

INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

Lourdes Armendáriz Galarza

UN TRABAJO UNA MEJOR VIDA

- Cuando una persona con discapacidad accede a un empleo, aumenta su autonomía y mejora su integración social.
- Quienes trabajan con personas discapacitadas destacan que tienen gran espíritu de superación, son "metódicas, ordenadas, responsables y muy fieles a la empresa".
- Los trabajadores con discapacidad están, en general, muy bien considerados. Sus resultados laborales son "altamente satisfactorios"

ANTECEDENTES

- Década del 60, primeras escuelas de educación especial.
- 1973 se crea Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional, se encarga de la formación ocupacional e inserción laboral.
- 1977 Estado asume responsabilidad de la educación especial.
- 1978-1979 Constitución de la República, garantiza el acceso a la educación y la salud.
- 1982 Ley de Protección del Minusválido crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido.
- 1991 Se formula el Plan Nacional de Discapacidades.
- 1992 La Ley 180 sobre discapacidades, surge el Consejo Nacional de Discapacidades.
- 1998 Constitución de la República establece que las personas con discapacidades es grupo vulnerable que requiere la atención prioritaria del Estado.
- 2008, Constitución de la República, amplía los derechos.

SITUACIÓN ACTUAL

- 6 de abril de 2010. Primer Registro Nacional de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Pichincha.
- 3.709 personas con discapacidad laboran en empresas públicas y privadas.
- 3.764 personas con discapacidad faltan por incluirse.

BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

- Falta de capacitación de las personas con discapacidad.
- Miedos y prejuicios de numerosas empresas frenan el acceso al empleo de quienes presentan alguna discapacidad.

LEY DE DISCAPACIDADES

Artículo 6.- Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

SECCIÓN QUINTA

DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

LEY DE DISCAPACIDADES

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

LEY DE DISCAPACIDADES

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

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

VARIAS ADAPTACIONES

- CIEGOS: textos braille, materiales en relieve, textos digitalizados para.
- SORDOS: facilitación de accesos en la comunicación en todos los contextos.
- DISCAPACIDAD MOTORA: considerar accesos para movilidad, facilidad para comunicación, tiempo de actividades prolongadas.
- INTELECTUAL: incrementar tiempo a desempeños, objetividad en actividades a desempeñar.

Naturalización de procesos laborales es equidad

LEY DE DISCAPACIDADES

Artículo 54.- Capacitación.- Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

EXPERIENCIA UTE

- 37 personas con discapacidad son parte del sector administrativo
- 19 personas con discapacidad son parte del sector docente

PAUL MANTILLA

- Deportista Olímpico de Olimpiadas Especiales
- Funcionario de la Universidad Tecnológica

FRANCISCO RIVERA

- Estudiante de la Carrera de Diseño Gráfico Publicitario
- Funcionario de la Universidad Tecnológica Equinoccial