**Dudas en relación con la aplicación del Manual de Buenas Prácticas para personas con discapacidad en Guatemala**

1. Tomando en cuenta que, como Ecuador, tienen la Ley de Cuotas Labores y la Ley de Certificación, ¿Consideran que este Manual que se está elaborando en Guatemala, será funcional y cumplirá con su función, sabiendo que no se cuenta con estas leyes?

 Por la experiencia en Ecuador, sobre las cifras de inclusión laboral de personas con discapacidad antes y después de la promulgación de la normativa de cumplimiento obligatorio para el sector empleador, se recomienda enfocar los esfuerzos en gestionar la mencionada Ley.

1. Nos gustaría saber si como Ministerio de Trabajo, ustedes promovieron, impulsaron o incidieron para que se lograra la aprobación de las Leyes, cuotas labores y de certificación, de ser así, cuál fue el proceso y con qué actores lograron la aprobación.

 La propuesta para la contratación obligatoria de personas con discapacidad, nació de la iniciativa de las asociaciones y federaciones nacionales de y para personas con discapacidad, quienes se apoyaron con experiencias de normativas similares de otros países, luego la presentaron a la instancia del Estado competente en aprobar Leyes, en ese entonces Congreso Nacional, actual Asamblea Nacional.

 Los Acuerdos Ministeriales desarrollados para la certificación de sustitutos, fueron el resultado de la iniciativa de las autoridades de las áreas de discapacidades, áreas jurídicas del Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES, Servicios de Rentas Internas SRI, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS, del Ministerio del Trabajo, mediante mesas técnicas de trabajo conjuntas.

1. ¿Cuál es el mecanismo que tiene el Ministerio de Trabajo para la obtención de los datos estadísticos con relación al tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad?

 Para el cálculo de personas con discapacidad que se encuentran activas laboralmente en el país, el Ministerio del Trabajo debe contar con la base de datos del Registro Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de Salud Pública y cruzarla con la base de datos de personas afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

1. A parte de contar con el Manual de Buenas Prácticas Laborales, ¿Existe otra estrategia para incluir a personas con discapacidad en el Sector Público?

 El Ministerio del Trabajo para promover la contratación de personas con discapacidad, realiza inspecciones del trabajo periódicas al sector empleador para verificar el cumplimiento de la contratación de personas con discapacidad.

 Se brinda apoyo al sector empleador para que publique gratuitamente vacantes disponibles para personas con discapacidad, a través de la bolsa pública “Encuentra Empleo”.

 El Ministerio del Trabajo elaboró la Norma del Subsistema de Selección de Personal para el sector público *“Acuerdo Ministerial MDT-2019-022”,* la cual establece acciones afirmativas a favor de postulantes con discapacidad que desean acceder a un cargo público, declarándolos ganadores en los concursos de mérito y oposición si alcanzan un puntaje mínimo establecido y si la institución pública no cuenta con la cuota laboral.

 El Ministerio del Trabajo ejecuta talleres de sensibilización permanentes en el sector empleador, los cuales abordan temas de derechos laborales, el uso de un lenguaje positivo, de respeto a fin de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

 El Ministerio del Trabajo a finales de 2020, conjuntamente con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), conformaron la 1era Red Ecuatoriana de Empresas Solidarias, la cual tiene por objeto intercambiar buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, motivar a otras empresas e instituciones la contratación de personas con discapacidad y pasen a formar parte de la Red.

 Para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, se realiza la articulación entre instituciones del Estado relacionadas a discapacidades y así ejecutar acciones conjuntas.

1. El Manual de Buenas Prácticas Laborales de Ecuador, existe el título de finalización de contratación con el Ministerio de Trabajo, ¿esto es únicamente para esta institución, no aplica con las demás entidades públicas y privadas?

 Lo descrito en la página 18 del Manual de Buenas Prácticas Laborales, son los pasos que deben seguir los empleadores en el sistema creado por el Ministerio del Trabajo ante la desvinculación de un trabajador con o sin discapacidad.

1. ¿La persona con discapacidad es incluida laboralmente (por competencias) según requerimientos de la plaza laboral de la empresa o solo es creada según el cumplimiento de la cuota laboral en Ecuador?

 La contratación en el Ecuador es libre según la Constitución, de ahí el derecho que tienen los empleadores en aplicar sus propios procesos de selección de personal, si el empleador se encuentra sensibilizado y tiene conocimiento sobre la discapacidad, puede adaptar su proceso de selección según su criterio y así dar cumplimiento a la cuota laboral, es decir, el empleador contrata en función a sus necesidades dependiendo de su actividad económica y requerimientos del cargo disponible. La cuota laboral no incide en los cargos que requieren ser cubiertos por los empleadores.

1. Para las personas con discapacidad física les es difícil ser incluida en la sociedad en relación con la accesibilidad universal, para su autonomía. Cual sería la propuesta de valor que propone Ecuador para la implementación de accesibilidad en las instalaciones de empresas en Guatemala.

 Se propone que se apliquen las normas internacionales de accesibilidad en todo el sector empleador de manera obligatoria, como señalética, rampas, baños accesibles, dimensión de puertas, etc.

 Que una institución pública se encargue de verificar el cumplimiento de la normativa sobre la accesibilidad de manera técnica en las empresas.

1. ¿Reconoce (premia) Ecuador a una entidad inclusiva? ¿Si es así con base a que criterios?

 A finales de 2020, el Ministerio del Trabajo, conjuntamente con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), adicional a la conformación de la 1era Red Ecuatoriana de Empresas Solidarias, se creó el sello *“Ecuador Incluye”,* sellosa los cuales los empleadores pueden acceder, si cumplen parámetros como:

* Accesibilidad (sello rojo)
* Sensibilización al personal (sello azul)
* Por la contratación de personas con discapacidad (sello amarillo)
* Sello dorado por cumplir todas las anteriores
1. ¿En Ecuador hay interés en la educación profesional por parte de la persona con discapacidad? ¿De ser así, cuantos aplican a un nivel estratégico de la institución pública y privada en Ecuador y como aplicar el proceso en Guatemala?

 El deseo de acceder a educación profesional, depende de la situación socio-económica de la persona con discapacidad o de su entorno familiar.

 Una manera de reducir la brecha existente en la formación académica que actualmente tienen las personas con discapacidad del país, es que el Estado priorice programas de acceso al sistema educativo de forma obligatoria, gratuita, que se prepare al cuerpo docente para recibir y trabajar con alumnos por su tipo de discapacidad, adecuar las instalaciones educativas para que sean accesibles universalmente, así como la malla curricular que se aplica en el proceso formativo, otorgamiento de becas desde el sector público como privado.

 Los cargos estratégicos o de jefaturas están sujetos a las mismas consideraciones de las personas sin discapacidad, por trayectoria laboral, por méritos, experiencia, formación entre otros.

 Se estima que un 4% del global de personas con discapacidad que se encuentran activas laboralmente tienen ingresos igual o superior a 2.000 dólares.