCACIÓN ESPECIAL: Modalidad de atención educativa que se inscribe en los mismos principios y fines de la educación en general manteniendo una relación de interdependencia con el resto del sistema, ofrece un conjunto de recursos humanos, técnicos y pedagógicos, para desarrollar y potenciar procesos educativos que le permitan una educación de calidad para todos los niños/as y jóvenes con necesidades educativas especiales derivadas o no de una discapacidad a fin de lograr la inclusión educativa¹⁹.

INCLUSIÓN EDUCATIVA: Un proceso de abordaje y respuesta a la diversidad en las necesidades de todos los alumnos a través de la creciente participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y de la reducción de la exclusión dentro y desde la educación²⁰.

¹⁵ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - NNUU. 2007.

¹⁶ Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad

universal de las personas con discapacidad, LIONDAU <http://www.discapacidadnavarra.org/glosario/>

¹⁷ Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica y el Desarrollo –GTZ. Discapacidad y Desarrollo, 2006

¹⁸ Orlando Terré – 2002 www.cosasdelainfancia.com/biblioteca

¹⁹ Ministerio de Educación del Ecuador. Reglamento de Educación Especial. 2002.

²⁰ OPPERTI, Renato. Inclusión Educativa el Camino del Futuro- CIE- UNESCO 2008

EQUIDAD SOCIAL: Es un conjunto de prácticas tendientes al abordaje y superación de todas las formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e inequidad. Para el efecto se proponen mecanismos concretos de redistribución de la riqueza, los recursos y las oportunidades, así como la construcción de un verdadero balance intercultural y de género en la toma de decisiones relacionados con proyectos y políticas en este ámbito²¹.

PREVENCIÓN: Es la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria) en los seres humanos o a impedir que las deficiencias, cuando se han producido tengan consecuencias físicas, psicológicas y/o sociales negativas²².

REHABILITACIÓN: Es un proceso de duración limitada y con un objetivo definido, encaminado a permitir que una persona con deficiencia alcance un nivel físico, mental o social funcional óptimo, proporcionándole así los medios de modificar su propia vida. Puede comprender medidas encaminadas a compensar la pérdida de una función o una limitación funcional (por ejemplo, ayudas técnicas) y otras medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales²³.

INCLUSIÓN: Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación²⁴.

REHABILITACIÓN PROFESIONAL: Es aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios, especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva, para permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo y que se promueva así la integración o reintegración a la sociedad²⁵.

INCLUSIÓN LABORAL: Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna²⁶.

PLAN: Es la unidad mayor de planificación conformada por programas sectoriales y lineamientos de políticas que generan productos concretos en las intervenciones. Los resultados del plan están definidos por los productos de los programas sectoriales que contiene²⁷.

PROGRAMA: Es la unidad intermedia de planificación, que está integrada por proyectos, el propósito de cada programa es el fin de los proyectos que lo integran. Cada programa está conformado por los productos requeridos a nivel de cada sector: salud, educación, vivienda, seguridad social, educación, cultura para contribuir al desarrollo inclusivo. Los programas definen un resultado por sector y productos concretos a desarrollarse territorial y localmente, establecen un nivel más bajo en la cadena de efectos para el logro de impactos de las intervenciones²⁸.

²¹ http://www.portalces.org/index.php?option=com_sobi2&catid=11&Itemid=76

²² Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de las NN.UU.

²³ Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de las NN.UU.

²⁴ Desarrollo Inclusivo, 2007, Vicepresidencia- CONADIS.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo-OIT

²⁶ Organización Internacional del Trabajo-OIT.

²⁷ Metodología de la elaboración de proyectos – BID.

²⁸ Metodología de la elaboración de proyectos – BID.

PROYECTO: Es la unidad más pequeña de planificación, considerada como la búsqueda de una solución inteligente al planteamiento de un problema tendiente a resolver necesidades. Constituye la unidad de actividad que permita materializar un programa y plan de desarrollo, a través de la generación de productos e impactos a nivel de cada sector propuesto. Los productos de los proyectos deben enmarcarse en los productos sectoriales; para que contribuyan de manera directa al cumplimiento de los resultados sectoriales y la finalidad del Plan Nacional. Este conjunto de inversiones, políticas y acciones están diseñadas para lograr los objetivos específicos de desarrollo en un período determinado²⁹.

POLÍTICA PÚBLICA: Es el conjunto de decisiones y estrategias adoptadas por una autoridad legítima para resolver problemas públicos complejos (Aguilar, 1993). En tal sentido, una política pública es una directriz general que refleja la prioridad y voluntad política del gobierno para modificar una situación determinada. En la práctica, las políticas públicas funcionan como instrumentos que permiten al Estado garantizar los derechos humanos y ambientales, vinculando las necesidades sociales de corto plazo con una visión política a mediano y largo plazo, para así eliminar inequidades (ver Art. 85 de la Constitución). La interrelación de las decisiones de los distintos actores públicos³⁰.

²⁹ Metodología de la elaboración de proyectos – BID.ec/a
³⁰ Guía de Políticas Públicas- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo: www.senplades.gob.ec

Con el apoyo de:





MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS
PARA LA INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD