CONSEJO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS

Informe final de Observancia de Política Pública No. 005/2019: Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el DMQ

Fecha de inicio: 22 de abril de 2019

Fecha de término del informe técnico: noviembre de 2019

Índice general

Índice de tablas 3
Índice de gráficos 3
Lista de acrónimos y siglas 4
Antecedentes e introducción 6
CAPÍTULO I METODOLOGÍA 8
1.1 Objetivos del proceso de observancia 8
1.2. Proceso metodológico 8
CAPITULO II: REFERENTE CONCEPTUAL 12
2.1 Discapacidad 12
2.2 El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad 13
2.3 Breve estado de situación de las pcd 16
2.4 Estado de situación del empleo, desempleo y subempleo (INEC, 2019) 17
2.4.1: Situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral 19
CAPÍTULO III: INSTRUMENTOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS 22
3.1 Normativa legal 22
3.2 Planes de desarrollo 30
3.3: Programas y servicios para la inclusión laboral 33
a) Acceso a fuentes de trabajo 33
b) Articulación interinstitucional para implementar programas y servicios 36
c) Fuentes de empleabilidad: 38
c.1) Servicios que generan oportunidades para el trabajo dependiente 38
c.2) Servicios que generan oportunidades para emprendimiento 41
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 50
4.1 Conclusiones 50
5.2 Recomendaciones 51
Bibliografía 54
Anexos 57

Índice de tablas

Tabla No. 1 : Indicadores de empleo 178
Tabla No. 2 : Indicadores de empleo, a nivel nacional, según grupos de edad 189
Tabla No. 3: Característica de la población según tipo de trabajo 189
Tabla No. 4: Normativa legal Internacional, nacional y local 223
Tabla No. 5: Planes de Desarrollo 301
Tabla No. 6: Marco normativo de países Iberoamericanos 578
Tabla No. 7: Experiencias de organizaciones no gubernamentales 612

Índice de gráficos

Gráfico No. 1: Procedimiento de Observancia de Política Pública 9
Gráfico No. 2: % de personas con discapacidad -pcd- registradas en el DMQ, según sexo .. 167
Gráfico No. 3: % de pcd registradas en el DMQ, según tipo de discapacidad 178
Gráfico No. 4: % de pcd laboralmente activas, en el sector público, según sexo. DMQ 20
Gráfico No. 5: % de pcd laboralmente activas, en el sector privado, según sexo- DMQ 20
Gráfico No.6: % de sustitutos laboralmente activos, en el sector público, según sexo. DMQ 20
Gráfico No. 7: % de sustitutos laboralmente activos, en el sector privado, según sexo- DMQ20
Gráfico No. 8: % de PCD laboralmente activos, en el sector público, según grupo de edad... 21
Gráfico No. 9: % de PCD laboralmente activos en el sector privado, según grupo de edad.... 21
Gráfico No. 10: % de sustitutos laboralmente activos en el sector público, según grupo de edad de la pcd 21
Gráfico No. 11: % de sustitutos laboralmente activos en el sector privado, según grupo de edad de la PCD 22
Gráfico No. 12: % de créditos solicitados por pcd para emprendimientos, a nivel nacional ... 46
Gráfico No. 13: No. de pcd que han recibido un servicio del MPCEIP 48
Gráfico No. 14: No. de jóvenes con discapacidad inscritos en Impulso joven- en el DMQ 49

Lista de acrónimos y siglas

Sigla y/o acrónimos	Significado
ACNUR	Agencia de la ONU para los Refugiados
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AL	América Latina
ALyC	América Latina y el Caribe
CDH	Crédito de Desarrollo Humano
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CNI	Consejo Nacional para la Igualdad
CNIG	Consejo Nacional para la Igualdad de Género
CONADIS	Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades
CONQUITO	Agencia de Promoción Económica
CPD	Consejo de Protección de Derechos
CDH	Crédito de Desarrollo Humano
CRE	Constitución de la República del Ecuador
DDHH	Derechos Humanos
DMQ	Distrito Metropolitano de Quito
EIE	Escuela de Inclusión Económica
EIE	Escuela de Inclusión Económica
FENEDIF	Federación Nacional de ecuatorianos con discapacidad física
FEPP	Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio
GAD	Gobierno Autónomo Descentralizado
GAP	Grupo de atención prioritaria
IES	Instituciones de educación superior
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
LOD	Ley Orgánica de Discapacidades
LOEPS	Ley orgánica de economía popular y solidaria
MDMQ	Municipio del Distrito Metropolitano de Quito
MIES	Ministerio de Inclusión y Equidad Social
MINEDUC	Ministerio de Educación
MPCEIP	Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Innovación y Pesca
MSP	Ministerio de Salud Pública
MT	Ministerio de Trabajo
NNUU	Naciones Unidas
OISS	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
Ong	Organización no gubernamental
pcd o PCD	Persona con discapacidad
PEA	Población Económicamente activa
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
pp	Políticas públicas
ps	Psicólogo/a
SE	Secretaría Ejecutiva

Sigla y/o acrónimos	Significado
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
SENPLADES	Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo
SENESCYT	Secretaria de Educación, Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación
SIS	Secretaría de Inclusión Social
SNI	Sistema Nacional de Información
SPI	Sistema de Protección Integral
UCE	Universidad Central del Ecuador
UDLA	Universidad de las Américas
UPS	Universidad Politécnica Salesiana
UTE	Universidad Tecnológica Equinoccial
EPS	Economía popular y solidaria
LOEPS	Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria

Antecedentes e introducción

El Consejo de Protección de Derechos en el marco de su atribución de observancia de las políticas públicas y de la mano de una de las temáticas priorizadas por el Consejo Consultivo de Personas con Discapacidad, activó el proceso de Observancia sobre ***la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el DMQ.***

La Constitución de 1998 y 2008 visualizó ya a los grupos de atención prioritaria, en el marco de una mirada garantista de derechos. Además establece que el trabajo "es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía" (CRE, 2008, pág. Art. 33); por lo tanto, las pcd deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato, en todo el proceso de inclusión laboral – acceso, conservación, promoción de empleo-. Además, esa inclusión debería ser en el marco de su elección y aptitudes generadas a través de la formación y capacitación.

Este marco normativo establecido en la Constitución fue asumido para la construcción y aprobación de leyes que contribuyen al ejercicio de los derechos de las pcd. Es así que se aprobó la Ley Orgánica de Discapacidad -LOD en el 2012; se incorporaron cambios en las normativas laborales en el sector público y privado; en el 2017 el Ministerio del Trabajo expidió la normativa 008 para erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, entre otros.

Además, el Plan de Desarrollo 2017-2021 identificó que "existen grupos de personas con necesidades especiales los adultos mayores y las pcd", por lo tanto, establece "la necesidad de facilitar el acceso de las pcd a la educación inclusiva, la información, los espacios públicos, el trabajo digno, la salud y la protección frente a todas las formas de violencia" (SENPLADES, 2017. Pág. 48).

A pesar de los avances en algunos instrumentos de políticas pública (leyes, planes), en el desarrollo de este proceso de observancia una escasa producción de estadística sobre la situación de las pcd respecto a su inclusión laboral (dependiente o autónoma), evaluaciones oficiales sobre la implementación de las políticas públicas, estudios y/o investigaciones generados por la academia o la sociedad civil.

Frente a esta escasa producción en el Ecuador, se acude a los análisis de organismos internacionales, en este sentido la CEPAL plantea que "*las personas con discapacidad se encuentran afectadas por la falta de acceso a diferentes dimensiones del bienestar, entre ellas la educación y las oportunidades laborales, (…) la inserción laboral de las pcd enfrenta múltiples barreras desinformación, prejuicios, y discriminación, falta de experiencia de las empresas en inclusión laboral de pcd, ausencia de una cultura y una política inclusiva y precariedad en la infraestructura, entre otras*" (Abramo, Cecchini, & Morales, 2019, pág. 173).

Estas ausencias y barreras sentidas por las pcd , no se alejan de las que sienten las pcd en Quito, entonces frente a la inclusión laboral se plantea este proceso de observancia con el objetivo de *"analizar en qué medida las políticas públicas laborales, implementadas en el DMQ, garantizan la protección del derecho al trabajo digno de las personas con discapacidad -pcd-, según grupos de edad"*, para esto se plantea en el capítulo 1, la metodología la cual se ejecutó a partir de cuatro momentos: el primero el levantamiento de información cualitativa y cuantitativa, con participación de actores del Sistema de Protección Integral que se relacionan con la temática; el segundo con un espacio de retroalimentación del informe preliminar con los atores consultados; para pasar a un momento 3 donde se presenta al Pleno del Consejo para su conocimiento y finalmente poder ejecutar el cuarto momento donde se entrega a los rectores de las políticas públicas los hallazgos, las conclusiones y recomendaciones, con el objetivo de conocer las acciones que emprenderán para su implementación, lo cual conlleva hacer un seguimiento posterior para conocerla incidencia en el mejoramiento de la política pública.

El capítulo 2, contempla un referente conceptual donde se hace una reseña breve sobre las visiones de la discapacidad a través del tiempo y como se modifican; se incorporan algunas estadísticas sobre pcd para conocer el estado de situación de la inclusión laboral de las pcd.

En el capítulo 3 se analizan los tres instrumentos de política pública más relevantes como son las normativas legales, los planes de desarrollo y los servicios, y a partir de ello se contrasta con el sentir de las personas con discapacidad, los técnicos que trabajan con y para este grupo, lo cual permitió identificar los hallazgos frente a la inclusión laboral de las pcd y a partir de ello plasmar en el capítulo 4 las conclusiones y recomendaciones

Todo este trabajo de análisis pretende contribuir en la reformulación o mejoramiento de las políticas públicas, las cuales deben permitir la garantía y goce del derecho al trabajo de las pcd en igualdad de condiciones y sin discriminación.

CAPÍTULO I METODOLOGÍA

1.1 Objetivos del proceso de observancia

Objetivo general

- Analizar en qué medida las políticas públicas laborales, implementadas en el DMQ, garantizan la protección del derecho al trabajo digno de las personas con discapacidad -pcd-, según grupos de edad.

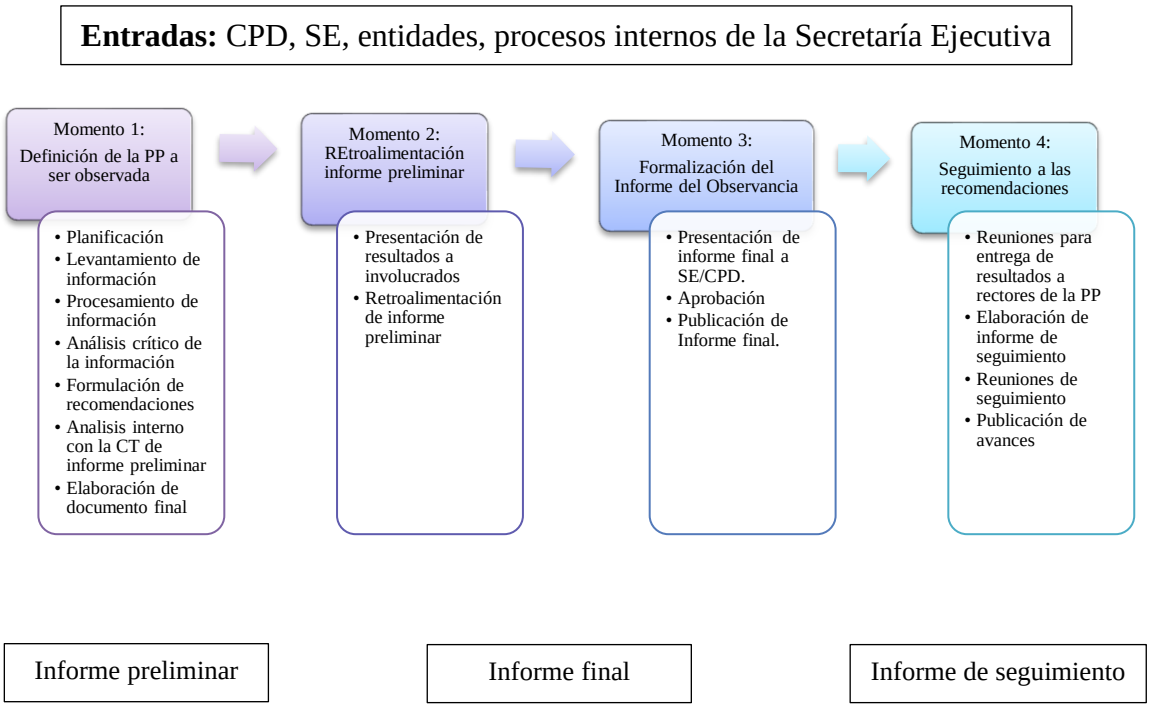
Objetivos específicos

- Identificar y analizar las políticas públicas en el ámbito laboral dirigido a personas con discapacidad.
- Conocer las limitaciones y buenas prácticas, frente a la implementación de políticas públicas de acceso laboral a personas con discapacidad, en entidades públicas y privadas en el DMQ
- Generar recomendaciones a los organismos rectores de la política púbica laboral, que garantice la protección del derecho a un trabajo digno de las personas con discapacidad en el DMQ.

1.2. Proceso metodológico

Para la observancia se utilizó un método de investigación cuantitativa y cualitativa, a través de la recopilación de información de los actores del SPI, relacionados con inclusión laboral de personas con discapacidad. Este proceso se desarrolló en cuatro momentos.

Gráfico No. 1: Procedimiento de Observancia de Políticas Públicas



Durante el **primer momento**[1] se realizó el levantamiento de información cualitativa y cuantitativa sobre el estado de situación sobre trabajo, emprendimiento y la percepción de los titulares de derechos frente a la inclusión laboral, en el DMQ. Esto permite estructurar un plan de trabajo, la delimitación del alcance del proceso de observancia, identificación de los actores que serían consultados y finalmente un cronograma de la aplicación de instrumentos para la recopilación de información, para el análisis de las políticas de inclusión laboral y cómo éstas garantizan el derecho al trabajo digno de las pcd.

Para el levantamiento de información primaria se utilizaron dos técnicas: entrevistas a actores claves de entidades públicas, privadas y un grupo focal con titulares de derechos y sustitutos.

Para la aplicación de las dos técnicas se requirió elaborar una guia de preguntas – individualizada, para obtener información sobre cinco aspectos básicos para analizar la política pública de inclusión laboral de pcd, estos son:

- Normativas legales y técnicas sobre de inclusión laboral de pcd
- Factores que promueven o limitan la inclusión laboral y la articulación institucional y entre niveles de gobierno.
- Servicios públicos y privados que aporten a una inclusión laboral de pcd
- Percepciones sobre el cumplimento de las pp en el Distrito
- Emprendimientos

Fecha	Entidad	Codificación
12-06-2019	**Cámara de Comercio de Quito-** • Luis Núñez -Jefe de Asuntos Jurídicos	ECCQ
18-06-2019	**Ministerio de Trabajo** • María Cuenca – Técnica RSE • Luis Almagor – Coordinador PETI Dirección de atención a grupos prioritarios • Magno Novillo • Sharem Márquez Programa empleo joven • Tania Duceli • Viviana Soto	EMT
19-06-2019	**FENEDIF** • Mariana Cedeño-coordinadora Técnicas: • Marcela Tipantuña • Camila Pozo • Sofía Noboa	EFENEDIF
20-06-2019	**MDMQ** Secretaría de Desarrollo Productivo	EMDMQ

[1] Los tiempos de ejecución de este proceso fueron mayores a los planificados, debido a factores externos relevante por una coyuntura específica relacionada con violencia de género y temas internos de la Secretaría Ejecutiva. En esta temática esto no implica que la temática pierda la relevancia y oportunidad.

Fecha	Entidad	Codificación
	• Andrés Estrella **CONQUITO** • Javier Caicedo • Gandi García	
25-06-2019	**Fundación el Triángulo** • Isabel Muñoz • Javier Lasso- Asesor General de Directorio	EFundacióneltriángulo
25-06-2019	**Ministerio de Productividad, Comercio Exterior, Inversión y Pesca** • Adela Muenala -Analista de emprendimiento • Carlos Tapia- Analista de emprendimiento	EMPCEIP
01-07-2019	**CONADIS** • Luis Villalva – Responsable de Observancia y evaluación de política pública • Mishel Álvarez -Técnica • Mariana Cedeño -Coordinadora Nacional de SIL	ECONADIS
09-07-2019	**MIES** • Gabriela Obando – Subsecretaría de Discapacidades • Florencio Ulloa-Unidad de discapacidades CZ9	EMIES
08-07-2019	**Titulares de derechos y sustitutos** • Ana Vivanco • Feliz Galarza • Rosa Romero • María Isabel Betancourt • Freddy Arregui	GFpcd

Durante el levantamiento de información se identificaron dos limitaciones:

- Difícil acceso de información cuantitativa en las páginas oficiales de las entidades públicas, las cuales están en la obligación de socializar dicha información, desagregada por algunas variables-edad, sexo, tipo de discapacidad, urbano rural, entre otras-, que permitan analizar la pp y su contribución en la protección del derecho al trabajo digno de las pcd.
- Escasa o nula producción de conocimiento sobre inclusión laboral, con énfasis en GAP
- La inexistente respuesta por parte del MT frente a un pedido oficial de información sobre inclusión laboral, de la población general, con énfasis en GAP

Simultáneamente a la aplicación de las herramientas indicadas, se levantó información secundaria sobre la normativa legal, planes de desarrollo y servicios-protocolos relacionados con inclusión laboral de pcd y emprendimientos.

Con la información primaria y secundaria se procedió a realizar el análisis respectivo y la elaboración del informe preliminar de observancia de política pública.

En el **segundo momento** el informe preliminar fue presentado a los actores consultados, lo cual permitió retroalimentar los hallazgos, conclusiones y recomendaciones. Información que se incorporó en el informe final.

Fecha	Participantes	Codificación
13-12-2019	**MPCEIP:** • Adela Muenala – Analista de emprendimiento • Carlos Tapia **CONADIS** • Mishel Álvarez- Responsable de trabajo y empleo para pcd **FENEDIF** • Sofía Noboa – Técnica del SIL **Fundación ayudemos a Vivir** • Rosa Romero **MIES-Zona 9** • Florencia Ulloa- responsable zonal de discapacidades del MIES **Asociación Síndrome de Down** • Freddy Arregui **Fundación el Triángulo** • Javier Lasso – Asesor del directorio **MT** • Viviana Soto – Proyecto empleo joven • María colina PETI • Luis Almagor PETI • Ma. Eugenia cuenca- Asistente de socio -Empleo • Zoila Tibanta- DAGP	RPP (retroalimentación preliminar)

En el **tercer momento,** se presentó el informe final a la Secretaría Ejecutiva del CPD, para su aprobación el 03 de marzo de 2020, se procedió a su publicación en la página institucional.

Finalmente, en el **cuarto momento,** se impulsarán las reuniones con las autoridades de los organismos públicos que formulan e implementan políticas públicas para hacer la entrega de los resultados traducidos en recomendaciones y, a partir de ello, establecer acuerdos y acciones concretas que permitan, a corto, mediano y largo plazo, conocer en qué medida dichas recomendaciones fueron asumidas para mejorar las políticas públicas y por ende contribuir a la garantía del derecho a un trabajo digno de las pcd.

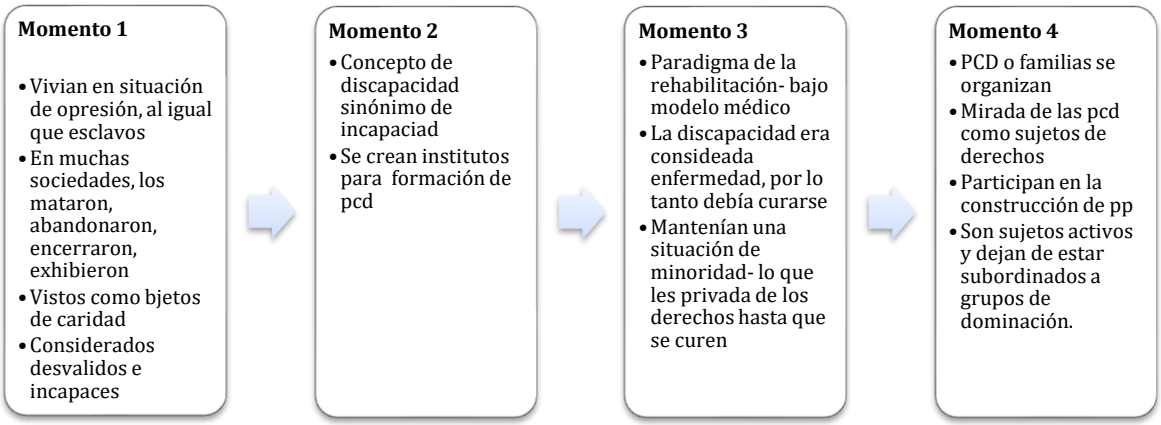
Posteriormente se ejecutará el seguimiento a fin de conocer si las recomendaciones emitidas son implementadas, con el objetivo de mejorar las políticas públicas.

CAPITULO II: REFERENTE CONCEPTUAL

2.1 Discapacidad

La discapacidad es vista a través de la historia a través de diferentes enfoques que atraviesan desde la invisibilidad como seres humanos, pasando por su consideración como una enfermedad, hasta su visibilización como sujeto de derechos dentro de la sociedad.

Para identificar este proceso se presenta una línea de tiempo que describe los momentos más relevantes



Fuente: (Valencia, 2014)
Elaborado por: OPP/TM/CPD

Esta referencia histórica permite conocer las situaciones de exclusión, vulnerabilidad, discriminación, que han soportado las personas con discapacidad-pcd. Frente a estas realidades y por las luchas y exigencias de los titulares de derechos, sus familias y la comunidad, se han generado marcos normativos como la Convención de los Derechos de personas con discapacidad (Art. 3), donde se establecen los principios generales que son los pilares que deben ser considerados e incluidos cuando se construyen, implementan y evalúan las políticas públicas. Es esa mirada integral la que permitirá una real inclusión de las pcd en las diferentes etapas de la vida: estudiantil, laboral y familiar. Estos principios son:

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- La no discriminación;
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- La igualdad de oportunidades;
- La accesibilidad;
- La igualdad entre el hombre y la mujer.

A pesar de todos los avances, aún, se evidencian acciones y actitudes discapacitantes que se constituyen en barreras relacionadas con acceso a educación inclusiva que brinde: adaptaciones razonables de espacios, tecnologías, adecuación de currículos, entre otros. Cuando las pcd logran superarlos y obtienen una profesión, se encuentran con otras limitantes para acceder al trabajo: barreras actitudinales, desconocimiento sobre adecuación de espacios, utilización de software, entre otras-. Todo esto limita la posibilidad de generar las condiciones óptimas para lograr autonomía de las personas con discapacidad.

El Ecuador reconoce y garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las pcd: entre los que se encuentran: salud, educación, cultura, deporte, recreación y turismo, trabajo y capacitación, vivienda, accesibilidad, tarifas preferenciales, exenciones arancelarias y del régimen tributario, seguridad social, protección y promoción social, entre otros. Y la LOD vigente desde el 2012 define dos conceptos que deben ser considerados cuando hacemos referencia a este grupo de atención prioritaria, estos son (LOD, 2012, págs. Arts: 6-7):

- **PCD**: es "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, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria"
- **Persona con deficiencia o condición discapacitante:** es "toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia, el goce y ejercicio pleno de sus derechos".

2.2 El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue el referente normativo para generar cambios en los diferentes países de América Latina y el Ecuador no fue la excepción, tal es así que en la Constitución de 1998 y 2008 se visibilizan a los GAP, entre ellos las pcd, y posteriormente en el 2012 se aprueba la LOD, con la cual se comienza a dar respuestas específicas para la inclusión laboral de pcd.

La CRE establece que el trabajo " es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía" (CRE, 2008, pág. Art. 33); por lo tanto, las pcd deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato, en todo el proceso de inclusión laboral – acceso, conservación, promoción de empleo-. Además, que esa inclusión pudiera ser en el marco de su elección y aptitudes generadas a través de la formación y capacitación, formal y no formal.

Según la CEPAL en ALyC " *las personas con discapacidad se encuentran afectadas por la falta de acceso a diferentes dimensiones del bienestar, entre ellas la educación y las oportunidades laborales, (…) las inserción laboral de las pcd enfrenta múltiples barreras desinformación, prejuicios, y discriminación, falta de experiencia de las empresas en*

inclusión laboral de pcd, ausencia de una cultura y una política inclusiva y precariedad en la infraestructura, entre otras" (Abramo, Cecchini, & Morales, 2019, pág. 173). Esto refleja muchas de las situaciones que, desde los titulares de derechos y entidades de atención, identifican que continúa sucediendo en nuestro país.

A nivel de ALyC, la OISS identificó al menos nueve medidas que han adoptado los diferentes Estados para lograr la inclusión laboral de pcd. Entre las que se encuentran: (OISS, 2014 mencionado en Abramo, Cecchini, & Morales, 2019, pág. 174-175):

Medida	**Características generales**	**Ecuador**	**Observación** (RPP, 2019)
Capacitación formación ocupacional	Los tipos de capacitación ofrecidos corresponden principalmente a habilidades para el trabajo (presentación personal, preparación del currículo y de las entrevistas, puntualidad e interacción con compañeros o clientes) y oficios (conocimientos y competencias básicas).	x	Centros de capacitación públicos para pcd son pocos y los servicios privados no son accesibles -por costos, distancias-
Empleo independiente y creación de empresas	Promoción y el apoyo del financiamiento de proyectos empresariales: concesión de créditos en condiciones favorables y el asesoramiento para la puesta en marcha de los emprendimientos	x	la Ley del emprendimiento, está en proceso de aprobación por la Asamblea Nacional
Cuotas de reserva de puestos de trabajo en las empresas públicas y privadas	Cuentan con cuotas de empleo (obligatorias o no) para personas con discapacidad, que oscilan entre el 1% y el 5% de la plantilla del personal	x	Las empresas que tienen más de 25 empleados tienen la obligación de contratar el 4%, de pcd. Sin embargo, al 2022, posiblemente las empresas cumplan con este porcentaje.
Cláusulas sociales en la contratación pública	Prioriza a las empresas que contraten personas con discapacidad para la adquisición de bienes o la contratación de servicios que realiza la administración pública	x	La Ley de Discapacidades prioriza la contratación de pcd y después sustitutos
Servicios públicos de empleo y orientación laboral	Brindan apoyo en la búsqueda de empleo, orientación profesional, derivación a programas de capacitación y otras acciones para mejorar la empleabilidad	x	Programas: SIL – Nacional /privado en alianza con CONADIS y MT-Petroamazonas CONQUITO – Local /público
Incentivos a las empresas privadas.	Los incentivos comprenden desde alivios fiscales y bonificaciones en las cuotas a la seguridad social hasta subvenciones por cada persona con discapacidad contratada	x	• Incentivos tributarios • Bonos: Pensión para Personas con Discapacidad Bono Joaquín Gallegos Lara Bono Manuela Espejo (vivienda)
Empleo selectivo y programas de mantenimiento del empleo	Es el derecho a la reincorporación en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida al mismo puesto que ocupaban	x	Ley Orgánica de Discapacidad
Empleo con apoyo	Esta modalidad se caracteriza por la existencia de una figura mediadora o tutor, que ofrece el	x	La Fundación El Triángulo, lleva 25 años trabajando con personas con discapacidad-

Medida	Características generales	Ecuador	**Observación** (RPP, 2019)
	apoyo necesario para la búsqueda de empleo, la adaptación al puesto de trabajo y la permanencia en este.		Síndrome Down-, han logrado inclusión socio laboral, y su propuesta plantea una persona de apoyo denominada 'tutor laboral´.
Empleo protegido o talleres laborales protegidos[2]	Se da empleo a las personas con discapacidad que no pueden incorporarse al trabajo común u ordinario debido a que no cubren los requisitos de productividad	x	Se podría identificar dos experiencias como empleo protegido: • La Fundación el Triángulo genera espacios dentro de la organización como trabajo protegido. • El proyecto SIL impulsado por FENEDIF, cuenta con casi el 100% de pcd laborando.

Fuente: OISS,2014, tomado de Abramo, Cecchini, & Morales, 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD. Cuadro contrastado con lo que sucede en Ecuador

De todas estas medidas implementadas en el país, se observa que las entidades públicas, ejecutan acciones concretas dispuestas en la normativa legal vigente. Sin embargo, existen proyectos y servicios que fueron impulsadas por entidades privadas, quienes a partir de las necesidades sentidas -como pcd o porque sus familiares nacieron con discapacidad o adquirieron una discapacidad-, se organizas, implementan y mantienen servicios de inclusión laboral de este GAP. Evidenciando más adelante los resultados de esos procesos que se han desarrollado por más de una década.

Otra de las medidas asumidas por el Ecuador, es la figura de sustituto: el cual puede ser directo[3] o por solidaridad humana[4].

Finalmente existen acciones especiales y temporales denominadas acciones afirmativas, las cuales deberían permitir garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad" (LOD, 2012, pág. Art. 17)

El Estado Ecuatoriano tiene aún varios retos sobre los que se debe trabajar:

[2] Aunque el empleo protegido se mantiene como una vía de inserción laboral para muchos trabajadores con discapacidad, es necesario favorecer la transición del empleo protegido al empleo ordinario y superar la segmentación que supone separar a las personas con discapacidad en talleres o empresas protegidas (Abramo, Cecchini, & Morales, 2019, pág. 177)
[3] Sustituto directo: aquellas personas "hasta el 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 de cumplimiento de inclusión labora" (LOD, 2012)
[4]Sustituto por solidaridad humana "a aquellas personas que no tienen parentesco alguno con la persona con discapacidad muy grave (severa) mayor de edad; y podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral" (MIES-Acuerdo No. 046, 2018)

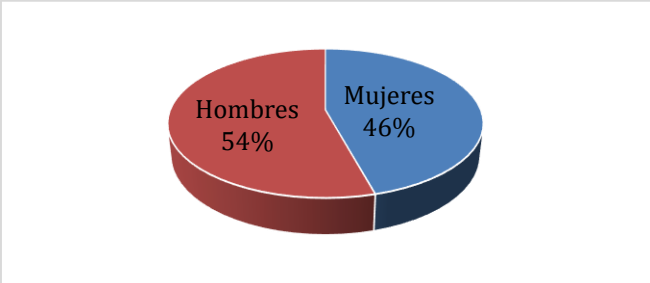
- Garantizar, no solo, la inclusión laboral[5] sino también la inclusión social[6], pues los factores que se involucran en cada una de ellas se complementan para un efectivo ejercicio y goce de los derechos de las pcd.
- Evaluar de manera sistemática en que magnitud esas medidas han logrado una real inclusión social y laboral.

2.3 Breve estado de situación de las pcd

Según el Informe Mundial de la Discapacidad, en el mundo aproximadamente el 15% de la población tiene discapacidad, y las cifras varían según los métodos e instrumentos que se utilicen para su recolección, además identifica que los resultados de los países generalmente subestimas su prevalencia, debido a que las preguntas sobre discapacidad que se incorporan en los censos son muy sintéticas (OMS y Banco Mundial, 2011, citado en OISS pág. 12-14)

La población del Distrito Metropolitano de Quito es 2`735.987 habitantes (SENPLADES, 2017); según los registros del CONADIS en Quito se han registrado hasta agosto del 2019: 65.517 pcd, siendo más hombres que mujeres, como se lo presenta en el siguiente gráfico:

Gráfico No. 2: % de personas con discapacidad -pcd- registradas en el DMQ, según sexo

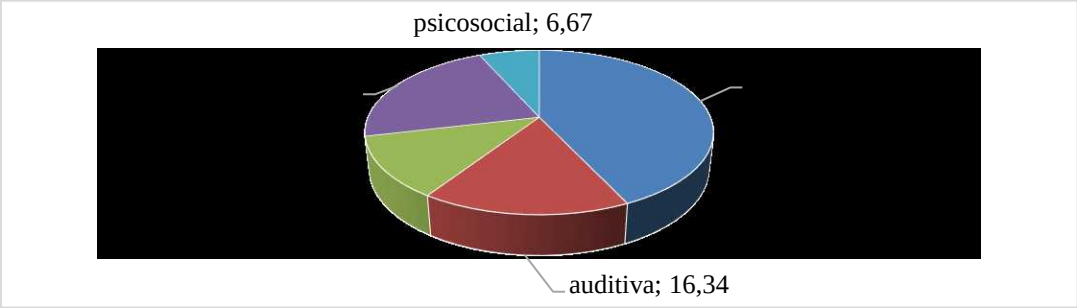


Fuente: Datos CONADIS, corte a agosto 2019-MSP
Elaborado por: OPP/TM/CPD

Y de acuerdo al tipo de discapacidad se conoce que los tres mayores tipos de discapacidad son la física, seguida de la intelectual y auditiva, como se observa en el siguiente gráfico.

[5] Inclusión laboral, se refiere al acceso y la participación en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente (Abramo, Cecchini, & Morales, 2019, pág. 20)
[6] Inclusión social: es multidimensional y se refiere a la realización de los derechos, la participación en la vida social, el acceso a educación, salud y cuidado, así como a los servicios básicos de infraestructura y a la vivienda, y la disponibilidad de ingresos (Ibid)

Gráfico No. 3: % de pcd registradas en el DMQ, según tipo de discapacidad



Fuente: Datos CONADIS, corte a agosto 2019-MSP
Elaborado por: OPP/TM/CPD

2.4 Estado de situación del empleo, desempleo y subempleo (INEC, 2019)

De acuerdo a las estadísticas del INEC, se identifica en el Ecuador existen 8`379.355 PEA, de las cuales el 12% se encuentra en Quito. Cuando se realiza una comparación de los datos por sexo, se identificó que la brecha de género es superior para las mujeres, es así que el empleo adecuado de las mujeres es 50% menor que el de los hombres; mientras el subempleo de las mujeres es 36% menor y el desempleo es 12% mayor que el de los hombres. Además, cuando las mujeres logran conseguir empleo, continúa existiendo inequidad frente a obtener una remuneración[7] igual a la de los hombres, por igual trabajo realizado, es así que, en el 2019, se identificó que el promedio mensual de ingreso de una mujer es de $312,9 y el de los hombres de $369,2 (INEC, 2019).

Del total de la PEA nacional el 38,52% cuenta con un empleo adecuado /pleno; el 19,7% se encuentra subempleada y el 4,9% en desempleo; siendo 12 % mayor, el desempleo una de las mujeres que de los hombres.

En tanto en Quito el empleo adecuado/pleno es del 55%; el subempleo se encuentra en 12,4% y el desempleo en 8,2%, es decir supera la tasa nacional.

Tabla No. 1: Indicadores de empleo

Desagregación	Nacional	Hombre	Mujer	Quito
Población Económicamente Activa	8.379.355	4.798.767	3.580.588	981.335
Empleo Adecuado/Pleno	3.228.032	2.149.089	1.078.943	539.475
Subempleo	1.649.346	1.006.512	642.835	122.083
Empleo no remunerado	870.833	248.682	622.151	40.850
Desempleo	406.871	191.777	215.094	80.639
Desempleo Nuevo	117.392	44.192	73.200	16.663

Fuente: INEC, ENEMDU, septiembre 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD

[7] Promedio mensual del ingreso laboral**:** se encuentran expresados en valores reales a diciembre 2007

De acuerdo a los grupos de edad que establece el INEC para el procesamiento de información se conoce que el 45,5% de PEA se encuentra entre los 25 y 44 años de edad. En tanto que, el mayor porcentaje de subempleo se encuentra entre los 35 y 64 años con un 52,7%; y el desempleo mayor se encuentra en el rango de edad entre 25 y 34 años con un 28,2%.

Tabla No. 2: Indicadores de empleo, a nivel nacional, según grupos de edad

Desagregación	Nacional	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 64 años	65 años y más
Población Económicamente Activa	8.379.355	1.408.792	1.888.712	1.921.289	2.521.542	639.020
Empleo	7.972.485	1.255.077	1.774.003	1.855.744	2.454.187	633.474
Empleo Adecuado/Pleno	3.228.032	293.685	899.061	886.127	1.041.307	107.852
Subempleo	1.649.346	350.281	365.578	388.489	481.841	63.158
Empleo no remunerado	870.833	337.969	129.395	125.016	191.129	87.325
Desempleo	406.871	153.715	114.709	65.545	67.355	5.546
Desempleo Nuevo	117.392	77.997	26.149	8.008	5.238	-

Fuente: INEC, ENEMDU, septiembre 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD

Tabla No. 3: Característica de la población según tipo de trabajo

	Característica	Sep-2018	Sept-2019
Tipo de Trabajo[8]	Empleo Asalariado	56,5%	55,7%
	Empleo Independiente	43,5%	44,3%

Fuente: INEC, Tabulados-ENEMDU, septiembre 209
Elaborado por: OPP/TM/CPD

Lo que se identifica de la información publicada por el INEC, es que no se cuenta con información desagregada territorialmente y con la incorporación de indicadores como sexo, situación de discapacidad, lo que limita tener datos oficiales para analizar lo que sucede con el empleo, subempleo y desempleo de las pcd, y contrastar con la información publicada por el CONADIS. Posibilitando el análisis sobre las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, entre personas que tienen y no discapacidad, entre otras.

Otro dato indica que entre el 2018 y 2019 el trabajo independiente subió, esto implica que las personas buscan mecanismos para conseguir ingresos y eso puede ser el empleo independiente a través de micro emprendimientos o actividades informales.

[8] **Tipo de Trabajo**: En la distribución del 100 % de la composición de categoría de ocupación no está incluido trabajador del hogar no remunerado, trabajador no remunerado en otro hogar, ayudante no remunerado de asalariado / jornalero.

2.4.1: Situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral

En el ámbito laboral se observa que en el sector público se incorporan más mujeres con discapacidad, en tanto que en el sector privado es lo contrario, se incorporan más hombres con discapacidad. Esto podría significar que el sector público está generando acciones afirmativas frente a la múltiple vulnerabilidad en la que se puede encontrar las mujeres en general y más aún las mujeres con discapacidad.

Gráfico No. 4: % de pcd laboralmente activas, en el sector público, según sexo. DMQ

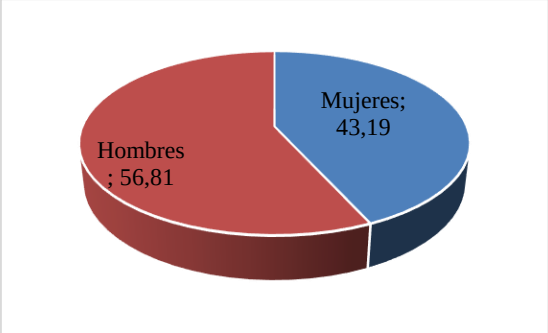
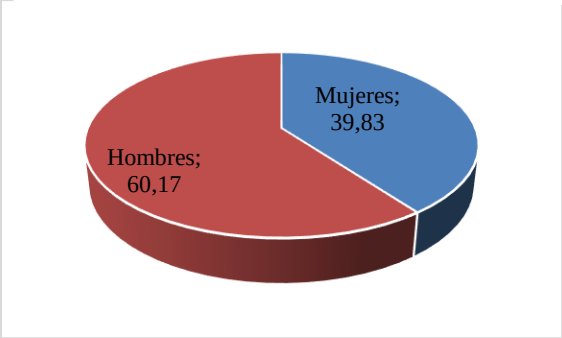


Gráfico No. 5: % de pcd laboralmente activas, en el sector privado, según sexo- DMQ



Fuente: Datos CONADIS, IESS, junio 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD

En cuanto a sustitutos[9] que se encuentran trabajando, se identifica que tanto en el sector público y privado los hombres tienen más posibilidades de empleabilidad, como se observa en los siguientes gráficos:

Gráfico No. 6: % de sustitutos laboralmente activos, en el sector público, según sexo. DMQ

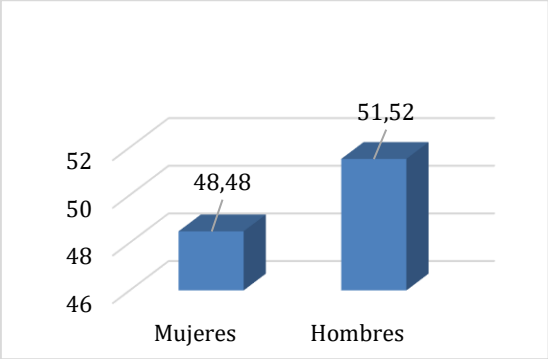
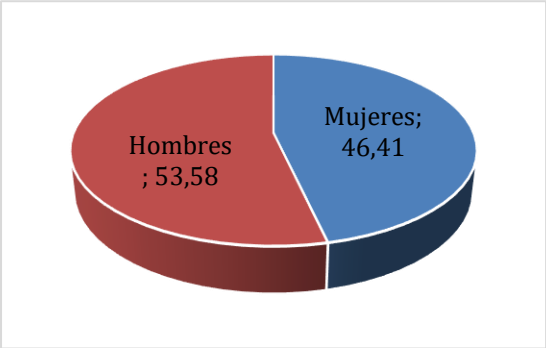


Gráfico No. 7: % de sustitutos laboralmente activos, en el sector privado, según sexo- DMQ



Fuente: Datos CONADIS, IESS, junio 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD

[9] Sustituto: el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, lo define como: *"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 una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona con discapacidad".*

En cuanto a la edad de las pcd que se encuentran laboralmente activas se observa que en el sector privado el mayor porcentaje, de titulales de derechos, se encuentra entre los 30 y 45 años, a diferencia del sector público donde la mayor cantidad de pcd se encuentra entre los 46 y 64 años, como se observa en las siguientes gráficas.

Gráfico No. 8: % de PCD laboralmente activos, en el sector público, según grupo de edad

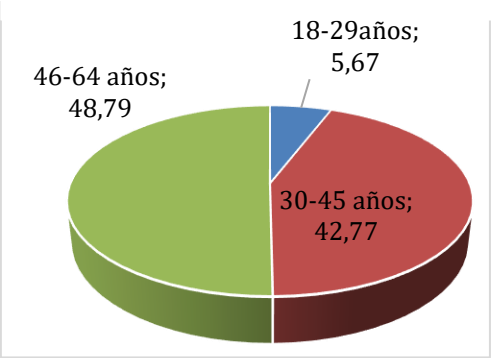
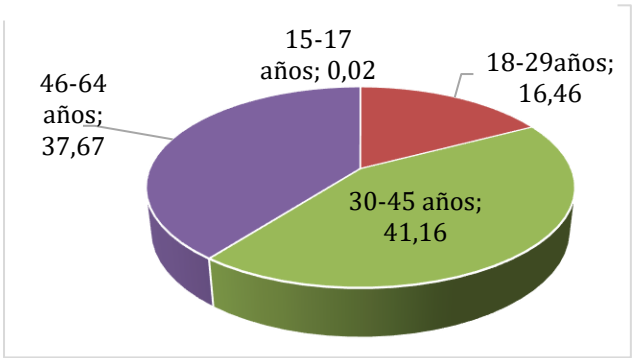


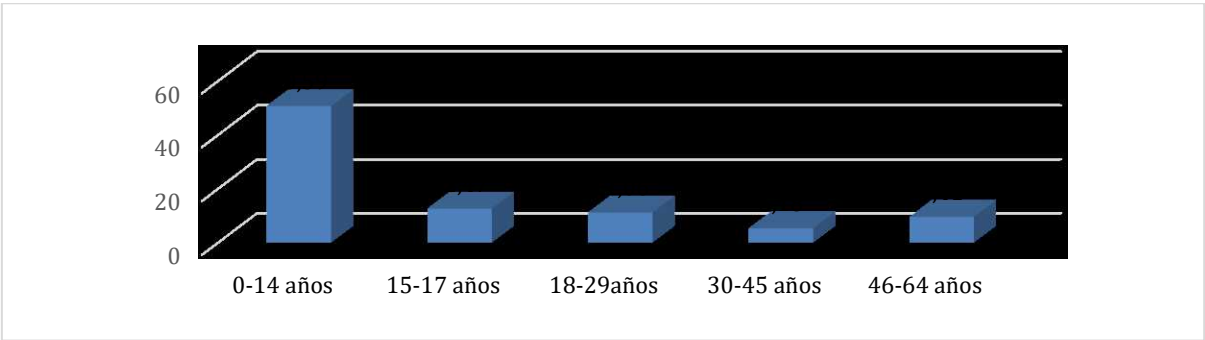
Gráfico No. 9: % de PCD laboralmente activos en el sector privado, según grupo de edad



Fuente: Datos CONADIS, IESS, junio 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD

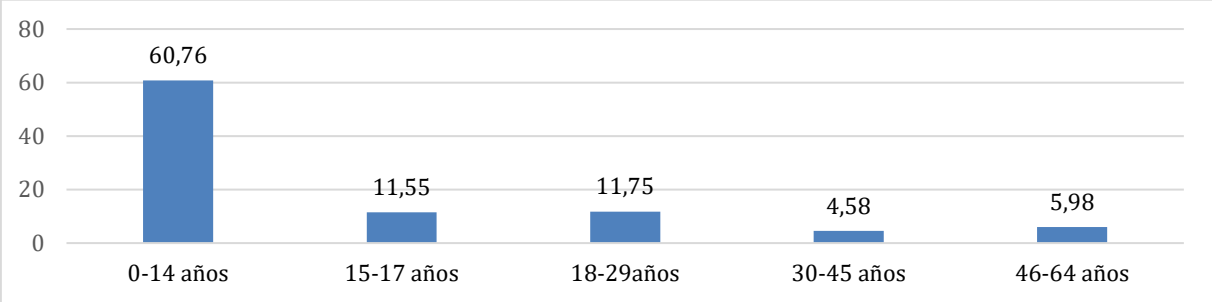
La mayoría de sustitos contratados en el sector público y privado se relacionan con sustitos directos o por solidaridad, de pcd menores de 14 años

Gráfico No. 10: % de sustitutos laboralmente activos en el sector público, según grupo de edad de la pcd



Fuente: Datos CONADIS, IESS, junio 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD

Gráfico No. 11: % de sustitutos laboralmente activos en el sector privado, según grupo de edad de la PCD



Fuente: Datos CONADIS, IESS, junio 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD

El país asume que es indispensable para la planificación contar con un sistema de información –de acceso público- que facilite datos que puedan ser analizados para que los organismos que formulan políticas públicas tomar las mejores decisiones y que le permita hace un seguimiento y retroalimentación de las acciones emprendidas. Se conoce que el "Sistema Nacional de Información (SNI), es coordinado por la Secretaría Técnica de Planificación "Planifica Ecuador" y constituye el conjunto organizado de elementos que permiten la interacción de actores con el objeto de acceder, recoger, almacenar y transformar datos en información relevante para la planificación del desarrollo y las finanzas públicas" (Planifica Ecuador, s.f.), este sistema recibió en el 2014 un "premio al mejor proyecto de servicio a la ciudadanía por la ONU", a pesar de ello, no se logra obtener información sobre el tema de discapacidades con desagregaciones, que permita tener un panorama general de este GAP. Sin embargo, en temas de pcd la información más actualizada es la que se encuentra en la página del CONADIS, la cual permite tener una idea sobre la situación de las personas con discapacidad en el DMQ.

Se pensaría que todos los ministerios que generan informaciones estadísticas deben alimentar este sistema nacional, sin embargo, sobre inclusión laboral no se encontró información, y peor aún con la especificidad de pcd. Es preocupante que el rector de la política pública laboral hasta el cierre del levantamiento de información no haya respondido al pedido formal realizado por el CPD para analizar la situación de las pcd frente a la inclusión laboral y cumplimiento de las normativas vigentes por parte de los empleadores.

Aún se evidencia que los Ministerios generan datos administrativos relevantes para el análisis de las políticas públicas, sin embargo, del 100% de entidades consultadas (5 entidades) únicamente el 20% (1 entidad) publica dicha información. Otras la facilitan cuando se solicita formalmente y algunas no entregan información, a pesar de que el Ecuador al firmar la Convención por los Derechos de las Personas con Discapacidad se comprometió a generar mecanismos que permitan "difundir estas estadísticas y asegurar que sean accesibles para las personas con discapacidad y otras personas" (Art. 31, numeral 3), a pesar de ellos contar con información estadística actualizada y aterrizada al DMQ sobre temas de inclusión laboral, no es fácil..

CAPÍTULO III: INSTRUMENTOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

3.1 Normativa legal

Identificando a la normativa legal como un instrumento de política pública, se observa que a nivel internacional, nacional y local se cuentan con referentes claros, frente a la eliminación de la violencia contra la mujer, y se establecen lineamientos sobre aquellas medidas que

Tabla No. 4: Normativa legal Internacional, nacional y local

Norma	Temas relacionados con inclusión laboral de personas con discapacidad
Internacional	
Convenio N.º 156 de la OIT (OIT. 1983)	Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares que entró en
Convenio N.º 159 de la OIT (OIT, 1983b),	Readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad Principios proclamados en este convenio: igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación.
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA, 1999)	Los objetivos establecidos: prevención y eliminación de todas las formas de discriminación y propiciar su plena integración en la sociedad. Los Estados se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral, entre otras para eliminar la discriminación. Estado y entidades privadas deben promover medidas para: • La eliminación de la discriminación. • Eliminar en lo posible accesibilidad y obstáculos arquitectónicos, de comunicación, transporte • Asegurar capacitaciones a quienes implementan la convención u otras leyes relacionadas con pcd.
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).	Art. 27, 31 El propósito es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos. Aborda diversos ámbitos como: la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. Reconocen el derecho de las pcd a: • Trabajar en igualdad de condiciones • A tener un trabajo libremente elegido o aceptado • A un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible Adopción de medidas pertinentes: • Prohibir la discriminación en procesos de selección, contratación y empleo, continuidad en el empleo, promoción profesional • Generar condiciones de trabajo seguras y saludables; justas y favorables; en igualdad de oportunidades y de remuneración • Proteger los derechos de las pcd, en igualdad de condiciones Asegurar: • El ejercicio de derechos laborales y sindicales • Acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua • La promoción de oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia. • Emplear a personas con discapacidad en el sector público; • Promover el empleo en el sector privado

Norma	Temas relacionados con inclusión laboral de personas con discapacidad
	• Velar por que se realicen ajustes razonables[10] en el lugar de trabajo; • Promover la adquisición de experiencia laboral • Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo. Los estados se comprometen a: • Recopilar información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas. Considerando confidencialidad, respeto a la privacidad y protección de datos • Asumir la responsabilidad de difundir estas estadísticas y asegurar que sean accesibles para las personas con discapacidad.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en 1966 que entró en vigor en 1976 (OHCHR, 1966).	Artículo 6, 7, Los Estados Partes reconocen: • el derecho a trabajar, el derecho de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que asegure • Una remuneración mínima • Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; • Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias • b) La seguridad y la higiene en el trabajo; • c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, • d) El descanso, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas, remuneración de los días festivos.
Nacional	
CRE (2008)	Art. 11, 16, 33, 35, 47, 48, 330, 333 **Principios rectores del ejercicio de derechos:** • Ejercicio, promoción y exigencia de derechos de forma individual o colectiva • Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. • El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real. • deber del Estado respetar y hacer respetar los derechos **Derechos de las pcd:** • acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial • al trabajo, para su realización personal y como base de la economía trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades **Las pcd son parte de los GAP** Estado adoptará medidas que aseguren y garanticen: • políticas de prevención de las discapacidades • Procurara la equiparación de oportunidades y su integración social.

[10] Ajuste razonable: se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (ONU, 2006, pág. Art. 2)

Norma	Temas relacionados con inclusión laboral de personas con discapacidad
	• la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. • La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias • la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación. • el incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las severa. • La promoción de un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano • la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado
Ley orgánica de discapacidades (2012)	Art: 3, 45, 46, 47,48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 87, 116 El fin de la ley es establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades; La ley aborda temas sobre: **Derechos reconocidos**: • Acceso al trabajo remunerado en condiciones de igualdad de condiciones, • A no ser discriminados procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. • **Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.** **Los formuladores de Políticas laborales- relacionados con (CONADIS y MT):** • Formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, • Readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, • Promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo **Inclusión laboral** • Entidades públicas y privadas con un número mayor de 25 trabajadores tienen la obligación de incorporar al menos el 4% de pcd • Los trabajos asignados deberán estar acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores **Sustitutos,** quienes podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión labora **Deducciones tributarias** **Mecanismos de selección de empleo** • Empleadores obligados a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo **Estabilidad laboral.** • Actuación frente a despidos injustificados • Quienes adquieren una discapacidad tienen derecho a rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción • Prohibición de disminuir la remuneración **Seguimiento y control de la inclusión laboral** **Capacitación** **Créditos preferentes** **Políticas de promoción y protección social, responsables MIES y los GAD** • Fomentar la autonomía, goce y ejercicio de los derechos • Implementar centros diurnos de cuidado y desarrollo integral

Norma	Temas relacionados con inclusión laboral de personas con discapacidad
	• Implementar prestaciones económicas estatales para pcd en situación de extrema pobreza o abandono; • Financiar programas y proyectos que apoyen a la sostenibilidad de los niveles asociativos de y para la discapacidad. **Sanciones por incumplimiento de la ley.**
Reglamento a la Ley orgánica de discapacidades (2017)	Arts.: 17, 27, 28, 33, 38 40, 46, 47, 48, 49, 50-51-53, 87, 116 En el reglamento se desarrolla la operativización de la LOD, entre los temas relacionados se encuentran: • Medidas de acción afirmativa • Educación inclusiva. • Accesibilidad a la educación. • Incorporación en la malla curricular de las instituciones de educación superior, el tema de discapacidad • Políticas laborales, inclusión laboral, sustitutos, promoción y protección social o Fomentar la autonomía, goce y ejercicio de los derechos o Implementar prestaciones económicas estatales para personas con discapacidad o Financiar programas y proyectos que apoyen a la sostenibilidad de los niveles asociativos de y para la discapacidad • Deducciones sobre inclusión laboral • Mecanismos de selección de empleo, estabilidad laboral • Seguimiento y control de la inclusión laboral. • Becas
Ley Orgánica de Servicio Público	Arts.: 59, 63, 64, 65, 82 Aborda temas sobre: • Convenios o contratos de pasantías y prácticas (respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad) • El subsistema de selección de personal • Obligación de contratar de manera progresiva hasta el 4% de pcd (bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades) • Del ingreso a un puesto público. • La carrera del servicio público (no discrimina a las pcd)
Código de trabajo	Art. 42, 79, 152 • Obligaciones del empleador o Contratación del 4% de pcd o Facilitar la inclusión de pcd, a través de adaptaciones a los puestos de trabajo - empresas e instituciones, públicas o privadas. o Destino de multas por no cumplimiento de la ley. • A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación
Ley Orgánica de la Economía Popular y solidaria – LOEPS (2011)	Art. 127, 130, 133 • Considera entidades de apoyo a los GAD Fundaciones, y cooperaciones civiles, que tienen como objeto: promoción, asesoramiento, capacitación y asistencia técnica a pcd • Plantea la coordinación entre el Estado y GAD para: o promoción, fomento e incentivos a las organizaciones • Los GAD en el marco de la competencia concurrente de fomento de la economía popular y solidaria deben:

Norma	Temas relacionados con inclusión laboral de personas con discapacidad
	○ incluir en su planificación y presupuestos anuales la ejecución de programas y proyectos socioeconómicos como apoyo para el fomento y fortalecimiento de las personas y organizaciones amparadas por esta Ley, e impulsarán acciones para la protección y desarrollo ○ impulsarán acciones para la protección y desarrollo del comerciante minorista
Código Orgánico de Ordenamiento territorial y descentralización-COOTAD (2010)	El Art. 84, establece entre las funciones del GAD Metropolitano "Promover los procesos de desarrollo económico local en su jurisdicción, poniendo una atención especial en el sector de la economía social y solidaria, para lo cual coordinará con los otros niveles de gobierno"
Local	
Código Municipal (2018)	Título I: de la implementación y regulación del sistema de protección integral en el Distrito Metropolitano de Quito • El objetivo, implementar y regular el SPI en el DMQ • Se reconoce a los sujetos de derechos a: toda persona o grupo de personas que perteneciendo a uno o varios de los cinco enfoques transversales: generacional, género, interculturalidad, movilidad humana, discapacidades, se encuentra en situación de vulneración y/o riesgo, así como animales y naturaleza. • Principios, actores del SPI • Subsistemas: NNA, pcd, mujeres, adultos mayores, etc.
	TITULO III: Del fomento y estimulo del empleo y emprendimiento joven en el Distrito Metropolitano de Quito Arts.: III.1.63, III.1.64, • objeto reglamentar y establecer normas para fomentar, estimular y regular la inserción laboral y el emprendimiento de las y los jóvenes • la Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad; y, a la Corporación de Promoción Económica (CONQUITO), realizarán la evaluación anual Capítulo IX: de los estímulos tributarios para el fomento del empleo y emprendimiento Joven en el DMQ: TITULO III: de la fijación de la tarifa preferencial para personas con disparidad En el transporte público de pasajeros en el ámbito intracantonal urbano del

De la normativa legal revisada se identificó que existe un amplio marco normativo que permite garantizar los derechos de las pcd, sin embargo, es necesario que dichas disposiciones sean implementadas y evaluadas para que se garantice a las pcd una inclusión laboral y social, de forma efectiva.

Adicionalmente la OISS, hace una recopilación de información en los países Iberoamericanos, donde se puede evidenciar que, la mayoría ha firmado y ratificado instrumentos internacionales frente a temas de discapacidad y al interno de sus países también se han generado instrumentos normativos que regulan temas de educación, salud, trabajo, no discriminación, inclusión laboral, etc. que tienen relación con las personas con discapacidad-pcd. Se observa que de los 22 países de Iberoamérica (Ver anexo 1):

- 86% tienen previsiones sobre pcd en la Constitución de cada país
- El 95.5% firmó y ratificó la Convención sobre derechos de pcd y el 81.8% firmó y ratificó el Protocolo facultativo

- El 86.4% firmó y ratificó la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las pcd
- El 86.4% ratificaron Convenio no 159
- El 95.5% cuentan con leyes en materia de discapacidad

De la información facilitada por las entidades públicas consultadas, se identificó que el Ecuador cuenta con 13 normativas nacionales, aproximadamente, que relacionan a las personas con discapacidad y diversas áreas: salud, educación, trabajo, justicia laboral, régimen tributario, trasporte, tema electoral, normas de accesibilidad, entre otras. Como se presenta a continuación:

Entidad pública Ámbito Nacional y local	**Instrumentos de política pública relacionados con la temática de este proceso de observancia**
MT	• Acuerdo Ministerial 180: calificación y certificación de sustitutos directos de pcd • La norma técnica de selección de personal No. 222 establece una acción afirmativa para pcd • El acuerdo ministerio 0082, es una normativa para erradicar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral (no es exclusivo para pcd)
CONADIS	• Agenda nacional de discapacidad 2017-2021 • Documento de Medidas de Acción Afirmativas • Videos con 25 acciones afirmativas
MIES	• Normativa técnica. Servicios de atención en el hogar y la comunidad para pcd. • Norma técnica servicio de atención en centros de referencia y acogida para pcd. • Norma técnica servicio de atención en centros diurnos de desarrollo integral para pcd.
MPCEIP	• Desde el 2018 se encuentra generando un proyecto de ley para temas de emprendimiento, que se encuentran tanto en la Asamblea Nacional como en el Consejo Intersectorial económico para presentarlo al ejecutivo.
Secretaria de Desarrollo productivo-MDMQ	• Código Municipal: o De los estímulos tributarios para el fomento del empleo y emprendimiento Joven en el DMQ o De la fijación de la tarifa preferencial para personas con discapacidad en el transporte público de pasajeros en el ámbito intracantonal urbano del DMQ

Fuente: Entrevistas realizadas a las entidades de nivel nacional y local en junio y julio del 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD

Adicionalmente, el MT identificó algunas acciones afirmativas para personas con discapacidad, como:

- La acreditación y certificación de sustitutos;
- En los concursos de méritos y oposición, las pcd que obtienen 70 puntos y cumplen con los parámetros requeridos, tienen prioridad para ser contratados, cuando la empresa no ha completado el 4% de incorporación de pcd, como establece la ley.

La LOD establece que el CONADIS conjuntamente con el MT formularán políticas sobre: formación, empleo, inserción, readaptación profesional, servicios de colocación, entre otros (LOD, 2012: Art. 46), sin embargo, no se identifican políticas públicas sobre la regulación de servicios de colocación de personal. En este sentido únicamente los servicios públicos Socio Empleo (MT) y la Bolsa de empleo (CONQUITO), en el ámbito nacional y local

respectivamente, cuentan con registros que incorporan parámetros para la participación de pcd en los procesos de selección.

En las normas técnicas emitidas por el MIES, se establecen acciones afirmativas relacionadas con cupos para ingreso y permanencia gratuita de pcd en situación de extrema vulnerabilidad, siempre y cuando sean remitidos por el MIES, en un porcentaje equivalente al 5% de su cobertura, en los servicios de atención en centros de referencia y acogida, centros diurnos (MIES, 2019)

La Ley Orgánica de Economía popular y solidaria-LOEPS, en su Art. 1, define a la economía popular y solidaria como "la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital". A pesar de hacer énfasis en visibilizar al ser humano como sujeto, activo, no se hace alusión a que existe unos grupos de atención prioritaria, reconocidos en la CRE, que históricamente tienen menos oportunidades para acceder a educación, a trabajo con relación de dependencia y a créditos, Por lo tanto, esta ley debería considerar algunas acciones afirmativas que posibilite a las pcd, y otros GAP beneficiarse de estas leyes. Existiendo una deuda en entender y hacer efectiva la transversalización de enfoques de protección integral (derechos, género, generacional, intercultural, situación de discapacidad y movilidad humana)

El MDMQ, establece normativa para fomentar, estimular y regular la inserción laboral y el emprendimiento de las y los jóvenes, sin embargo, no se hace alusión a acciones afirmativa para jóvenes con discapacidad. Otras acciones afirmativas, identificadas, se relacionan con la jerarquía de movilidad en el DMQ y tarifas preferenciales en servicios de trasporte públicos.

Lo que se evidencia es que el país cuenta con normativas que incluyen los lineamientos establecidos en la Convención de Personas con Discapacidad como: inclusión, adaptaciones razonables, igualdad y no discriminación, modificación de políticas de selección de personal, generación de experiencia a través de pasantías y prácticas pre profesionales, entre otras. Sin embargo, no se logra evidenciar lo siguiente:

- En qué medida las pcd son menos discriminadas en procesos de selección, cuando se incorporan a sus puestos de trabajo, al recibir su remuneración "Alrededor de un tercio de estas personas realiza alguna actividad laboral, muchas veces con remuneraciones inferiores a las que son normales en el mercado laboral (OISS-AECID, 2014, pág. 14)
- No se han realizado evaluaciones de las normativas legales donde se evidencie que sus disposiciones se cumplen, frente a la igualdad y no discriminación de las pcd al ejercicio pleno del derecho al trabajo digno.

- En qué medida las normas legales dispuestas han permitido disminuir las brechas de acceso al trabajo y de recibir igual remuneración frente al mismo trabajo realizado, entre hombres y mujeres
- El impulso de investigaciones, que permitan conocer si las brechas de acceso a trabajo entre hombres y mujeres ha disminuido o no; o cuáles son las brechas de remuneraciones de personas con discapacidad y sin discapacidad,
- Acciones afirmativas para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres con discapacidad. Es decir, considerar normativa para discriminación interseccional, donde confluyen otros factores como, ser mujer, pertenecer a un pueblo o y nacionalidad, que sufre violencia, entre otras. Como se menciona en el estudio sobre medidas para la promoción del empleo de pcd en Iberoamérica realizado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS "Las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, aunque difieren de unos países a otros, son en general sensiblemente inferiores a las del resto de la población. Normalmente son mayores en el caso de los varones y en las personas de entre 30 y 49 años, y bastante más bajas en el caso de las mujeres, de los jóvenes y de las personas de 50 y más años" (OISS-AECID, 2014, pág. 15)

Las pcd, consultadas, expresan algunas situaciones desde sus vivencias (GFPCD, 2019), que reflejan aún la discriminación en el ámbito laboral:

- Aunque las leyes establezcan acciones afirmativas, continúan sintiendo y viviendo situaciones de discriminación, inequidad, porque las entidades públicas y/o privadas simplemente cumplen las disipaciones legales para no ser sancionados.
- Los sustitutos, a pesar de que aplican a puestos de trabajo, en tanto cumplen con formación, conocimiento, experiencia, sin embargo, cuando en los formularios de registro indican que tienen familiares con discapacidad, ya no son convocados a las siguientes fases del proceso de selección, incluso existen casos en donde a la fase de entrevista ya no son convocados. Y cuando hacen el seguimiento de las razones por las que no son convocados, las empresas ponen escusas que muchas veces no tienen ninguna lógica. Esta situación de discriminación se incrementa cuando la pcd tiene discapacidad intelectual o física relacionada con la visión.
- La discriminación la sienten las mujeres con discapacidad cuando (GFPCD, 2019):
    - Se le contrata a medio tiempo, a pesar de que las actividades de ese puesto de trabajo requieren de tiempo completo.
    - Tienen menos oportunidades de empleabilidad, a su vez porque tienen menos acceso a educación.
    - Percibe más trabas cuando quiere aplicar para un mejor trabajo en la misma organización.

Sin embargo, los titulares de derechos también reconocen que tienen poco conocimiento sobre la normativa legal, a veces desconocen las actualizaciones o la generación de nuevas normativas. Esto se constituye en un limitante para ejercer el derecho a exigir el cumplimiento de dichas normas en el marco del principio de igualdad y no discriminación.

Esto evidencia que existe aún mucho trabajo frente a los procesos de sensibilización y capacitación para que las acciones y actitudes de empleadores y trabajadores -públicos y/o privados- comprendan la relevancia de la incorporación de pcd en sus lugares de trabajo

3.2 Planes de desarrollo

Los planes de desarrollo son herramientas de gestión que deben construirse participativamente partiendo de la realidad local y considerando los marcos normativos y las recomendaciones que realizan las comisiones internacionales, en el marco de los compromisos asumidos, ante la firma y ratificación de diversos instrumentos internacionales. Y a partir de ello, formular políticas que promuevan el desarrollo social en un territorio.

En este sentido existen principios fundamentales como el de igualdad y no discriminación, y enfoques (derechos, género, generacional e intercultural) que deben ser considerados para la formulación de planes, más aún si se constituyen en el horizonte a mediano y largo plazo.

Tabla No. 5: Planes de Desarrollo

Nombre del Plan	**Contenido referente al tema de la observancia**
Internacional	
Agenda de desarrollo sostenible (2015)	**Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos** • Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. • De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
Nacional	
Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 "Toda una Vida"	**Objetivo 1**: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas **Políticas**: • Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial. • Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida • Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas. **Meta**: Aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral a 2021

Nombre del Plan	Contenido referente al tema de la observancia
	Objetivo 5: Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria **Políticas:** • Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas. • Promover la investigación, la formación, la capacitación, el desarrollo y la transferencia tecnológica, la innovación y el emprendimiento, la protección de la propiedad intelectual, para impulsar el cambio de la matriz productiva mediante la vinculación entre el sector público, productivo y las universidades. **Metas**: Incrementar la tasa de empleo adecuado del 41.2% al 47.9% a 2021 Incrementar el acceso de la EPS a mercados locales e internacionales a 2021
Local	
Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (2014)	**Política S1:** Garantizar una política social intercultural que promueve la cohesión, la igualdad y los derechos humanos**.** **Objetivo 1.1:** Se ha institucionalizado una política social integral, con énfasis en grupos de población con vulnerabilidad (niñez, discapacidad, estudiantes, adultos mayores), de atención prioritaria y que presentan diversas situaciones de brecha **Lineamientos Estratégicos:** • Diseño e implementación de nuevos enfoques de política social y cultural, atendiendo con equidad de género, generacional, étnica y territorial a la población con discapacidad, que presenta brechas de exclusión y/o discriminación, y de atención prioritaria. • Desarrollo de alternativas al desempleo juvenil (emprendimiento, primer empleo, otros). • Promoción de buenas prácticas laborales e incentivo a un ambiente de inserción laboral en respeto de los derechos laborales. Promoción y acondicionamiento de espacios para la inserción económica de vendedores ambulantes y artistas de la calle (con prioridad en mujeres y jóvenes). • Mejoramiento del acceso a la movilidad en los sectores periféricos y para los grupos vulnerables (niñez, personas con discapacidad, estudiantes, adultos mayores). **Política O2:** Apoyará al desarrollo económico de la ciudad a través del fortalecimiento de los factores avanzados de competitividad que sean la base para la diversificación y especialización de sus cadenas productivas orientadas al cambio de la matriz productiva. **Objetivo 2.2:** El desarrollo productivo de la ciudad se la realiza con una visión incluyente hacia los grupos vulnerables (niñez, personas con discapacidad, estudiantes, adultos mayores), las empresas de pequeña escala y aquellas de la Economía Popular y Solidaria, con una visión de valor compartido. **Líneas de acción estratégicas**: • Impulso de un ecosistema favorable para la innovación y el emprendimiento, • Generación de oportunidades de inclusión económica y productiva para los grupos vulnerables (niñez, personas con discapacidad, estudiantes, adultos mayores)

En este sentido, se puede observar que los planes nacionales y locales consideran los lineamientos normativos –nacionales, internacionales-, relacionados con la inclusión de grupos de atención prioritaria, por lo tanto, las pcd están consideradas, sin embargo, de ello aún se evidencian algunos nudos críticos, que limitan la construcción de los planes, estos son:

- Contar con líneas base para la construcción de metas a ser evaluadas.
- Débil acceso a información estadística, por parte de los organismos rectores de las políticas laborales.
- Escasa información estadística sobre el número de pcd que se encuentran económicamente activas, frene al número de pcd que están actualmente incorporadas en espacios de trabajo; desagregados por edad, sexo, tipo de discapacidad.
- Información sobre el porcentaje de vacantes que existen, en el ámbito público y privado, a las que cuales pueden aplicar las pcd.
- Información sobre las evaluaciones de los planes, programas y servicios que permitan a las pcd incorporarse al mundo laboral – en relación de dependencia o de manera autónoma-. De igual manera desagregada por sexo, edad, tipo de discapacidad, entre otras.

La inclusión de este GAP no significa únicamente mencionarlas en los planes, sino que esos objetivos, líneas estratégicas y metas sean aterrizados en proyectos y servicios concretos, que cuenten con los monitorios, seguimientos y evaluaciones para evidenciar una real inclusión laboral, que es el tema que convoca este informe.

Cabe mencionar que en el siguiente capítulo se observará que existen servicios públicos especializados para la inclusión laboral de pcd, sin embargo, son insuficientes. Además, es necesario considerar que se requiere únicamente servicios, sino pensar que las pcd, requieren políticas integrales e intergeneracionales que permitan iniciar con la inclusión al sistema educativo -en sus diferentes niveles-, desarrollo de habilidades preprofesionales, procesos de sensibilización a empleadores y empleados, que permita cambiar la mirada asistencialista a una mirada de corresponsabilidad frente a la inclusión laboral de las pcd.

De acuerdo a lo que establece el Plan de Desarrollo 2017-2021

> "Pese a los logros obtenidos, el país aún debe alcanzar las condiciones que anhela para una economía social y solidaria al servicio de la sociedad y que garantice el ejercicio de los derechos (…) el ser humano no es un factor más de la producción, es el fin mismo de esta, y debe tener supremacía sobre el capital. Por esta razón, es fundamental erradicar la pobreza y extrema pobreza de manera sostenible, a través de la generación de trabajo de calidad, con remuneraciones dignas y seguridad social, lo cual implica desarrollar una economía que reduzca las asimetrías del mercado laboral, incorpore mayor conocimiento y capacidad de innovación, y que cuente con una política industrial clara" (SENPLADES, 2017, págs. 80-81)

En general los planes de desarrollo mencionan a los GAP, sin embargo, las escasas estadísticas a las que se tiene acceso, aún evidencian brechas de desigualdad, entre quienes tienen y no discapacidad, entre mujeres y hombres, entre jóvenes y adultos, esto se incrementa cuando el sujeto de derechos tiene múltiples vulnerabilidades

3.3: Programas y servicios para la inclusión laboral

Los programas y servicios permiten concretar la política pública generada para la inclusión laboral de personas con discapacidad, éstas son: en relación de dependencia y de manera autónoma a través de los emprendimientos. A continuación, se analizan 4 aspectos que se identificaron durante el levantamiento de información para entender la inclusión laboral de pcd, estas son:

- Acceso a fuentes de trabajo
- Articulación interinstitucional para implementar programas y servicios
- Fuentes de empleabilidad:
    - Servicios que generan trabajo dependiente
    - Servicios que generan trabajo autónomo

a) Acceso a fuentes de trabajo

La normativa vigente en el Ecuador, establece acciones afirmativas para la inclusión laboral de pcd, una de ellas es la obligatoriedad de las empresas públicas y privadas de incorporar el 4% de pcd en la nómina, sin embargo, las propias entidades y titulares de derechos, consultados, identifican que:

- Existen empleadores que tienen resistencia [11] para contratar a personas con discapacidad, y cuando lo hacen, prefieren contratar a personas con discapacidad física, posiblemente porque requieren menos adaptaciones razonables. Siendo más excluidas las discapacidades visuales, auditiva y psicosociales; las dos primeras porque requieren apoyos adicionales como intérpretes y la tercera depende del grado de discapacidad, pues quienes tienen discapacidad fronteriza o leve, es más factible que puedan insertarse laboralmente.
- Existen empresas que, conocedores que la ley establece que, el 4% de pcd, pueden llenarse con 50% de titulares y el 50% por sustitutos, prefieren contratar a éstos últimos, a pesar de que las quejas se centran en que los sustitutos hacen uso de los beneficios de la ley "apenas ingresan", sintiendo que los sustitutos se "aprovechan de la situación de discapacidad del familiar".
- Los empleos ofertados, solicitan un nivel de educación mínimo de bachillerato, requisito que limita el acceso a personas con discapacidad, esto se debe a las siguientes dificultades:

[11] Resistencia generada por, las experiencias que vivieron muchas empresas a partir del 2012, cuando se aprobó la ley de discapacidades. Donde las empresas trataron de cumplir con un requisito y no se activaron procesos de inclusión, generándose malas experiencias.

  - En el sistema educativo no se realizan adaptaciones curriculares, considerando la diversidad de discapacidades que existen.
  - Los centros educativos se encuentran lejanos de donde viven las pcd.
  - La educación virtual no es accesible por falta de recursos y de conocimiento sobre manejo de nuevas tecnologías.
- Otras empresas, prefieren incorporar pcd únicamente a nómina, lo que implica la entrega de un cheque a fin de mes, sin embargo, no quieren incluirlas en el entorno empresarial. Una de las razones es la necesidad de realizar adaptaciones razonables que generen condiciones apropiadas para el desarrollo del trabajo por parte de una pcd (estos pueden ser espacios físicos, tecnológicos, entre otros), para lo cual incluso existen normas INEN para hacerlo de manera técnica. Estas resistencias pueden generar sanciones económicas, a pesar de ello, prefieren hacerlo. Frente a este punto el CONADIS, manifestó que el proceso que impulsan conjuntamente con FENEDIF y MT, tiene el propósito de sensibilizar a las empresas para que comprendan la importancia de las adaptaciones razonables, las cuales no implican inversiones considerables.
- La discriminación se constituye un factor que limita la permanencia de las pcd en los puestos de trabajo, debido a que se sienten excluidos, juzgados e incluso menospreciados.
- Las épocas de crisis económicas, que ha vivido en el país, repercuten de forma negativa en la inclusión laboral de las pcd, debido a que disminuyen las oportunidades de trabajo, constituyéndose el trabajo para las pcd como "el último peldaño de la realización personal" (GFpcd, 2019). A pesar de ello, el CONADIS evidencia que frente a las crisis las personas con o sin discapacidad se ven forzadas a aceptar empleos que no necesariamente están vinculados con la formación académica o con la expectativa salarial que tienen.

Además, existen empresas especializadas (hospitales, petroleras) que requieren perfiles que, por lo general, no pueden ser llenados por las pcd, debido a que la formación y capacitación no cubre los perfiles técnicos requeridos. Siendo necesario, trabajar con las empresas para que identifiquen los perfiles que requieren contratar para preparar a las personas. Esto implica conocer la demanda.

Son pocas las empresas que miran a la inclusión laboral desde la responsabilidad social [12] y no simplemente desde el cumplimiento de una normativa legal. Desde la experiencia de la Fundación El Triángulo, la inclusión laboral es “un proceso, y las empresas pueden demorar en observar resultados entre 3 y 4 años. Todo depende de la actitud de las personas, (…), observando que las empresas transnacionales se encuentran con mayor motivación y sensibilización para incluir a pcd.”, “el programa ha sido exitoso, porque ha tenido la venia de las máximas autoridades de la empresa, con lo cual los mandos medios se alinean”.

[12] Según información del CONADIS, en Pichincha se identifican aproximadamente 30 empresas que cumplen los parámetros en el marco de la responsabilidad social

La inclusión laboral se ve limitada por algunas dificultades: estructurales, de procesos y/o actitudinales como se presenta a continuación:

- Sistema educativo que aún no responde a las múltiples discapacidades, pues cada una de ellas requieren adaptaciones diferentes, relacionadas con currículos, capacitaciones de los docentes, actitudes de la comunidad educativa, espacios físicos, entre otros.
- Baja o nula escolaridad de las pcd, lo que repercute en la edad avanzada, para aplicar y conseguir trabajo. Frente a esto la literatura consultada expresa que " La inclusión educativa es un factor clave para poder llegar a la inclusión sociolaboral, la UNESCO la define como: "el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación" (OIT, 2017, pág. 33).
- Bajo desarrollo de habilidades duras y blandas.
- Mínima experiencia laboral.
- Escasos niveles de capacitación técnica.
- Limitado o nulo acceso a créditos.
- Desconocimiento legal es lo que motiva a tomar excesivas precauciones que caen en la discriminación (RPP, 2019)
- Los empleadores pueden:
    - Tener preferencias por la incorporación de personal con cierto tipo de discapacidad –física-, porque existe desconocimiento sobre como generar espacios inclusivos para otras discapacidades -visual, psicosocial, auditiva-.
    - A través de sus áreas de Talento Humano, establecer los perfiles que requiere la empresa o institución, perfiles que lo pueden ser cubiertos por las pcd por lo expuesto en los ítems anteriores.

La inclusión de pcd en una empresa no implica únicamente la contratación, sino adecuación de espacios, generación de procesos de capacitación, sensibilización a quienes forman parte de la empresa, el manejo de un lenguaje positivo, capacitación y adaptaciones razonables en temas de gestión de talento humano Y sobre todo es necesario que "exista un cambio desde las cabezas de las empresas, quienes deben defender el tema de inclusión laboral, no solo por obligación sino como responsabilidad social" (Fundación El Triángulo, 2018).

Además, los empleadores deben conocer que una pcd tiene derechos y obligaciones dentro de la empresa, su discapacidad no implica que puede hacer "lo que quiera"[13]. Por lo tanto, al igual que cualquier trabajador cuando existe incumplimiento de funciones, puede iniciar un procedimiento administrativo en el marco de lo que establece la ley, incluso puede llegar

[13] Un ejemplo de esto, "había una pcd que se escondía en la bodega a dormir y salía en la tarde para el almuerzo, y después salía al final del día. Lo hacía para que la empresa lo despida. En este caso si la empresa tiene los respaldos y no cumple con el reglamento interno, es motivo de despido, por lo tanto, no aplica el Art. 51 de la ley" (RPP, 2019).

a aplicarse un visto bueno. Sin embargo, un factor que limita a las empresas la aplicación de la ley, a parte de la mirada "lastimera de las pcd" es el tema de imagen empresarial, pues se puede exponer a una denuncia pública a través de medios de comunicación, factor que puede perjudicar mucho a una empresa (RPP, 2019).

Existen empresarios que se resisten a la contratación de pcd porque consideran que tienen muchos beneficios, como permisos por temas de salud. Frente a esto CONADIS y FENEDIF, manifiestan que no todas las discapacidades requieren un seguimiento permanente en el área de salud, por esta razón es importante que quienes manejan temas de talento humano, puedan conocer en los diferentes casos cuales son los requerimientos de salud, para evitar ver a las pcd desde esas miradas compasivas, sino como un sujeto de derechos que puede tener requerimientos específicos. De ahí la importancia de generar procesos de motivación y capacitación a las empresas de lo que implica la inclusión laboral.

Si se habla de educación superior se identifica que los ajustes que realizan las Instituciones de Educación Superior- IES para la inclusión de pcd a estudios superiores son mínimos, lo que limita que este GAP accedan a una profesión. Incluso los ajustes razonables en infraestructura son insuficientes, peor aún en adecuación de currículo, incorporación de equipos tecnológicos, interprete de señas, entre otros. Estas barreras físicas y actitudinales se constituyen en limitantes para que las personas ingresen, otro factor que desmotiva a las pcd a continuar con sus estudios es conocer que el momento de aplicar a un puesto de trabajo, posiblemente siguen estando excluidos, a pesar de que son incluidos en áreas que no tienen relación con su profesión, lo que implica que dentro de la inclusión siguen estando excluidos.

La inclusión laboral de pcd, debe permitir combatir dos situaciones de vulnerabilidad: la pobreza y la mendicidad. Una pcd que ha sido preparada desde muy tempranas edades para desarrollar habilidades de socialización y después habilidades y destrezas laborales le permite a una pcd, después de 20 años de trabajo, tener la posibilidad de jubilarse y evitar la mendicidad (EFElTriángulo, 2019)

Las personas con discapacidad, también han evidenciado que a veces las familias o los propios titulares de derechos, utilizan su discapacidad como un negocio, cuando identifican que existen empresas que solo les incluyen en nómina para cumplir con el porcentaje de inclusión establecido en la normativa legal vigente. Entonces trabajan en varias empresas donde solo le extienden un cheque a fin de mes. Si bien se desconoce qué porcentaje de pcd utilizan estos mecanismos, pero estas actitudes desmotivan a las empresas a contratar pcd. Esta es una forma de incluirles y a la vez continúan excluidos de una real inclusión socio-laboral.

b) Articulación interinstitucional para implementar programas y servicios

Se observa que todas las entidades públicas consultadas, desarrollan estrategias para la articulación, las mismas que se efectivizan a través de firma de convenios, participación en mesas interinstitucionales, entre otras.

A pesar de esto, se reconoce que los mecanismos formales de articulación como son las reuniones interinstitucionales, no tienen continuidad, dificultando que los objetivos se cumplan y los procesos puedan evaluarse.

Una de las debilidades identificadas, durante el levantamiento de información, es la escasa articulación entre las entidades públicas del nivel central y las entidades públicas del nivel local. La OIT en el marco del taller regional titulado "Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad", realizado en el 2017, recogió muchas experiencias de países del Sur de América (Brasil, Colombia, México, el Salvador, Costa Rica, Paraguay, Perú, entre otros) que reconocen la importancia de la articulación entre lo público, privado y la sociedad (OIT, 2017). Generando un trabajo de redes empresariales que les permite intercambiar experiencias, motivar a las empresas para abrir fuentes de empleo, generar y transferir metodologías, y lo más importante generar oportunidades de trabajo para las pcd.

El MDMQ a través de CONQUITO evidencia que con la empresa privada genera alianzas de cooperación mutua, permitiendo que las empresas no se sientan obligadas y "capten el mejor capital humano sea con CONQUITO o con cualquier otro espacio"

Entidades públicas	Articulación /Alianzas	Convenios firmados
MT	• Entidades de nivel nacional y local • Mesa de trabajo intersectorial convocada por CONADIS • Fundación el Triángulo	• CONADIS, FENEDIF • Secretaria De Juventudes • SECAP • IES (183 universidades e institutos a nivel nacional)
CONADIS	• Mesa de trabajo intersectorial • GAD (capacitación sobre Agenda[14]) • IES	• MT, FENEDIF
MIES	• MT • Mesa de trabajo intersectorial convocada por CONADIS • Federaciones de pcd	Fundación el Triángulo
Ministerio de productividad, comercio exterior, inversiones y pesca	**Privadas:** • Junior Children International • Cofradía Hotelera y Fundación Crisfe (MUYU) • Movistar • Secretaría de Juventudes • SENESCYT • IES • Corporación Nacional de finanzas populares y solidarias • Alianza para el emprendimiento y la innovación	

[14] Desde el 2014 se capacitó a 222 municipios y 700 Juntas Parroquiales Rurales, aproximadamente (ECONADIS, 2019)

Entidades públicas	Articulación /Alianzas	Convenios firmados
	• BANEcuador	
MDMQ-secretaria de Desarrollo Productivo /CONQUITO	• PNUD • ACNUR • UCE • UDLA • UPS • UTE	

Fuente: Entrevista con las entidades públicas consultadas

Si bien existen esfuerzos por impulsar alianzas interinstitucionales, es importante que se generen procesos donde participen actores nacionales y locales que den respuesta a la necesidad de: generar conocimiento sobre inclusión laboral de pcd y a partir de ello, proponer políticas púbicas que promuevan la igualdad de oportunidades de empleo, pues aún se evidencia que existen incorporación, pero no una real inclusión laboral y social.

c) Fuentes de empleabilidad:

c.1) Servicios que generan oportunidades para el trabajo dependiente

Del 100% de entidades públicas consultadas, respecto de los servicios que generan para contribuir a la empleabilidad de personas con discapacidad, se observa que:

- 100% de entidades (5) son formuladores de políticas públicas en el ámbito nacional y/o local.
- El 80% de entidades, tienen dos roles como formuladores de pp y ejecutores de servicios, en el ámbito laboral, para personas con o sin discapacidad.
- El MIES es la instancia pública que atiene de manera directa o a través de terceros a pcd; y se encuentran impulsando desde el 2019 un proyecto para el desarrollo de destrezas laborales para que puedan incorporarse en el mundo laboral. Identifica en este proceso que es importante verificar el perfil que buscan las empresas, para que en función de eso se ajuste el proyecto de vida de la pcd.
- El MT, Ministerio de productividad y MDMQ, cuentan con servicios que aportan a la empleabilidad, de forma dependiente o autónoma de todas las personas en edad de trabajar, sin embargo, no se evidencian acciones afirmativas sostenidas que garanticen la inclusión laboral de pcd. Cabe recalcar como se mencionó anteriormente, que en los registros si incluyen apartados para conocer si los aplicantes tienen o no discapacidad o algún tipo de vulnerabilidad, sin embargo, esto no significa que exista una inclusión real.

Las entidades públicas consultadas (MIES, MT, Secretaría de Productividad del MDMQ) en cumplimiento de las disposiciones de la CRE[15], las normativas internacionales han generado servicios para pcd (Ver anexo 2), en este contexto se observa que:

[15] El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. CRE, 2008, Art. 33

- Los ministerios y el GAD Metropolitano de Quito, consultados, implementan programas y servicios que incluyen un registro de datos de la "condición de vulnerabilidad", tipo de discapacidad, grado, situación de movilidad humana, pertenencia a pueblos y nacionalidades, entre otras; sin embargo, de ello, solo su registro no implica su inclusión laboral. Para logralo implicaría entre algunas cosas:
    - Reconocerlas como sujetos de derechos,
    - La adaptación de espacios, herramientas tecnológicas,
    - Sensibilización del personal para eliminar barreras actitudinales,
    - Eliminación de barreras arquitectónicas,
    - Generación de espacios de formación ocupacional para pcd,
    - Generación de políticas para mejorar la empleabilidad de pcd (estímulos tributarios)
    - Inclusión social y económica, entre otros.

- En el programa para jóvenes – Mi Primer Empleo- se evidenció que, en el Formulario de Registro, se establece una sección sobre "condición de vulnerabilidad", donde se incluyen algunas variables como: diversidad sexo genérica, discapacidad, auto identificación de pueblos y nacionalidades, jefatura de hogar, cargas familiares, enfermedades catastróficas, entre otras. Sin embargo, en la página institucional del MT, no se obtiene información cuantitativa sobre el número de jóvenes con discapacidad que se encuentran incorporados en los diferentes programas. Información que tampoco fue entregada a pesar de haberla solicitado de manera oficial. Esto limitó la posibilidad de análisis de la incidencia de la política pública sobre el desarrollo de experiencia o inclusión laboral de este GAP.
- Con relación al MIES se conoce que:
    - si bien no tiene dentro de su misión la inclusión laboral, sin embargo, dentro del grupo objetivo con el que trabaja se encuentran las pcd, para ello cuenta, de manera directa, con centros diurnos y de referencia/acogida para pcd. (MIES, 2019).
    - Ha desarrollado en el 2019, tres normas técnicas para las modalidades que se encuentran aprobadas -centros diurnos, atención en el hogar y la comunidad y centros de referencia y acogida-, en las cuales se identifica que la persona con discapacidad, es el centro del servicio, cambiando la mirada asistencialista y de rehabilitación, hacia una mirada de inclusión social y económica.
    - En Quito incluyó laboralmente a 233 pcd, de las cuales, 150 se encuentran realmente integradas, después del seguimiento y constatación de su presencia en el lugar de trabajo (MIES, 2019).
    - Generó una alianza con Fundación el Triángulo para la transferencia metodológica que permita desarrollar capacidades en los técnicos que trabajan con pcd en los servicios del MIES, en el marco de esta nueva mirada de esta GAP.
- Ninguna de las entidades públicas –consultadas- que prestan servicios para pcd, cuenta con información cuantitativa, publicada en sus páginas institucionales – que permita

conocer el número de pcd que han accedido a sus servicios, desagregada por edad, sexo, tipo de discapacidad, etc.

- Los titulares de derechos -consultados- reconocen, desde sus vivencias, algunas dificultades como (GFPCD, 2019):
    - La existencia de barreras para poder acceder al mercado laboral, como son:
        - El derecho a la libre contratación, ponen muchos obstáculos para la incorporación de pcd, relacionadas con la edad, tipo de discapacidad, experiencia;
        - Débil nula adaptación de pruebas de selección, especialmente en caso de personas con discapacidad visual;
        - No existen políticas de turnos preferenciales para pcd, en procesos de aplicación a puestos de trabajo;
        - Establecimiento de espacios adecuados –accesibles- para tomar pruebas de selección (que no sean lugares que tienen gradas, las cuales limitan en acceso).
    - Los sustitutos identifican que, al aplicar a puestos de trabajo, sus carpetas son excluidas, por el simple hecho de indicar que tienen un familiar con discapacidad. Esto lo evidencian, porque a pesar de cubrir con el perfil que solicitan, los años de experiencia, no son convocados a las pruebas y entrevistas; en tanto que, cuando no indican que tienen familiares con discapacidad son convocados a las diferentes etapas del proceso de selección. Los postulantes han solicitado conocer las razones por las que no se les continúa convocando, sin embargo, existen respuestas evasivas.
    - Los servicios públicos como SIL o Socio Empleo no les permitieron obtener trabajo, lo consiguieron por su propia cuenta. Incluso evidencian que “es una lucha diaria que les toca vivir” y que muchas veces como dice el dicho “quien tiene padrino se bautiza”; esta percepción se podría contrastar y analizar cuando se cuente con información cuantitativa y de acceso público, sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad.
    - El seguimiento que debe hacer el MT a las empresas públicas y privadas, para constatar el cumplimento de la cuota del 4% de pcd incorporadas en el ámbito laboral, debe considerar no solo el registro en nómina de las pcd, sino su presencia en el lugar de trabajo. Esto genera una interrogante sobre los criterios de evaluación implementados por los inspectores de trabajo y como evalúan la política pública de inclusión laboral. Porque incluir laboralmente no significa que la pcd se encuentre en nómina, sino que realmente esté trabajando in situ, que desarrollen relaciones laborales con otros trabajadores o servidores, que su inclusión sea social y económica.
    - El teletrabajo es mirado por los titulares de derechos como una fuente nueva de trabajo, sin embargo, incluye y excluye a la vez a las pcd. Los incluye en el mundo laboral, y les excluye de la otra parte de la inclusión social.

Las entidades privadas -ong-, han desarrollado experiencias exitosas que incluso son reconocidas fuera del país, y han servido como referentes de políticas pública para la inclusión laboral (Ver anexo 3) Además se identificó que:

- Las dos experiencias (FENEDIF y Fundación el Triángulo), son impulsadas desde la sociedad civil.
- Los programas se han construidos, implementado y permanecido en el tiempo porque nacen de las necesidades sentidas – falta de oportunidades, exclusión, discriminación-, durante las diferentes etapas de la vida, por las personas con discapacidad y/o sus familiares.
- Los programas de inserción laboral llevan entre 13 y 25 años brindando sus servicios a las personas con discapacidad.
- El objetivo de los programas es apoyar en el desarrollo de habilidades, destrezas, de las pcd, para que mejoren su empleabilidad y contribuya a mejorar su calidad de vida.
- Al inicio existía una integración laboral más alta, porque las empresas tenían que cubrir el porcentaje establecido por ley, actualmente una empresa puede solicitar una pcd para llenar el cupo, por lo tanto, cada vez existen menos vacantes (RPP, 2019). Generándose la interrogante de ¿qué pasará con la inclusión laboral cuando las empresas cumplan con el porcentaje que establece la ley?
- La demanda de inclusión laboral de pcd es alta sin embargo no existe respuesta para todos.
- Para las personas que no tienen discapacidad, el rango de edad productiva está entre los 18 y 30 años, tiempo en el que buscan empleo. En tanto que las pcd empiezan a buscar trabajo generalmente a partir de los 30 años, por motivos que se han visto anteriormente en este informe relacionadas con las barreras estructurales y actitudinales.

c.2) Servicios que generan oportunidades para emprendimiento

En el Ecuador no se cuenta con normativa sobre emprendimiento, y los indicadores de inclusión financiera, según el Grupo Faro, están "por debajo de la media latinoamericana y en general, favorecen más a los grupos socioeconómicos más altos, a los hombres y al sector urbano" (The Global Findex Database, 2017, en Grupo Faro, 2019).

En la revisión de documentos de análisis, sistematización, evaluación sobre la implementación de la política pública destinadas a generación de emprendimientos en el país, se observó la escasa generación de los mismos. Identificando dos publicaciones, impulsadas, la una por el MIES – la cual presenta los resultados cuali-cuantitativos generados a partir del Crédito de Desarrollo Humano- (MIES, 2018) y la otra por el Grupo Faro -quien pretende analizar la realidad de los emprendedores desde el punto de vista financiero-

Las dos investigaciones presentan resultados que aportan a la política pública, sin embargo, en el análisis no se puede identificar cuantos de los emprendimientos son impulsados por personas con discapacidad y otros GAP -mujeres que viven situaciones de violencia,

personas en movilidad humanas, entre otras-. Si bien, el MIES se centra en las personas que reciben el Bono de Desarrollo Humano, tampoco se evidencia en qué medida las pcd acceden a estos programas y/o servicios.

A continuación, se presenta una síntesis de algunos datos relevantes que se plantean en las dos publicaciones:

MIES	**Grupo Faro**
El Crédito de desarrollo humano -CDH se entrega en 2 modalidades: • Individual (77%) • Asociativa (4% Teniendo el dato de los emprendimientos inactivos (19) Provincias con mayor cobertura; Guayas, Manabí, Los Ríos Actividad: • Agropecuaria (69%) Comercio (16%)	Objetivo analizar la realidad de los emprendedores desde el punto de vista financiero • 27% de emprendedores identifica a la falta de financiamiento como el principal motivo para el cierre de su actividad 33% de ecuatorianos accedieron a un préstamo en el último año y de estos solo el 12% lo hizo en una institución financiera formal. Hábitos de financiamiento: • 51% tienen una cuenta en institución financiera. Este % disminuye por factores como: sexo(mujeres), nivel educativo(primario), estrato económico (40% más pobre), sector (rural) • 28% cuenta con una tarjeta de crédito o débito Según BCE: existe limitaciones para inclusión financiera de sectores de escasos recursos
Hallazgos: • Los créditos no siempre son usados para la actividad productiva, sino para consumo (salud, adecuación de vivienda) • Las personas se agrupan para recibir el crédito y se dispersan cuando lo obtienen • El crédito es una ayuda económica para sustentar a la familia • La mayoría de emprendimientos pertenecen a mujeres (94%), y los emprendimientos activos son mujeres madres solteras. o Les permiten a las mujeres articular acciones de cuidado de los hijos	Respecto a la estructura de la colocación de créditos: • Banca privada – créditos comerciales • Sistema cooperativo -consumo microcrédito • Instituciones públicas- interés social -educativo, microcrédito Cooperativas son instituciones financieras importantes para el emprendedor: • Ofrecen mejores condiciones • Menos requerimientos burocráticos • Tasas de interés más bajas Esta investigación refleja que: • 70% finalizó estudios universitarios • 28% se encuentra ente 33-39 años • 61% son hombres y 39% mujeres Sectores productivos: 33% servicios, 18% tecnología, 14% alimentos, 11% manufactura
• Usuarios del CDH entre 30 y 45 años (87%) y jóvenes (25%) • Emprendedores reciben apoyo de su familia • Usuarios comercializan sus productos en ferias (35%), espacios de comercio Justo (23%) • 71% de emprendimientos requieren capacitación, 79% financiamiento adicional y 60% acompañamiento	Inicio del emprendimiento con recursos propios. Reto de los emprendedores: nivel de endeudamiento y capacidad de pago Quienes se endeudan: • 52% adquiere préstamo para cumplir con gastos operativos • 18% para refinanciar o pagar duda • 25% para expandir su negocio.

MIES	Grupo Faro
• La población adulta mayor y jóvenes no son demandantes de CDH Frente a la sostenibilidad: • Emprendimientos requieren fortalecimiento en el tema financiero y asociativo	

Fuente: ¿Es el crédito un catalizador del emprendimiento?: Retos y recomendaciones en Ecuador, septiembre 2019
Elaborado por: OPP/TM/CPD

En los dos documentos revidados, se hace el análisis de los grupos de edad que impulsan emprendimientos, evidenciando que:

- En estratos de mayor pobreza son las mujeres, que a pesar de encontrarse en doble o múltiples situaciones de vulnerabilidad, son quienes impulsan pequeños emprendimientos. Mientras que, en estratos medios altos, son los hombres quienes impulsan los emprendimientos.
- En los sectores empobrecidos los emprendimientos los impulsan por necesidad, en tanto que, en sectores medios, puede ser por oportunidad, sin descartar que existen otros por necesidad.
- Ninguno de los estudios permitió conocer en qué medida las pcd miran al emprendimiento como una estrategia de empleabilidad por cuenta propia.

El FEPP entre marzo y junio del 2019, realizó talleres de fomento a los emprendimientos de la EPS donde identificaron algunos nudos, según el nivel de gobierno y también desde los propios emprendedores. A continuación, se presenta los datos más relevantes y se contrasta con la información que se obtuvo durante el levantamiento de información para este proceso de observancia

Gobierno Nacional: El FEPP recoge las siguientes debilidades sentidas por los emprendedores (FEPP, 2019, consultado en Grupo Faro, 2019):

- Falta de una política pública de apoyo a los emprendimientos y a la EPS.
- Desarticulación y no coordinación entre instancias del Gobierno nacional.
- Disminución de recursos, de personal y de medios para apoyar a los emprendimientos y a la EPS
- Hay más regulación que apoyo.
- No hay políticas diferenciadas de acuerdo a las circunstancias.
- No hay incentivos para los jóvenes y la creación de empleo.

Es interesante y a la vez preocupante identificar que las percepciones sobre la intervención de los niveles de gobierno son diferentes, desde los titulares de derechos como lo recoge el FEPP y desde las entidades públicas[16], quienes manifestaron que: a) existen coordinación, con debilidades aún; b) que se han desarrollado nuevos servicios, que, aunque son generales están consideradas las pcd; c) que en temas de jóvenes se implementan algunos programas

[16] MPCEIP, MIES, CONADIS, Secretaría de las Juventudes

incluso de financiamiento. La única concordancia es la falta de normativa específica sobre emprendimiento.

Gobiernos Autónomos Descentralizados: El FEPP recogió las siguientes debilidades sentidas por los emprendedores (FEPP, 2019, consultado en Grupo Faro, 2019):

- Poco involucramiento de los GAD en el apoyo a los emprendimientos y a la EPS.
- Desconocimiento por parte de los GAD sobre emprendimientos y EPS.
- La EPS y los emprendimientos no se toman en cuenta en los PDyOT.
- No hay coordinación entre los GAD y las instancias del Gobierno nacional.

Tomando en cuenta que la información levantada por el FEPP fue a nivel nacional, permite tener una mirada general de los GAD. Con relación a este actor local, existe una marcada diferencia con la información facilitada por el MDMQ observando que:

- El tema del emprendimiento se encuentra incorporando en el PDyOT.
- A través de CONQUITO, que es la entidad operativa, se implementan servicios y programas como se presenta más adelante.
- La debilidad observada es que en los registros no se evidencia de que manera se benefician los GAP, especialmente personas con discapacidad.
- Una de las debilidades, que es similar a la presentada por el FEPP es la débil articulación entre el nivel nacional y local y viceversa.

Emprendedores y asociaciones: el FEPP identificó las siguientes debilidades (FEPP, 2019, consultado en Grupo Faro, 2019)**:**

- Organizaciones débiles,
- Desconocimiento de normas, oportunidades e incentivos
- Poca participación ciudadana y exigibilidad de derechos
- Poco acceso a mercados
- Dificultad para generar empleos e incorporar a jóvenes

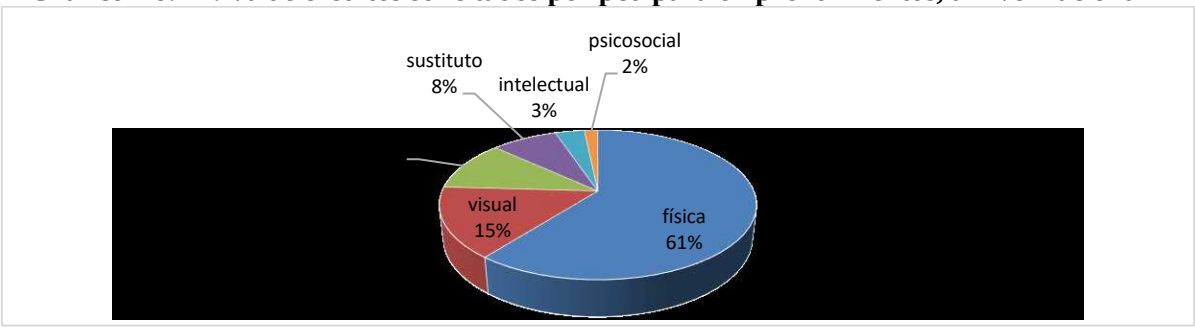
Cabe considerar que el tema de asociatividad, varía mucho. En los hallazgos del MIES en la sistematización de emprendimientos (MIES, 2018) identificaron que la mayor cantidad de emprendimientos son individuales, y cuando son asociativos, básicamente se agrupan para obtener financiamiento y una vez que lo logran se desarticulan. En tanto que, FENEDIF tiene una experiencia positiva frente a la asociatividad de pcd y/o sus familias, en donde las asociaciones se encuentran funcionando por más de dos años, están legalmente constituidas y renuevan cada cierto tiempo sus directivas (EFENEDIF, 2019).

Frente a emprendimientos impulsados por jóvenes, la Secretaría Técnica de Juventudes, impulsa proyectos, sin embargo, es muy reducido el número. de jóvenes con discapacidad que se encuentran incorporados.

A continuación, se presentan algunos datos facilitados por el CONADIS, como el organismo que ha consolidado información de BanEcuador, MT, IESS.

Es así que, en base a los datos de BanEcuador con corte mayo 2016-abril 2019 se conoce que a nivel nacional 15.614 pcd solicitaron créditos para emprendimientos, lo cual sumó un total de $ 52´434.371,oo.

Gráfico No. 12: % de créditos solicitados por pcd para emprendimientos, a nivel nacional



Fuente: BanEcuador, corte mayo 2016-abril 2019

Siendo los 3 sectores con el mayor % de colocación de los créditos: el sector ganadero con un 30% de crédito, seguido del sector agrícola con un 22% y el sector comercial con el 16%.

Las entidades públicas que cuentan con servicios relacionados con apoyos a emprendimientos mediante asesorías, capacitaciones y/o entrega de créditos son:

Entidad	Servicio	Características generales
Ministerio de la producción, comercio exterior, inversiones y pesca-MPCEIP	Apoyo al emprendimiento	Trabaja en el desarrollo sostenible y sustentable de las micro, pequeñas, medianas Empresas (Mipymes), Unidades Productivas Artesanales y actores de la Economía Popular y Solidaria. Su trabajo está encaminado en fortalecer el ecosistema emprendedor, en la generación de políticas públicas y estrategias que incentiven la generación de emprendimientos, la formalización y el crecimiento de las diversas estructuras empresariales. • Capacitaciones y formación a los emprendedores • Integración con programas emblemáticos • Integración con ecosistemas de emprendimiento (EMPCEIP, 2019)
BanEcuador	Banco del Pueblo	Grupos prioritarios como son migrantes, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres de la EPS, comerciantes y emprendimientos en incubación. **Financiamiento:** Hasta el 100%. **Monto:** Desde USD 50 a USD 15.000. **Plazo:** 60 meses (5 años). (ECONADIS, 2019)
MIES	Centro de Inclusión Económica [17]	**Acceso a financiamiento, capital y propiedad** • Crédito de Desarrollo Humano (Anticipo del Bono de Desarrollo Humano) – CDH

[17] Inclusión económica: Es un espacio físico, conceptual, de acción, seguimiento nominal, facilitación de accesos y articulación interinstitucional que permite la convergencia de actores públicos, privados y

Entidad	Servicio	Características generales
		Beneficiarios: Usuarias/os del Bono de Desarrollo Humano, Bono Variable, Pensión para Adultos Mayores y/o Pensión para Personas con Discapacidad habilitados al pago.
		Fortalecimiento de Capacidades - Las Escuelas de Inclusión Económica Beneficiarios del Pensiones Adulto Mayor, Personas con Discapacidad, los emprendimientos del CDH y población vulnerable que deseen capacitarse para potenciar sus emprendimientos.
		Sistema Nacional de Comercialización Inclusiva. Conformado por prácticas de comercio incluyentes que articulan directamente oferta de bienes y servicios de los emprendimientos del CDH con la demanda de consumidores solidarios, a través de espacios con criterios de estabilidad, frecuencia y solidaridad. Las prácticas de comercio del Sistema son: • Ferias de Comercialización Permanentes y Específicas; Red de Tiendas; Catálogo Virtual; Ruedas de Comercio; Producción Nutritiva; Mercado público solidario (Centros de Desarrollo Infantil)
		Fortalecimiento Organizativo – Micro redes de Emprendimiento Popular Las micro redes deben ser consideradas como formas organizativas dinámicas y con capacidad de expansión que se consolidan a través de lazos o vínculos entre los usuarios en la búsqueda de un objetivo común; y podrán incluir o renovar constantemente a sus miembros de acuerdo con la necesidad que se presente.
Secretaria Técnica de Juventudes-SETEJU	Impulso Joven	**Objetivo: Potenciar un ecosistema de emprendimiento a fin de que más jóvenes puedan materializar sus ideas de negocios.** Servicios: • Capacitación • Asesoría para el financiamiento con BanEcuado
MDMQ-CONQUITO (CONQUITO, 2019)	Desarrollo Empresarial e Innovación	**Economía Popular y Solidaria** Desarrollamos actividades que permiten fortalecer e incentivar el emprendimiento solidario de los ciudadanos del Distrito Metropolitano de Quito (CONQUITO, 2019) **Cadena de valor:** gestación, puesta en marcha, desarrollo inicial, consolidación • **Beneficiarios**: Sector comunitario; Sector cooperativista; Sector asociativo; Unidades económicas productivas (microempresas, pequeñas empresas, artesanos, emprendimientos unipersonales, emprendimientos familiares)

Fuente: entrevistas a actores públicos

De la información levantada se puede identificar algunos hallazgos:

MPCEIP:

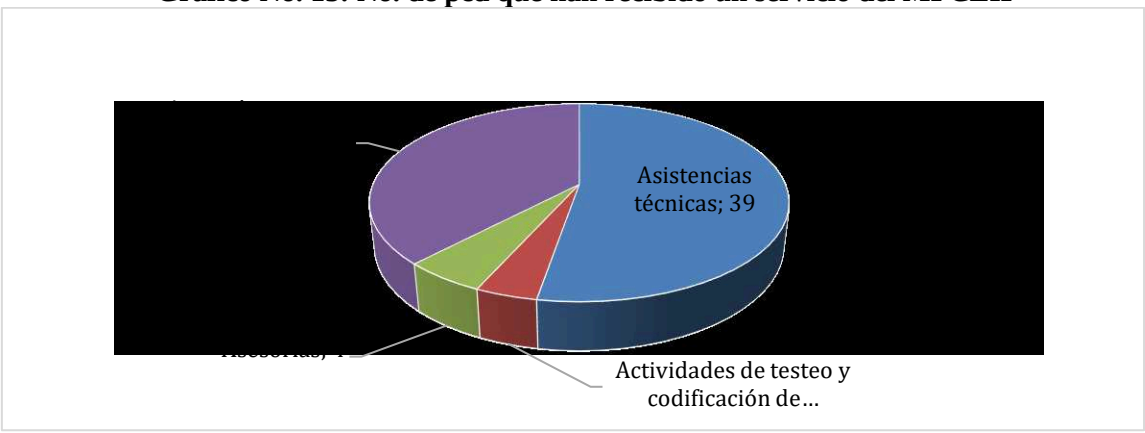
- El MPCEIP, cuenta con un Viceministerio de Producción e Industrias, donde se "prioriza la atención en igualdad de condiciones a los usuarios internos y externos en todos los servicios que ofrece la institución, promoviendo así una producción de

comunitarios para la inclusión económica de los usuarios del Crédito de Desarrollo Humano CDH y personas vulnerables. https://www.inclusion.gob.ec/inclusion-economica/ consultado en octubre de 2019

calidad, fortaleciendo el ecosistema de emprendimiento e impulsando el desarrollo productivo ecuatoriano" (MPCEIP, 2019).

- Si bien el Ministerio no cuenta con información estadística publicada en su página institucional, la Subsecretaría de MIPYMES y Artesanías, facilitó de manera oportuna información del DMQ, la cual se indica a continuación:

Gráfico No. 13: No. de pcd que han recibido un servicio del MPCEIP



Fuente: MPCEIP

De los datos facilitados por el MPCEIP, se observa que existe un nuevo proyecto, desde junio del 2019, a través del cual, las pcd pueden acceder a créditos de hasta $10.000, porque se lo hace con el Fondo Nacional de Garantías en articulación con BanEcuador. Sin embargo, son pocas las pcd que han accedido a los servicios del Ministerio.

Se reconoce que: el 98% de empresas en el país son Mypimes y solo el 2% se consideran empresas grandes y éstas son las que emplean al 60% de la población, por tanto, una de las soluciones para el desempleo es el fortalecimiento de estas grandes empresas (RPP, 2019). Generalmente las personas que impulsan un emprendimiento por necesidad tienen una mortalidad en sus emprendimientos del 96%, es decir que tan solo 4 de cada 100 empresas que se impulsan por necesidad se mantienen en el tiempo.

MIES

El MIES, cuenta con:

- Un servicio/programa de Inclusión Económica, donde se ejecuta el Centro de Inclusión Económica, el cual brinda servicios a la población que cuenta con: el Bono de Desarrollo Humano, Pensiones Adulto Mayor, Personas con Discapacidad, población en situación vulnerable, beneficiarios y/o usuarios de los servicios MIES y usuarios que han accedido al Crédito de Desarrollo Humano CDH y que requieren fortalecer sus conocimientos.
- Una Norma técnica de inclusión económica y movilidad social: Escuela de inclusión económica, cuyo objeto es "Normar la planificación, organización, implementación y evaluación de los procedimientos de Fortalecimiento de Capacidades a través de

las Escuelas de Inclusión Económica". Identificando que la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, no considera acciones afirmativas para que los GAP puedan acceder a emprendimientos de pequeños negocios individuales o en asocio para generar recursos.

- Una Metodología para construcción de una ordenanza, con base en lo que establece la LOEPS y la competencia que les otorga a los GAD para desarrollar instrumentos que permitan el apoyo y fomento de las EPS. En este marco, el MIES identificó algunas dificultades, desde la aprobación de la LOEPS (MIES, 2018, pág. 11):
    - 8 GAD cantonales y 5 GAD provinciales han desarrollado e implementado estas políticas públicas
    - Débil articulación entre niveles de gobierno –nacional-local-

  Esta metodología, lo que busca es dar respuesta a las demandas de las organizaciones sociales y colectivos, recogidos en el Diálogo Nacional, entre las que se encuentran (MIES, 2018, págs. 19-20):
    - Acceso a espacios permanentes para la comercialización;
    - Acceso a la formación y capacitación a través de las escuelas de inclusión económica;
    - Favorecer y facilitar mecanismos para el acceso a la compra pública;
    - Generar programas y proyectos para fortalecer a los emprendimientos a partir de los CDH.

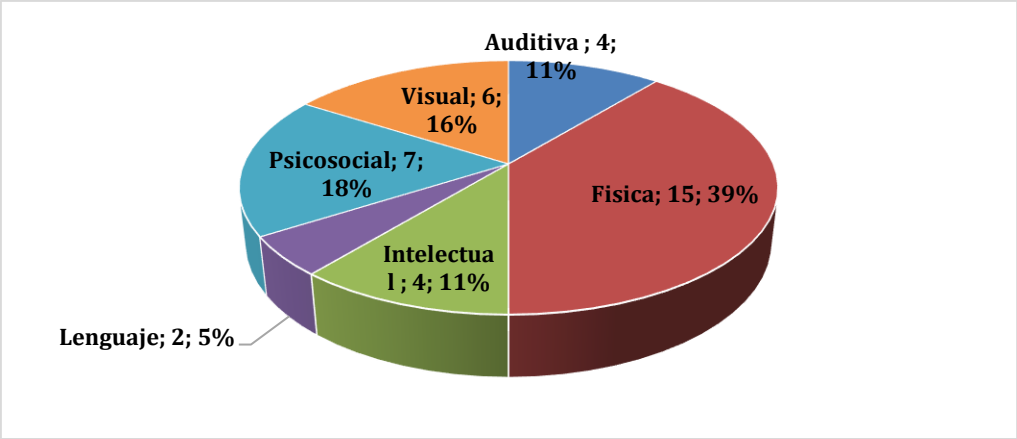
  Sin embargo, la metodología no involucra un enfoque integral donde se observe que las pcd, así como otros GAP, requieren acciones afirmativas para que puedan acceder a los emprendimientos en el marco del EPS.

El MIES cuenta con el programa de Inclusión Económica, sin embargo, no se tiene acceso a datos estadísticos que permitan conocer qué porcentaje de esos créditos son otorgados a pcd.

SETEJU

De la información remitida por la SETEJU se identificó que 38 jóvenes con discapacidad están vinculados al proyecto Impulso Joven en el DMQ

Gráfico No. 14: No. de jóvenes con discapacidad inscritos en Impulso joven- en el DMQ



Fuente: SETEJU -con corte a 31 de mayo de 2019

Respecto a los créditos otorgados en el proyecto se conoce que en el DMQ son 11, de éstos solo 1 ha sido entregado a un joven con discapacidad física.

CONQUITO

La Agencia de Promoción Económica del MDMQ-CONQUITO, cuenta con información pública sobre los avances del POA, donde se conoce las coberturas en base a sus proyectos y actividades planificadas

Dentro del proyecto "Economía popular y solidaria y valor compartido", presenta los siguientes resultados a diciembre 2018 (CONQUITO, 2018):

- 131 actores de la EPS beneficiados de servicios de financiamiento
- 443 actores del sector microempresarial y de EPS fortalecidos a través de capacitaciones y asistencias técnicas
- 712 actores del sector microempresarial y de las EPS vinculados al mercado público a través de compras públicas
- 40 actores del sector microempresarial y de la economía popular y solidaria vinculados a circuitos feriales

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. La barreras físicas, tecnológicas y actitudinales, identificadas en las entidades públicas y privadas, continúan siendo las principales limitantes para una inclusión laboral y social de las pcd.
2. La brecha de género frente a la igualdad de oportunidades laborales sigue siendo sentida por las mujeres. Sin embargo, esta puede ser mayor cuando se habla de pcd, pues ellas tienen menos oportunidades de ingresar y culminar sus estudios; de adquirir experiencia laboral, de ser consideradas para un puesto laboral por sus capacidades; y son más propensas a sentir y vivir prejuicios frente a sus potencialidades y a sufrir diversos tipos de violencia.
3. Las políticas públicas -normas, planes, servicios-, aún no reflejan la incorporación real del enfoque de género, que permita evidenciar los efectos de esas políticas en la inclusión laboral de mujeres y hombres y más aún inteseccionadas por factores como discapacidad, movilidad humana, diversidad sexo genérica, entre otros.
4. La falta de acceso a las estadísticas oficiales, impiden conocer:
   - En qué medida la acción afirmativa del 4% es implementada por las entidad públicas y privadas. Y de este porcentaje cuantas mujeres con discapacidad acceden a puestos de trabajo.
   - A través de qué mecanismos, el Estado, cumple con los compromisos asumidos cuando firmó la Convención de los derechos de las personas con discapacidad, la misma que establece la obligación de difundir estadísticas y garantizar su acceso.
   - La incidencia de las políticas públicas en la garantía del derecho a acceder a un trabajo digno por parte de las pcd.
5. El país tiene una escasa generación de conocimiento sobre la situación de las pcd, frente a la inclusión laboral de forma dependiendo o autónoma a través de los emprendimientos
6. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se constituyó en referente normativo para generar cambios en los diferentes países de AL y el Ecuador no es la excepción. Evidenciando la existencia de un amplio marco normativo que debería permite garantizar los derechos de las pcd, sin embargo, no es factible conocer en qué medida las leyes nacionales y locales se han implementado
7. No se identifican las regulaciones que deben tener las empresas privadas de colocación de personal, para ubicar laboralmente a pcd
8. El país no cuenta con una normativa que regule el tema de emprendimientos
9. Los planes nacionales y locales mencionan a las pcd, sin embargo, no existen metas concretas vinculadas con las pcd. Y los datos que se encuentran publicados no permiten analizar la garantía del derecho al acceso a un trabajo digno de las pcd.
10. Persisten las resistencias de los empleadores, en el sector público y privado, para contratar laboralmente a las pcd; debido a múltiples causas: desconocimiento de

cómo aplicar la normativa legal vigente en temas de vinculación y desvinculación de pcd; temores frente a cómo actuar con las pcd, entre otros.

11. El Sistema educativo- en todos sus niveles- aún no responde a las múltiples necesidades y requerimientos de las diversas discapacidades, visibilizadas en acciones de sensibilización a la comunidad educativa, generación de capacidades de los docentes para adecuación de currículos, mallas curriculares adaptadas, espacios físicos adecuados, entre otros.
12. Existen sistemas de registros administrativos, sin embargo, no se evidencia el rol rector de una instancia que articule todos esos datos estadísticos y que permita:
    - tener acceso a datos duros para el análisis de la pertinencia de la política pública de inclusión laboral de pcd.
    - Identificación de familias de pcd o sujetos de derechos, que lucran de la discapacidad, aceptando que se les incorpore a roles sin necesidad de realizar un trabajo concreto. Esto genera precedentes negativos para quienes si quieren incorporarse laboralmente
13. Perpetúan los débiles y en algunos casos inexistentes niveles de articulación entre las entidades públicas de nivel central y local, para implementar las políticas públicas de manera articulada y coordinada en el marco de un enfoque sistémico.
14. Los emprendimientos cuando son impulsados por necesidad, difícilmente lograrán brindar espacios de inclusión sostenidos a las poblaciones de GAP. A diferencia de los emprendimientos impulsados por oportunidad / No existen datos oficiales de acceso público que indiquen en que magnitud los emprendimientos que se generan por necesidad, se sostienen en el tiempo y se constituyen en espacios de una inclusión
15. Ninguno de los estudios consultados que abordan temas de emprendimientos, permitió conocer en qué medida, el emprendimiento es una alternativa de inclusión laboral de las pcd.

5.2 Recomendaciones

Ministerio del trabajo

1. Generar conjuntamente con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades una norma técnica de cumplimiento obligatorio, que facilite lineamientos en el marco de los principios establecidos en la Convención para PCD, a ser incorporados e implementados en planes, programas y servicios dirigidos a la inclusión laboral de PCD.
2. Analizar y evaluar si el ´manual de aplicación del sistema de gestión de inspecciones´, considera los principios establecidos en la Convención de PCD para la inclusión laboral y si establece indicadores y/o estándares para evaluar la inclusión laboral de las PCD.
3. Generar un sistema de registro único y cruce de registros administrativos generados por diferentes entidades públicas, que permitan evaluar la inclusión laboral de PCD.
4. En el ámbito comunicación y de concienciación:

- Generar una campaña educomunicacional sostenida, dirigida a entidades públicas y privadas para eliminar de forma progresiva las resistencias en la contratación de pcd.
- Generar alianza público-privadas para implementar procesos de sensibilización a empleadores y empleados, sobre la importancia de incluir a pcd en las empresas
- Producir y difundir material educomunicacional para que sea utilizado de manera obligatoria en los procesos de inducción de personal.

5. Disponer a la instancia competente, dentro del Ministerio, la entrega de información sobre inclusión laboral de varios grupos de atención prioritaria (adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultos, adultos mayores), la misma que fue solicitada por el Consejo de Protección de Derechos, durante la primera fase de levantamiento de información de este proceso de observancia

MPCEIP

1. Conjuntamente con el CONADIS, estar vigilantes para que:
   a. En el Proyecto de Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación se consideren los principios de igualdad y no discriminación a los grupos de atención prioritaria.
   b. La Función Ejecutiva incorpore en el Reglamento de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación la transversalización de enfoques de protección integral (género, generacional, intercultural, discapacidad) y las acciones afirmativas para GAP y más aún si tienen múltiples vulnerabilidades. Además de disponer la obligatoriedad de publicar datos oficiales y desagregados en las páginas institucionales.

2. Como ente rector consolidar la información estadística sobre emprendimientos generados desde los diferentes Ministerios. GAD y sector privado, y socializarlo en la página web institucional; considerando una desagregación por sexo, edad, territorialidad, condición de discapacidad, situación de movilidad humana, pertenencia a pueblos y nacionalidades.

Secretaría Planifica Ecuador

1. Revisar las directrices, manuales, guias, instrumentos técnicos y analizar si éstas incorporan lineamientos concretos para que los GAD transversalicen los enfoques de protección de integral (género, derechos, generacional, intercultural). Además, que en los instrumentos de seguimiento y evaluación de las políticas públicas se establezcan parámetros para que los registros se encuentren desagregados por sexo, edad, tipo de discapacidad, condición de movilidad humana, pertenencia a pueblos y nacionalidades.

MINEDUC, SENESCYT

1. Analizar si dentro de la normativa emitida por las entidades rectoras del Sistema educativo nacional, se encuentran incorporados enfoques y principios contemplados

en la Convención de Personas con Discapacidad, que permita la inclusión educativa de las personas con discapacidad- en su amplia diversidad: física, sicosocial, auditiva, visual-. Y frente a los resultados generar las medidas necesarias para mejorar dichos instrumentos.

Consejos Nacionales para la Igualdad de Discapacidades

1. Impulsar en articulación con los CNI, la construcción y socialización de un instrumento técnico donde se establezcan los indicadores, estándares y/o parámetros para transversalizar enfoques y evaluar su implementación.

Municipio del Distrito Metropolitano de Quito-Secretaría de Productividad

1. En el marco de la construcción del PMDOT, incorporar una política pública de inclusión laboral de pcd, con énfasis en trabajo dependiente y autónomo (emprendimientos)
2. Socializar en la página institucional información estadística sobre niveles de empleabilidad en el DMQ y generación de emprendimientos. Considerando una desagregación por sexo, edad, condición de movilidad humana, tipo de discapacidad, pertenencia a pueblos y nacionalidades.

Todas las entidades públicas competentes:

1. Analizar y evaluar que, en los planes, programas, servicios dirigidos a pcd, se transversalice los enfoque de: derechos, género, generacional, intercultural y las condiciones que transversalizan a todos como es condición de discapacidad y movilidad humana.
2. Generar información estadística sobre inclusión laboral de PCD Y asegurar la accesibilidad a esos datos estadísticos.
3. Impulsar alianzas con las universidades para generar conocimiento en temas de inclusión laboral y social de pcd.
4. Fortalecer los niveles de articulación interinstitucional e intersectorial y con los diferentes niveles de gobierno, que permita garantizar la inclusión laboral de pcd
5. Sistematizar las experiencias de emprendimientos en los cuales se consideren variables transversales a cualquier investigación: sexo, edad, condición de movilidad humana, discapacidad, asociatividad.

Bibliografía

Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral Aprendizajes desde América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44602/1/S1900005_es.pdf

CCQ. (12 de junio de 2019). Entrevista. (OPP/TM, Entrevistador)

CJ. (11 de marzo de 2019). TR:CJ-EXT-2019-02401. Quito.

CNIG. (2019). *Consejo Nacional para la Igualdad de Género*. Obtenido de https://www.igualdadgenero.gob.ec/valores-mision-vision/

CONADIS. (02 de abril de 2019). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 11 de septiembre de 2019, de Personas con discapacidad registradas: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/

CONQUITO. (diciembre de 2018). *Planificacion Operativa 2018.* Obtenido de http://www.conquito.org.ec/?wpfb_dl=2548

CONQUITO. (2019). *Agencia de Promoción Económica* . Obtenido de http://www.conquito.org.ec/unidad-de-economia-popular-y-solidaria/

CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Montecristi.

ECONADIS. (01 de julio de 2019). Entrevista. (OPP/TM, Entrevistador)

EFElTriángulo. (25 de junio de 2019). Entrevista. (OPP/TM, Entrevistador)

EFENEDIF. (19 de junio de 2019). Entrevista. (OPP/TM, Entrevistador)

EMPCEIP. (25 de junio de 2019). entrevista. (OPP/TM, Entrevistador)

Fenedif. (s.f.). Recuperado el 09 de octubre de 2019, de http://fenedif.org/service/servicio-de-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad/

Fundación El Triángulo. (2018). *Memoria de sostenibilidad 2018.* Quito.

GFpcd. (08 de julio de 2019). Grupo Focal con pcd. (OPP/TM, Entrevistador)

Grupo Faro. (septiembre de 2019). *¿Es el crédito un catalizador del emprendimiento?: Retos y recomendaciones en Ecuador*. Recuperado el 08 de noviembre de 2019, de https://deldichoalhecho.ecuador-decide.org/wp-content/uploads/2019/09/Informe-Emprendimiento-DDAH.pdf

INEC. (junio de 2019). *Encuesta Nacional de Empleo, desempleo y subempleo.* Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de ENEMDU: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Junio/201906_Mercado_Laboral_final.pdf

INEC. (2019). *Instituto NAcional de Estadìsticas y Censos*. Recuperado el 25 de marzo de 2019

INEC. (septiembre de 2019). *Tabulados - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2019/

LOD. (2012). Ley Orgánica de Discapacidad. Ecuador.

MDMQ. (abril de 2015). *INSTITUTO DE LA CIUDAD*. Recuperado el 12 de septiembre de 2019, de http://institutodelaciudad.com.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=50

MIES. (septiembre de 2018). *El crédito de desarrollo humano en el Ecuador.* Recuperado el 11 de octubre de 2019, de https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2019/09/EL-CREDITO-DE-DESARROLLO.pdf

MIES. (septiembre de 2018). *La Inclusión Económica y los Emprendimientos Populares: el Crédito de Desarrollo Humano en el Ecuador*. Obtenido de https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2019/09/EL-CREDITO-DE-DESARROLLO.pdf

MIES. (noviembre de 2018). *Metodologìa para la ejecuciòn de la política pública: "Ordenanza de inclusión económica, fomento de desarrollo y fortalcimiento de la economía popular y solidaria".* Recuperado el 11 de octubre de 2019, de https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2019/09/METODOLOGIA-ORDENANZA.pdf

MIES. (09 de julio de 2019). Entrevisata Subdirrección de discapacidad-Unidad de discapacidad. (OPP/TM, Entrevistador)

MIES. (2019). *Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Recuperado el 14 de marzo de 2019, de https://www.inclusion.gob.ec/misionvision/

MIES. (2019). *Norma Técnica: Servicio de atención en centros de referencia y acogida para personas con discapacidad.* Quito.

MIES. (2019). *Norma técnica: Servicio de atención en centros Dirunos de desarrollo integral para personas con discapacidad.* Quito.

MIES. (2019). *Norma técnica: SErvicios de atencion en el hogar y la comundiad para personas con discapaciad.* Quito, Ecuador.

MIES-Acuerdo No. 046. (noviembre de 2018). Acuerdo No. 046. *Acuerdo No. 046 Norma técnica para la acreditación y certificación de sustituto por solidaridad humana de persona con discapacidad y la verificación periódica respecto al correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a cargo de*. Quito, Ecuador.

MINEDUC. (20 de mayo de 2016). Acuerdo No. Mineduc-ME-2016-00046-A. *Norma para la implementación, organización y funcionamiento del departamento de consejería estudiantil en las instituciones educativas del Sistema Nacional de Educación*.

MPCEIP. (2019). *Ministerio de producción, comercio exterior, inversión y pesca*. Obtenido de http://www.produccion.gob.ec/viceministerio-de-produccion-e-industrias/

MT. (2019). *Miniserio del Trabajo*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/

OISS-AECID. (enero de 2014). *Medidas para la promociòn del empleo de personas condiscapacidad en Iberoamèrica.* Recuperado el 22 de septiembre de 2019, de http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf

OIT. (2017). *Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empressariales en materia de discapacidad . Una perspectiva de cooperación SUr-Sur.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_590108.pdf

ONU. (2006). Convención sobre los derechos de las con discapacidad.

Planifica Ecuador. (Septiembre de 2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2020. Toda una Vida. Ecuador.

Planifica Ecuador. (s.f.). *Sistema Nacional de Informaciòn -SNI*. Recuperado el 10 de noviembre de 2019, de https://sni.gob.ec/inicio

RPP. (13 de diciembre de 2019). *OPP No. 003*. (CPD/OPP/TM, Entrevistador)

SENPLADES. (2017). *Plan NAcional de Desarrollo 2017-2021*. Qutio, Ecuador.

SENPLADES. (2017). *Proyecciones referenciales de la población cantonal según años en grupos de edades. Perìodo 2010-2020*. Obtenido de Sistema Nacional de Información: http://sni.gob.ec/proyecciones-y-estudios-demograficos

Valencia, L. (2014). Recuperado el 18 de septiembre de 2019, de Breve historia de las personas con discpacidad. De la opresión a la lucha por sus derechos: http://www.rebelion.org/docs/192745.pdf

Anexos

Anexo 1: Tabla No. 6: Marco normativo de países Iberoamericanos

País	Previsiones en la Constitución de cada país	Convención sobre derechos de pcd		Protocolo facultativo		Países que firmaron y ratificaron Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las pcd		Países que ratificaron Convenio no 159	Países que cuentan con leyes en materia de discapacidad
		firma	ratificación	firma	ratificación	firma	ratificación		
Argentina	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Bolivia	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Brasil	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Chile	No contiene referencias explícitas	x	x	x	x	x	x	x	x
Colombia	x	x	x			x	x	x	x
Costa Rica	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Cuba	x	x	x	-	--		-	x	-
Ecuador	x	x	x	x	x	x	x	x	x
El Salvador	x	x	x	x	x	x	x	x	x
España	x	x	x	x	x	--		x	x
Guatemala	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Honduras	x	x	x	x	x	x	x	-	x
México	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Nicaragua	x	x	x	x	x	x	x	-	x
Panamá	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Paraguay	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Perú	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugal	x	x	x	x	x	-	-	x	x
Principado de Andorra	-	x	-	x	-	-	-	-	x
República Dominicana	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Uruguay	x	x	x		x	x	x	x	x
Venezuela	x	-	x	-	-	x	x	-	x

Fuente: Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS (2014)
Elaborado por: CPD/OPP/TM

Anexo 2: Servicios prestados por entidades públicas a pcd

Programa/servicio Públicos	**Información**
Ministerio de Trabajo[18]	
Fortalece empleo	Estrategia que propone alternativas de reincorporación al mercado de trabajo para personas con experiencia laboral previa y que están en búsqueda de empleo. Componentes: • Talleres de orientación • Actualización de conocimientos: habilidades sociales y técnicas (articulación con entidades públicas y privadas) • Orientación de ideas de negocios para trabajo independiente
Empleo joven	Promover la inserción laboral de jóvenes de 18 a 26 años sin experiencia en condiciones dignas e igualdad de oportunidades que potencien sus capacidades y conocimientos mediante incentivos al sector privado para contribuir a la reducción del desempleo.
Mi primer empleo	Ubicación de jóvenes pertenecientes a Instituciones de Educación Superior en pasantías en el Sector Privado y prácticas pre profesionales en el Sector Público • Jóvenes en edades comprendidas entre: 18 y 29 años de edad Egresados que no obtengan el título profesional de tercer nivel con un máximo de 18 meses
RED Socio Empleo	Facilitar el encuentro entre la oferta (pública y privada) de empleo y la demanda de los ciudadanos destinado a toda la población económicamente activa, residente en el territorio nacional.
Teletrabajo	Es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora.
MIES[19]	
Modalidad de atención	**Prestadores de servicios por modalidad de atención**
Centros de administración directa [20]	• Centro Diurno de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad: o Mena 2 (60 pcd) o Conocoto (60 pcd) o Atahualpa (45 pcd) • Centro de Referencia y Acogida Conocoto (40 pcd)
Servicios por convenio	Centros diurnos de desarrollo integral para personas con discapacidad **Objetivo de la modalidad:** "desarrollar, mantener y potenciar las habilidades, capacidades y destrezas de los usuarios del servicio a través de un trabajo diario sistemático y planificado que permita incrementar niveles de autonomía e independencia respetando sus características y niveles de desarrollo" (MIES, 2019, pág. 11) • Proceso de desarrollo humano integral o Corresponsabilidad familiar o Valoración de desarrollo de habilidades o Plan de vida • Planificación o Ejecución o Seguimiento

[18] Información obtenida en la página institucional: http://www.trabajo.gob.ec/programas-y-servicios/ con corte a octubre 2019
[19] Información obtenida en la página institucional: https://www.inclusion.gob.ec/servicios-mies-para-personas-con-discapacidad/ con corte a octubre 2019
[20] Información sobre cobertura (Entrevista MIES 09-07-2019)

Programa/servicio Públicos	Información
	○ Egreso de persona con discapacidad: Vinculación de pcd a pasantías, prácticas. Al terminar el cuarto nivel deberá contar con un perfil funcional de la pcd, que le permita la inclusión laboral.
	Atención en el Hogar y la Comunidad para personas con discapacidad: **Objetivo de la modalidad:** "desarrollar procesos para mejorar la independencia, inclusión social y económica de los usuarios a través de un trabajo sistemático y planificado, que permita incrementar niveles de autonomía, participación y actoría social, respetando sus características y niveles de desarrollo" (MIES, 2019, pág. 11) Proceso de desarrollo humano integral • Corresponsabilidad familiar • Valoración de desarrollo de habilidades Distribución de niveles para el desarrollo de habilidades Plan de vida, Planificación, Ejecución, Seguimiento, Egreso de persona con discapacidad: Vinculación de pcd a pasantías, prácticas. Al terminar el cuarto nivel deberá contar con un perfil funcional de la pcd, que le permita la inclusión laboral. Acompañamiento post egresamiento
	Centros de referencia y acogida para personas con discapacidad Objetivo "Busca la ampliación de habilidades, capacidades y destrezas de los usuarios del servicio a través de un trabajo diario sistemático y planificado, que permita incrementar niveles de autonomía e independencia respetando sus características y niveles de desarrollo" (MIES, 2019, pág. 12)
Inclusión económica [21]	**Acceso a financiamiento, capital y propiedad** • Crédito de Desarrollo Humano (Anticipo del Bono de Desarrollo Humano) – CDH **Beneficiarios:** Usuarias/os del Bono de Desarrollo Humano, Bono Variable, Pensión para Adultos Mayores y/o Pensión para Personas con Discapacidad habilitados al pago.
	Fortalecimiento de Capacidades • **Las Escuelas de Inclusión Económica** Beneficiarios del Pensiones Adulto Mayor, Personas con Discapacidad, los emprendimientos del CDH y población vulnerable que deseen capacitarse para potenciar sus emprendimientos.
	Sistema Nacional de Comercialización Inclusiva. Conformado por prácticas de comercio incluyentes que articulan directamente oferta de bienes y servicios de los emprendimientos del CDH. Las prácticas de comercio del Sistema son: • Ferias de Comercialización Permanentes y Específicas. • Red de Tiendas. • Catálogo Virtual. • Ruedas de Comercio. • Producción Nutritiva. • Mercado público solidario (Centros de Desarrollo Infantil)
	Fortalecimiento Organizativo – Micro redes de Emprendimiento Popular Las micro redes deben ser consideradas como formas organizativas dinámicas y con capacidad de expansión que se consolidan a través de lazos o vínculos entre los usuarios

[21] Inclusión económica: Es un espacio físico, conceptual, de acción, seguimiento nominal, facilitación de accesos y articulación interinstitucional que permite la convergencia de actores públicos, privados y comunitarios para la inclusión económica de los usuarios del Crédito de Desarrollo Humano CDH y personas vulnerables. https://www.inclusion.gob.ec/inclusion-economica/ consultado en octubre de 2019

Programa/servicio Públicos	Información
	en la búsqueda de un objetivo común; y podrán incluir o renovar constantemente a sus miembros de acuerdo con la necesidad que se presente.
Certificación de sustitutos solidarios	Desde junio del 2018 el MIES deja la competencia de registro de sustitutos directos y asume la competencia de registro de sustitutos por solidaridad y el seguimiento a todos los sustitutos registrados tanto en el MT como en el MIES
Secretaría de desarrollo productivo-MDMQ	
CONQUITO (Agencia de promoción económica)[22]	Promover el desarrollo económico y social sostenible a través de la gestión del conocimiento y la articulación de actores, aplicando al fomento del emprendimiento, la innovación y la formación de capital humano calificado en el DMQ y su área de influencia, para contribuir a la consolidación de un territorio competitivo y socialmente responsable Servicios: • Empleo y capacitación • Desarrollo empresarial e innovación • Fortalecimiento productivo

Fuente: entrevistas y páginas web institucionales
Elaborado por: CPD/ OPP/TM

[22] información obtenida de; http://www.conquito.org.ec, consultada en octubre de 2019

Anexo 3: Tabla No. 7: Experiencias de organizaciones no gubernamentales

Objetivo	Descripción del servicio	Resultados
FENEDIF: Servicio de integración laboral –SIL (desde el 2006)		
Brindar orientación, promoción laboral, información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de integración laboral, en forma gratuita (Fenedif, s.f.)	Proceso normalizado y dinámico Integrado por un equipo multidisciplinario (1ps, 1 promotor, 1 orientador, 1 abogado) Se encuentra en las 23 provincias del Ecuador Casi la totalidad de técnicos que trabajan en el SIL son personas que tienen discapacidad. Programa financiado por Petroamazonas.	(EFENEDIF, 2019) Datos a nivel nacional, con corte a junio 2019: Personas orientadas: 51.913 Capacitadas: 95.980 Integradas: 18.150 En el DMQ, personas integradas (RPP, 2019): 2018: 155 2019:141
	Servicios: • Orientación laboral • Promoción laboral • Capacitación y formación • Atención psicológica • Seguimiento a la integración laboral 109 pcd trabajan a nivel nacional en el SIL (trabajan en Pichincha) Está dirigido el servicio a las todas las pcd en edad de trabajar.	En Quito, tienen una atención por área, por día aproximadamente: Atención general: 12-13 personas Orientación: 7-8 Psicología: 7-8 Días de ferias: 300 personas Colocaciones: 10-12 (mejor de los casos)
Fundación el Triángulo (desde 1994)		
Incrementar la calidad de vida para niños, jóvenes y adultos con síndrome de Down y discapacidades intelectuales	Inclusión laboral- (Se cuenta con una figura de tutor laboral-titulado en ps clínica, que acompaña en la relación: pcd, empresa y familia)	Inclusión laboral con 4 empresas- realiza inclusión laboral y social. 60 pcd incluidas social y laboralmente (Fundación El Triángulo, 2018)
	Fase 1: 3-6 años: etapa preescolar Fase 2: 7-13 años: educación básica, formación de conductas adaptativas para lograr: socialización, e independencia Fase 3: 13-14 años etapa de transición donde se desarrolla personalidad adolescente adecuada; responsabilidad de hacer tareas solo, respeto a las normas Etapa pre laboral 14-16 años: entrenamiento genérico en habilidades (áreas de oficina, asistente de clase, mensajería), orden conductual, comportamiento. El siguiente paso es encontrar empresas que quieren hacer inclusión. La Fundación cuenta con un sistema de contribución de becas Su grupo objetivo son personas con síndrome de Down	

Fuente: Entrevistas FENEDIF y Fundación el Triángulo