PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, LINGÜÍSTICA Y LITERATURA
ESCUELA MULTILINGUE EN NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA MULTILINGÜE EN NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES

INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA DINÁMICA PRODUCTIVA DEL ECUADOR EN EL PERÍODO 2009-2015

JANINA VALERIA YÉPEZ MOSQUERA

DIRECTOR: Mtr. Jorge Mora

JULIO, 2017
QUITO – ECUADOR

CONTENIDO

I.	TEMA	1
II.	RESUMEN	1
III.	ABTRACT	1
IV.	RÉSUMÉ	
V.	INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1		8
	LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO NACIONAL BASADAS EN LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LOS DERECHOS HUMANOS	
1.1.	Normativa Nacional e Internacional sobre Discapacidades	8
1.1.1.	Antecedentes históricos de la discapacidad como preámbulo a las políticas de discapacidad en el ecuador	9
1.1.2.	La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	15
1.1.3.	Evolución normativa de la discapacidad en el Ecuador	19
1.2.	Marco legal ecuatoriano sobre discapacidades en el Ecuador	22
1.2.1.	El CONADIS, las Federaciones Nacionales y la SETEDIS	22
1.2.2.	Instrumentos Jurídicos que influenciaron la Creación de la Ley Orgánica de Discapacidades	33
1.2.3.	La Ley Orgánica de Discapacidades	39
1.2.4.	Leyes, Códigos y Reglamentos sobre los derechos de las personas con discapacidad en el Ecuador	53
1.2.4.1.	Reforma al Código Laboral	54
1.2.4.2.	Código Penal	55
1.2.4.3.	Ley Orgánica de Salud	56
1.2.4.4.	Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial	57
1.2.4.5.	Ley de Seguridad Social	58
1.2.4.6.	Código de la Niñez y Adolescencia	58
1.2.4.7.	Ley Orgánica de Educación Intercultural	60
1.2.4.8.	Ley del Anciano	61
1.2.4.9.	Ley Orgánica de Servicio Público	61
1.2.4.10.	Ley del Deporte, Educación Física y Recreación	61
1.2.4.11.	Reglamento Técnico INEN RTE 042 “Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico	62
1.2.4.12.	Norma Técnica Sustitutiva del subsistema de selección de personal en el sector público	62

CAPÍTULO 2 64

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS PARA FOMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1. Medidas para fomentar la productividad 64
2.1.1. Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2007-203 65
2.2. Planes y programas para las personas con discapacidad 70
2.2.1. Programa Ecuador sin Barreras 71
2.2.2. Programa Misión Solidaria Manuela Espejo 72
2.2.3. Programa Joaquín Gallegos Lara 75
2.2.4. Programa Ecuador Vive la Inclusión 76
2.2.5. Programa Inclusión Productiva 78
2.2.6. Programa "Empleo con Apoyo" de la Fundación el Triángulo 79
2.3. Proyectos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad 81
2.3.1. Proyectos del Programa Misión Solidaria Manuela Espejo 81
2.3.2. Proyecto Manual de Buenas Prácticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad 82
2.3.3. Sistema Nacional de Rehabilitación Profesional para personas con discapacidad 2007-2013 84
2.3.4. Proyecto DECSEDIV (Desarrollo Cultural, Social, Económico y Equiparación de Derechos de las Personas con Discapacidad Visual Del Ecuador 85
2.3.5. Proyecto "Servicio de Inserción Laboral (SIL) de Personas con Discapacidad en Ecuador: Trabajando por la Inclusión" AECID-COCEMFE 86
2.3.6. Proyecto: Servicio de Inserción Laboral (SIL) de personas con discapacidad en Ecuador: Trabajando por la Inclusión. Fase II 90
2.3.7. Proyecto Aulas de Gestión Ocupacional de la Región América Latina (Ágora) 91
2.3.8. Proyecto Inclusión socio laboral de mujeres y jóvenes con discapacidad en el sector del turismo accesible 94
2.3.9. Proyectos de la Bolsa de Empleo para insertar a las personas con discapacidad 95
2.3.10. Red de Inclusión Productiva 96
2.3.11. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) 98
2.3.12. Unidad de Discapacidades del Ministerio de Trabajo y Empleo 98

CAPÍTULO 3 100

EL EFECTO DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCPACIDADES Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO NACIONAL EN LA SITUACIÓN PRODUCTIVA Y LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1. Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad 100
3.1.1. Contraste de la Discapacidad en Ecuador con los países de la Región Iberoamericana 101

3.2. Discapacidad en el Ecuador 105
3.2.1. Situación laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador 110
3.2.2. Recursos económicos destinados a la discapacidad en el país 116
3.3. Emprendimiento y situación productiva de las personas con discapacidad en el Ecuador 119

VI. Análisis 128
VII. Conclusiones 131
VIII. Recomendaciones 133
IX. Lista de Referencias 135

I. TEMA

INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA DINÁMICA PRODUCTIVA DEL ECUADOR EN EL PERIODO 2009-2015

II. RESÚMEN

La discapacidad es un término que ha sido víctima de discriminación a lo largo de la historia, el incumplimiento de sus derechos fundamentales ha impedido que alcancen un pleno desarrollo en las diferentes esferas sociales. Con el fin de erradicar estos prejuicios en el Ecuador, se ha desarrollado un marco legal para garantizar su bienestar, así como planes y proyectos para certificar la inclusión laboral y la estabilidad productiva y económica. Las autoridades encargadas del tema buscan instaurar en la conciencia poblacional que son las construcciones sociales las que generan una discapacidad más no la condición física, sensorial o mental de una persona y que se pueden desenvolver y progresar si cuentan con los medios necesarios. La inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo mejora su calidad de vida y bienestar sino también el desarrollo y crecimiento del país, convirtiéndolo en modelo de inclusión a nivel regional y mundial. Una persona con discapacidad es un sujeto activo de producción con el completo derecho de dignificar su vida mediante una participación incluyente y solidaria.

Palabras Clave: Discapacidad; Inclusión; Trabajo; Productividad; Derechos Humanos

III. ABSTRACT

Disability is a concept that has been subject of discrimination throughout history. The low level of respect of fundamental rights of disabled people has not allowed the achievement of their development in the different social spheres. In order to eradicate these prejudices in Ecuador, an important legal framework as well as plans and projects, have been developed to guarantee their well-being and to enable their labor and productive inclusion and an economic stability. The authorities that are responsible of this problematic seek to establish in the population consciousness that social constructs are those that generate a disability, not the physical, sensory or mental condition of a person and that they can be developed and progressed if they have the necessary tools. The labor inclusion of people with disabilities not only improves their quality of life and well-being, but also the development and growth of the country, making it a model of regional and global inclusion. A person with a disability is an active subject of production with the full right to dignify his life through an inclusive and supportive participation.

IV. RESUMÉ

Les personnes handicapées ont été victimes de discrimination à travers de l´histoire, la violation des droits a empêché la réalisation du développement dans les différentes sphères sociales. Afin d'éliminer ces préjugés en Equateur, il a mis en place un cadre juridique complet pour assurer leur bien-être, ainsi que des plans et des projets visant à certifier l'inclusion et l'emploi productif et la stabilité économique. Une personne ne peut pas être stigmatisée par leur condition physique, sensorielle ou mental afin que les autorités cherchent à établir dans la conscience de la population que sont des constructions sociales qui génèrent un handicap et de même que ces personnes puissent se développer et progresser si elles ont les moyens. L'inclusion au travail des personnes handicapées améliore leur qualité de vie et au même temps le développement et la croissance du pays, ce qui rend le modèle d'inclusion aux niveaux régional et mondial. Une personne handicapée est un sujet actif de la production avec le plein droit à la dignité de leur vie grâce à une participation inclusive et solidaire.

V. INTRODUCCIÓN

El concepto de la discapacidad ha cambiado la forma de vida de toda la sociedad, esta realidad pasó de enfrentar un entorno hostil de violencia y deshumanización a movilizar a autoridades, organizaciones y la sociedad civil para garantizar los derechos que por décadas les fueron negados. En el Ecuador se trabaja por erradicar las condiciones de desigualdad por las que estas personas han tenido que atravesar y crear así una inclusión integral y una incorporación de este grupo de personas en el sector productivo y económico del país.

Las trabas económicas y políticas han dificultado el desarrollo de este grupo, pero han sido los obstáculos sociales, culturales y actitudinales los que han condicionado el estilo de vida de estas personas y han generado consecuencias en su desarrollo tanto personal como profesional. La inclusión de las personas con discapacidad como agentes de producción y desarrollo económico significa para las autoridades ecuatorianas un tema de prioridad por lo que se ha llevado a cabo la implementación de políticas y proyectos para que puedan alcanzar su autonomía.

Es a partir del 2009 que el trabajo por la discapacidad en el país empieza a realizarse de manera constante y enérgica con el fin de lograr una inclusión sistemática de los empleados que presentan algún tipo de discapacidad. En este sentido el análisis sobre la situación laboral y productiva de estas personas es relevante para poder comprender la posible efectividad de las normas que rigen a la inclusión de este grupo de personas y entender así su incidencia en el sector productivo del país. Los avances llevados a cabo por las autoridades encargadas del tema han sido de significancia no solo en la estabilidad de las personas con discapacidad sino también en la imagen del Ecuador en el escenario internacional, convirtiéndolo en uno de los pioneros de la región y en un modelo de inclusión a nivel mundial.

En este contexto, se realiza esta investigación con el fin de ampliar el conocimiento en el tema basándose en el aspecto económico y social como variables relacionadas, para entender las causas de los prejuicios y la

discriminación existente en el país hacia este grupo de personas y comprender el rol que tienen las autoridades para controlar esta problemática y permitir a las personas con discapacidad ser parte del desarrollo económico y social del Ecuador.

Desde una perspectiva académica, este trabajo de investigación genera la oportunidad de ampliar los conocimientos en un tema que involucra a una sociedad en general y que es de relevancia tanto nacional como internacional. La Escuela Multilingüe en Negocios y Relaciones Internacionales es una carrera multidisciplinaria que permite analizar a este trabajo desde diversas perspectivas, desde un recuento normativo y de derechos hasta un marco de inclusión en la dinámica económica del país para así examinar la relación que tiene el país con organismos u otros países que trabajan en el tema de las discapacidades. La discapacidad es un tema que está presente, de manera directa o indirecta, en las vidas de la población ecuatoriana por lo que es necesario comprender la realidad que afronta este grupo de personas.

Con el fin de comprender la dinámica de la inclusión de las personas con discapacidad en las actividades económicas del país, se analizará a este estudio bajo una perspectiva humanista, corriente o pensamiento teórico que tiene como eje central el ser humano y busca alcanzar su bienestar mediante el ejercicio de cada uno de sus derechos. Esta teoría asegura que estos seres buscan un futuro donde todos sus anhelos se vean satisfechos, para esto es necesario el establecimiento de objetivos y la obtención de medios necesarios para lograrlos y concretarlos. Todas las personas tienes derecho a que se respete su dignidad y su condición de ser humano, donde la sociedad no pueda imponer limitaciones que impidan su superación.

La aspiración del ser humano es un fututo donde pueda trazar metas que lo motiven para alcanzar los medios necesarios para cumplirlos. Para el humanismo existe un profundo respeto hacia el ser humano donde no se trata de menospreciarlo sino de dignificarlo y darle así el lugar que se merece en la sociedad para atribuirle su derecho innato de la libertad. Las personas con discapacidad no pueden ser menospreciadas por su condición, tiene un rol que

cumplir dentro de la comunidad por lo que su incorporación en igual de oportunidades es esencial. Las personas con discapacidad son individuos capaces de hacer y buscar el bien propio y común; dicho de otra manera, el trabajo de toda persona debe ser reconocido y ejercido en igualdad de oportunidades porque contribuye al progreso de la dignidad y la autonomía humana.

Con estos antecedentes se busca demostrar si la Ley Orgánica de Discapacidades ha tenido un efecto en la dinámica y participación productiva de este grupo social mejorando la situación económica y la calidad de vida de las personas con discapacidad. Mediante la obtención de datos oficiales, cifras e información actualizada se busca demostrar el impacto que esta ley ha tenido en el país, el nivel de cumplimiento y los beneficios que una persona puede obtener mediante su aplicación.

Los objetivos de realizar esta investigación son en primer lugar y de forma general analizar la situación productiva de las personas con discapacidad para conocer su incidencia en la actividad de emprendimiento y en las finanzas de las familias ecuatorianas. Para conocer los resultados de este objetivo primero se debe observar el desarrollo del marco legal mundial y ecuatoriano para comprender el diseño de las leyes de inclusión de las personas con discapacidad en el país, luego se debe analizar los planes, programas y proyectos de inclusión laboral de este grupo en el país para averiguar su contribución al desarrollo productivo d la República para por último poder evaluar los niveles de inclusión laboral y analizar su dinámica de producción en el Ecuador.

El período elegido para realizar esta investigación es entre los años 2009 al 2015 en la República del Ecuador. Esta fecha fue determinada debido al inicio del proyecto Misión Solidaria Manuela Espejo el mismo que motivo a una transición en la realidad de las personas con discapacidad en el país y también facilitó el registro de la discapacidad en el Ecuador. A partir del año 2009 se evidencian cambios en la realidad laboral, de salud, educacional, de vivienda y económica de las personas con discapacidad dando otra perspectiva al manejo de esta temática.

Este trabajo se realizará mediante una modalidad cuantitativa no experimental. Las cifras y los datos utilizados para explicar la incorporación de las personas con discapacidad en la dinámica laboral del país son de carácter económico y numérico, lo que permite conocer la realidad de este grupo de personas y su participación en la dinámica productiva del Ecuador. De la misma manera, este trabajo es exploratorio y descriptivo debido a que la base de datos que se utiliza son cifras estadísticas que muestran los porcentajes de crecimiento poblacional, inclusión social y presencia de la discapacidad en el país y se utilizará información existente en las fuentes oficiales para demostrar el cumplimiento de los objetivos del trabajo.

En lo que concierne a la metodología de la investigación se utilizarán herramientas como entrevistas a autoridades entendidas en el tema de la discapacidad, a su vez relatos vivenciales de personas que han experimentado esta realidad. Así también, se trabajará con informes y análisis realizados por los organismos que trabajan por esta temática: CONADIS, SETEDIS y los diferentes Ministerios para conocer la situación que atraviesan las personas con discapacidad en el país. Por otro lado, la parte teórica de la investigación se realiza en manera de síntesis. Se hace una revisión y un análisis general de la problemática planteada para comprender así las consecuencias que tiene este grupo social en su inserción en la comunidad, es por esto que se busca reconocer cuál es su rol dentro de la sociedad y los obstáculos que se presentan en la lucha por la no discriminación.

El análisis sobre la incorporación de las personas con discapacidad en la dinámica productiva del Ecuador en el período 2009-2015 se encuentra estructurada en tres capítulos de teoría e investigación y un capítulo de conclusiones y recomendaciones acerca de esta problemática. Dentro del primer capítulo se hace un recuento de la evolución de la discapacidad a nivel mundial para más adelante estudiar el desarrollo del marco legal y normativo sobre este tema y su incidencia en la creación de políticas en el Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades. En el segundo capítulo se realiza un análisis sobre la creación de planes, programas y proyectos que buscan mejorar la condición de vida de las personas con discapacidad y su inserción en todas las esferas de la sociedad. En el tercer capítulo se analiza la situación laboral de las personas con discapacidad

y la posible efectividad de las políticas, planes, programas y proyectos a favor de la inclusión de estas personas. En este capítulo se muestran los resultados obtenidos con este trabajo para terminar con conclusiones y recomendaciones acerca de esta temática.

Mediante este trabajo se busca explicar la dinámica que hay entre este grupo de atención prioritaria y la sociedad en general. Se quiere instaurar el pensamiento cultural de que son las barreras sociales y actitudinales las que generan una discapacidad y que un estado físico, sensorial o mental no puede condicionar la vida de una persona ya que tiene plena capacidad de desarrollarse por sus propios medios y por los medios que le ofrezca la comunidad. Lo que se necesita es sensibilización y mayor conocimiento hacia este tema para erradicar prejuicios y discriminaciones para lograr así una completa inclusión de las personas con discapacidad en el país y mejorar su realidad.

CAPÍTULO 1

LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO NACIONAL BASADAS EN LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LOS DERECHOS HUMANOS

La discapacidad en el Ecuador fue declarada en estado de emergencia en el año 2008 lo que obligó a las autoridades a concentrar sus esfuerzos al desarrollo y mejora de vida de las personas con discapacidad mediante el ejercicio de sus derechos y la oportunidad de una participación igualitaria y solidaria en el progreso del país. La Ley Orgánica de Discapacidades ha sido desarrollada e inspirada en un marco legal internacional y en elementos normativos del país, dando paso a una herramienta que busca garantizar la equidad y la dignidad de este grupo social, no por su estado físico, sensorial o mental, sino por su condición de ser humano con total derecho de desarrollarse con sus propios medios y por los beneficios generados por el Estado. Es importante analizar el desarrollo normativo tanto nacional como internacional para comprender los trabajos realizados por las autoridades y el efecto que los mismos han tenido en la vida de las personas con discapacidad en el Ecuador (Cazar, 2014).

1.1. NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE DISCAPACIDADES

La inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en todas las dinámicas y ejes del Ecuador es esencial para que el país alcance un completo desarrollo y ofrezca total bienestar y garantías a su ciudadanía (Cazar, 2014). Este bienestar es imposible de asegurar si no existe un marco normativo y legal que sustente las acciones llevadas a cabo por las autoridades. Dentro de este capítulo se analizará las leyes y políticas que han moldeado el trabajo por la discapacidad en el país y la efectividad de las mismas en la inserción económica de este grupo de personas (Cazar, 2014).

1.1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA DISCAPACIDAD COMO PREÁMBULO A LAS POLÍTICAS DE DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

La discapacidad según la Organización Mundial de la Salud, es un concepto que comprende todo tipo de deficiencia y limitación que posee una persona en sus actividades diarias y en su inserción a la participación social. Dicha condición refleja la interacción de las características del organismo humano con las características del entorno en el cual se desarrolla (OMS, 2016). Cabe recalcar que el concepto de discapacidad va más allá de una lesión o una limitación, condicionando la vida de quienes la presentan.

La discriminación que han vivido estas personas se ha evidenciado desde su terminología. Durante años se las ha denominado discapacitadas, minusválidas, incapacitadas, inválidas, enfermas o con habilidades especiales, conceptos que han resaltado su condición física o mental, lo cual ha derivado en una subordinación y segregación en la sociedad (Verdugo, 2009). Por esta razón, el término "personas con discapacidad" es el indicado para referirse a este grupo, tratando de resaltar su condición como ser humano más no su condición física o mental, con el fin de explicar a la sociedad que el tener un tipo de limitación o afectación no convierte a una persona en incapaz y que tiene tanto derechos como necesidades al igual que el resto de la población (Endara & Villafuerte, 2013).

La discapacidad ha sido entendida como sinónimo de opresión, discriminación o vulnerabilidad para cada una de las personas que enfrenta esta realidad bajo la percepción del paradigma de "normalidad" que rige la sociedad, por lo que ha sido la imagen creada por la humanidad lo que condiciona la situación de este conjunto de personas más no su discapacidad (Valencia, 2014). Las difíciles circunstancias que enfrenta este grupo se demuestra desde la antigüedad donde experimentaban curaciones ancestrales e incluso el abandono de su comunidad la cual se regía por la ley de la supervivencia del más fuerte y cualquier agrupación vulnerable era una amenaza para su subsistencia (Valencia, 2014).

La discapacidad no constituye un fenómeno reciente y pese a los avances alcanzados en temas de derechos, inclusión, participación e igualdad, ha sido difícil erradicar el contexto de discriminación y marginalización que enfrentan

esta parte de la población. A lo largo de la historia se han generado diferentes percepciones sobre este tema y diferentes comportamientos de la sociedad hacia el mismo por lo que este conjunto de individuos han recorrido una compleja transformación histórica hasta llegar al concepto de discapacidad que se busca implementar en el entorno social.

La prehistórica fue la etapa más violenta e inhumana para las personas con discapacidad. Las acciones y estrategias que usaban las diversas culturas durante este período variaban entre la muerte, el abandono o la tortura; el objetivo de cualquiera de estos métodos era el mismo, exterminar a cualquier sujeto que contaba con una anomalía en su sociedad (Nasso, 2004). Dentro de un entorno donde regia la ley de la supervivencia del más fuerte, las personas con discapacidad, junto con los niños, mujeres y ancianos, eran llamados el grupo débil y vulnerable que solo ponía en riesgo la subsistencia de la comunidad por lo que era indispensable terminar con su existencia para garantizar la fortaleza de la sociedad (Nasso, 2004).

A medida que las culturas se desarrollaron, se crearon diversas alternativas para terminar con el llamado problema de la discapacidad. Por citar varios ejemplos, en el Antiguo Egipto se practicaba el abandono y el infanticidio de niños que tenían cualquier tipo de lesión o limitación que no le permitía realizar las actividades al mismo ritmo que el resto de la comunidad. Por otra parte, en la cultura hebrea eran señaladas como marca "del pecado" por lo que quien mostraba algún defecto físico no podía presentar las ofrendas religiosas en el altar porque se vería como un acto impuro (Muñíz, 2016).

En la India los niños que nacieran con cualquier tipo de limitación eran abandonados en el bosque o arrojado al río Ganges. De igual manera en ciertas tribus de África Oriental eran utilizadas para espantar a los demonios porque se pensaba que eran obra de los malos espíritus. Para la cultura griega era reducido el número de personas con discapacidad pues se los abandonaba o asesinaba por el simple hecho que debía reinar la belleza y la perfección física (Valencia, 2014).

Se puede mencionar que para ciertas sociedades no era necesario su exterminio como es el caso de la comunidad judía donde se prohibía el infanticidio

no porque se respetara la dignidad y la vida de estas personas sino porque eran un instrumento para mantener su economía, la cual estaba basada en la cría de ovejas o en el comercio y la gente que manifestaba algún modo de limitación podrían contribuir de alguna manera pero las condiciones en las que sobrevivía este grupo eran precarias y muy cercanas a la tortura (Nasso, 2004).

Durante la época romana la situación de las personas con discapacidad no habría mejorado debido a que se continuaba practicando el infanticidio al detectar cualquier rasgo de afectación física o mental porque pensaban que eran enfermos o débiles y si dicha limitación no hubiera sido detectada al nacer se los mantenía vivos pero recibían un trato severo (Muñíz, 2016). Las personas con discapacidad eran utilizadas en peleas de gladiadores para divertir a los espectadores, formaban parte de espectáculos de circos o los convertían en esclavos o mendigos (Valencia, 2014).

Más adelante durante la Edad Media, la situación se vuelve ambivalente con el reconocimiento del cristianismo como única religión. Por un lado se prohíbe el infanticidio pero por el otro se mantiene el rechazo por verlos como seres deformes, anormales o defectuosos por lo que este desprecio llevó a la población a confundir a las personas con discapacidad con locos, herejes, delincuentes, vagos o prostitutas (Nasso, 2004). El poder que tenía la iglesia para ese momento generó una manipulación de la conciencia social hacia el concepto de discapacidad debido a que la veían como una señal de castigo enviada por Dios para que las familias se arrepintieran de sus pecados y siguieran con mayor fervor a la religión. De igual manera si nacía un niño con cualquier tipo de afectación era el castigo a su madre por estar involucrada en magia y brujería o que este grupo social estaba poseído o endemoniado (Nasso, 2004).

Esta realidad de rechazo y persecución fue la causa para instaurar el paradigma de beneficencia y caridad dado que las personas con discapacidad pasan de ser seres diabólicos a ser consideradas minusválidos o menos valiosos, los cuales necesitan ayuda, protección o caridad y de esta manera los cristianos mediante su auxilio obtenían el perdón divino (Maldonado, 2013). Frente a esta situación se empiezan a crear los primeros asilos y organizaciones de caridad para

las personas con discapacidad y se crea en 1409 el primer centro médico, el Hospital de Santa María de los Santos Inocentes cuyos fines eran más eclesiásticos que médicos (Velarde, 2011).

Para la Edad Moderna se da la reforma protestante arrebatando el poder al cristianismo, dando paso a avances en la medicina en temas de amputaciones y la utilización de prótesis y aparatos ortopédicos. En algunos estados europeos se empieza a crear el concepto de responsabilidad social para las personas con discapacidad, razón por la cual aumentó el número de individuos dependientes de la ayuda social y en respuesta se dicta la Ley de los Pobres de 1601 como asistencia económica de aquellos que dependían de la caridad de la Iglesia, sin embargo al acceder a esta ayuda se perdía el ejercicio de derechos civiles y de ciudadanía (Velarde, 2011). Para el siglo XVI se comienzan a realizar avances en la investigación sobre educación para personas sordas en países como Gran Bretaña, Holanda, los Estados Alemanes y la Península Itálica mientras que en Francia se comienza a impartir la enseñanza de la lengua de señas (Valencia, 2014).

La industrialización y el crecimiento del capitalismo significó una exclusión completa para esta parte de la ciudadanía; los empleadores que se encontraban en pleno desarrollo de la industria solo contrataban a quienes ellos suponían capaces de realizar tareas repetitivas y de largas horas de duración por lo que las personas con discapacidad pertenecían al grupo que no era tomado en cuenta en esta revolución industrial (Velarde, 2011). Por otro lado la revolución industrial no solo significó un alto índice de discriminación sino que además aumento el número de personas que vivían en esta realidad. Debido a la explotación y al trabajo desmedido, el porcentaje de gente que presentaba limitaciones adquiridas creció de manera considerable, mujeres no aptas para procrear, niños lisiados y hombres débiles fue el saldo que dejó la industrialización (Nasso, 2004).

La época de la Revolución Francesa se vio regida por la ideología de la experiencia humana lo que representó un cambio para la discapacidad y empiezan a ser vistas como responsabilidad pública. Bajo los ideales de libertad, fraternidad e igualdad dejan de ser vistos como seres diferentes y comienzan a ser vistos como

personas aptas para llevar una vida normal si tienen los medios adecuados (Velarde, 2011). Es así como empiezan a darse innovaciones para mejorar el desarrollo de este conjunto poblacional por ejemplo en 1825 Luois Braille crea el sistema de lectura y escritura táctil para personas ciegas, dicha técnica comenzó por un sistema de 8 puntos el cual más adelante se simplificaría creando el sistema adoptado de manera universal de 6 puntos. En Argentina se crea la primera escuela para personas sordas en 1857, lo cual fue el símbolo de progreso para América Latina y en Alemania se crea la Ley de Accidentes de Trabajo en 1884 y de Enfermedades, Jubilación y defunción en 1888 por Otto Von Bismarck con el fin de atender a limitaciones por causas laborales (Valencia, 2014).

Más adelante tras atravesar las secuelas tanto físicas como psicológicas que dejaron las Guerras Mundiales se evidenció la difícil situación que atravesaban las personas con discapacidad, ya sea congénita o adquirida, por lo que los organismos internacionales empezaron a tener un rol significativo en este tema. Para 1919 la OIT (Organización Internacional del Trabajo), tuvo un papel decisivo en la aprobación del cuadro normativo para proteger los derechos de las personas con discapacidad mediante leyes y programas de rehabilitación y más adelante en 1955 esta organización publica la recomendación N°99 sobre la rehabilitación y empleo de los inválidos con el fin de poner a disponibilidad de esta comunidad los medios de adaptación profesional para que de esta manera sean preparados para ejercer un empleo adecuado (Valencia, 2014).

Durante la década de los 70, aparecieron diferentes movimientos sindicales para luchar por una mejor calidad de vida, accesibilidad y derecho a una vida independiente. En 1972 el activista británico Paul Hunt establece la diferencia entre insuficiencia y discapacidad, idea que revolucionaría la lucha por los derechos de las personas con discapacidad (Valencia, 2014). Hunt establece que la insuficiencia está relacionada con las condiciones biofísicas individuales mientras que la discapacidad es una limitación o una desventaja causada por una organización social que marginaliza a aquellas personas que tienen una limitación (Ferreira, 2008).

A estas ideas se suma la teoría de Eduardo Joly quien instaura el pensamiento de que sin importar si el origen es congénito o adquirido, lo que establece la discapacidad es la falta de educación del entorno para lograr neutralizar y comprender la insuficiencia de una persona (Joly, 2002) No obstante las ideas instauradas en este período sobre la imposición de la discapacidad por parte de la sociedad, fue casi imposible modificar el paradigma de la rehabilitación donde la discapacidad era vista como una enfermedad, la misma que debe ser curada y eliminada para que una persona pueda ser parte de la ciudadanía. Bajo esta premisa las personas con discapacidad se vieron en una situación de inferioridad para ejercer sus derechos hasta que sean curadas.

A partir de las ideologías de que es la sociedad quien pone una discapacidad se crea el Modelo Social o el Modelo de las minorías colonizadas, el cual establece que la discriminación y las imágenes negativas por parte de la sociedad ya sean de manera voluntaria o involuntaria, son los factores que determinan la discapacidad de una persona (Velarde, 2011). Con el fin de fortalecer este concepto se empiezan a crear instituciones alrededor de todo el mundo y se comienza a ver la participación de célebres activistas para cambiar este paradigma como es el caso de Alan Reich, Kathhryn Mcgee, Ed Roberts, John Tyler entre otros.

Como consecuencia de las constantes luchas, los derechos de las personas con discapacidad se incorporan a las normativas de los instrumentos internacionales. En 1982 la ONU aprueba el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad cuyo objetivo principal fue promover la prevención y la respectiva rehabilitación y a su vez luchar por la plena igualdad y participación de este grupo en la vida cotidiana. En 1994 se da la Declaración de Salamanca, un avance para la educación integral e inclusiva de las personas con discapacidad (Valencia, 2014).

El 13 de diciembre del 2006 fue aprobada la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo los mismos que entraron en vigor el 3 de mayo del 2008 y fue visualizado como el primer instrumento internacional que cambia el paradigma (Nasso, 2004). Al momento

de la ratificación se obtuvieron 82 firmas por la Convención y 44 por el protocolo facultativo, nunca una convención de las Naciones Unidas había tenido tantos signatarios el día de su apertura a la firma lo cual demuestra la aceptación que tuvo esta lucha. Este elemento fue dirigido en su totalidad a los derechos humanos y al desarrollo social dentro del cual se hace una extensa clasificación de discapacidades reafirmando que sin importar su discapacidad todas las personas deben tener de sus derechos y principios fundamentales protegiendo así la vida digna de los 1.000 millones de personas con discapacidad que habitan en el mundo lo cual significa un 15% de la población (Verdugo, 2009).

1.1.2. LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL MUNDO.

Con el objetivo de poner fin a todo tipo de discriminación dentro de la comunidad Internacional, la ONU (Organización de las Naciones Unidas) crea en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde mediante 30 artículos se busca contemplar, proteger y legitimar todos aquellos principios fundamentales que una persona necesita para alcanzar una vida digna, no obstante, la existencia de este instrumento no ha sido suficiente para normalizar la realidad de los diversos grupos vulnerables en el ejercicio de sus derechos como es el caso de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 1948). Por este motivo, la Organización Internacional de Naciones Unidas al ser la máxima organización internacional de gobierno global, se vio en la necesidad de crear un instrumento que garantice su estabilidad (Naciones Unidas , 2008).

En 1993 se dio la creación de las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Este modelo fue concebido como base de las leyes dictadas en varios países. Estas normas fueron destinadas a dar las mismas oportunidades a las personas con discapacidad mediante el compromiso moral y político de los gobiernos haciendo de estas normas un instrumento no vinculante, por lo que los activistas y diferentes instituciones se movilizaron para obtener un instrumento vinculante asegurando que sería la única manera de lograr una plena protección de los derechos (ONU, 1994).

Como respuesta a esta situación, se crea la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad cuyo origen se debe a que los derechos enumerados en la Declaración Universal no eran suficientes para beneficiar y proteger a todos. Las personas con discapacidad enfrentan obstáculos sociales que les impide gozar de sus derechos a la educación, trabajo, acceso a la información, salud e integración por lo que necesitan la intervención de nuevas medidas para mejorar su situación (Bellando, 2006). Lo que busca esta Convención no es tratarlos como seres diferentes, especiales o superiores sino al contrario demostrar que son iguales al resto de la sociedad y que merecen los mismos derechos y oportunidades. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se estableció como una norma jurídicamente vinculante a nivel universal para garantizar el cumplimiento de derechos de este conglomerado (Naciones Unidas , 2008).

El principal propósito de esta Convención es promover, proteger y garantizar el pleno goce de los derechos humanos por las personas con discapacidad por lo que sus principales ejes son la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación, rehabilitación, participación en la vida política, la igualdad y la no discriminación. De igual manera, uno de los principales objetivos de esta Convención es crear conciencia en la población y reforzar la idea de que la discapacidad es todo obstáculo o limitación creado por la sociedad más no la condición física o mental de una persona y que mientras más obstáculos existan una persona experimentará un mayor grado de discapacidad (Walker & Beria, 2008). Cabe recalcar que esta Convención no crea nuevos derechos o derechos especiales, al contrario, genera los medios necesarios para que este grupo pueda tener los mismos derechos que el resto de las personas. Así también se establece que todos presentarán alguna discapacidad a lo largo de su vida ya sea por lesiones físicas, enfermedades o envejecimiento por lo que esta realidad es cercana para toda la población (Bellando, 2006).

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, significó un cambio de paradigma del modelo médico de rehabilitación al modelo social cambiando el concepto de discapacidad en la sociedad, explicando que es

la comunidad quien debe eliminar las limitaciones y brindar facilidades a este gremio. Mediante 50 artículos esta Convención compromete a los diferentes Estados a tomar medidas en el tema y crear herramientas en cada uno de sus países para mejorar la calidad de vida y la participación. De esta manera, a lo largo del mundo, la situación civil, cultural, económica, política y social de las personas con discapacidad comienzan a percibir cambios generando una lucha por la integración de este grupo (Walker & Beria, 2008).

Por otra parte, se considera que la discapacidad y la pobreza están ligadas y más aún si se trata la realidad de los países en vías de desarrollo donde no se ha alcanzado aún una completa inclusión. El 80% de las personas con discapacidad habita en países en desarrollo donde se debe trabajar por implementar la accesibilidad necesaria y concientizar a la sociedad para alcanzar la anhelada vida independiente (Rosales, 2007) . La Convención consiste en una ayuda indispensable para los países que están buscando su desarrollo porque indica a sus autoridades los pasos que deben ser tomados en cuenta para el progreso de las personas con discapacidad, entendiendo que el desarrollo comprende distintas esferas como la económica, el bienestar de la población, ejercicio de sus derechos y la otorgación de oportunidades (Walker & Beria, 2008).

De igual forma esta Convención hace un llamado a la cooperación internacional de manera que los países en vías de desarrollo gocen de completa capacidad para proteger a los grupos vulnerables que residan en ese territorio. El Comité de derechos de las personas con discapacidad es el encargado de llevar un monitoreo en cuanto al cumplimiento de los Estados en tema de la inclusión con el fin de garantizar la efectividad del instrumento. Esta Convención busca la accesibilidad para todas las personas sin importar su tipo de discapacidad con el fin de que tengan basto conocimiento sobre sus derechos y principios fundamentales (Rosales, 2007).

En otras palabras, lo que hace la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad es reafirmar cada uno de los principios fundamentales especificados en la Declaración Universal y reforzar el goce que las personas con discapacidad deben tener de los mismos. Además, este instrumento se utiliza como

una pauta para que cada uno de los Estados, bajo sus propios sistemas jurídicos y administrativos, puedan mantener, reforzar o crear a nivel nacional leyes e instrumentos normativos para adaptar el tema a sus propias realidades siempre con el fin de proteger, promover y supervisar la Convención (Naciones Unidas , 2008).

De igual manera cada país se encuentra en la facultad de establecer organismos gubernamentales que serán los encargados de controlar las cuestiones mencionadas en esta ley y mediante recopilación de datos, estadísticas e informes cada Estado será capaz de permitir un control por parte del Comité de Discapacidades, en representación de Secretario General de la ONU y el Consejo Económico y Social, sobre los avances que ha realizado cada país velando el pleno cumplimiento de los derechos humanos, generando un marco normativo internacional que influye en el trabajo de inclusión en cada uno de los Estados (Walker & Beria, 2008).

Por su parte, el Protocolo Facultativo es una adenda a la Convención ya mencionada, este documento ratifica la validez del instrumento principal, pero permite realizar modificaciones, ampliaciones o complementaciones en algunos aspectos de la Convención. Dicho Protocolo permite a los ciudadanos de los Estados efectuar denuncias al Comité cuando existan violaciones de la Convención en cada país, con el objetivo de asegurar su pleno cumplimiento (Naciones Unidas , 2008). A su vez, esta herramienta permite al Consejo sobre los derechos de las personas con discapacidad hacer investigaciones cuando se sabe que uno de sus Estados ha cometido violaciones graves o sistemáticas de la Convención. Dicho de otra manera, mediante el Protocolo Facultativo cada Estado Parte reconoce la competencia del Comité permitiendo así la recepción de denuncias realizadas por una persona o un grupo de personas que han sido víctimas de violación en cuestión de derechos en cualquier Estado (Naciones Unidas , 2008).

El Comité analizará toda denuncia recibida siempre y cuando la misma no sea anónima, no sea incompatible con los principios de esta Convención, la evidencia sea fidedigna y cuando no se hayan agotado todos los recursos internos disponibles o estos no logren generar una solución a la denuncia (Naciones Unidas

, 2008). Al existir una acusación, el Comité tiene la potestad de realizar investigaciones de manera confidencial para analizar cuál ha sido la falla del Estado en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad y de esa manera realizar las respectivas sugerencias y recomendaciones aunque existe la posibilidad que al momento de firmar la ratificación de este Protocolo un Estado puede no reconocer la competencia investigativa del Comité, pero deberá cumplir a cabalidad las modalidades legislativas de la Convención. El Protocolo Facultativo estará sujeto a ratificación solo a aquellos Estados que hayan ratificado la Convención o se hayan adherido a ella (Naciones Unidas , 2008).

1.1.3. EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

La discapacidad en el Ecuador no ha estado exenta de los altos índices de discriminación y violencia que se han visualizado a lo largo de la historia. Este grupo era víctima de asesinato, de infanticidio, eran tratados como castigo de Dios y no como ciudadanos con deberes y obligaciones (Cazar, 2014). La atención y ayuda de estos ciudadanos en el Ecuador comienza hace casi medio siglo pero esta asistencia era de baja cobertura y deficiente. La unión de padres de familia y algunas organizaciones privadas empezaron a intervenir en el tema pero siempre bajo los pensamientos de beneficencia y caridad y no se daba lugar a la intervención normativa y legislativa. Para las décadas de los 40 y 60 se comienzan a ver avances en temas de educación para las personas con discapacidad pero no es hasta la década de los 70, debido a la estabilidad que produjo el boom petrolero, que el Estado y el sector público comienzan a intervenir y actuar a favor de esta problemática en temas de salud, educación, bienestar social y es a partir de esta época que la idea de discapacidad comienza a cambiar en el Ecuador dando paso a diversos instrumentos, normativas y reglamentos que regularan la vida y la estabilidad de estas personas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

Entre los instrumentos normativos que se han elaborado para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en el Ecuador constan la creación del CONAREP (Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional) creado en 1973 con el fin de diagnosticar y evaluar la formación profesional y la inserción laboral

al mismo tiempo que mediante un decreto se da el origen a la exoneración de impuestos en la importación de vehículos para este conjunto de individuos. En 1997 se crea la Ley General de Educación la misma que señala que es obligación y responsabilidad del Estado garantizar a las personas con discapacidad una educación especial dando paso a la creación a la primera unidad de educación especial dos años después (Ordoñez, 2011).

En el año 1980 se visualizan avances en temas de salud, se crea la División Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud para encargarse de la ejecución de proyectos de rehabilitación funcional. Desde el año 1981 a 1984 se dio una ampliación en la cobertura asistencial brindando unidades médicas de seguridad social, que antes beneficiaban solo a los afiliados, a todos los ciudadanos a lo largo de las provincias ecuatorianas (Peña, 2010).

En 1982 se remite la Ley de Protección del Minusválido, enunciados creados para velar por las personas con discapacidad, instrumento con el que se crea la DINARIM (Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido) generado por el Ministerio de Bienestar Social y al cual se le asignó el control y gestión del trabajo nacional sobre esta realidad. Esta entidad sirvió como reemplazo del CONAREP y se dio atención directa a las personas con discapacidad en temas de educación especial, protección, capacitación ocupacional e integración laboral. A la par, se crearon diversos centros de rehabilitación y centros de educación especial dependientes del INNFA (Instituto Nacional del Niño y de la Familia) así como distintas ONGs como es el caso de ASENIR Asociación de Niños con Retardo), SERLI (Sociedad Ecuatoriana Pro-Rehabilitación de los Lisiados), Fundación Hermano Miguel, Fundación Ecuatoriana de Olimpiadas Especiales, entre otros (Peña, 2010).

En 1991 se publica el I Plan Nacional de Discapacidades, el cual mediante la iniciativa del INNFA y los Ministerios de Salud, Educación y Bienestar Social y a través de un trabajo multidisciplinario e interinstitucional de la CIASDE (Comisión Interinstitucional de Análisis de la situación de las Discapacidades en el Ecuador, creada en 1989, busca satisfacer las necesidades y garantizar una protección integral en cada una de las esferas de este plan. Todos los esfuerzos

logrados hasta esta fecha por las diferentes entidades ecuatorianas tenían un buen propósito, sin embargo su ejecución fue desordenada lo que ocasiono duplicidad en las actividades y difusión de recursos a lo que se sumó una crisis económica del país generando un abandono y baja efectividad de los servicios direccionados al tema (Cazar, 2014).

Con la intención de crear un orden y un control, el 10 de agosto de 1992 se crea la ley 180 en el Registro N°996, cuyas disposiciones incluye la prevención, atención e integración social de toda persona que presente una limitación física o mental y a su vez busca que las empresas promuevan la contratación de personas con discapacidad en sus instalaciones de manera del que su rol en la sociedad sea el mismo al que cumple el resto de la población. Esta normativa impulsó la atención interinstitucional con un enfoque específico a los derechos humanos y es de esta manera que se crea el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades), entidad autónoma y rectora del tema de en el Ecuador. Esta institución consta con capacidad de dictar y generar políticas, coordinar acciones del sector público y privado a favor de la discapacidad y fomentar las investigaciones sobre esta realidad en el país (International Labour Organization, 1992).

El trabajo del CONADIS se vio reflejado en la década de los 90, donde mediante proyectos y políticas concretas de cobertura nacional se crearon medidas generales y sectoriales, normativas y regulaciones, definición de competencias de los diferentes ministerios y la creación de 5 federaciones nacionales para promover y fortalecer el trabajo de las organizaciones de y para las personas con discapacidad. Las 5 federaciones son encargadas y especializadas en diferentes ámbitos como es la FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física), la FENCE (Federación Nacional de Ciegos del Ecuador), la FENASEC (Federación Nacional de Sordos del Ecuador), la FEPAPDEM (Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con Discapacidad Intelectual, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down) y la FENODIS (Federación Nacional de ONG para la atención de la discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

El 25 de septiembre del 2012 se publica en el suplemento del Registro Oficial N°796, la Ley Orgánica de Discapacidades la cual mediante cambios institucionales asegura la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación y a su vez, la garantía del ejercicio de los derechos humanos y constitucionales. Más adelante mediante el decreto del 30 de mayo del 2013 se crea la SETEDIS (Secretaría Técnica de Discapacidades) con el fin de continuar el proyecto pro discapacidad alcanzado hasta el momento en el país y convirtiéndolo en un eje prioritario en las acciones nacionales, el mismo que requiere de atención especial así como una asignación de recursos ya sean económicos o humanos (Cazar, 2014).

1.2. MARCO LEGAL ECUATORIANO SOBRE DISCAPACIDADES EN EL ECUADOR

Los avances conseguidos en el Ecuador en temas de discapacidad han sido el resultado del trabajo en conjunto del Gobierno, el sector privado y la sociedad civil, bajo un modelo internacional que busca garantizar el bienestar y el pleno ejercicio de los derechos de este grupo de personas. En este subcapítulo se hace un análisis y un recuento de todas las leyes, códigos, normas e instrumentos que condicionan la inclusión social de las personas con discapacidad en el país.

1.2.1. El CONADIS, LAS FEDERACIONES NACIONALES Y LA SETEDIS

El esfuerzo realizado en esta materia ha tomado cada vez mayor relevancia en el Ecuador y con el fin de controlar, regular y legitimar este compromiso para crear una sociedad más solidaria e inclusiva se creó el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades), institución autónoma de carácter público originada a través de la Ley 180 sobre discapacidades. Las atribuciones de esta entidad son de alcance nacional y su conformación es democrática por lo que es necesaria la participación de todas las organizaciones públicas y privadas que se encuentran de alguna manera vinculadas de forma directa con el tema de la discapacidad. Con la creación del CONADIS se da paso a una etapa de transformación en el Ecuador porque además de ejecutar y formular políticas o normativas, esta institución se encargó de fortalecer las organizaciones de personas con discapacidad, creó una Red Nacional de ONGs a nivel nacional y a más de coordinar el trabajo de

diferentes entidades tanto públicas y privadas se concentró en la sensibilización comunitaria sobre esta realidad (International Labour Organization, 1992).

Para fortalecer estas acciones, la Constitución de 1998 de la República del Ecuador reconoce por primera vez en la historia del país a la comunidad con discapacidad lo que significa un avance para este grupo social. Dentro del Capítulo II sobre los Derechos Civiles de dicha Constitución, el artículo 23 establece la igualdad ante la ley sin importar la edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole. Así mismo a lo largo de este instrumento normativo se establecen cada uno de los derechos que las personas con discapacidad poseen dentro del territorio como salud, educación y atención prioritaria (Ordoñez, 2011).

En el año 2008, la Constitución de la República mediante sus artículos 156 y 157, establece el protocolo en cuanto a los consejos nacionales de igualdad los mismos que constituyen órganos responsables de controlar el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución y en diversos instrumentos internacionales sobre derechos. Se implantan 4 principales atribuciones para los consejos nacionales de igualdad, la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en temas de género, etnia, generacional, interculturalidad y de discapacidad. El artículo 157 afirma que los consejos nacionales de igualdad se integrarán de manera paritaria por la sociedad civil y el Estado y se encontrarán presididos por un apoderado de la Función Ejecutiva. Estas entidades se regularán mediante los principios de alternabilidad, participación democrática, inclusión y pluralismo (Muñoz, 2014).

Es de esta manera que en el 2008 el CONADIS pasa de ser el Consejo Nacional de Discapacidades a ser el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades obteniendo vigencia permanente y absoluta potestad en el tema de discapacidad en el Ecuador y siguiendo con las atribuciones estipuladas en la Constitución de la República (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017), el CONADIS trabaja en:

Formulación: De políticas y herramientas de gestión pública y nacional con el fin de erradicar todo tipo de desigualdad o discriminación que afecta a la vida cotidiana de las personas con discapacidad en el país mediante un proceso de coordinación entre representantes del Estado, la sociedad civil y el sector privado (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

Transversalización: Del principio de igualdad y las políticas públicas que lo promueven para plasmar una cultura de no discriminación en el país en temas de discapacidad y en la planificación institucional de las entidades estatales para proteger y garantizar el pleno cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias en todo el territorio nacional (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

Observancia: Tanto en el participación de la sociedad civil como en la rendición de cuentas de los organismos estatales involucrados en el trabajo por la discapacidad y la planificación de políticas públicas en este tema. El CONADIS debe vigilar el cumplimiento de la legislación nacional e institucional de los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

Seguimiento y Evaluación: En el cumplimiento de las políticas públicas instauradas para el bienestar de la población con discapacidad por los organismos y entidades del Estado así como sus presupuestos, resultados e impactos para garantía y cumplimiento de los derechos humanos y la no discriminación (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

El objetivo principal del CONADIS es alcanzar el pleno cumplimiento de cada una de las atribuciones que posee en todo el territorio nacional, en todos los niveles del gobierno y en el sector público y privado para asegurar la vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias. La entidad busca impulsar e instaurar el principio de la igualdad y la no discriminación de acuerdo a la Constitución de la República, los Instrumentos Internacionales Vigentes, la Ley Orgánica de Discapacidades y los Consejos Nacionales para la Igualdad. Por otra parte la visión del CONADIS aspira en ser

la institución líder en políticas públicas de discapacidad en el país para convertirse en un referente internacional en el tema por medio de la aplicación de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades para lograr una ejecución eficiente, eficaz y efectiva (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

Con el fin de generar un mayor control y una ejecución de políticas más organizada y especializada, el CONADIS creó las cinco Federaciones Nacionales para la discapacidad, cada una concentrada en un área diferente para proteger e integrar a cada una de las personas que presenten una limitación en el país. Esta sinergia institucional ha sido un avance significativo en el tema donde se ve envuelta la participación de la sociedad civil y las organizaciones que trabajan por la discapacidad. El objetivo de las Federaciones Nacionales es similar al del CONADIS sin embargo sus estrategias operativas y la canalización de fuentes para el financiamiento institucional son distintas. Cada una de las Federaciones Nacionales cumple un objetivo específico con el fin de satisfacer todas las necesidades de las diferentes discapacidades tanto en temas de derechos, inclusión y participación para contribuir así en el desarrollo del Ecuador (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

Las Federaciones Nacionales de y para las personas con discapacidad, hasta el año 2015, agrupan a 117 organizaciones de personas con diferentes tipos de discapacidad, de igual manera, tienen cobertura en 21 provincias del país a excepción de Bolívar, Santa Elena y Galápagos. Los proyectos, programas y beneficios que ofertan estas federaciones son dirigidos a sus organizaciones miembros, a las personas con discapacidad y a sus familias en temas de capacitación y seguridad de derechos humanos los cuales son pilares fundamentales de sus metas y objetivos. Estas instituciones también trabajan, aunque en menor medida, en la inclusión laboral, educación, asesoría, comunicación, servicio de intérpretes de lengua de señas y rehabilitación (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

El trabajo que realizan las federaciones es variado por lo que cada uno de sus programas se direcciona a problemáticas diferentes. En el 2009, un diagnóstico situacional de las federaciones nacionales fue realizado por el CONADIS el

mismo que evidencio las principales demandas del sector entre los cuales se destacan temas como la gerencia de proyectos con un 21% de demanda, protección de los derechos de las personas con discapacidad con un 14%, fuentes de financiamiento accesibles con 14%, liderazgo 13%, desarrollo organizacional 13% y en una menor demanda temas como negociación de conflictos 5%, conocimiento de la ley y participación ciudadana 5% y conocimiento de la Constitución en un 3%. Este análisis identificó que el principal problema que deben afrontar las federaciones nacionales es la limitación que existe en el recurso económico destinado a cubrir gastos administrativos. Por esta razón y tras este diagnóstico el CONADIS ha trabajado para satisfacer la demanda de las personas con discapacidad mediante el trabajo y la especialización de cada una de sus federaciones nacionales (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

FEDERACIÓN NACIONAL DE CIEGOS DEL ECUADOR

La FENCE (Federación Nacional de Ciegos del Ecuador) fue creada el 12 de abril 1985 durante el segundo congreso nacional de ciegos en el Ecuador y obtiene su personería jurídica el 17 de Julio de 1987, desde esta fecha la institución ha atravesado diversas transformaciones y reformas generacionales que han permitido alcanzar un trabajo sistemático para las personas con afectaciones visuales en el Ecuador. La sede de FENCE se encuentra en la ciudad de Cuenca y según su presidente, Mario Puruncajas, el principal objetivo de esta federación es impulsar el desarrollo y la integración social, cultural, educacional y económica de las personas con discapacidad visual a través de proyectos y programas que buscan mejorar su calidad de vida mediante el trabajo de organismos públicos y privados, nacionales e internacionales. En cuanto a su visión FENCE busca ser una organización competitiva y eficiente capaz de impulsar políticas de acción social sostenibles para crear una sociedad inclusiva para este grupo de personas (FOAL, 2017).

La FENCE trabaja mediante un plan estratégico con el fin de culminar las metas trazadas en sus proyectos, de esta manera se enfoca en crear políticas al interior de su institución para brindar servicios de calidad en un trabajo conjunto

con las instituciones públicas y privadas del país que trabajan por el cumplimiento de los derechos e inclusión de la discapacidad en el Ecuador. Los esfuerzos por mejorar la situación de este grupo depende de la cooperación internacional en la cual interactúa el Ecuador, por esta razón el trabajo y proyectos que lleva a cabo la FENCE no serían posible sin el apoyo económico de instituciones internacionales que trabajan por la discapacidad visual como es el caso de la Federación Central para Impedidos Visuales de Finlandia y la Fundación Once para Latinoamérica y así también la colaboración de instituciones nacionales tales como el Ministerio de Educación y el Ministerio de Inclusión Económica y Social (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

La FENCE posee 40 organizaciones de y para personas con discapacidad distribuidas en 22 provincias del país a excepción de Bolívar y Galápagos. Se estima que los beneficiarios de los proyectos y programas de esta enditad son 4368 ciudadanos de los cuales alrededor de 1700 son beneficiarios directos de su trabajo. Dentro de su administración central y en sus dependencias trabajan 230 personas de las cuales 198 tienen una discapacidad visual. Por otra parte la FENCE trabaja en las relaciones interinstitucionales de carácter internacional por lo que está afiliada a instituciones como la UMC (Unión Mundial de Ciegos), IBSA (International Blind Sports Federation), ULAC (Unión Latinoamericana de ciegos) y a la READIS (Red Iberoamericana de Discapacidades) (FOAL, 2017).

FEDERACIÓN NACIONAL DE ORGANISMOS NO GUBERNAMENTALES PARA LA DISCAPACIDAD

La FENODIS (Federación Nacional de Organismos no Gubernamentales para la Discapacidad) es una entidad cuya creación se dio en 1992 en la ciudad de Guayaquil y fue reconocida en 1994 mediante acuerdo del Ministerio de Inclusión Económica y Social, convirtiéndose en una organización nacional de la sociedad civil la misma que no tiene fines de lucro, es arreligiosa, apolítica, organizada en 7 núcleos territoriales (Pichincha, Guayas, Azuay, Loja, Cotopaxi, Sierra Centro, Los Ríos y Manabí) que agrupa a las organizaciones no gubernamentales de y para la discapacidad. La FENODIS trabaja bajo una visión y una perspectiva integral, intersectorial y transdisciplinaria para fomentar el fortalecimiento, el

posicionamiento y la sostenibilidad de las Organizaciones No Gubernamentales afiliadas a esta Federación las mismas que ofrecen capacitación, información y asesoría para desarrollar una cultura organizacional dentro de las mismas y sistemas de alta gestión. Un pilar elemental para el trabajo de esta institución es la protección y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad para alcanzar un movimiento asociativo de las mismas (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones de la Sociedad Civil, 2017).

FENODIS es una organización de segundo grado debido a que agrupa diversas instituciones dedicadas al trabajo por la discapacidad, esta federación agrupa 53 organizaciones y fundaciones del sector privado con el fin de asesorar, capacitar y otorgar asistencia a sus federados. Sus núcleos territoriales ofertan servicios de información y direccionamiento hacia las instituciones que forman parte de esta red para que reciban atención individual según cada una de sus necesidades, también se brinda asesoramiento tanto financiero como legal y protección en temas de derechos humanos. Los proyectos ejecutados por esta institución son a través de alianzas estratégicas con Gobiernos locales, PEYDI (Programación Estratégica y Desarrollo Institucional), Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, CONADIS, COMEDIS (Consejo Metropolitano de Discapacidades), BID, entre otras instituciones (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

FEDERACIÓN NACIONAL DE PERSONAS SORDAS DEL ECUADOR

La FENASEC (Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador) es una organización de carácter nacional que agrupa asociaciones de diferentes provincias del país, fue fundada el 26 de abril de 1986 en la ciudad de Quito y fue constituida de manera legal en 1992 por el Ministerio de Bienestar Social. Esta entidad se encuentra inscrita en el registro Nacional de Organizaciones No Gubernamentales del CONADIS y desde 1995 es filial de la Federación Mundial de Sordos. La visión de esta Federación es constituirse como emblema en la búsqueda y consolidación del Buen Vivir de la comunidad sorda ecuatoriana por lo que se dedican a la representación de los intereses de las personas sordas, a la prestación de servicios de calidad a la comunidad sorda y a sus familias y a la

actualización, sociabilización, conservación y defensa de la lengua de señas en el Ecuador. Por otra parte, su misión es trabajar en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas sordas en el Ecuador, reconociendo sus potencialidades y defendiendo los derechos estipulados en la ley con la creación de programas que respondan a sus aspiraciones y necesidades (FENASEC, 2017).

La FENASEC reúne a la Comunidad de Sordos, la cual se encuentra personificada por sus diferentes asociaciones u organizaciones y su principal objetivo es trabajar por el reconocimiento, respeto y preservación de su cultura e identidad lingüística. La sensibilización es uno de sus principales fundamentos para dar a conocer la importancia de la lengua de señas la cual es su lengua natural para así acercar a ambas comunidades y eliminar todo tipo de barrera de comunicación creada en la sociedad. Por esta razón la FENASEC se interesa en la educación especializada que debe recibir la comunidad sorda del país. Esta entidad busca trabajar en la mejora educativa de estudiantes con discapacidad auditiva para fortalecer el dialogo y el intercambio de experiencias y así garantizar un sistema educativo equitativo, integral e inclusivo (FENASEC, 2017).

La lengua de señas es el principal elemento de esta institución por lo que se creó una comisión de lengua de señas con la función de investigar de manera práctica y teórica esta herramienta de comunicación. La FENASEC tiene con 18 asociaciones de personas sordas las mismas que están distribuidas en 12 provincias del país. Esta organización tiene una cobertura de alrededor 500 beneficiarios en el país, ofertando servicios de inserción laboral, capacitación y promoción de la defensa de los derechos de las personas con discapacidad auditiva. Mantiene alianzas estratégicas con el Gobierno Provincial de Pichincha, Universidad Metropolitana, Agencia de Cooperación Internacional Japonesa y el CONADIS para la obtención de financiamiento económico, asistencia técnica y capacitación (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

FEDERACIÓN ECUATORIANA PRO ATENCIÓN A LA PERSONA CON DEFICIENCIA MENTAL, PARÁLISIS CEREBRAL, AUTISMO Y SÍNDROME DE DOWN

La FEPAPDEM (Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con Deficiencia Mental, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down) es una

organización nacional sin fines de lucro constituida de manera legal en 1987 por el Ministerio de Salud Pública para brindar servicios de capacitación y formación en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias. La FEPAPDEM reúne madres, padres, familias, profesionales y personas con discapacidad intelectual a través de asociaciones jurídicas que tienes reconocimiento a nivel nacional y dispone de una oficina central en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca. El principal objetivo de esta organización es mejorar las vidas de las personas con discapacidad intelectual mediante el ejercicio de sus derechos, la igualdad de oportunidades y la responsabilidad de la sociedad a favor de este grupo de personas (FEPAPDEM, 2014).

FEPAPDEM nace de la necesidad de padres y madres de niños con discapacidad mental, Autismo y Síndrome de Down de reconocer sus derechos y alcanzar oportunidades que garanticen su futuro por lo que la Federación trabaja bajo una política social asociacionista para favorecer el movimiento de las personas con discapacidad intelectual mediante un trabajo colaborativo. Por otra parte FEPAPDEM mantiene una activa participación internacional, en 1988 pasó a ser parte de Inclusión Internacional, organismo internacional que agrupa asociaciones de y para la discapacidad intelectual a nivel mundial, también es miembro fundador de Inclusión Latinoamericana desde 1991 lo que ha creado la oportunidad de crear alianzas estratégicas a nivel regional. Tiene apoyo económico de la Dirección de Discapacidad del Ministerio de Inclusión Económica y Social (FEPAPDEM, 2014).

FEPAPDEM trabaja con 34 asociaciones de personas con discapacidad intelectual, las cuales se encuentran ubicadas en 9 provincias del Ecuador y trabaja con alrededor de 1500 miembros en todo el país y de los cuales participan 350 personas mayores de edad. Sus coordinaciones provinciales se encuentran en El Oro, Los Ríos, Manabí, Loja, Chimborazo, Carchi y Morona Santiago, y posee también un Centro de Documentación en Guayaquil (FEPAPDEM, 2014).

FEDERACIÓN NACIONAL DE ECUATORIANOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

La FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) es una organización de derecho privado la cual no tiene fines de lucro, fue creada el 26 de junio de 1992 y hasta el 2015 se vio conformada por 56 asociaciones a nivel nacional de personas con discapacidad física. FENEDIF es la organización de la sociedad civil más grande que trabaja por el tema de la discapacidad en el país, su plan de trabajo está basado en un proceso de desarrollo sostenido que trabaja con 160 colaboradores con el fin de ampliar la cobertura de los servicios ofertados para mejorar la atención a sus beneficiarios y a sus movimientos asociativos filiales cumpliendo con las políticas públicas sectoriales de la discapacidad en el Ecuador (FENEDIF, 2017).

Para FENEDIF, una de sus fortalezas se encuentra en sus servicios de capacitación y asistencia técnica en diversos temas referentes a la discapacidad siempre en un trabajo en conjunto con las diferentes entidades afines al tema. Esta organización busca fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación especializada, intercambio de experiencias, recursos e información para alcanzar autonomía y sostenibilidad en el desarrollo de las personas con discapacidad física. Trabaja bajo un ideal asociativo de la discapacidad el mismo que es sólido, visible, sostenible, con protagonismo social, con líderes capaces para generar una sociedad inclusiva de igualdad de deberes y derechos (FENEDIF, 2017).

FENEDIF busca alcanzar el reconocimiento de las personas con discapacidad física, así como sus derechos, intereses y necesidades frente a los gobiernos locales, provinciales y nacionales y a su vez trabaja por establecerse como el protagonista de cambios tangibles que permitan construir un mundo más inclusivo y equitativo. Sus 56 asociaciones se encuentran distribuidas en 19 provincias a excepción de Bolívar, Imbabura, Galápagos, Santo Domingo de los Tsáchilas y Santa Elena. Cada una de estas asociaciones tiene entre 80 a 100 miembros creando un total de 3700 socios a nivel nacional impulsando la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos. FENEDIF no cuenta con recursos propios ya sean económicos o técnicos por lo que ha generado alianzas estratégicas con diversas organizaciones nacionales e internacionales que favorecen a la discapacidad como el MIES, CONADIS, Banco Interamericano de Desarrollo, Banco Mundial, entre otras instituciones (FENEDIF, 2017).

SECRETARÍA TÉCNICA PARA LA GESTIÓN INCLUSIVA EN DISCAPACIDADES

La SETEDIS (Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades) fue creada el 30 de mayo del 2013 como Secretaría Técnica de Discapacidades, pero en 2015 se convirtió en una entidad de gestión la misma que fue adscrita a la Vicepresidencia de la República durante la gestión del ex Vicepresidente, Lenin Moreno y fue la encargada de la gestión de programas de atención gubernamental a las personas con discapacidad. Entre sus principales funciones consta el trabajo por la accesibilidad universal, la investigación técnica y científica, la inclusión de las personas con discapacidad, el desarrollo de programas de inclusión participativa y productiva, gestión inclusiva del riesgo y la cooperación internacional. La SETEDIS es la entidad rectora de los programas Manuela Espejo (atención médica para personas con discapacidad) y Joaquín Gallegos Lara (bono para las personas que tienen a cargo una persona con discapacidad) creados en 2009. Para el año 2015, su número de servidores era de 221 personas y su presupuesto de trabajo fue alrededor de 5 millones de dólares (Vicepresidencia de la República , 2017).

1.2.2. INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE INFLUENCIARON LA CREACIÓN DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES.

Tras la influencia que la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad tuvo a nivel mundial y tras los avances del Estado Ecuatoriano por concretar acciones a favor de las personas con discapacidad y equiparar sus oportunidades, nace la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento, normativas encargadas de asegurar la prevención, la detección oportuna, la habilitación y la rehabilitación de la discapacidad en el país para garantizar la plena vigencia y total ejercicio de los derechos de estas personas. Es así como la atención a este grupo social se genera mediante un control sistematizado mediante instrumentos normativos y acciones positivas para regular el trabajo de la sociedad civil, de los grupos y organizaciones de y para la discapacidad y las personas con discapacidad con el fin de crear una sociedad más incluyente y equitativa.

La Ley Orgánica de Discapacidades nace tras la influencia, el modelo y la normativa mundial de la Convención Sobre las Personas con Discapacidad de la ONU, máximo instrumento internacional en promover, proteger, y asegurar el ejercicio de los derechos humanos, la igualdad y no discriminación y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, el cual el Ecuador suscribió y ratificó en marzo del 2008 (Naciones Unidas , 2008).

Así también nace del trabajo regional y continental de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, instrumento generado por la OEA (Organización de estados Americanos) en 1999, este es un instrumento de carácter jurídico internacional creado para la protección de las personas con discapacidad dentro del territorio americano. Para este instrumento se entiende por persona con discapacidad a aquella que tiene una deficiencia física, mental o sensorial ya sea permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer actividades. La discriminación es el principal obstáculo que esa convención busca erradicar por lo que compromete a los Estados a formular políticas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole con el fin de garantizar un óptimo estilo de vida para las personas con discapacidad que contenga accesibilidad e igualdad de oportunidades (Organización de Estados Americanos , 2012).

De igual manera los compromete a trabajar en la prevención de todo tipo de discapacidad, la detección temprana, intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y la sensibilización de la población. Los Estados deberán concentrarse en la cooperación, la investigación y el desarrollo de recursos para proveer una vida independiente a sus ciudadanos. Se promoverá la participación de la sociedad civil, entidades públicas y organizaciones no gubernamentales de y para la discapacidad y para dar seguimiento al cumplimiento de estas estipulaciones se creará un Comité con un delegado de cada Estado parte (Organización de Estados Americanos , 2012).

La Ley Orgánica de discapacidades se origina tras el esfuerzo nacional por la discapacidad por lo que la Constitución de la República del Ecuador del 2008

es pilar fundamental para la creación de dicha ley. Dentro de esta herramienta normativa se establecen 21 artículos y una disposición transitoria en temas de discapacidad, la defensa de los derechos de este grupo y la responsabilidad del Estado Ecuatoriano en el cumplimiento de los mismos. En este sentido, El Ecuador ha establecido normas constitucionales para garantizar y amparar los derechos humanos de las personas con discapacidad. El artículo 10 de la Constitución Nacional establece que todas las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades, y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales por lo que las personas con algún tipo de discapacidad, se verán amparadas por una normativa legal que busca proteger y asegurar el cumplimiento y ejercicio de los derechos humanos de este grupo (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

El artículo 11 establece que el ejercicio de los derechos en el país se regirá por tres principios. En primer lugar todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos y oportunidades por lo que la ley sancionará todo tipo de discriminación, es así como se estipula que ninguna persona puede ser discriminada al poseer un tipo de discapacidad y el Estado Ecuatoriano adoptará medidas de acción para promover la no discriminación a favor de los ciudadanos que se encuentran en situación de desigualdad. En segundo lugar, los derechos y las garantías que se establecen en esta Constitución y en los diferentes instrumentos internacionales son de inmediata y directa aplicación por parte de cualquier servidora o servidor público, administrativo y judicial. Es deber principal del Estado el respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

La Constitución del Ecuador hace referencia a los derechos de las personas de atención prioritaria, grupo conformado por las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas privadas de la libertad, personas con discapacidad y aquellos quienes padecen de enfermedades catastróficas o de alta complejidad. A su vez recibirán atención prioritaria las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, desastres naturales o antropogénicos y maltrato infantil. El Estado presta especial atención y protección a los ciudadanos en estado de vulnerabilidad. Derechos

como la libre comunicación, la información, la creación de medios de comunicación social, el acceso y el uso de toda forma de comunicación o la movilidad humana son garantizados por este instrumento (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

Dentro de la sección sexta de la Constitución se habla de las personas con discapacidad, en el artículo 47 se establece que el Estado Ecuatoriano está encargado de políticas de prevención de cualquier tipo de discapacidad y con un trabajo conjunto entre la sociedad y la familia, se busca alcanzar una equiparación de oportunidades para alcanzar la integración social de este grupo.

Se reconoce como derechos de estos individuos la atención especializada tanto en entidades públicas como privadas que prestan servicios de salud para las necesidades específicas de estas personas incluyendo la provisión de medicamentos de forma gratuita, la rehabilitación integral y la asistencia permanente, rebajas en los servicios de transporte público y espectáculos, exenciones tributarias, el trabajo en condiciones justas y en igualdad de oportunidades para fomentar sus capacidades mediante políticas que permitan su inserción, una vivienda adecuada con facilidades de acceso y aquellas que no tengan donde residir o carezcan de cuidado podrán acceder a centros de acogida para su albergue, una educación especializada para desarrollar sus habilidades para su participación e inserción social, atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, acceso de forma adecuada a todos los bienes y servicios y acceso a mecanismo y medios alternativos de comunicación (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

Es obligación del Estado garantizar una vida digna a cada uno de sus ciudadanos, por esta razón el artículo 48 de la Constitución garantiza a las personas con discapacidad: inclusión social y participación política, social, cultural, educativa y económica mediante políticas y programas tanto públicos como privados para fomentar su inserción en la sociedad. También se otorgará becas de estudio, créditos y rebajas o exoneraciones tributarias con el fin de motivar actividades productivas y financieras por parte de este grupo social (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

Por otra parte, se menciona la implementación de programas de asistencia y atención integral con el objetivo de desarrollar su personalidad, fomentar su autonomía y disminuir su nivel de dependencia. Este artículo establece que se garantizará el pleno ejercicio de los derechos de este grupo de personas y la ley se encargará de sancionar el abandono, el trato inhumano o degradante y la discriminación. La participación de la familia en esta realidad es trascendental motivo por el cual el artículo 49 dice que las personas que atiendan a una persona con discapacidad, que requieran cuidado permanente, se verán amparadas por la Seguridad Social y recibirán de manera periódica capacitación para ofrecer una atención de alta calidad (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

Dentro de estos decretos constitucionales se mencionan derechos referentes a las personas privadas de libertad, las mismas que al tratarse de personas adultas mayores, enfermas, con discapacidad o cualquier persona que sea parte de los grupos de atención prioritaria, pueden acceder a tratamientos preferentes y especializados o en su defecto, contar con medidas de apoyo y protección hacia niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad o adultos mayores que se encuentren bajo el cuidado o dependencia de una persona privada de libertad (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

Los derechos a la participación, a la libertad y de protección de las personas con discapacidad también son mencionados dentro de este instrumento normativo, las ecuatorianas y ecuatorianos tienen derecho a desempeñar cargos como funcionarios públicos en base a sus méritos y capacidades para equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito productivo y laboral. Se garantiza una vida libre de violencia en el ámbito público y privado por lo que se adoptarán medidas para sancionar, eliminar y prevenir toda forma de violencia, esclavitud y explotación a todas las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Por estos motivos la ley ofrece procedimientos especiales y expeditos para sancionar todo tipo de crimen y violencia a cualquier persona que por motivo de sus particularidades, requieren un mayor grado de protección. En lo que se refiere a los derechos políticos, toda persona goza del

derecho al voto universal, directo, secreto y escrutado de manera pública, sin embargo, el voto es facultativo en el caso de este gremio (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

Las formas de trabajo y su retribución, se mencionan en el capítulo sexto de la Constitución, se establece que toda ciudadana y ciudadano tendrá derecho a trabajar sin importar su condición; el artículo 330 garantiza la inserción y accesibilidad, en igualdad de oportunidades y condiciones, al trabajo remunerado de las personas con cualquier tipo de discapacidad. Se crearon servicios sociales de ayuda especial para facilitar la actividad de estas personas por lo que se prohíbe la disminución de la remuneración del trabajador con discapacidad. Además se reconoce como labor de carácter productivo al trabajo que no es remunerado, aquel que se dedica al auto sustento y al cuidado humano, por esta razón se ha creado un régimen laboral con el fin de facilitar los servicios, la infraestructura, y los horarios de trabajo y a su vez proveer servicios de atención a personas con discapacidad con el fin de que los trabajadores desempeñen sus actividades laborales (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

En la Constitución de la República del Ecuador se hace referencia a los derechos básicos que tiene una persona con discapacidad como son el caso de la inclusión y la equidad para fomentar la igualdad en la diversidad y la no discriminación y priorizar la atención a aquellos grupos que se considere que requieran especial atención como es el caso de las personas con discapacidad. También se garantiza el derecho a la educación especializada y la accesibilidad a la misma, derechos a la salud y garantías de prevención, recuperación y rehabilitación en todos sus niveles, derechos a la seguridad social el mismo que será universal obligatorio y cubrirá las contingencias en temas de discapacidad y el derecho a la cultura física y tiempo libre donde se promueve la educación física, el deporte y la recreación (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

La sexta disposición transitoria de la Constitución establece que los consejos nacionales de niñez y adolescencia, discapacidad, mujeres, pueblos y nacionalidades indígenas, afro ecuatorianos y montubios se construirán como

consejos nacionales para la igualdad por lo que deben adecuarse a lo estipulado en la Constitución transformando así al Consejo Nacional de Discapacidades en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (Asamblea Nacional - Comisión de Regularización, 2008).

1.2.3. LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

La Ley Orgánica de discapacidades, creada en el 2012 es el instrumento encargado de garantizar de manera legal cada uno de los derechos que posee una persona con discapacidad en el Ecuador. Dentro del capítulo I se habla sobre el objeto de esta ley el mismo que busca asegurar la prevención, detección, habilitación y rehabilitación de la discapacidad en el país para conseguir así una plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución de la República y en los tratados e instrumentos internacionales (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

Esta ley está dirigida y protege a todas las personas con discapacidad ecuatorianas o a su vez extranjeras que residan en territorio nacional y también a los ecuatorianos que se encuentran en el exterior, a las familias, apoderados legales y personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas que no tienen fines de lucro, encargadas del trabajo de atención, asistencia y cuidado de personas con discapacidad, las personas con deficiencia o condición discapacitante se encontrarán amparadas en lo que fuera pertinente. Como fin, esta ley busca establecer un sistema nacional descentralizado en la protección integral de las personas con discapacidad; alcanzar la promoción, prevención, detección habilitación y rehabilitación mediante servicios de calidad; el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad para eliminar todo tipo de discriminación; eliminar el abandono, odio, violencia, explotación y todo abuso de poder y promover la participación de la familia, la sociedad y el sector público para garantizar una plena inclusión y participación (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

Este instrumento normativo se encuentra sujeto a 10 principios rectores; el principal es la no discriminación, ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada a causa de su condición o sus derechos no pueden ser anulados o reducidos, en caso de que así sea, se tomarán acciones afirmativas para generar situaciones de igualdad. In dubio pro hominem, al existir dudas acerca de las disposiciones legales se aplicarán en el sentido más favorable a la protección de las personas con discapacidad. Igualdad de oportunidades, todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a la misma protección legal y a beneficiarse de la ley en la misma medida que el resto de la sociedad. Responsabilidad Social Colectiva, todo ciudadano debe respetar los derechos de las personas con discapacidad y en caso de conocer sobre actos discriminatorios está legitimada para denunciarlos ante la ley (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Celeridad y eficacia, los actos y servicios de carácter público y privado se atenderán de manera prioritaria a las personas con discapacidad, sus requerimientos serán atendidos de manera rápida y eficaz. Interculturalidad; las ciencias, tecnologías, saberes ancestrales, medicinas y prácticas de comunidades, comunas, pueblos y nacionalidades serán reconocidos para el ejercicio de derechos de personas con discapacidad. Participación e inclusión; su participación será protagónica en temas de toma de decisiones, planificación y gestión de asuntos de carácter público para lo que se crearán programas y proyectos pensados en su participación. Accesibilidad; las personas con discapacidad deben tener acceso al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones o cualquier otro servicio e instalación abiertos o de uso público por lo que se debe tomar medidas para facilitar las condiciones necesarias para alcanzar un mayor grado de autonomía en sus vidas. Protección de niñas, niños y adolescentes, respetando su evolución y la preservación de su identidad y la atención prioritaria para otorgar atención especializada y espacios preferenciales (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

La Ley Orgánica de Discapacidades estipula se considera como persona con discapacidad a quienes presenten una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, lo que generará una restricción permanente a su

capacidad biológica, sicológica y asociativa al ejercer actividades esenciales de la cotidianidad en una proporción equivalente al 40% de discapacidad la cual será calificada por la autoridad sanitaria nacional (Ministerio de Salud Pública del Ecuador), según lo estipula el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Así también decreta que una persona con deficiencia o condición discapacitante es aquella que posee una disminución u suspensión temporal de una o de algunas de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales las cuales se presentan como ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír, ver, comunicarse o integrarse a las actividades sociales y que aun siendo sometida a tratamientos o cirugías, su evolución y pronóstico es desfavorable en un plazo mayor a 1 año sin que llegue a ser permanente (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Para que una persona con discapacidad sea amparada por los beneficios que otorga la Ley Orgánica de Discapacidades debe participar en el Subsistema Nacional para la Calificación de la Discapacidad la misma que será creada por la autoridad sanitaria nacional, el mismo que incluirá procedimientos e instrumentos técnicos y será de estricta observancia por medio de sus equipos calificadores especializados. Por su parte, el CONADIS a más de realizar sus respectivas funciones debe dar seguimiento y vigilancia a que el funcionamiento y el proceso del Subsistema Nacional para la Calificación de la Discapacidad sea correcto y eficaz y también debe coordinar con la autoridad sanitaria nacional la evaluación y el respectivo diagnóstico de los ciudadanos con discapacidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

El proceso de calificación será realizado por la autoridad sanitaria nacional por medio del Subsistema Nacional para la Calificación de la Discapacidad para más adelante proceder con la capacitación continua de los equipos calificadores especializados en cada uno de los tipos de discapacidad para que puedan ejercer sus funciones en el área de su especialidad. Esta calificación debe ser solicitada y se realizará a petición del interesado y dentro de la cual se identificará el tipo de discapacidad, el nivel y el porcentaje, esta petición también puede ser realizada por parte de los representantes o de las personas o entidades que estén a su cargo. La calificación será voluntaria, personalizada y gratuita. La autoridad sanitaria

nacional será la responsable de emitir el certificado o el documento que acredite la calificación de la discapacidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Para las personas que presenten una deficiencia o condición discapacitante, la calificación será llevada a cabo por los médicos especialistas del sistema nacional de salud los cuales son acreditados de manera expresa por la autoridad sanitaria. Este certificado expresará la fecha de caducidad, deberá identificar la deficiencia y el porcentaje, la vigencia de este documento no excederá al plazo de un año y el proceso de calificación será gratuito. En el caso de personas ecuatorianas residentes en el exterior la calificación se realizará mediante ayuda diplomática y si solicitan su retorno al país tras su acreditación recibirán apoyo económico y social por parte de las autoridades. La autoridad sanitaria debe capacitar y acreditar al equipo técnico y especializado en la calificación, valoración de la discapacidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

En caso de recalificación o anulación del registro será un derecho de cada persona el solicitarlo y la autoridad sanitaria nacional podrá anular o rectificar la calificación en caso de error, negligencia o dolo del equipo a cargo de la valoración. De ser el caso, la autoridad sanitaria debe notificar al CONADIS y al Registro Civil, Identificación y Cedulación para que se pueda proceder con la anulación o con la rectificación del registro y a su vez notificar a las personas naturales o jurídicas que correspondan (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Tras haber realizado la calificación se procede a la acreditación de la persona con discapacidad, al ser calificada la autoridad sanitaria nacional debe remitir la información obtenida al Registro Civil, Identificación y Cedulación para que se incluya en la cédula de identidad ciudadana la condición de su discapacidad, el tipo, el nivel y el porcentaje. La cédula de ciudadanía que refleje la acreditación y la calificación del registro, será el único documento necesario para acogerse de los beneficios amparados por la presente Ley y también será el único requisito para todo trámite en los sectores público y privado. En el caso de

las personas con deficiencia o capacidad discapacitante el documento requerido para obtener los beneficios de discapacidad será el certificado emitido por el equipo calificador especializado (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La autoridad sanitaria nacional será la responsable de llevar el Registro Nacional de Personas con Discapacidad y con Deficiencia o Condición Discapacitante y de Personas Jurídicas públicas y privadas dedicadas a la atención y al trabajo por la discapacidad, este registro pasará a formar parte del Sistema Nacional de Datos Públicos. Las bases de datos de los registros nacionales de discapacidad deberán tener una interconexión con los organismos de administración pública y diferentes instituciones que ofrecen servicios del sector de la discapacidad para mantener una adecuada actualización de información. Los organismos de salud pública y privada se encuentran en la obligación de reportar a la autoridad sanitaria y al CONADIS el nacimiento de niños y niñas con algún tipo de discapacidad, deficiencia o condición discapacitante guardando siempre la estricta reserva de su identidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

En el segundo capítulo de la Ley Orgánica de Discapacidades se habla sobre los derechos que posee este grupo social, el Estado reconoce y garantiza el ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución, los tratados e instrumentos internacionales y en la presente Ley, los mismos que deben ser de aplicación directa por parte de los funcionarios públicos administrativos y judiciales y por parte de las personas naturales y jurídicas privadas. Mediante organismos competentes se adoptará medidas de acción afirmativa en la ejecución de políticas públicas como garantía del cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, para dicho ejercicio, para su diseño y ejecución se analizará la situación real y condición de vulnerabilidad de la persona con discapacidad para garantizarle los derechos propios de su situación en particular (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

En lo referente a la cooperación internacional, el CONADIS deberá trabajar en coordinación con las autoridades nacionales, los gobiernos autónomos descentralizados y las personas jurídicas de derecho público para la promoción,

difusión y la canalización tanto de los recursos destinados a la atención de la discapacidad como la asesoría técnica, de igual forma las personas jurídicas que no tienen fines de lucro deben notificar al CONADIS sus planes, programas y los recursos adquiridos de la cooperación internacional con el fin de concordar con lo establecido en el Plan Nacional de Discapacidades (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

El Estado garantizará a todo ciudadano con discapacidad el derecho a la salud, el acceso a los servicios de promoción prevención, atención especializada, habilitación y rehabilitación en las entidades de salud tanto públicas como privadas. La atención integral a la salud de este grupo de atención prioritaria se prestará a través de la red pública integral de salud la cual será responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional. La habilitación y rehabilitación son procesos indispensables en la salud de las personas con discapacidad por lo que deben ser presentados de una manera oportuna, efectiva, apropiada y con calidad de servicios de atención con el fin de generación, recuperación, y fortalecimiento de las capacidades y habilidades necesarias para alcanzar la mayor independencia posible (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La autoridad sanitaria nacional acreditará y certificará en el Sistema Nacional de Salud a la persona con discapacidad para más adelante formar parte del Programa Nacional de Genética Humana para prevenir discapacidades. Así también los medicamentos, insumos, ayudas técnicas, órtesis, prótesis y otras tecnologías que compensen la discapacidad serán entregados de manera gratuita. Los programas de soporte psicológico y capacitación periódica para quienes cuiden a una persona con discapacidad serán responsabilidad de la autoridad sanitaria mientras que la Superintendencia de Bancos y seguros se encargará de incluir en sus contratos coberturas y servicios de seguros de vida para personas con discapacidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La educación es otro derecho garantizado por el Estado Ecuatoriano a las personas con discapacidad, estas podrán acceder y culminar sus estudios dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior. En este

caso será la autoridad educativa nacional quien se encargará de promover, la inclusión de estudiantes con discapacidad mediante el trabajo de personal especializado, apoyo técnico y tecnológico, adaptaciones curriculares y todo tipo de accesibilidad en un establecimiento de educación especializada. Para ingresar a un sistema de educación especializada, se debe realizar una evaluación integral, con solicitud y aprobación de los padres o representantes legales, por un equipo multidisciplinario especializado en discapacidades que mediante un informe integral certifique que no fue posible la inclusión del estudiante con discapacidad a un establecimiento educativo regular. El CONADIS será el encargado de coordinar, con las respectivas autoridades, la elaboración y ejecución de programas de educación, formación y desarrollo progresivo (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La autoridad educativa nacional se encargará de la capacitación y formación en todos los niveles y modalidades educativas en temas de discapacidades, la misma también velará y controlará que los establecimientos educativos especializados implementen la enseñanza de los diferentes mecanismos e instrumentos de comunicación para las personas con discapacidad y con la ayuda de los gobiernos autónomos descentralizados todo plantel educativo de todo tipo y modalidad contará con infraestructura, diseño, adaptación curricular, adaptaciones físicas, ayudas técnicas y tecnológicas, participación de guías intérpretes según las necesidades de cada estudiante. Los textos y materiales en Braille serán entregados de manera gratuita así como los instrumentos para el aprendizaje de lengua de señas ecuatoriana para promover la identidad lingüística de las personas sordas. Se busca involucrar como parte de la comunidad educativa a la familia o apoderados que tengan bajo su cuidado a personas con discapacidad así como también se desarrollarán los procesos educativos dentro de las comunidades de para fomentar la inclusión étnica y cultural de forma integral (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Para las personas con discapacidad quienes en sus localidades no exista una unidad educativa pública, recibirá del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo, becas o créditos de educación para asistir a una institución que ofrezca los servicios adecuados así como becas de tercer y cuarto nivel. En cuanto a la

educación bilingüe, los establecimientos especiales trabajarán bajo un modelo de educación intercultural y de educación bilingüe bicultural. En lo que se refiere a la educación, la autoridad educativa nacional implementará equipos multidisciplinarios especializados en todos los niveles educativos para evaluar, dar seguimiento y asesorar a los estudiantes con discapacidad, estos equipos multidisciplinarios especializados estarán conformados por un psicólogo clínico, un psicólogo educacional, un educador especial, un terapeuta de lenguaje u ocupacional según sea la discapacidad del beneficiario para garantizar un sistema educativo nacional incluyente (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La cultura, el deporte, la recreación y el turismo son garantías que ofrece el Estado a las personas con discapacidad mediante un trabajo en coordinación con las autoridades de cada área y del CONADIS en la realización y formulación de políticas públicas que promuevan programas para garantizar los derechos de las personas con discapacidad. El Estado y las autoridades correspondientes se encargarán de promover programas y acciones para la inclusión integración y seguridad en temas deportivos mediante la aseguración de accesibilidad y ayudas de toda índole para su participación en este ámbito. En cuanto al turismo, será garantía del estado la accesibilidad a toda oferta turística con atención prioritaria, servicios con diseño universal, transporte adaptado para personas con discapacidad. Los organismos correspondientes vigilarán que las empresas públicas y privadas promuevan el servicio de tarifas reducidas para personas con discapacidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La sección quinta del capítulo segundo de los derechos de las personas con discapacidad es el que muestra mayor relevancia para los objetivos de esta investigación, las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tiene derecho a un trabajo y a su respectiva remuneración en condiciones de igualdad y eliminando todo tipo de discriminación en prácticas y actividades relativas al empleo (aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de los trabajadores). Políticas públicas concernientes a la formación, empleo, inserción, readaptación, y reorientación ocupacional serán elaboradas por el trabajo en conjunto del CONADIS y la autoridad nacional de

relaciones laborales, así como la oferta de servicios de orientación laboral, facilidades para el desempeño de las personas con discapacidad, promoción de oportunidades, colocación y conservación de empleo (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Los empleadores tanto públicos como privados que tengan en su nómina un número mínimo de 25 empleados se encuentran en la obligación de contratar un mínimo de 4% (1 trabajador) de personas con discapacidad para realizar labores permanentes que se consideren apropiadas a su condición y fomenten su conocimiento, condiciones físicas y aptitudes individuales. Este porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido de manera equitativa en las provincias del país al tratarse de empleadores nacionales y en los diferentes cantones al tratarse de empleadores provinciales. En cuanto a las nóminas de las Fuerzas Armadas, el Cuerpo de Bomberos, la Policía Nacional, Policías Municipales y empresas de seguridad, el cálculo del porcentaje de los empleados con discapacidad será tomado en cuenta solo en el ámbito administrativo. Las labores asignadas a las personas con discapacidad deberán ser acordes a sus potencialidades, destrezas y capacidades mediante el apoyo de implementos técnicos y tecnológicos que faciliten su realización. Para cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral, se tendrá presente a quienes tengan una discapacidad igual o superior a 30% (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Los sustitutos (parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, el cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o cualquier persona que sea responsable del cuidado de una persona con discapacidad severa) tendrán la posibilidad de formar parte del porcentaje de inclusión laboral, este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por trabajador con discapacidad. No será posible para los trabajadores contratar más del 50% del porcentaje de inclusión laboral en sustitutos (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Los empleadores estarán en la capacidad de deducir el 150% adicional del cálculo de la base imponible del impuesto a la renta referente a las retribuciones sociales de cada contrato de personas con discapacidad o sustitutos que se aporten

al IESS, siempre y cuando el contrato no sea parte de la exigencia mínima de los trabajadores que presenten discapacidad, fijado al 4%. Existe la posibilidad de construir centros especiales de trabajo ya sean públicos o privados, los mismos que sean integrados por al menos un 80% de trabajadores con discapacidad, los gobiernos autónomos descentralizados y las autoridades nacionales competentes darán incentivos tributarios para impulsar la creación de estos establecimientos garantizando condiciones adecuadas de trabajo (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Los requisitos y mecanismos de selección de empleo por parte de las instituciones públicas y privadas deberán ser adecuados y adaptados a la facilitación de la participación del grupo con discapacidad, el mismo que gozará de estabilidad especial en su establecimiento laboral. Al existir un despido injustificado de un trabajador que presente discapacidad o de un sustituto, este deberá ser indemnizado con el equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, además de la respectiva indemnización legal (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Concerniente a las personas que adquieran una discapacidad en sus actividades laborales, por caso fortuito o por enfermedad, tendrá derecho a rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación y reinserción. Para la supresión y recorte de puestos no se podrá tomar en cuenta aquellos que sean desempeñados por una persona con discapacidad o una persona que tenga bajo su cuidado a una persona con discapacidad y cuente con el respectivo certificado otorgado por la autoridad sanitaria. Así también, las personas con discapacidad tendrán derecho al goce de permisos para tratamiento o rehabilitación y de permisos emergentes, inherentes a la discapacidad que presente; el permiso por maternidad se extenderá por 3 meses más en caso de niñas o niños con discapacidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales será responsable de realizar seguimientos periódicos para verificar la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad y el cumplimiento del porcentaje y condiciones laborales en las que se desempeñan, en el caso de sustitutos será la

autoridad de inclusión económica y social la encargada de verificar la manutención que recibe la persona con discapacidad. Los establecimientos laborales públicos realizarán programas gratuitos de forma progresiva y permanente de capacitación para que los servidores públicos sean preparados y orientados de manera efectiva hacia una mejor atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Las personas con discapacidad tienen derecho a la vivienda la misma que debe ser digna y adecuada a sus necesidades, estas viviendas deben tener facilidades de acceso y las óptimas condiciones para garantizar la mayor autonomía a estas personas. La respectiva autoridad nacional implementará, diseñará y ejecutará programas y proyectos de vivienda donde las personas con discapacidad tendrán un acceso prioritario y oportuno, además, estos programas ejecutarán políticas para ofrecer incentivos y apoyo en el financiamiento ya sea para la construcción o adquisición de inmuebles o para el mejoramiento y acondicionamiento de las viviendas ya adquiridas. Las autoridades gubernamentales brindarán las facilidades necesarias en cuanto el otorgamiento de créditos de viviendas, el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social brindará créditos hipotecarios reduciendo en un 50%el tiempo de las aportaciones para acceder a estos (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

El Estado garantizará la accesibilidad y la utilización de bienes y servicios sociales mediante la eliminación de barreras que impiden el desenvolvimiento y total participación de las personas con discapacidad en la sociedad. En toda obra pública y privada que sea de acceso público, urbana o rural, deberán contar con los debidos accesos, medios de circulación, información e instalaciones. Los estacionamientos públicos y privados deberán contar con espacios exclusivos para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad, se destinará un porcentaje mínimo de parqueaderos que deben estar señalizados, el mismo que no será menor al 2% del total de parqueos del establecimiento. Las personas con discapacidad tendrán también derecho a ser acompañadas por un animal auxiliar que deben ser entrenados, calificados y certificados, estos podrán

permanecer en todo espacio que permite acceso a personas a excepción de los centros de salud. Las personas con discapacidad tendrán también acceso al transporte público y comercial de manera prioritaria garantizando su integridad y seguridad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Tienen derecho de acceder a la comunicación e información, el Estado garantizará el uso y la promoción de la lengua de señas ecuatoriana, el sistema Braille, ayudas técnicas y tecnológicas y mecanismos, medios y formatos alternativos de comunicación. Los medios de comunicación audiovisual deberá incorporar un intérprete de lengua de señas ecuatoriana o en su efecto la opción de subtítulos en contenidos educativos, noticias, campañas electorales y cultura. El Estado reconoce a la lengua de señas ecuatoriana como lengua propia y medio de comunicación de las personas con discapacidad auditiva e incorporará de manera progresiva el servicio de intérpretes de la lengua de señas ecuatoriana en toda institución pública y en las capacitaciones de los servidores públicos de estos establecimientos (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La Ley Orgánica de Discapacidades garantiza tarifas preferenciales, exenciones arancelarias y de régimen tributario a las personas con discapacidad, las mismas tendrán una preferencia del 50% de las tarifas de transporte público y comercial (terrestre, marítimo, aéreo y ferroviario) así como la misma tarifa preferencial en los espectáculos públicos. En el caso de impuestos por la propiedad de vehículos o impuestos ambientales a la contaminación, los vehículos de uso o destinados al traslado de personas con discapacidad se dará una rebaja especial de 8.000 dólares y estarán exentos del pago del impuesto ambiental, medida que será aplicada para 1 vehículo por persona. Las personas con discapacidad o sus representantes podrán realizar importaciones de bienes para uso exclusivo (maquinas, equipos, medicinas, apoyos tecnológicos) que ayuden a su discapacidad, las mismas que serán exentas de pagos de tributo al comercio exterior, impuestos al valor agregado y a los consumos especiales (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Para el impuesto predial, las personas con discapacidad o toda aquella persona que tenga bajo su cuidado una persona con discapacidad, tendrán la exención del 50% de este pago sobre 1 inmueble con un avalúo máximo de 500 remuneraciones básicas unificadas. A su vez, en lo concerniente al impuesto a la renta, los ingresos de las personas con discapacidad están exonerados en un monto equivalente al doble de la fracción básica con tarifa 0 y por el valor al impuesto del valor agregado tendrán derecho a que el mismo se les sea restituido, también las tasas y tarifas notariales, de registro civil y consulares serán gratuitas para estas personas (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Para el pago de los servicios básicos (suministro de energía eléctrica, agua potable y alcantarillado sanitario, internet, telefonía fija y móvil) que se encuentren a nombre de una persona con discapacidad o de sus apoderados contarán con rebajas y reducciones especiales, así como también lo tendrán los vehículos destinados al uso y al traslado de personas con discapacidad hasta por un monto equivalente a 120 remuneraciones básicas unificadas (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La seguridad social es otro de los derechos de las personas con discapacidad contemplados en esta Ley, el Estado garantizará la accesibilidad de las personas con discapacidad a la afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y gozarán de los mismos servicios y beneficios que la afiliación voluntaria general sin la necesidad de un examen médico. Los afiliados con discapacidad que acrediten 300 aportaciones, sin existir un límite de edad, tendrán una pensión igual al 68.75%del promedio de los 5 años de mejor remuneración básica unificada y en caso de personas con discapacidad intelectual tendrán derecho a una pensión de jubilación cuando acrediten 240 aportaciones (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Se garantiza el derecho a la protección y promoción social para certificar el máximo desarrollo de su personalidad, autonomía y auto dependencia para lo que la autoridad nacional creará políticas para capacitar a las personas con discapacidad y a sus familias, promover la inserción familiar, la incorporación de personas abandonadas en hogares sustitutos, creación de centros diurnos de

cuidado, mecanismos de participación y sensibilización social, ayudas y prestaciones económicas para las personas con discapacidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Para garantizar el ejercicio de todos los derechos mencionados se creará el Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad el mismo que estará conformado por el CONADIS, la Defensoría del Pueblo y los diferentes órganos de administración de justicia que sean encargados de la protección y defensa de los derechos y por los Organismos de ejecución de políticas públicas, programas y proyectos (autoridades nacionales y gobiernos autónomos descentralizados que trabajan por la discapacidad) (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014)..

Dentro de esta Ley se establecen las infracciones, procedimientos judiciales y sanciones que existen ante la violación de cualquiera de los derechos y beneficios contemplados por la Ley, por lo que el Defensor del Pueblo será la autoridad encargada de determinar la existencia o amenaza a los derechos constitucionales de las personas con discapacidad. La persona afectada es decir aquella que sea víctima directa o indirecta de violación de derechos o sus parientes y representantes pueden proponer el reclamo administrativo, para la interposición de este reclamo administrativo no se requerirá la intervención de un abogado (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

Al ser calificado y aprobado el reclamo administrativo, la persona podrá compadecer ante una audiencia la misma que será pública y oral bajo la dirección de la autoridad administrativa correspondiente y se dictará la resolución definitiva en la misma audiencia o dentro de los 2 días hábiles siguientes. Al existir incumplimiento del requerimiento de oficio o a petición del afectado, se dictará multas de entre 1 y 15 remuneraciones básicas unificadas o la clausura de hasta 30 días del local; las sanciones aplicadas de acuerdo con esta Ley serán destinadas al Presupuesto General del Estado (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

La Ley Orgánica de Discapacidades categoriza en 3 a las sanciones respecto a la violación de los derechos de las personas con discapacidad; las infracciones leves tendrán como sanción de 1 a 5 remuneraciones básicas unificadas o la suspensión de las actividades laborales por 8 días en caso de reincidencia, esta sanción se aplicara en caso de impedir el ingreso y permanencia de los animales de compañía en lugares públicos y privados, ocultar los inventarios o disminuir la calidad y garantías de todo tipo de ayuda técnica para personas con discapacidad por parte del proveedor y por la omisión de información respecto al nacimiento de todo niño o niñas con discapacidad (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

En caso de infracciones graves la sanción será de 5 a 10 remuneraciones básicas unificadas o la suspensión de las actividades laborales hasta por 15 días en caso de no respetar las tarifas preferenciales, exenciones arancelarias y tributarias establecidas en la presente Ley, impedir todo tipo de accesibilidad y por la inobservancia de las normas de comunicación establecida en la Ley. Las infracciones gravísimas tendrán una sanción de 10 a 15 remuneraciones básicas unificadas o la suspensión de las actividades laborales por 30 días en el caso de impedir los beneficios en los derechos de educación, trabajo y capacitación, accesibilidad y movilidad, salud y seguridad social, servicios de aseguramiento de salud y medicina pre pagada, establecidos en esta Ley (Asamblea Nacional - Comisión de Medidas Regulatorias, 2012).

1.2.4. LEYES, CÓDIGOS Y REGLAMENTOS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

Adicional a las normativas constitucionales y la Ley Orgánica de Discapacidades, el Estado Ecuatoriano y las diferentes autoridades nacionales han creado diversos instrumentos normativos para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en el Ecuador y promover su inclusión en cada uno de los ámbitos de la sociedad con el fin de alcanzar su independencia y autonomía. A continuación se mencionan diferentes códigos, normas, leyes y reformas en favor de las la discapacidad, los mismos que se mencionan a continuación.

1.2.4.1. Reforma al Código Laboral (Registro Oficial N.198 del 30 de Enero del 2006)

Dentro de las disposiciones reformatorias a este Código se establece la obligación de todo empleador ya sea público o privado de contratar el porcentaje mínimo de inclusión laboral en sus establecimientos si en su nómina contaren con 25 trabajadores deberá contratar al menos a 1 persona con discapacidad. En el primer año de vigencia de esta Ley, contando desde su publicación en el Registro Oficial, los empleadores debían contratar 1 persona con discapacidad en su establecimiento, durante el segundo año la contratación será del 1% del total de trabajadores, en el tercer año el índice será del 2%, en el cuarto del 3% y el quinto año será del 4% del total de empleados, porcentaje fijo para los años sucesivos, esta obligación será para toda empresa autorizada de manera legal a la tercerización laboral (Asamblea Nacional , 2015).

Al existir un incumplimiento por parte del empleador en lo dispuesto en esta Ley referente a las personas con discapacidad, será sancionado por medio de una multa mensual, la cual será equivalente a 10 remuneraciones básicas mínimas , en caso de ser empresas o entidades estatales, la respectiva autoridad nominadora obtendrá una sanción de carácter administrativa y pecuniaria con un sueldo básico la misma que será impuesta por el Director General del Trabajo hasta que la obligación sea realizada. El 50% de la sanción ingresará a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo con el fin de fortalecer los sistemas de control y supervisión del portafolio mediante la Unidad de Discapacidades y el otro 50% será destinado al CONADIS para alcanzar los fines específicos establecidos en la Ley de Discapacidades (Asamblea Nacional , 2015).

Toda empresa e institución pública y privada deberá realizar adaptaciones a los puestos de trabajo según las disposiciones de la Ley Orgánica de Discapacidades, las normas INEN de accesibilidad al medio físico de trabajo y todo convenio, acuerdo, declaración e instrumento suscrito de forma legal por el Ecuador con el fin de facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al derecho al trabajo y la capacitación. De la misma manera se garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad en toda modalidad de trabajo (ordinario, empleo protegido o autoempleo) ya sea en el sector público o privado y en caso

del último tanto en empresas nacionales y extranjeras como en todo tipo de modalidad de producción urbano y rural (Asamblea Nacional , 2015).

La Unidad de Discapacidades, establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, será la encargada de realizar inspecciones a las empresas y serán los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo quienes impondrán las sanciones en caso de cualquier incumpliendo. Existirá una sanción para los empleadores que por falta de prevención, seguridad e higiene laboral, causen al trabajador una enfermedad profesional o accidente de trabajo que cause una discapacidad, lesión corporal o perturbación funcional; esta sanción será igual a 10 remuneraciones básicas, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS y también deberán asumir las obligaciones de responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Las instituciones públicas y privadas deberán realizar todo tipo de adecuación para garantizar a las personas con discapacidad un ambiente de productividad en un plazo no mayor a 6 meses (Asamblea Nacional , 2015).

1.2.4.2. Código Penal (Registro Oficial N.147 del 22 de Enero de 1971; Última modificación: 15 de Febrero del 2012)

Dentro de este instrumento legal ecuatoriano se incluyen las infracciones a todo acto de violencia ya sea moral o física o su vez de odio y desprecio, discriminación, tráfico ilícito de órganos, atentados contra el pudor, violación o estupro a personas con discapacidad. En su artículo 30 este código establece que una circunstancia agravante es aquella que aumenta la malicia del acto, la alarma que esta infracción causa en la sociedad por motivos de discriminación por una discapacidad, por lo que en caso de agresión sexual o trata de personas, será un delito agravante cuando la víctima sea una persona es mayor a 60 años, menor de 18 años o persona con discapacidad. También será delito agravante el haber contagiado de una enfermedad grave, incurable o mortal a la víctima o por haberle causado lesiones que produzcan una incapacidad permanente, mutilaciones, pérdida o inutilización de sus órganos, discapacidad física, perturbación emocional y trastorno psicológico o mental (Ministerio de Justicia , 2014).

Código de Procedimiento Penal 2000 (Registro Oficial N.360 del 13 de Enero del 2000; Última modificación: 29 de Marzo del 2010)

El Código de Procedimiento Penal estipula que el juez de garantías penales está en la capacidad de sustituir o derogar una medida cautelar que haya sido dispuesta con anterioridad o a su vez dictarla aunque la haya negado con anterioridad al presentarse hechos nuevos que así lo justifiquen o al recibir nuevas evidencias que acrediten a hechos antes no justificados que motivaron la privación de libertad de una persona (Ministerio de Justicia , 2014).

Estos eventos no pueden tratarse de delitos contra la administración pública que causen la muerte de una o más personas, de delitos sexuales, de odio o cuando no se trate de los sancionados con pena de reclusión o al no existir reincidencia. Al no tratarse de las infracciones antes mencionadas, la prisión preventiva podrá ser sustituida por arresto domiciliario en el caso de que la persona procesada tenga una discapacidad mayor al 50%, la misma que debe estar certificada por el CONADIS o a su vez padezca de enfermedad catastrófica, personas de la tercera edad, mujeres embarazadas o parturientas que tendrán un plazo de 90 días después del parto, este plazo podrá extenderse si el niño o niña hubiera nacido con enfermedades que requieran de cuidado especial (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

1.2.4.3. Ley Orgánica de Salud (Registro Oficial N.423 del 22 de Diciembre del 2006; Última modificación: 24 de Enero del 2012)

El artículo 6 de este instrumento establece las obligaciones que tiene el Ministerio de Salud Pública con las personas con discapacidad, por lo que se debe vigilar y regular la vigencia de las normas técnicas utilizadas para la prevención, detección, atención integral y rehabilitación de enfermedades transmisibles, no transmisibles, crónico-degenerativas, discapacidades y problemas de salud pública que hayan sido valorados como prioritarios. El Ministerio de Salud Pública debe determinar estos tipos de enfermedades o condiciones discapacitantes de notificación obligatoria siempre garantizando la confidencialidad de esta información (Ministerio de Salud , 2015).

Ley Orgánica de Régimen Tributario (Registro Oficial 463del 17 de Noviembre del 2004; Última modificación: 28 de Diciembre del 2011)

Mediante sus artículos, esta Ley estipula que existen beneficios en temas tributarios para las personas con discapacidad; están exentos al pago de impuestos y pueden acceder a la devolución del IVA. Los rangos para el efecto de estos beneficios serán acorde a los establecidos por el CONADIS y la Ley Orgánica de Discapacidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

1.2.4.4. Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial; y su Reglamento (Registro Oficial N.398 del 7 de Agosto del 2008; Última modificación: 29 de Marzo del 2011)

La Ley Orgánica de transporte explica los beneficios de preferencia que tendrán las personas con discapacidad al hacer uso de estos medios por lo que se establece un sistema de tarifas diferenciadas en el transporte público para este grupo de personas. El trato discriminatorio en la oferta de servicios de transporte a niño, personas de la tercera edad y personas con discapacidad serán infracciones de tercera clase, la cual será sancionada con 8 remuneraciones básicas unificadas. Así también las personas con discapacidad y todo grupo vulnerable gozarán de derechos y preferencias en intersecciones, pasos peatonales, cruces cebra y al no existir semáforos tendrán derecho de paso sobre las personas y los vehículos. Todo usuario vial tiene la obligación de ceder el paso y detenerse hasta que el cruce sea terminado (Agencia Nacional de Tránsito, 2014).

Las personas con discapacidad obtendrán su certificado y su licencia de conducir tipo F después de que el CONADIS haya realizado el respectivo examen médico y el debido examen de conducción que indique que su limitación es subsanable con aditamentos y adecuaciones instaladas en el automotor o a su vez con prótesis adheridas a su cuerpo; estas restricciones deberán ser detalladas en su licencia de conducir. En el caso de las personas con discapacidad visual, sordomudas o con movilidad reducida tienen el derecho de disponer de vías públicas libres de obstáculos y adecuadas a sus necesidades además de una infraestructura y señalización vial que garanticen la seguridad (Agencia Nacional de Tránsito, 2014).

Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia (Registro Oficial N.578 del 27 de Abril del 2009; Última modificación: 6 de Febrero del 2012)

Mediante el artículo 11, 111 y 115 el Código de la Democracia constituye que el voto de las personas con discapacidad es facultativo y es el CONADIS la entidad encargada de reglamentar y establecer las condiciones necesarias para facilitar su sufragio así como se deberá garantizar la accesibilidad de estas personas a los diferentes recintos para hacer efectivo su derecho electoral (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

1.2.4.5. Ley de Seguridad Social (Registro Oficial N.465 del 30 de Noviembre del 2001; Última modificación: 31 de Marzo del 2011)

Mediante 5 artículos esta herramienta legal garantiza la accesibilidad a la Seguridad Social a las personas con discapacidad mediante el Seguro General Obligatorio, el mismo que protege a todos sus afiliados de contingencias y eventualidades que afecten su capacidad de ejercer actividades laborales y en el caso de las personas con discapacidad se garantiza la obtención de un ingreso acorde a su actividad habitual. Por otra parte, el Seguro Social Campesino tiene la obligación de brindar prestaciones de salud en caso de maternidad, protección al o la jefe de familia en cuanto a contingencias de vejez, muerte y discapacidad (Ministerio de Trabajo, 2014).

1.2.4.5.Código de la Niñez y Adolescencia (Registro Oficial N.737 de 03 de Enero del 2003; Última modificación: 28 de Julio del 2009)

La primera garantía que ofrece el Código de la Niñez y Adolescencia es la igualdad ante la ley y la no discriminación por causa de una discapacidad razón por la cual el Estado y las instituciones que trabajan por la discapacidad deben garantizar a los niños, niñas y adolescentes con discapacidad las óptimas condiciones, ayudas técnicas y todo tipo de barreras arquitectónicas para la comunicación, transporte y organización de servicios de atención específica. Los establecimientos tanto públicos como privados dedicados a la salud, se encuentran en la obligación de diagnosticar y brindar el debido seguimiento médico a toda niña y niño que nazca con problemas patológicos o discapacidad, los mismos deben informar a los padres sobre los cuidados ordinarios y especiales que debe

recibir el recién nacido y de manera inmediata dar aviso a las autoridades competentes en caso de discapacidad evidente (Ministerio de Justicia, 2003).

Éste Código hace referencia al derecho de los niños y adolescentes a una educación de calidad, la misma que debe ser flexible y alternativa para las necesidades de cada discapacidad. Más allá de los derechos fundamentales garantizados a toda niña, niño y adolescente, aquellos que tengan una discapacidad gozarán de todos los derechos fundamentales para alcanzar el desarrollo integral de su personalidad y sus potencialidades con el fin de alcanzar una vida plena , digna y autónoma para que puedan participar en el proceso de desarrollo de la sociedad por lo que tendrán el derecho de ser informados acerca de las causas y consecuencias de su discapacidad y sobre los derechos que le asisten (Ministerio de Justicia, 2003).

Toda niña, niño y adolescente con discapacidad tendrá derecho a ser protegido de la exposición pública de su condición para la obtención de beneficios económicos, además se prohíbe el trabajo de adolescentes en actividades que puedan agravar su situación. Por otro lado, se señala que es obligación de las hijas e hijos asistir y ayudar, dependiendo la edad y capacidad, a sus padres en el caso que estos tengan una discapacidad que no les permita valerse por sí mismos. Las personas que tengan cualquier tipo de discapacidad tienen derecho a reclamar alimentos, siempre y cuando posea el debido certificado emitido por el CONADIS o la institución médica competente. Existirán sanciones a las infracciones contra el derecho a la intimidad a las personas naturales o jurídicas que de cualquier manera ridiculicen o distorsionen la imagen de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad (Ministerio de Justicia, 2003).

1.2.4.6. Ley Orgánica de Educación Intercultural (Registro Oficial N.417 del 31 de Marzo del 2011)

La Ley de Educación asegura la accesibilidad a un sistema educativo flexible y alternativo para garantizar la permanencia y la inclusión de todos los grupos de atención prioritaria como es el caso de las personas con discapacidad o

las mujeres jóvenes embarazadas y a su vez el posicionamiento de los docentes con condición discapacitante mediante las adaptaciones curriculares necesarias para garantizar esta inclusión. En el caso de los docentes tendrán derecho a 2 horas diarias de permiso en el caso de tener a cargo una persona con discapacidad, siempre y cuando estas horas no afecten a las jornadas pedagógicas. El artículo 53 establece que para constituir y poner en marcha un establecimiento educacional deben contraer la obligación de ser de carácter inclusivo y cumplir con todas las normas de accesibilidad para personas con discapacidad (arquitectónicas, tecnológicas y comunicacionales) (Ministerio de Educación , 2011).

Por su parte, los docentes y la autoridad nacional de educación, tienen la obligación de crear una malla curricular adaptada a las necesidades específicas que tienen los estudiantes con el fin de garantizar la inclusión, la no discriminación y la permanencia eliminando toda barrera de aprendizaje. Para alcanzar dicho propósito, todos los alumnos deberán ser evaluados para reconocer sus respectivas necesidades, mientras que el sistema educativo promoverá la atención temprana a los problemas de aprendizaje que se presenten en el estudiante con el fin de fomentar su recuperación y evitar todo tipo de rezago estudiantil. Los establecimientos educativos se encuentran en la obligación de aceptar a todo estudiante con discapacidad y también a capacitar a los docentes en la metodología y evaluación para una enseñanza de calidad a las personas con discapacidad (Ministerio de Educación , 2011).

Los establecimientos exclusivos para la educación de las personas con discapacidad se justifican en casos excepcionales donde los estudiantes después de haber realizado las debidas pruebas y evaluaciones no sea posible una inclusión en los sistemas regulares por lo que todo plantel educativo tiene prohibido negar una matrícula o separar a un estudiante por motivo de discapacidad. Las instituciones educacionales tendrán un plazo de 3 años para dotar a su infraestructura de las necesidades especiales que presenten los estudiantes con discapacidad además, la autoridad nacional de educación llevará a cabo una campaña de alfabetización en Braille en el periodo del 2011-2015 para garantizar el derecho a la educación de las personas con discapacidad visual (Ministerio de Educación , 2011).

1.2.4.7.Ley del Anciano (Registro Oficial N. 376 del 13 de Octubre del 2006)

El artículo 11 de esta Ley dictamina que para las pensiones alimenticias se tomará en cuenta el principio del respeto y la obediencia que merecer los progenitores de parte de los hijos y las hijas por lo que es su obligación asistirlos de manera especial al existir el caso de enfermedad durante la tercera edad o a su vez cuando tengan una discapacidad que no les permita valerse por sí mismos (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

1.2.4.8.Ley Orgánica de Servicio Público (Registro Oficial N.294 del 6 de Octubre del 2010)

Sus artículos 63 y 64 garantizan la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral con las mismas ventajas y oportunidades mediante adaptaciones de trabajo para ejercer sus actividades. Toda persona con discapacidad tiene derecho a ejercer un puesto de servicio público con la misma remuneración que el resto de los trabajadores (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

1.2.4.9.Ley del Deporte, Educación Física y Recreación (Registro Oficial N.255 del 11 de Agosto del 2010)

Este instrumento legal hace énfasis en las personas con discapacidad en 16 de sus 181 artículos mediante los cuales garantiza la accesibilidad de este grupo a la masificación del deporte y de actividades recreativas y mediante la planificación de espacios de actos deportivos y de recreación adaptados a las realidades de personas con limitaciones de movimiento, de la tercera edad o con discapacidad se busca satisfacer sus necesidades dando prioridad a todo deportista con discapacidad. Todo establecimiento educativo deberá contar con las adecuaciones necesarias para ofrecer a los estudiantes educación física de calidad, así como toda institución dedicada al deporte, pública o privada, deberá elimina todo tipo de obstáculo arquitectónico para estos deportistas. Todo proyecto urbanístico deberá incluir espacios para las actividades y recreativas de las

personas con discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

1.2.4.10. Reglamento Técnico INEN RTE 042 "Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico (Registro Oficial N.69 del 18 de noviembre del 2009)

Las Normas Técnicas Ecuatorianas para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad establecen que toda construcción o en su defecto, toda planificación (urbanizaciones, edificios, vías vehiculares, vías peatonales, áreas verdes de recreación, parques) y todo tipo de espacio público y todas las instituciones de mobiliarios urbanos del Ecuador deben cumplir con los requisitos de accesibilidad para las personas con discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

1.2.4.11. Norma Técnica Sustitutiva del subsistema de selección de personal en el sector público (Registro Oficial N.216 del 17 de junio del 2010)

Todo concurso de méritos y oposición se realizará sin ningún tipo de discriminación con la ayuda de acciones positivas para lograr una equidad de oportunidades en los trabajadores por lo que se busca fomentar la participación de las personas con discapacidad para alcanzar una inclusión laboral en el país (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

El análisis realizado en este capítulo sobre el desarrollo del marco legal mundial y ecuatoriano en el diseño de leyes de inclusión de las personas con discapacidad, en la realidad cultural y en la dinámica productiva del Ecuador demuestra el trabajo llevado a cabo por las autoridades a favor de esta temática y cómo ha llevado a ser prioritaria para las políticas del Gobierno. Es posible asegurar que la Ley Orgánica de Discapacidades es el avance más significativo en la evolución normativa nacional en este tema teniendo un efecto en la calidad de vida de estas personas y en el compromiso contraído por las autoridades del sector público, privado y la sociedad civil. Una persona con discapacidad está en condiciones de dignificar su vida por su trabajo siempre y cuando tenga los medios necesarios, los instrumentos legales y normativos analizados en este capítulo son

la base para que esto se cumpla otorgando a las personas con discapacidad del país, herramientas que permitan su inclusión en toda esfera social del Ecuador.

CAPÍTULO 2

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS PARA FOMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este capítulo se busca analizar los planes, programas y proyectos llevados a cabo para fomentar la productividad de las personas con discapacidad en el país. Las normas establecidas en el Ecuador en temas de discapacidad

obligan a la sociedad en general a tomar medidas que cumplas con estas disposiciones. El ámbito laboral ha sido el eje más hostil para el desarrollo de una persona que presenta alguna discapacidad, por lo que son imprescindibles medios y herramientas que le ayuden a garantizar su derecho al trabajo y estabilidad económica para mejor su estilo de vida. Han sido varios los planes, proyectos y programas llevados a cabo por el Gobierno para garantizar una inclusión participativa en todos los ejes sociales, por fines investigativos se analizan los proyectos y programas ejecutados por el sector público, privado y la sociedad civil para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad.

2.1. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

Se entiende por discapacidad a las barreras que impone la sociedad hacia las personas que presentan algún tipo de limitación. Por lo general estos obstáculos son de carácter arquitectónico, físico o de comunicación, pero son las barreras actitudinales las que han presentado mayor dificultad en ser erradicadas, lo que ha dificultado el fortalecimiento de la situación de las personas con discapacidad en el país. En este sentido se ha generado un trabajo nacional para modificar el paradigma asistencialista y de ayuda a las personas con discapacidad por un modelo de desarrollo social e inclusivo, donde cada una de estas personas será tratada como sujeto de derechos y obligaciones con el fin de que sean parte de la contribución al desarrollo y al progreso del Ecuador (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014). Para alcanzar este prometido las autoridades ecuatorianas buscan implementar un diseño de acciones positivas para las y los ecuatorianos con discapacidad y generar así un ambiente de igualdad de oportunidades económicas, sociales y culturales sin importar la condición de una persona (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

Pese a que se han generado políticas para la inclusión de las personas con discapacidad y como se analizó en el primer capítulo, existe un amplio sistema legal que protege a los derechos de este grupo en toda esfera social, se necesita aún herramientas e instrumentos para concretar con acciones las leyes elaboradas por el gobierno con el objetivo de fomentar la sociabilización de la discapacidad en el país (Ordoñez, 2011). La discapacidad es una es una realidad que puede ser

susceptible a transformaciones si existe una gestión multisectorial, la creación de procesos, programas y prácticas sociales son indispensables para la generación de nuevas oportunidades. La generación de planes a favor de las personas con discapacidad se realiza de manera conjunta con la participación del Gobierno, fundaciones y organizaciones no gubernamentales, instituciones privadas y la sociedad civil plasmando las normas, leyes, códigos, reglamentos y convenciones en acciones para el desarrollo de las personas con discapacidad (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

2.1.1. AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES 2013-2017

La ANID (Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades) es un instrumento técnico creado en 2013 por el trabajo de la SEMPLADES (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo) y el CONADIS (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades), el mismo que tiene como fin direccionar y orientar a las instituciones públicas o privadas en la gestión y elaboración de planes, programas y proyectos para proteger y respetar los derechos para el desarrollo de las personas con discapacidad. La ANID ha planteado 12 ejes trasversales de trabajo, los mismos que están ligados con los Objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir en particular con el Objetivo 2 que busca brindar y fomentar igualdad, cohesión, inclusión, equidad social y territorial en la diversidad por medio de políticas públicas para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos sociales. Las políticas creadas por la ANID constituyen directrices macro a seguir por parte de las instituciones pero cada entidad lleva a cabo planes y proyectos micro con el fin de cumplir sus objetivos y metas (Vásquez, 2013).

La construcción de la ANID se concretó por 18 mesas de consultas, las cuales estaban conformadas por profesionales de diversas instituciones estatales, representantes de la sociedad civil y organizaciones gremiales de personas con discapacidad (Vásquez, 2013). La Constitución Nacional y el Plan Nacional del Buen Vivir son las principales bases que motivaron la creación de la ANID por ser herramientas que buscan promover y proteger los derechos y el bienestar de

las personas con discapacidad, así como todo Mandato y Convención sobre sus derechos han sido pauta para estas directrices. La ANID está constituida por 4 segmentos que buscan explicar, analizar y recopilar la situación y realidad de las personas con discapacidad en el país, estos segmentos abarcan los antecedentes históricos, el marco referencial y un diagnóstico para llegar al direccionamiento estratégico que este documento busca instaurar. En otras palabras la ANID es un referente para las instituciones públicas y privadas para la implementación de políticas públicas enfocadas en la igualdad de las discapacidades. (Torres, 2014).

La ANID tiene un modelo operativo que cubre los niveles político, jurídico, económico y socio cultural con el fin de crear un impacto no solo en las personas con discapacidad y sus familias sino en la sociedad en general por lo que todo plan o proyecto que siga estas estrategias universales harán énfasis en la prevención, en la sensibilización social, en el cambio de patrones culturales y el diseño universal. La igualdad de oportunidades en los niveles mencionados es uno de los principales ejes de esta agenda cubriendo el ejercicio de los derechos, el desarrollo integral y la inclusión de las personas con discapacidad en todos los sectores. Las estrategias universales de la ANID se verán reflejadas en las políticas públicas para la igualdad de discapacidades las mismas que serán llevadas a cabo por entidades rectoras y unidades ejecutoras especializadas en el tema. La SNAP (Secretaría Nacional de la Administración Pública) y la SENPLADES serán las encargadas de controlar y velar el cumplimiento de las directrices por parte de las instituciones públicas, cuyos proyectos serán aprobados más adelante por la Vicepresidencia de la República (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

La ANID ha determinado doce ejes de trabajado que han sido reconocidos tras un proceso de carácter participativo y de una recolección de información de fuentes primarias generadas de reuniones de miembros de ONGs, la sociedad civil, organizaciones de y para la discapacidad e instituciones públicas y privadas y a su vez de fuentes secundarias generadas de estudios, diagnósticos e investigaciones.

La recopilación de fuentes demostró doce temas centrales priorizados por los miembros: sensibilización social de la población en general sobre la aceptación

y entendimiento de la discapacidad y sus derechos humanos; participación social y política para alcanzar una sociedad más inclusiva para la discapacidad; prevención de los principales factores de riesgo que generan discapacidad; acceso a la salud fomentando la investigación y la prevención; educación y trabajo inclusivo y en igualdad de condiciones; accesibilidad al medio físico para garantizar su seguridad y autonomía; transporte, tecnología de la comunicación e información; participación cultural, artística y de recreación; protección y seguridad social y la lucha por la eliminación de todo tipo de discriminación; legislación y justicia; vida libre de violencia y rendición de cuentas en temas de políticas públicas. Para cada uno de los ejes de trabajo se creará una política y sus respectivos lineamientos para cumplir con los objetivos trazados en la agenda (Ministerio de Finanzas, 2014).

Por otra parte, el Consejo Nacional de Planificación resolvió que es obligación de la SENPLADES la validación, seguimiento y control de las Agendas Nacionales para la Igualdad las mismas que son de obligatoria observancia para el sector público y para su articulación con la formulación de las políticas públicas rigiendo a todas las instituciones del sector público a alinearse a la agenda pública de todas las temáticas de igualdad. Es así como los ejes, las políticas y sus lineamientos de cada agenda de igualdad junto con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo serán la guía para la elaboración de programas sectoriales por lo que debe haber una efectiva tansversalización de las políticas de igualdad en todas las funciones estatales. De esta forma se establecerán las metas e indicadores que deben ser monitoreados por parte de los Consejos Nacionales de Igualdad, SENPLADES y cada entidad rectora de política pública del país (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

Una vez que cada nivel de planificación del Plan Nacional del Buen Vivir se encuentre articulado, será responsabilidad de cada uno de los Consejos Nacionales de Igualdad junto con el Ministerio de Finanzas y la SEMPLADES, velar el cumplimento del mandato constitucional de que el Estado garantice la distribución equitativa y solidaria del presupuesto nacional para la ejecución de políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos en favor de las temáticas de igualdad. El Ministerio de Finanzas será el encargado de asignar

recursos a los diferentes tipos de planificación en temas de igualdad en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, lo que permite a las entidades ejecutar planificaciones y presupuestos de manera vinculada, acompañados de procesos de seguimiento y evaluación efectuados por parte de la SEMPLADES y el Ministerio de Finanzas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

Las instituciones del sector público están en la obligación de reportar sus gastos al Ministerio de Finanzas en función de los Catálogos Orientadores de Gasto, los mismos que han sido articulados respecto a las cinco temáticas de igualdad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014). El instrumento que trata de manera operativa al presupuesto del enfoque de la discapacidad es el Clasificador Orientador del Gasto en Políticas de Igualdad en Discapacidades el mismo que engloba doce políticas para garantizar la igualdad y la inclusión de las personas con discapacidad en el Ecuador. Es responsabilidad del CONADIS controlar la articulación y el efectivo uso de esta herramienta para agilitar la ejecución de políticas de igualdad así como para su monitoreo y evaluación (Ministerio de Finanzas , 2014).

Los recursos del Presupuesto General del Estado que reciben las instituciones públicas tienen la facultad de proponer programas y proyectos de inversión con el fin de responder a la planificación institucional, la cual más adelante se vinculará con las políticas nacionales, intersectoriales y sectoriales del tema. De esta manera se garantiza un seguimiento pertinente y eficaz de la ANID. Por otra parte, se garantiza la aplicación de la atribución constitucional de observancia para certificar que las funciones del Estado y las diferentes entidades del sector público cumplan con la normativa nacional e internacional de los derechos humanos de las personas con discapacidad y controlar que las estrategias propuestas por la ANID garanticen la igualdad en el Ecuador (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

Con el fin de observar el registro, el monitoreo y el seguimiento de casos de vulneración de derechos y para garantizar la formulación y la implementación de políticas públicas considerando en todo momento el principio de igualdad de

diversidad, se ha concebido un modelo integral de observancia que agrupa una serie de mecanismos para identificar la situación de los derechos de las personas con discapacidad. Este sistema está compuesto por una base de indicadores estructurales, una etapa de proceso y resultado que demuestran la información tanto cualitativa como cuantitativa de la gestión pública para certificar el cumplimiento de lo establecido en la Agenda Nacional (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

Todo programa y proyecto debe atravesar por un proceso de análisis mediante la herramienta informática SIPeIP (Sistema Integrado de Planificación e Inversión Pública) la misma que general a cada planificación un CUP (Código Único de Proyecto) para en función de una serie de criterios nacionales, sectoriales, territoriales u de igualdad, priorizar y estudiar a los proyectos y garantizar el cumplimiento de sus lineamientos. Esta herramienta permite el reporte de información presupuestaria de inversión y su respectiva ejecución tomando en cuenta lo establecido en las políticas públicas. Es así como los Consejos Nacionales para la Igualdad pueden dar seguimiento al presupuesto de diversos proyectos; en el caso de las discapacidades, existe un Link en el Sistema de Observancia para guiar la formulación de un proyecto bajo los principios de igualdad y no discriminación a las personas con discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

Una vez que los proyectos hayan tenido la respetiva evaluación, es deber del Ministerio de Finanzas, mediante un análisis presupuestario, transferir recursos a las instituciones para la adquisición de bienes de capital y los recursos de gasto corriente. Más adelante, será la SNAP la encargada de monitorear los avances y retrocesiones en la implementación de proyectos y programas de las diferentes instituciones del Gobierno Central para lo que se ha creado la herramienta GPR (Gobierno por Resultados). De esta forma las instituciones enlazan sus programas y proyectos, ya sean de inversión o de gasto corriente, con la política pública y la planificación institucional. Este instrumento es importante para el Ejecutivo porque permite tomar correctivos inmediatos en caso que un

proyecto tenga problemas en su avance (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

Tras este proceso se da la creación de planes (unidad mayor de planificación), programas (unidad intermedia de planificación) y proyectos (la unidad más pequeña de planificación, las mismas que estarán gestionadas bajo políticas públicas establecidas por las autoridades encargadas del tema. Cada uno de estos elementos de planificación será concebido con el fin de favorecer y mejorar la realidad de las personas con discapacidad por lo que los mismos deberán contemplar temas de accesibilidad, diseño universal, desarrollo incluyente, estimulación temprana, educación especial, inclusión educativa, equidad social, prevención y rehabilitación, inclusión, rehabilitación profesional e inclusión laboral con el objetivo de brindar mayor oportunidades a las personas con discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

2.2. PLANES Y PROGRAMAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las políticas públicas establecidas para la igualdad y la inclusión de las personas con discapacidad en el Ecuador han dado origen a numerosos planes, programas y proyectos a favor de este grupo social. Las entidades autoras de estas planificaciones incluyen a las autoridades nacionales en diversos ámbitos, a los gobiernos autónomos descentralizados y a las diferentes instituciones públicas y privadas del país, estos actores deben contemplar el respeto de los derechos humanos relacionados con la discapacidad, los cuales han sido estipulados en las herramientas tanto nacionales como internacionales sobre las personas con discapacidad (Valencia & Bernal, 2016).

2.2.1. PROGRAMA ECUADOR SIN BARRERAS

El Programa Ecuador sin Barreras es un trabajo elaborado por la Vicepresidencia de la República, el mismo que fue presentado por Lenin Moreno el 23 de mayo del 2007 y mediante el cual se busca implementar los mecanismos necesarios para alcanzar una completa inclusión social de las personas con

discapacidad con alto potencial de desarrollo, los mismos que se alinean con lo estipulado en el Plan Nacional del Buen Vivir, la Estrategia Nacional de Igualdad y la Erradicación de la pobreza (Vicepresidencia de la República, 2010).

En el año 2008 el SNPD (Sistema Nacional de Prevención de Discapacidades), atención y provisión de ayudas técnicas e insumos médicos, accesibilidad, registro y capacitación, mediante decreto ejecutivo N. 188, fue declarado en emergencia al considerarse una situación de la población con discapacidad en estado precario y calamitoso. En este sentido se encargó a la Vicepresidencia de la República, al CONADIS y al Consejo Sectorial de Política Social la implementación de la reforma integral del SNPD y así también la formulación de políticas públicas sobre el tema de la discapacidad considerado como eje transversal de la estructura del sector público (Valencia & Bernal, 2016).

El programa Ecuador sin Barreras busca promover una sociedad incluyente y democrática la cual se basa en los principios de una cultura de respeto a la diversidad y a los derechos en la cual las personas con discapacidad y sus familias puedan ser parte de una sociedad de igualdad de oportunidades (Vicepresidencia de la República, 2010). Con el fin de atender a las diferentes necesidades de la población con discapacidad este programa trabaja en la ejecución de 7 campañas: Empleo sin barreras el cual busca fomentar la incorporación laboral de las personas con discapacidad según lo estipulado por la ley, Derecho sin barreras para crear una Procuraduría de asesoramiento legal de los derechos humanos, Ciudad sin barreras con una completa accesibilidad, Salud sin barreras, Educación sin barreras, Equiparando oportunidades y la campaña Todos somos iguales. Para la realización de este programa el Gobierno ha destinado 4 millones de dólares con el fin de alcanzar sus metas y objetivos (Valencia & Bernal, 2016).

Los proyectos y campañas que forman parte del programa Ecuador sin Barreras trabajan bajo ocho ejes principales: el Sistema de Atención Integral con la creación de una red de servicios para niños, niñas y adolescentes con discapacidad; Sistema de Atención mediante servicios médicos y de rehabilitación de diferentes discapacidades; Diseño e implementación del Sistema de Registro

para personas con discapacidad con el fin de mantener la información sobre discapacidades de manera actualizada; Brigadas Solidarias Integrales para brindad accesibilidad a las personas con discapacidad a los beneficios generados por la ley y las políticas públicas; Capacitación en Habilidades y Destrezas técnicas para fomentar la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad; Capacitación Integral para la Inclusión Laboral; Gestión Local en el ámbito de discapacidades para eliminar todo tipo de barrera física; Dotación de ayudas técnicas a todas las personas con discapacidad (Valencia & Bernal, 2016).

2.2.2. PROGRAMA MISIÓN SOLIDARIA MANUELA ESPEJO

La Misión Solidaria Manuela Espejo se creó a mediados de 2007 y en 2008 cuando se inicia con la realización de sus primeros trabajos. Este programa es un estudio bio-sicosocial clínico y genético que busca estudiar los diferentes tipos de discapacidad para registrarlas de manera geo referencial a nivel nacional y sus diversas necesidades (Vicepresidencia de la República, 2009). La Misión Solidaria Manuela Espejo no se trata de un censo, es un análisis de la situación de las personas con discapacidad el cual en un inicio consistió en un estudio científico-médico que buscaba determinar las causas de la discapacidad y la realidad de esta población desde un punto biológico, psicológico, social, clínico y genético para así generar políticas de Estado en ámbitos de educación, salud y bienestar social (Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, 2008).

El Programa inspiró su nombre en Manuela, la hermana de Eugenio Espejo, debido a que además de su perfil como escritora y prócera, fue pionera de la profesión de enfermería con un tinte humanitario. En el Ecuador cerca del 12% de la población tiene una discapacidad por lo que este trabajo social representa un esfuerzo para garantizar sus derechos humanos y su no discriminación (Valencia & Bernal, 2016). Las brigadas de visitas a las personas con discapacidad estarán conformadas por asesores genéticos, psicopedagogos, médicos generales y promotores de salud para que una vez que la situación de la persona haya sido analizada se brinde a ella y a su familia servicios de salud especializada y ayudas técnicas, además de militares y guías comunitarios. Esta investigación nace por la inexistencia de estadísticas oficiales y serias sobre el tema de la discapacidad que

permita a la administración pública tomas decisiones y planificar proyectos dirigidos a esta temática (Vicepresidencia de la República, 2009).

La Misión Solidaria Manuela Espejo incluyó cuatro fases: diagnostico, respuesta, prevención e inclusión; durante la primera fase se realizó un convenio entre Ecuador y Cuba, donde 229 médicos especialistas cubanos y 120 ecuatorianos brindaron un diagnóstico sobre las causas de la discapacidad y la condición en que la enfrenta cada persona. Entre julio del 2009 y noviembre del 2011las brigadas del programa Misión Solidaria Manuela Espejo visitaron a 1´286.331 hogares a lo largo de todas las provincias ecuatorianas en 221 cantones del país, donde localizaron a 294.611personas con discapacidad para ser atendidas de manera inmediata por este trabajo (Valencia & Bernal, 2016).

Ante los preocupantes resultados sobre la situación de la discapacidad en el Ecuador, se puso en marcha la segunda fase del programa con la Operación Respuesta en colaboración con el Ministerio de Salud, creando en todas las provincias los CAIME (Centro de Atención Integral Manuela Espejo) con el fin de realizar intervención en áreas de salud, ayudas técnicas, vivienda y atención personalizada para aquellas personas que se encuentran en estado de extrema pobreza y requieren apoyo inmediato (Valencia & Bernal, 2016). En total 825.576 atenciones médicas fueron realizadas a personas con discapacidad y a sus familias, los genetistas llevaron a cabo 21.062 consultas y 35.257 consultas de otras especialidades, además se registraron 26.327 casos críticos que fueron atendidos de forma urgente por las autoridades del programa y de manera oportuna por la red pública de salud (Vicepresidencia de la República, 2009).

La tercera fase de la Misión se encarga de la prevención y consiste de manera principal en la preparación y capacitación de nuevos profesionales de la salud en Cuba, a través de los convenios realizados entre ambos países en temas de discapacidad y así también se implementaron programas de tamizaje metabólico neonatal, tamizaje auditivo y prevención de discapacidad visual. La cuarta y última fase de la Misión Solidaria Manuela Espejo trabaja en la inclusión y la sensibilización de la discapacidad por lo que su elemento clave fue la sostenibilidad social, por esta razón el 30 de mayo del 2013 se institucionalizó

este programa dando paso a la creación de la SETEDIS para encargarse del control de estos planes y proyectos (Valencia & Bernal, 2016).

En noviembre del 2009, 14 ministerios e instituciones ratificaron un acuerdo con la Vicepresidencia de la República para llevar a cabo programas y acciones en favor de las personas con discapacidad identificadas durante la Misión Solidaria Manuela Espejo. En este sentido las instituciones públicas que actúan en la elaboración de proyectos de discapacidad son: el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Secretaría de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Ministerio de Economía, Ministerio de Defensa, Registro Civil, CONADIS, Ministerio de Salud, Ministerio de Vivienda, Ministerio de Relaciones Laborales, Ministerio de Educación, Ministerio de Industrias y Correos del Ecuador, todas ellas con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la inclusión y la no discriminación de las personas con discapacidad en el Ecuador (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2009).

2.2.3. PROGRAMA JOAQUÍN GALLEGOS LARA

Tras la realización del estudio llevado a cabo por la Misión Solidaria Manuela Espejo, los casos más críticos de discapacidad en el Ecuador fueron identificados, es decir, aquellas personas que presentan una discapacidad de carácter intelectual, física severa o multidiscapacidad y que viven en condiciones de extrema pobreza. Bajo esta realidad se crea el programa Joaquín Gallegos Lara, nombre inspirado en el poeta guayaquileño quien presentaba una discapacidad en sus piernas y que tenía una visión social para amparar a la población considerada más vulnerable en el país (Moreno, 2015).

El 6 de agosto del 2010 mediante decreto 442 se crea el bono Joaquín Gallegos Lara como continuación del programa Misión Solidaria Manuela Espejo, el mismo consiste en una ayuda económica por parte del gobierno a la familia, cuidador o responsable de una persona con discapacidad severa, ya sea física o mental, menores de 14 años que padezcan de VIH-SIDA y personas con

enfermedades catastróficas determinadas por el Ministerio de Salud; el bono es de $240 mensuales y es pagado a través del Banco Nacional de Fomento. También es parte de este programa la entrega de medicinas, capacitaciones en temas de salud, rehabilitación, higiene, nutrición y derechos humanos. El Seguro Social Campesino, el Ministerio de Salud y la Vicepresidencia de la República son las entidades encargadas de dar permanente seguimiento de estos programas sociales (Larenas, 2010).

El programa Joaquín Gallegos Lara cuenta con un fondo de $38,2 millones para ser repartidos entre cerca de 15 000 personas con discapacidad considerada como severa. En caso de fallecimiento de una persona miembro del programa, el servicio exequial será gratuito y además la persona responsable del fallecido obtendrá un seguro de vida de $500. La Misión Joaquín Gallegos Lara a más de cubrir a las discapacidades severas a lo largo del país, cubre a 115 enfermedades, de ellas 9 son catastróficas y la diferencia se reparte entre 106 raras huérfanas (Vicepresidencia de la República, 2011). En un principio una persona debía cumplir con 12 requisitos para acceder el bono pero para el 2014 los requisitos se redujeron a 3 por lo que para aplicar a esta mensualidad necesitan la cédula de identidad, planilla de servicios básicos y el certificado del Ministerio de Salud Pública. Para el año 2015 se han identificado 14.479 beneficiarios del bono Joaquín Gallegos Lara (MIES, 2014).

2.2.4. PROGRAMA ECUADOR VIVE LA INCLUSIÓN

La necesidad de asegurar la sostenibilidad de los proyectos emprendidos a nivel nacional a favor de las personas con discapacidad genera en el 2014 el programa Ecuador vive la inclusión que trabaja mediante participación comunitaria y accesibilidad. Este programa es considerado como una continuación de la Misión Solidaria Manuela Espejo, mediante la cual hasta el 2014 otorgó alrededor de 600 000 ayudas técnicas apoyando alrededor de 360 000 personas en el país. El programa Ecuador vive la inclusión comprende 4 fases que trabajan en el desarrollo de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos como la inclusión participativa, inclusión educativa, accesibilidad universal y la cooperación internacional (Camacho, 2014).

El programa Ecuador vive la inclusión busca empoderar a las personas con discapacidad y a sus familias para que generen respuestas a nivel nacional con la ayuda de las Instituciones del Estado. Con este motivo se instauraron 140 distritos para el desarrollo inclusivo comunitario, el mismo que se ha considerado como política de Estado para solucionar los problemas referentes al tema en el entorno inmediato. El tema de la accesibilidad universal es importante para cumplir con los objetivos y las metas del programa, es por esto que mediante el "puente de la inclusión" se busca eliminar todo tipo de barrera física, comunicacional, tecnológica e informativa. Para alcanzar los parámetros de inclusión la SETEDIS elaboró 15 normas específicas en favor de la accesibilidad universal mediante estrategias de capacitación e información pública (Camacho, 2014).

En lo que respecta a la inclusión educativa que busca instaurar este programa, se realizó un reconocimiento de 140 escuelas que se encuentran en la obligación de implementar las medidas necesarias hasta el 2017 con el fin de ser consideradas como inclusivas, deben contar con enseñanza de lengua de señas y la impartición de material en Braille. De igual manera para fomentar la inclusión productiva de este grupo social, el programa Ecuador vive la inclusión recepta 435 ideas de diferentes negocios agrupando a personas con discapacidad, proyecto para el cual se destinará una inversión de 1 millón 800 mil dólares para su ejecución. A su vez, se busca llevara a cabo 2000 emprendimientos que incluyen de manera directa entre 35 000 a 50 000 personas con discapacidad lo que influye también a un cambio sistemático de la matriz productiva (Camacho, 2014).

Como resultado de estas implementaciones, ha sido posible palpar los beneficios del programa Ecuador vive la inclusión en el desarrollo productivo de las personas con discapacidad en el país; en 2009 eran 9 000 las personas con limitaciones físico-motoras que se encontraban realizando una actividad laboral, para el año 2014 la cifra alcanzó a 80 000 personas con empleo, lo que de manera indirecta ha reforzado la inclusión educativa y la independencia económica y productiva de estas personas. La cooperación internacional representa la última fase de este programa, se busca transmitir el trabajo a favor de las personas con discapacidad del programa Misión Solidaria Manuela por toda la región no solo

para instaurar este modelo en países como Uruguay, Bolivia, Colombia, Paraguay, México, sino también para generar un proceso de retroalimentación en beneficio de la población con discapacidad (Camacho, 2014).

Dentro de este proceso de internalización de este programa, la SETEDIS trabajó como asesor del organismo andino de salud con el objetivo de elaborar un plan de discapacidades y de gestión de riesgo para implementar un plan de acción mundial de discapacidades no solo en la región sino a nivel global. Un ejemplo de este progreso es el de Uruguay, el cual mediante el modelo ecuatoriano, ha implementado del 50% del programa "Uruguay sin barreras" lo que demuestra que la discapacidad es una realidad de atención prioritaria a nivel mundial (SETEDIS, 2014).

2.2.5. PROGRAMA INCLUSIÓN PRODUCTIVA

La SETEDIS con el objetivo de dinamizar el mercado productivo y laboral de las personas con discapacidad lanzó el programa Inclusión Productiva el cual mediante un diseño de una Red Laboral se busca fomentar sus 5 ejes de intervención que son: generación de competencias, inclusión productiva, encadenamientos productivos, acceso a mercados, micro finanzas, innovación y generación de alianzas público-privadas. Con el objetivo de llevar a cabo estos ejes, la SETEDIS trabaja como entidad asesora de las personas con discapacidad en el desarrollo de proyectos productivos mediante proposiciones sobre el diseño de un plan de negocios, estudios de mercado, confirmación de viabilidad financiera, diseño de marca empresarial y acompañamiento de profesionales especializados (Valencia & Bernal, 2016).

En lo que se refiere al financiamiento de estos proyectos, el artículo 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece que las instituciones financieras deberán brindar servicios crediticios de carácter preferente a los emprendimientos individuales o asociativos de personas con discapacidad o de sus familias. La entidad responsable de designar estos créditos es el MIES con el fin de contribuir

a la erradicación de la pobreza de este grupo social, para el 2014, fueron entregados 1.275 créditos para el desarrollo de micro emprendimientos de personas con discapacidad (Valencia & Bernal, 2016). Además de esta línea crediticia, el MIPRO (Ministerio de Industrias y Productividad) realizó un convenio con BanEcuador que otorga créditos desde 100 a 15mil dólares con una tasa de interés fija de 9,62% para el financiamiento de estos emprendimientos (MIPRO, 2014).

El programa de Inclusión Productiva busca fomentar la autonomía económica y productiva de las personas con discapacidad, demostrando que a partir de su discapacidad estas personas tienen la total capacidad de emprender. Mediante estos trabajos se establece la evidencia de una transición de un paradigma de caridad a uno de derechos para alcanzar una vida digna e incluyente para aquellos que han atravesado una realidad de discriminación (Gobernación del Napo, 2016).

A nivel nacional se han implementado cerca de 1.493 emprendimientos de personas con discapacidad que reciben capacitaciones y ayudas técnicas por parte de las entidades asesoras en este ámbito. Asimismo la SETEDIS en colaboración con el MIPRO realizan servicios de manejo de imagen corporativa, empaque, etiquetado, embalaje, buenas prácticas de manufactura, registro sanitario, participación en ferias así como también se trabaja con la colaboración de entidades como el Servicio de Contratación Pública, MAGAP (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura, y Pesca), Cámara de Turismo entre otros con el fin de fomentar la actividad laboral y productiva de las personas con discapacidad a nivel nacional y a su vez la posible exportación de su trabajo (MIPRO, 2014).

2.2.6. PROGRAMA “EMPLEO CON APOYO” DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO

La Fundación el Triángulo es una ONG sin fines de lucro que funciona desde junio de 1994 y trabaja por el desarrollo profesional para las personas con discapacidad intelectual en el Ecuador mediante la oferta de oportunidades en formación educativa, vocacional e inclusión social. La Fundación el Triángulo

lleva 21 años realizando trabajos en favor de las persona con discapacidad intelectual en el país, esta entidad nació del esfuerzo de 3 madres de familia de niños con este tipo de discapacidad que al no encontrar una opción educativa integral apropiada decidieron llevar a cabo este trabajo. El trabajo de esta fundación es considerado como sistematizado y estructurado lo que ha motivado un trabajo interrelacionado entre el Gobierno Nacional, Alcaldía de Quito, Gobiernos Seccionales, el Sector Privado, Organismos Internacionales y otras entidades provenientes de la Sociedad Civil reconociendo de manerapública el trabajo realizado para este grupo social (Fundación el Triángulo, 2017).

El trabajo que la Fundación el Triángulo busca realizar por el progreso laboral de las personas con discapacidad inicia con una equiparación en las oportunidades educativas de estas personas con el fin de formarlas para su futuro profesional. Mediante el "Proyecto de Vida" busca fortalecer el concepto de calidad de vida para que los derechos de las personas con discapacidad sean respetados en su totalidad. Es importante que la sociedad vea a las personas con discapacidad como sujetos activos que tienen un rol específico dentro de la comunidad realizando una planificación basada en la persona. Existen tres pilares que moldean el trabajo del programa "Empleo con Apoyo" y sus proyectos en primer lugar es necesario integrar a la familia en la realización y en el progreso de la vida de las personas con discapacidad; se debe potenciar la igualdad de oportunidades para este grupo y es imperativo realizar un cambio en la percepción de la gente sobre las personas con discapacidad al considerarlas como sujetos pasivos, receptores y obedientes que rige la sociedad (Fundación el Triángulo, 2017).

Este programa trabaja en relación de ocho dominios que son el núcleo de la calidad de vida de estas personas lo que fomenta el concepto de sensibilización que se busca instaurar, estos dominios son: bienestar emocional, bienestar físico, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, autodeterminación, inclusión social y derechos. Estos ocho dominios permiten la integración de las personas con discapacidad a una vida autónoma e independiente por lo que los trabajos del programa "Empleo con Ayuda" buscan cumplir con cada uno de ellos para mejorar su desarrollo y cambiar la perspectiva de

discapacidad en la sociedad en un orden social, comunitario, ético y humanitario (Fundación el Triángulo, 2017).

El programa de inserción laboral "Empleo con Apoyo" busca cambiar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual mediante su empoderamiento, su desempeño y desarrollo laboral mejorando así su autodeterminación, inclusión social, independencia y autoestima. El financiamiento de este programa se realiza mediante la recaudación de fondos, participación en proyectos de fondos concursarles de carácter público y privado y demás iniciativas que ayuden con su autogestión. En sus 21 años de servicio se ha logrado beneficiar a 160 alumnos con educación especializada e incluyente, 64 de estos alumnos han sido incluidos en el mundo laboral es decir que el 40% de sus alumnos que son mayores de 15 años se encuentran realizando una actividad de empleo que se encuentra en condiciones digas y con justa remuneración (Fundación el Triángulo, 2017).

2.3. PROYECTOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El trabajo realizado por las personas con discapacidad por parte del Gobierno Nacional, el sector privado y la sociedad es exhaustivo e integral tratando de trabajar en ámbitos como la salud, la educación, accesibilidad, capacitación, derechos y empleo lo que ha generado números proyectos para alcanzar estas metas para alcanzar una completa inclusión. Estos proyectos han sido enmarcados en los Planes Institucionales de los ministerios e instituciones públicas que trabajan en este proceso de cambio de la discapacidad en el país cumpliendo con las disposiciones de la política nacional sobre esta temática. La inclusión laboral y productiva es uno de los principales ejes en el trabajo por este grupo, brindando diversas herramientas para que el país se convierta en un escenario incluyente en el desarrollo productivo de las personas con discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014).

2.3.1. PROYECTOS DEL PROGRAMA MISIÓN SOLIDARIA MANUELA ESPEJO

El Programa Misión Solidaria Manuela Espejo, parte del programa y más tarde política "Ecuador sin barreras" para contrarrestar el estado de emergencia de la discapacidad en el país, contiene diversos proyectos que buscan crear un entorno incluyente para las personas con discapacidad en diversos ámbitos de desarrollo en el país. Son siete los proyectos que forman parte de este programa, cada uno direccionado a diferentes aristas de trabajo del Gobierno Nacional (Valencia & Bernal, 2016). Estos siete proyectos consisten en el proyecto Misión Solidaria Manuela Espejo el mismo que tiene por objetivo la entrega de ayudas técnicas y habitacionales para este grupo social; el proyecto Misión Solidaria Joaquín Gallegos Lara que busca brindar una ayuda económica a los familiares o responsables que tienen a su cargo una discapacidad severa o profunda, estos proyectos se llevan a cabo con las personas y familiares identificadas durante el proceso y los estudios del programa "Misión Solidaria Manuela Espejo" y el programa "Joaquín Gallegos Lara", reconociendo a los casos más críticos que necesitan de atención inmediata para su inserción y desarrollo (Moreno, 2015).

De manera adicional, los proyectos buscan atender a las necesidades de los diferentes tipos de discapacidad que existen en el país como es el caso del proyecto Órtesis y Prótesis con el fin de dotar de estas herramientas a las personas que tienen una discapacidad física, personas con amputaciones o mutilaciones de miembros superiores o inferiores con el fin de facilitar la realización de sus actividades cotidianas. El proyecto de Inserción Laboral que en el intento de inclusión de las personas con discapacidad busca que el 4% de contratación obligada sea cumplida en todas las instituciones del país lo que significa un intento por equiparar las oportunidades en el país. El proyecto Prevención de la discapacidad Auditiva direccionado a la prevención en niños, niñas y adolescentes a través de un diagnóstico oportuno y la entrega de herramientas para su desarrollo al igual que el Proyecto de la discapacidad Visual con ánimos de prevención oportuna. El último de los proyectos de este programa es el de Tamizaje Neonatal que busca prevenir los errores metabólicos que causan discapacidad (Valencia & Bernal, 2016).

2.3.2. PROYECTO MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad han sido privadas de las oportunidades que el mercado laboral les pueda ofrecer por las barreras que se presentan en su desarrollo. Con el objetivo de cambiar esta realidad y apoyar los esfuerzos para mejorar la realidad profesional de estas personas se creó en el 2013 el Manual de Buenas Prácticas para la inclusión laborar de las personas con discapacidad, proyecto llevado a cabo por el Ministerio de Relaciones Laborales para alcanzar un empleo digno e inclusivo mediante esta herramienta que contiene directrices y orientaciones para mejorar el proceso de inclusión laboral de este grupo de personas en el país (Ministerio del Trabajo, 2013).

Este Manual ha sido construido en base de experiencias de empresas e instituciones públicas y privadas que han ejecutado procesos de inclusión laboral de carácter innovador, incluyente, participativo y solidario que influenciaron en el modo de ver al empleo en términos de discapacidad. Como complemento a este proyecto que busca guiar la contratación de personas con discapacidad y mejorar el proceso de inclusión laboral en el país, el Ministerio de Relaciones Laborales ha creado la Red Empresas de buenas prácticas inclusivas, ferias inclusivas, una plataforma web accesible y diferentes cursos especializados para este grupo social con el fin de que puedan desarrollar sus destrezas y utilizarlas en el desenvolvimiento laboral. Este trabajo significa una guía y un modelo para los diferentes ejes de trabajo del Estado indicando las condiciones en las que se debe desarrollar una persona con discapacidad, garantizando ante todo, sus derechos, beneficios, igualdad de oportunidades y dignidad al momento de realizar una actividad profesional (Ministerio del Trabajo, 2013) .

Para el Ministerio de Relaciones Laborales el empleo constituye el pilar fundamental para el desarrollo y el progreso de una persona y esta estabilidad depende en gran parte de los empleadores y el ambiente de trabajo en el que una persona se desarrolla por lo que este Manual busca fomentar esta estabilidad durante los procesos de selección, contratación y acompañamiento con el talento humano. El principal objetivo es mejorar la inclusión de las personas con discapacidad valorando su condición de ser humano y a su vez como trabajadores que constituyen una parte esencial en el crecimiento productivo de las empresas del país. Cada tipo de discapacidad tiene requerimientos específicos para el

entorno laboral como lo indica el manual, explicando las necesidades que tiene cada persona y el proceso que debe seguir la empresa para cumplirlas (Ministerio del Trabajo, 2013).

Entre las principales pautas que fomenta el Manual de Buenas Prácticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad se encuentra el porcentaje de personas que se debe contratar según lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades que es del 4%, la formalización de la relación laboral de personas con discapacidad dentro de la cual no existe ninguna diferencia entre los requisitos y procedimientos establecidos en el Código del Trabajo y el cálculo del porcentaje de los puestos de trabajo para personas con discapacidad para el cual no se tomará en cuenta los contratos que no se consideren de naturaleza estable o permanente. Tras la aplicación de estas pautas se han visibilizado acciones positivas con relación a la inclusión laboral tal como la generación de equipos de trabajo que fomentan valores hacia el trabajo de las personas con discapacidad, equipos de trabajo más unidos y tolerantes hacia la diversidad, la creación de una imagen corporativa más solidaria y una mayor comprensión hacia el concepto de discapacidad y su realidad en el país (Ministerio del Trabajo, 2013).

El proceso de inclusión para una persona con discapacidad incluye diferente etapas, en primer lugar se realiza un levantamiento del perfil inclusivo el cual es un análisis de las funciones, tareas, rasgos y competencias que debe tener un puesto de trabajo que la persona que va a ser contratada va a ocupar describiendo las tareas, el uso de maquinarias que se debe realizar, las condiciones de trabajo y las demandas físicas que las personas deben realizar. Paso seguido llega el proceso de selección, donde se decide el candidato idóneo que cumpla con el perfil acorde a las habilidades y destrezas de la persona con discapacidad. El siguiente paso es el acompañamiento es decir el seguimiento que se realiza a una persona desde su incorporación a la empresa, la elaboración de sus tareas, sus relaciones interpersonales, la comunicación, capacitación, entorno familiar, estado de salud, psicológico, financiamiento y todo factor que pueda afectar la estabilidad laboral de una persona con discapacidad. A continuación se procede con la accesibilidad en la totalidad de su entorno para llegar a la última etapa que

es la de actividades inclusivas donde se fomenta la participación y total inclusión de la persona con discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2013).

2.3.3. SISTEMA NACIONAL DE REHABILITACIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2007-2013

Este proyecto busca capacitar tanto a empleados con discapacidad como a empleadores que van a insertar a estas personas al mercado laboral, de esta manera el Ministerio de Relaciones Laborales, la Vicepresidencia de la República y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional buscan llevar a cabo actividades con el fin de facilitar esta reinserción (SECAP, 2017). Entre estas actividades constan sesiones de rehabilitación para las personas con discapacidad en las diferentes provincias del país, capacitaciones para personas con discapacidad sobre ambiente laboral y derechos sobre el trabajo, talleres de sensibilización para empresarios y funcionarios encargados de la contratación de este grupo de personas, inspecciones a entidades privadas y públicas para evaluar el cumplimiento de las políticas sobre discapacidad y proceso de inserción laboral en las diferentes empresas y entidades del país (Narvaez, 2015).

2.3.4. PROYECTO DECSEDIV (DESARROLLO CULTURAL, SOCIAL, ECONÓMICO Y EQUIPARACIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DEL ECUADOR

Los intentos por alcanzar una inclusión laboral en el Ecuador han sido llevado a cabo por diferentes instituciones que trabajan en favor de las personas con discapacidad tal es el caso de la FENCE (Federación Nacional de Ciegos del Ecuador) mediante su proyecto DECSEDIV busca fomentar la inserción de las personas con discapacidad visual del país en los ámbitos social, cultural, económico y derechos humanos. El financiamiento de este proyecto que ha llevado a cabo sus planes piloto a partir del 2005, provienen de la Federación Central de Impedidos Visuales de Finlandia y del Ministerio de Educación. Para el proyecto DECSEDIV la educación es el pilar fundamental para comenzar con un proceso de inclusión por lo que este trabajo inició mediante un Plan de Alfabetización, Rehabilitación y más adelante Inclusión Laboral de este tipo de discapacidad a nivel nacional (FENCE, 2016).

El Plan de Alfabetización tuvo sus inicios en las provincias de Azuay, Cañar, Chimborazo, Napo y Pastaza, hasta el año 2015 alcanzó su trabajo en 16 provincias del país en las cuales trabajan 32 escuelas de educación básica elemental para este grupo de personas. El trabajo mancomunado del proyecto DECSEDIV ha recibido la participación de diversos actores nacionales de carácter público, privado y civil como es el caso del Ministerio de Educación, directivos de la FENCE, autoridades provinciales, funcionarios públicos, educadores comunitarios, familias y las autoridades del equipo técnico encargados de llevar a cabo este proyecto (FENCE, 2016).

El proyecto de DECSEDIV tiene tres ejes principales de trabajo, en primer lugar la alfabetización que ha hecho posible la educación especial a niños, niñas y adolescentes con este tipo de discapacidad, se realizan monitoreo y evaluaciones de las actividades académicas llevadas a cabo por las escuelas elementales y las asesora para alcanzar una educación de calidad para las personas con discapacidad visual; hasta diciembre del 2012 fueron alfabetizadas 3.160 personas en el país. El segundo eje es la capacitación por lo que este proyecto ha realizado talleres y seminarios de lectura y escritura en Braille, orientación y movilidad, matemáticas con ayuda de herramientas aritméticas, adaptaciones curriculares o metodológicas y desarrollo organizacional, motivación, autoestima y relaciones humanas para prepararlas para el ámbito laboral, con estos planes se han beneficiado a 2.172 personas (FENCE, 2016).

Por otra parte, los encargados del proyecto DECSEDIV han llevado a cabo charlas y seminarios de liderazgo y de derechos humanos con el fin de que las personas con discapacidad visual del país conozcan cuáles son sus beneficios. En estos talleres se han tratado temas de liderazgo en la transformación social, procedimiento parlamentario, desarrollo organizacional, valores y derechos universales de estas personas. De esta manera los estudiantes y trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad pueden realizar sus labores de manera eficiente y productiva (FENCE, 2016).

2.3.5. PROYECTO "SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL (SIL) DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR: TRABAJANDO POR LA INCLUSIÓN" AECID-COCEMFE

El proyecto Servicio de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador: Trabajando por la inclusión tuvo sus inicios en noviembre del 2009 y es proyectado a llevarse a cabo hasta el 2011, este proyecto fue realizado bajo el convenio de cooperación y el financiamiento de la FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física, la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional y la COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica. El proyecto tiene tres objetivos principales de desempeño, se busca controlar el cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad en el país, por otra parte, se quiere fomentar la sensibilización a las empresas y los contratantes con el fin de crear valores y un ambiente laboral incluyente y participativo y por último se busca reducir los niveles de deserción laboral y crear una sociedad libre de obstáculos hacia un grupo de personas que han sido segregadas en su comunidad (COCEMFE, 2009).

Un elemento fundamental de este proceso de inserción laboral es la optimización y la capacitación del personal del SIL (Servicio de Inserción Laboral) en cada una de las provincias del país en las que se realiza este proyecto: Pichincha, Guayas, Azuay, Imbabura, Santo Domingo de los Tsáchilas, Los Ríos, Manabí, El Oro, Orellana, en cuyas capitales funciona una oficina del SIL. Para lograrlo la FENEDIF tiene un plan de formación específico ofreciendo atención y orientación sobre la contratación y el ambiente laboral de las personas con discapacidad (COCEMFE, 2009). El proyecto SIL comprende tres áreas operativas a gestionarse con el fin de mejorar la incorporación de estas personas en las actividades de empleo.

La primera área operativa se trata del proceso de capacitación, coordinación y articulación de acciones a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en instituciones del sector público y en el sector privado. Para llevar a cabo esta finalidad, se han planteado de manera estratégica 6 actividades pensadas en la inclusión laboras de las personas con discapacidad

en el país. Se han planeado talleres anuales direccionados a los promotores laborales en ámbitos de marketing y técnicas de negociación, así como de derecho laboral y tributación (COCEMFE, 2009) .

Así también se ha llevado a cabo talleres para los directivos y administrativos del SIL en cuestión de técnicas de archivo, atención al cliente y lengua de señas; charlas y talleres de sensibilización sobre la discapacidad destinados a empresarios; diseños y ejecución de planes comunicacionales; elaboración y repartición de material que impulsen el respeto y conocimiento de los derechos de la discapacidad; talleres de capacitación y sensibilización a instituciones públicas y privadas sobre los requerimientos de empleados con discapacidad (COCEMFE, 2009).

La segunda área operativa se ha direccionado a la mejora del perfil profesional de las personas con discapacidad, eliminando barreras y estereotipos acerca de la discapacidad y brindando las herramientas necesarias para su desarrollo. Se han desarrollado 3 actividades para llevar a cabo este propósito, primero la realización de talleres direccionados a técnicos en formación, capacitación para facilitadores y técnicas de motivación para obtener trabajadores más profesionales y seguros de sus respectivas capacidades y destrezas; talleres dirigidos a personas con discapacidad en capacitación formal y la última actividad es la gestión de convenios que viabilicen la capacitación ocupacional. Se busca generar perfiles más eficientes y eficaces, capaces de ocupar todo tipo de plaza de empleo siempre y cuando cuente con los medios necesarios y su entorno elimine sus posibles barreras (COCEMFE, 2009).

La tercera área operativa es la implementación de un programa de desarrollo de capacidades y habilidades personales desde un enfoque de derechos dirigido a personas con discapacidad y a sus familias. Su gestión se llevará a cabo mediante 6 actividades que incluyen talleres de formación anual que serán dirigidos a orientadores en el área de manejo de office, internet avanzado y gestión de recursos humanos. La fomentación de entrevistas inclusivas a personas con discapacidad ya sus familiares permitiendo que sean parte del proceso de inclusión; visitas domiciliarias a familias que integren a una persona con

discapacidad con el fin de hacerlas participes del proceso y de la capacitación. Talleres dirigidos a las familias de este grupo social con asesoramiento psicológico y capacitación en la atención de la discapacidad; elaboración de una guía sobre los cuidados de una persona con discapacidad y la realización de encuentros juveniles y motivación profesional (COCEMFE, 2009).

Tras haberse señalado estas actividades de operación se han obtenido indicadores cuantitativos que han demostrado el efecto que ha tenido el SIL en la actividad laboral de las personas con discapacidad y se ha señalado que durante los primeros 15 meses de ejecución 2.983 personas con discapacidad fueron atendidas en capacitaciones formales, capacitaciones informales y charlas de orientación laboral y autoestima. Además 499 familias fueron capacitadas en temas de destrezas de emparenta miento, fortalecimiento del autocontrol y autoestima y en la generación de habilidades comunicacionales. La temática de discapacidad y su incidencia en la inserción laboral ha sido el eje central de este proyecto por lo que 103 funcionarios públicos y 154 empresarios y empleadores privados han recibido charlas, talleres y material de sensibilización de la contratación de las personas con discapacidad (COCEMFE, 2009).

La entidad encargada de controlar el proceso de este proyecto, en su calidad de coordinadora de las Federaciones Nacionales de y para la discapacidad, es la FENEDIF trabajando en la equiparación de oportunidades en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones que permitan una optimización de perfiles humanos y una plena accesibilidad. La participación y colaboración de entidades gubernamentales, públicas y privadas con los trabajos realizados por esta y las demás Federaciones ha significado un cambio sistemático en la búsqueda de perfiles profesionales, laborales y de desarrollo humano (COCEMFE, 2009).

FENEDIF adoptó y lleva a cabo un modelo implementado por la COCEMFE en España que usa un proceso sistemático que comienza con el reconocimiento del o la trabajadora en su propio contexto, sus fortalezas y sus mecanismos de adaptación al medio laboral. En este sentido, el primer paso de este proceso de inclusión laboral es la atención e intervención con los candidatos

por parte de los orientadores laborales que deben evaluar sus capacidades reales así como su acceso a la formación para que se facilite a la persona con discapacidad el acceso a una información que le prepare a su inclusión en el trabajo. Una vez superada esa etapa, bajo un plan personalizado, se inicia la formación de la persona para habilitarlo al empleo. Los responsables de levantar un diagnóstico de campo son los orientadores laborales, basándose en la oferta y la demanda laboral para influir la incorporación profesional de estas personas de acuerdo con los perfiles inclusivos requeridos (COCEMFE, 2009).

Los enfoques y campos de acción de las entidades públicas y privadas apoyan a la gestión del proyecto SIL, lo que ha llevado a que las destrezas, habilidades, conocimientos tanto técnicos como profesionales del equipo de trabajo en las respectivas áreas de desempeño coordinen los objetivos parciales y a continuación permiten alcanzar el objetivo macro del proyecto que son los empleados con discapacidad que son insertados en el mundo laboral en igualdad de oportunidades en la oferta y demanda de trabajo. El trabajo de cooperación de instituciones gubernamentales es fundamental para la ejecución de este proyecto por lo que la participación del MIES ha colaborado con el financiamiento parcial de este trabajo en áreas de asesoramiento a funcionarios públicos, formación y capacitación en las familias y en el fortalecimiento de destrezas de desarrollo humano de los trabajadores (COCEMFE, 2009).

El aporte financiero del MIES se formalizó mediante un convenio realizado en diciembre del 2010 y dados los resultados de la primera fase y su efecto en la inclusión de las personas con discapacidad se ha establecido la realización de la segunda etapa del proyecto para optimizar los recursos generados durante el primer proceso. Por otra parte FENEDIF, mantiene relación directa con el CONADIS, la Vicepresidencia y entidades gubernamentales que trabajan en el tema de la discapacidad manteniendo un proceso de monitoreo, realizando el seguimiento oportuno de los resultados del proyecto (COCEMFE, 2009).

2.3.6. PROYECTO: SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL (SIL) DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR: TRABAJANDO POR LA INCLUSIÓN. FASE II

La segunda fase del proyecto Servicio de Inserción Laboral fue llevado a cabo durante los años 2010 al 2012 y su principal objetivo es fortalecer las capacidades locales que favorecen a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y en esta ocasión poniendo mayor atención a las mujeres con discapacidad. Durante la segunda fase del proyecto SIL, sus actividades se han extendido hasta 23 provincias y ha atendido a 9.800 personas impulsando el autoempleo de este grupo social para lo que se ha creado un fondo de microcrédito a través del cual se han realizado 25 iniciativas empresariales, como complemento de estas actividades busca llevar a cabo una campaña de sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad con énfasis en igualdad y equidad de género (FENEDIF , 2015).

La AECID ha destinado 169.000 euros para la ejecución de esta fase del proyecto, entre las principales actividades que se realizan en esta etapa se encuentra la Feria de Empleo del Servicio de Inserción Laboral que se lleva a cabo todos los jueves por parte del FENEDIF en colaboración del Ministerio de Relaciones Laborales en las instalaciones del CONADIS con el fin aumentar la oferta de plazas de trabajos a las personas con discapacidad que buscan desarrollarse e independizarse en el área económica. Según la coordinadora del proyecto SIL, Cristina Estrada, ha logrado un importante impacto en la orientación laboral y en la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad; hasta el 2013 se instalaron 11 oficinas de trabajo del SIL en todo el territorio nacional las cuales funcionan gracias al apoyo del CONADIS y de Petroamazonas EP (AECID, 2013).

Por otra parte, el SIL en una estrecha coordinación con el Ministerio de Relaciones Laborales, se encarga de dar seguimiento al estricto cumplimiento de la normativa laboral ecuatoriana. Uno de los intentos de la FENEDIF dentro de esta parte del proyecto es el acercamiento de estas actividades en la zona rural, donde las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad se tratan de pequeños emprendimientos. Desde mayo del 2013 hasta agosto del 2015, la segunda fase del proyecto atendió a 1.973 hombres y mujeres con discapacidad del cual el 36% son mujeres y se capacitó en el ámbito laboral a 3.300 personas del cual el 33% son mujeres fomentando la contratación de este grupo social y a su vez la igualdad de género (AECID, 2013).

2.3.7. PROYECTO AULAS DE GESTIÓN OCUPACIONAL DE LA REGIÓN AMÉRICA LATINA (AGORA)

En América Latina el 80% de las personas con discapacidad visual no desarrollaba una actividad de trabajo, existe un alto índice de desempleo debido al analfabetismo, a la falta de autonomía y a la dificultad de acceder a la tecnología, información y comunicación de las personas con discapacidad; como respuesta a esta problemática la FOAL (Fundación ONCE para la solidaridad con personas ciegas de América Latina) implementó el proyecto Ágora (Aulas de Gestión Ocupacional de la Región América Latina) con el objetivo de fomentar la inclusión laboral de este grupo de personas. La FOAL considera que la mejora en el empleo y la contratación incrementan los niveles de autoestima, autonomía e independencia favoreciendo no solo a la persona que presenta una discapacidad sino también al progreso y desarrollo tanto comunitario como nacional (Fundación ONCE , 2013).

El proyecto Ágora busca incentivar el mundo laboral para elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad visual promocionando sus derechos humanos. A partir del año 2006, se pusieron en marcha los proyectos en los primeros países de la región entre ellos Ecuador, el financiamiento del mismo estuvo a cargo de la FOAL y de las entidades colaboradoras de carácter internacional que se suman a la lucha por la igualdad de la discapacidad como es el caso de la AECID que ha cofinanciado el proyecto Ágora en el país (Fundación ONCE , 2013). Para llevar a cabo el objetivo del proyecto de incorporar al tejido productivo a las personas con discapacidad visual, se crearon unidades de asesoramiento, formación e intermediación laboral para permitir el acceso al mercado de trabajo a estas personas (FOAL, 2015).

El proyecto Ágora en Ecuador fue aprobado en diciembre del 2010 y encargado a la FENCE (Federación Nacional de ciegos del Ecuador) como entidad rectora y veedora del mismo, este trabajo de formación e inserción laboral beneficia a 2.110 personas con discapacidad visual en el país en una duración de 24 meses. Su objetivo principal es mejorar la inserción profesional de este grupo

mediante la mejora en la calidad de educación y a continuación una equiparación en las oportunidades laborales de las personas que presentan una limitación. Las cifras muestran los beneficiarios de este proyecto son 800 personas con discapacidad visual entrevistadas en diferentes plazas de trabajo, 600 personas orientadas en el área profesional, 300 alumnos con talleres presenciales y en línea de habilidades socio laborales, cursos de formación a 150 alumnos; de esta manera el 80% de las personas que empiezan una acción la culminan, 40 empresas empezaron a trabajar con empleados con discapacidad visual y 160 personas han sido llamadas a realizar una actividad laboral (FOAL, 2010).

Otro de los pilares fundamentales de este proyecto es la rehabilitación de las personas con discapacidad visual para que aumente el número de aquellas en el desenvolvimiento de la sociedad de una forma autónoma e independiente. Actividades como la generación de técnicas de rehabilitación en el nuevo paradigma de la discapacidad, capacitación a docentes para la atención adecuada de las personas con este tipo de discapacidad, formación de equipos pedagógicos sobre discapacidad visual y la implementación de las herramientas necesarias para una formación inclusiva han sido tomadas en cuenta para crear un ambiente laboral más incluyente en temas de discapacidad (FOAL, 2010).

Ágora busca implementar estrategias nacionales y locales para fortalecer el cumplimiento del derecho laboral que tienen las personas con discapacidad visual en el Ecuador, el cual se ejerce mediante un trabajo digno que le provea de independencia y autonomía. El proceso que maneja este proyecto empieza con la detección de personas que se encuentran en edad productiva para orientarlas de manera laboral o a su vez orientar a las empresas a identificar perfiles inclusivos; paso seguido se da la formación de este grupo de personas en temas de informática en tiflotecnología, administración de pequeños negocios y formación pre-laboral, además de realiza una intermediación mediante la creación de una bolsa de empleos para enlazar a los usuarios del proyecto con la oferta laboral, se da asesoría a las empresas para adecuar las plazas de trabajo y se las sensibiliza sobre las características y potencialidades de la discapacidad visual creando un trabajo cooperativo de redes inter institucionales creando un ambiente laboral inclusivo para estas personas (FENCE, 2016).

Entre los trabajos realizados por el proyecto se destaca un convenio de cooperación entre Ágora, FENCE y la UCE (Universidad Central del Ecuador) con el fin de crear programas y actividades académicas que favorezcan a la inclusión laboral de las personas ciegas en el Ecuador y potencien sus capacidades. Las facultades de Ciencias Psicológicas, Ciencias Físicas, Ingeniería, Matemáticas y Ciencias Químicas trabajan en desarrollar actividades para potencializar a las personas con discapacidad visual y así puedan insertarse al mercado laboral de manera activa (UCE, 2015). Este proyecto cuenta con 3 fases, primero se busca impulsar la calidad de vida de estas personas y sus habilidades sociales, después se busca generar un micro emprendimiento de elaboración de productos de aseo, insumos para masoterapia y mermeladas y por último la generación de conocimientos de computación con lectores de pantalla. Este trabajo incluye el esfuerzo de diferentes actores que trabajan por la inclusión de los grupos prioritarios en la dinámica productiva del país (UCE, 2015).

2.3.8. PROYECTO INCLUSIÓN SOCIO LABORAL DE MUJERES Y JÓVENES CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DEL TURISMO ACCESIBLE

El Proyecto de Inclusión Laboral de mujeres y jóvenes con discapacidad en el sector del turismo accesible inicia en el 2015 con duración de dos años y es financiado por fundaciones como la AECID, Fundación ONCE, FENEDIF y Petroamazonas. El principal propósito de este trabajo es apoyar y fomentar el crecimiento del tejido económico y empresarial de las mujeres y jóvenes con discapacidad de pueblos y nacionalidades indígenas en el sector del turismo a favor de la accesibilidad en las provincias de Orellana, Cotopaxi y Esmeraldas. Este proyecto trabaja en 2 ejes principales que son el impulso del autoempleo de mujeres y jóvenes indígenas que presentan cualquier tipo de discapacidad en el ámbito del turismo accesible y mejorar las capacidades del sector público y privado en temas de turismo y su trabajo por la accesibilidad (LA RED , 2015).

Para la realización de este proyecto se han llevado a cabo actividades en el ámbito laboral para fomentar la contratación de mujeres y jóvenes con discapacidad tal es el caso de la realización de un diagnóstico sobre empleabilidad de jóvenes con discapacidad de pueblos y nacionales indígenas, la realización de

un programa en formación de temas de autoempleo en el sector turístico de este grupo social, la creación de un fondo de garantía destinado a microcréditos de usuarios seleccionados por el proyecto, acompañamiento y asesoramiento en emprendimientos turísticos de mujeres y jóvenes con discapacidad y la edición y circulación de materiales de marketing y publicidad de los negocios ya creados (LA RED , 2015).

Otro de los trabajos que se realizan dentro de este proyecto es la creación de un programa de capacitación en turismo accesible a funcionarios públicos que laboren en el Ministerio de Turismo y en los gobiernos autónomos de las 3 provincias donde se lleva a cabo este proyecto, también se busca elaborar el diseño de una página web interactiva sobre turismo accesible, una campaña sobre la importancia de la accesibilidad en el turismo, capacitaciones a los empresarios sobre turismo y discapacidad y la realización de una adaptación piloto de 6 centros turísticos en las 3 provincias de acción. La participación de entidades como el Ministerio de Turismo, el CONADIS, los gobiernos locales de Esmeraldas, Cotopaxi y Orellana facilitan la implementación de este proyecto para fomentar la inserción de mujeres y jóvenes con discapacidad a nivel nacional (LA RED , 2015).

2.3.9. PROYECTOS DE LA BOLSA DE EMPLEO PARA INSERTAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Ministerio del Trabajo, con el fin de fomentar los cumplimientos de la ley y las obligaciones laborales de los empleadores estipuladas en el Código de Trabajo, realiza seguimientos mediante las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional y en coordinación de la Unidad de Discapacidades, para poder garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores que presentan discapacidades para que su inclusión en actividades laborales sea la que dicta el porcentaje establecido por la ley. Con este propósito el Ministerio de Trabajo firmó un convenio de Cooperación para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y Privado con el fin de coordinar acciones conjuntas para apoyar y garantizar el control y

seguimiento en el cumplimiento de obligaciones de los empleadores en temas de inserción laboral de las personas con discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2016).

La Unidad de Discapacidades del Ministerio de Trabajo se encarga de la coordinación, planificación y organización de actividades relacionadas a la incorporación laboral, así también busca convertirse en un ambiente amigable donde los trabajadores que tienen cualquier tipo de limitación y su vez los empresarios y funcionarios públicos puedan acudir para cumplir con sus necesidades profesionales. Con la finalidad de facilitar este trabajo y la accesibilidad de las personas con discapacidad en diferentes plazas de trabajo, se ha creado una bolsa de empleos, sitio en el cual se pueden registrar las personas con discapacidad que están en busca de un empleo, mediante la página web del Ministerio del trabajo o en las oficinas de esta institución a nivel nacional donde además contarán con servicios de asesoría y capacitación (Ministerio del Trabajo, 2016).

2.3.10. RED DE INCLUSIÓN PRODUCTIVA

En un intento de la SETEDIS de la Vicepresidencia del Ecuador por fomentar la Inclusión Socio-Económica de las personas con discapacidad en el país se creó la Red de Inclusión Productiva en el marco del cambio de la matriz productiva ecuatoriana. Este modelo tiene 7 ejes de intervención (generación de competencias, inclusión productiva, encadenamiento productivo, acceso a mercados, micro finanzas, innovación y alianzas público-privadas) cuya interconexión generan una articulación de instituciones públicas y privadas que permiten crear procesos de desarrollo económico, social y productivo de carácter sostenible y sustentable a mediano y largo plazo brindando condiciones de equidad en el ámbito productivo a las y los ecuatorianos que tienen alguna discapacidad (EKOS , 2014).

Este proyecto trabaja como asesor de las personas con discapacidad y sus familias en la elaboración de proyectos productivos, por lo que su principal propósito es contribuir a la autonomía e independencia económica de este grupo de personas brindando igualdad de oportunidades en los procesos productivos del

país mejorando sus estándares de vida. Entre las principales actividades de la Red Inclusiva Productiva existe la gestión de financiamiento para nuevos emprendimientos productivos, asesoramiento y seguimientos a proyectos implantados, acceso a nuevos mercados y encadenamientos productivos. El convenio que existe entre BanEcuador y las entidades que trabajan a favor de la inclusión de personas con discapacidad facilita la ejecución de este proyecto otorgando créditos de 100 hasta 15 mil dólares con tasa fija de 9,62% las personas con discapacidad y sus familias que estén llevando a cabo un proyecto productivo (MIPRO, 2015).

Mediante estas capacitaciones brindadas por la Red Inclusiva Productiva, las personas con discapacidad y sus familiares que buscan emprender en el área productiva del país han sido facultadas sobre los beneficios del RUA (Registro Único de Artesanos), del RUM (Registro Único de Mipymes y del programa Exporta Fácil con el fin de que sus proyectos y producciones se rijan a la ley ecuatoriana y beneficien al desarrollo económico, social y productivo de las personas (MIPRO, 2015). Además se realiza de manera anual el Encuentro Internacional de Inclusión Productiva Ecuador, una feria que busca posicionar los emprendimientos de las personas con discapacidad en el país. Con este trabajo se busca conseguir alianzas público-privadas y ruedas de negocios en el marco de la Red de Inclusión Productiva (Glass, 2015).

Para el año 2015 el monto destinado para los emprendimientos de las personas con discapacidad y sus familias ascendió a 10 millones de dólares, mejorando el acceso en tecnologías y en acceso a la educación y fortalecer el ámbito de la producción de este grupo de personas en el país. Las autoridades entendidas en el tema de la discapacidad buscan incentivar la innovación, la ciencia, la tecnología y la inventiva brindando más oportunidades a los negocios de las personas con discapacidad. Así también esta feria busca socializar los trabajos y proyectos de la discapacidad en países como Argentina, Guatemala, Brasil, Uruguay, entre otros (Glass, 2015).

Los resultados que arrojó la Red de Inclusión Productiva, dieron paso al segundo foro del Encuentro Internacional de Inclusión Productiva llamado

"Prácticas Exitosas de Inclusión Productiva para Personas con Discapacidad a Nivel Internacional" donde participaron exponentes que compartieron sus experiencias de inclusión en el área emprendedora del país y a nivel mundial. Durante este proyecto se estableció que no existe inclusión sin accesibilidad por lo que se busca romper toda barrera económica, social o de infraestructura para que las personas con discapacidad puedan contar con oportunidades dignas en las plazas laborales y en sus emprendimientos, fortaleciendo la incorporación de la discapacidad en la dinámica productiva del Ecuador (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria , 2017).

2.3.11. INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (IESS)

El IESS es una institución autónoma que tiene una organización y funcionamiento basados en principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Esta entidad es la encargada de aplicar el sistema de seguro general obligatorio, como parte del sistema nacional de seguridad social. Entre los servicios que este instituto ofrece se encuentra la atención de personas con discapacidad mediante dos dependencias: calificación médico-legal, beneficios prestacionales y riesgos del trabajo. Las principales áreas de atención se centran en la prevención de discapacidades y la atención de las personas que tienen alguna limitación mediante la otorgación de becas para niños de hasta 12 años con discapacidad e hijos de afiliados, atención en temas de salud o rehabilitación, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y también evaluación y calificación de discapacidades (Bahamonde, 2011).

Así también entre las acciones más importantes que realiza el IESS en temas de discapacidad, como inspecciones de riesgos, investigación de accidentes, exámenes auditivos y visuales, análisis ambientales y tóxicos-ecológicos, valoración psicológica, exámenes a personas que tienen contacto con elementos químicos para de esta manera prevenir cualquier posibilidad de discapacidad y mejorar el desenvolvimiento de las personas en su ámbito de trabajo y desarrollo personal (Bahamonde, 2011).

2.3.12. UNIDAD DE DISCAPACIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

La Unidad de Discapacidades trabaja en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Empleo, su meta es trabajar para cumplir con las metas establecidas por las leyes nacionales en temas de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre los principales propósitos están: reducir el desempleo que proviene de la discapacidad a través de la rehabilitación profesional de este grupo de personas en edad laboral y en cualquier tipo y forma de empleo, mediante la capacitación, apoyo técnico, inserción y reinserción laboral y respondiendo denuncias acerca de incumplimientos a nivel nacional. Esta Unidad se encarga de vigilar y controlar el cumplimiento de las ordenanzas legales mediante acciones y programas para la inclusión de este grupo (Bahamonde, 2011).

Esta Unidad también se encuentra a cargo del Programa Fondo Semilla, el mismo que busca otorgar créditos de carácter preferencial a los emprendimientos y planes de las personas con discapacidad, estos fondos fueron creados por el CONADIS y administrados por el Banco del Fomento. Estos créditos son destinados a las microempresas de personas con discapacidad, para la adquisición de productos agropecuarios, ganado, materia prima, materiales artesanales, mercaderías para vender y para equipos y maquinarias (Bahamonde, 2011).

A pesar de los planes, programas y proyectos llevados a cabo para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el país que han mejorado el estilo de vida de este grupo, aún existen aristas por cubrir por parte de las autoridades, pero el avance generado en este ámbito ha sido significativo para el progreso de estas personas. Estos esfuerzos fomentan el desarrollo emprendedor y productivo no solo de este segmento de trabajadores sino de todo el país, mejorando su imagen a nivel internacional y formando parte de la cooperación mundial que se realiza por este tema.

CAPÍTULO 3

EL EFECTO DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCPACIDADES Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO NACIONAL EN LA SITUACIÓN PRODUCTIVA Y LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Mediante el análisis realizado en los anteriores capítulos, se busca conocer los niveles de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito del emprendimiento y la producción así como el efecto y la efectividad que ha tenido la Ley Orgánica de Discapacidades y los programas, planes y proyectos en la realidad de estas personas y en su estabilidad política. La inclusión laboral es una garantía que Estado debe ofrecer a la ciudadanía y las personas con discapacidad no son la excepción. Necesitan de igualdad de oportunidades para que puedan desarrollarse y participar en el progreso del país al igual que el resto de personas. Un ser instruido y con igualdad de circunstancias es libre y estable, lo que coopera a la instauración del paradigma social en el país.

3.1. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El derecho a trabajar de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y equidad de oportunidades es uno de los principios que las convenciones, acuerdos, tratados y entidades relacionadas con la discapacidad buscan proteger y promover a nivel mundial, permitiendo a este grupo social ganarse la vida a través de una trabajo elegido de manera libre en un entorno laboral inclusivo y accesible. El empleo es una de las principales vías para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de este grupo de personas, tanto de manera personal fomentando su autonomía, autoestima y su realización profesional como de manera colectiva en su aporte al progreso de la comunidad,

en la cohesión social y el aprovechamiento del capital humano que presenta algún tipo de discapacidad (Jimenez, 2014).

Trabas como el acceso a la educación, a la información, a la infraestructura, al transporte y el prejuicio que existe de la discapacidad dificultan su participación en el mercado laboral, lo que ocasiona que el 80% de estas personas, en la región latinoamericana, esté desempleado lo que incrementa la relación entre pobreza y discapacidad. En contraste a estos obstáculos se han dado avances en temas laborales a favor de las personas con discapacidad beneficiando su inclusión social; las medidas que la administración pública ha puesto en marcha en los diferentes países del continente, fomentan el empleo de las personas que presentan algún tipo de limitación y mejora sus condiciones en el ambiente de trabajo (Jimenez, 2014).

Incentivos como la reserva de puestos de trabajo en el sector público y privado, accesibilidad a los servicios públicos de empleo, incentivos fiscales, contratación inclusiva o la formación laboral, son algunos de los beneficios que dan respuesta a la necesidad de incluir a la discapacidad en la fuerza laboral de la región (Jimenez, 2014). En este sentido la OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social), creó el "Programa para el empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica" con el fin de fomentar el intercambio de buenas prácticas entre los gobiernos de la región, sus legislaciones y políticas activas de inserción laboral para de esta manera analizar los avances y el trabajo de cada país, incluyendo el progreso del Ecuador en el ámbito de la discapacidad (OISS , 2014).

3.1.1. CONTRASTE DE LA DISCAPACIDAD EN ECUADOR CON LOS PAISES DE LA REGION IBEROAMERICANA

Según los diferentes instrumentos y métodos de estimación como censos, encuestas o registros administrativos que se han llevado a cabo en diferentes países de la región dentro de los años 2009 al 2015, se considera que alrededor del 15% de la población de esta zona presenta algún tipo de discapacidad. En este

sentido, se estima que los cuatro países que tienen un porcentaje de discapacidad más alto en la región, en relación al tamaño de sus población, son Brasil con un 23,9%, Uruguay con 15,9%, Chile con 12.7% y Paraguay con 12,4%. Por el contrario, los países con una población con discapacidad menor en la región iberoamericana son Bolivia con un 3,9%, Guatemala con 3,7%, Cuba con un 3,3% y Honduras con 2,7%. Por su parte, Ecuador cuenta con un porcentaje del 5,6% de la población que tiene algún nivel de discapacidad, es decir 816.156 personas según el INEC y el Censo Nacional del 2010 (OISS , 2014).

Se estima que en la región iberoamericana cerca de la mitad de las personas con discapacidad se encuentra en edad de trabajar y solo alrededor de un tercio de este grupo realiza una actividad laboral, en ocasiones con salarios inferiores a los establecidos en el mercado profesional. Las cifras de empleo de las personas con discapacidad son superiores en el caso de los hombres de entre 30 y 49 años en comparación a la actividad de las mujeres y las personas mayores a 50 años. Dentro de los países de la región que cuentan con un porcentaje alto en la tasa de empleo se encuentran Brasil con una tasa de 61,3%, Guatemala con un 48,3%, Ecuador con un porcentaje del 44,6% y Perú con 42,7%. Por otra parte, los países iberoamericanos que tienen un índice de empleo más bajo son Uruguay con 16,5%, Bolivia con 15,5%, Colombia con 15,2% y Argentina con un porcentaje de 12,2% (OISS , 2014).

Las tasas de empleo de cada país varía según el tipo de discapacidad, pero en general las más altas se da en las personas con discapacidad auditiva mientras que las más bajas son entre las personas con discapacidad intelectual. Entre los principales factores que responden a los problemas de inserción laboral según el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), se encuentra un nivel deficiente del sistema educativo y cualificación profesional, falta de motivación e información, actitud negativa de los empleadores incrementando el prejuicio de la discapacidad, dificultad al acceder a medios financieros, la falta de accesibilidad al transporte y la adaptación de centros de formación o trabajo (OISS , 2014).

El trabajo por la inclusión de las personas con discapacidad de los países de la región iberoamericana en el ámbito laboral ha generado cuotas de reserva de empleo público para este grupo, dicha cuota oscila entre el 2% y el 7% de la nómina de trabajo y en el caso de algunos países este porcentaje se extiende hasta el sector privado. A más de esta cuota, en algunos países este beneficio se complementa con incentivos tributarios y mecanismos que permiten a los empleadores contribuir de manera financiera a un fondo especial, donaciones a fundaciones o asociaciones que trabajan por la incorporación de las personas con discapacidad en este sector y promover la contratación del grupo con discapacidad. En el caso de algunos países como es el Ecuador, la cuota de reserva laboral puede ser cubierta por los familiares y representantes de las personas con discapacidad (OISS , 2014).

El sistema de cuotas de reserva de empleo de manera obligatoria se originó en Europa, no obstante, no todos los países de esa región lo han adoptado, tal es el caso de Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia alegando que este mecanismo es contrario a sus doctrinas y tradiciones políticas por lo que prefieren adaptar medidas para persuadir a los empleadores a ofrecer, de manera voluntaria, oportunidades laborales a las personas con discapacidad y así también la facilitación a los trabajadores que presentan alguna limitación así como la capacitación necesaria para mejorar sus destrezas y habilidades. En otros países como Estados Unidos, Canadá, y Australia se ocupan primero por asegurar la igualdad de acceso al trabajo y la no discriminación en el mercado laboral (OISS , 2014).

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) existen tres sistemas diferentes de cuotas de empleo; por una parte existe la cuota obligatoria, que es aquella que rige en Ecuador y la misma que está respaldada por la imposición de multas y sanciones por su incumplimiento o medidas alternativas compensatorias que están acompañadas de tasas, esta medida se ha considerado en algunas regiones como una discriminación positiva pero para otros países ha sido el único medio para garantizar la inclusión. Está la cuota obligatoria sin sanción efectiva en países como Reino Unido y Tailandia y también la cuota no vinculante basada en una recomendación mediante una circular gubernamental

(Acosta, 2014). Tras analizar los tres sistemas de cuotas de empleo, la OIT concluye que aquella que está acompañada de sanciones y tasas ha mostrado mayor efectividad en el fomento del empleo de las personas con discapacidad. Así también, este sistema debe aplicarse tanto en el sector público como en el privado para aumentar su alcance y el número de puestos de trabajo reservados para este grupo social (OISS , 2014).

La sensibilización es una de las principales acciones que las autoridades entendidas en discapacidad buscan impulsar en la región iberoamericana con el fin de promover el empleo y la autosuficiencia de este grupo de personas. La edición de materiales de difusión para promover la igualdad de contratación de discapacidad y la organización de seminarios de inclusión laboral así como ferias de trabajo que cuentan con la participación de empresas ofertantes de plazas de empleo para personas con discapacidad son algunas de las acciones positivas que se llevan a cabo en la región para promover la inserción. Una de las iniciativas más importantes a nivel mundial en temas de inclusión es la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, de la cual forman parte empresas multinacionales para fomentar la contratación de las personas con discapacidad y a su vez identificar las buenas prácticas e iniciativas innovadoras de las empresas en los diferentes países (OISS , 2014).

En algunos países de la región como Argentina, Chile o Costa Rica se lleva a cabo la modalidad de inclusión laboral de empleo con apoyo caracterizada por la existencia de una figura que actúa como mediadora, tutor o preparador laboral que ofrece el apoyo necesario para la adaptación de la persona con discapacidad a su puesto de trabajo garantizando un empleo fijo y estable. En otros países existen medidas como el empleo protegido llamados también centros especiales de empleo, talleres laborales protegidos, talleres protegidos de producción o unidades productivas, los cuales constituyen una fuente de empleo para las personas con discapacidad poniendo mayor énfasis a los grupos que tienen dificultad de inserción como la discapacidad intelectual. Sus principales actividades son la subcontratación industrial, la producción de bienes y la prestación de servicios múltiples. En el caso de Ecuador, la Ley Orgánica de discapacidades contempla la construcción de centros especiales de empleo tanto

público como privado que deben estar integrados por al menos 80% de trabajadores con discapacidad; se busca impulsar la creación de estos centros mediante incentivos tributarios (OISS , 2014).

Los trabajos realizados en la región de la Comunidad Iberoamericana en temas de inclusión laboral de las personas con discapacidad buscan incorporar de manera transversal los ejes de género, edad, poblaciones indígenas o poblaciones rurales alcanzando una mayor cobertura de inclusión en este sector de la población. El índice de desigualdad en los patrones de inserción laboral son causas de inequidad social y pobreza y al no poder acceder a una actividad laboral o no hacerlo en igualdad de oportunidades, las personas con discapacidad están en riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría. En respuesta a esta situación los países de la región iberoamericana pusieron en marcha políticas y acciones positivas dirigidas a mejorar la empleabilidad y contratación de las personas con discapacidad, así también con la ratificación de los países a los instrumentos normativos se afirma que el derecho al trabajo de este grupo social está recogido y reconocido de manera sólida en el ordenamiento constitucional iberoamericano (OISS , 2014).

3.2. DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

En el Ecuador se han realizado diferentes estudios con el fin de analizar y contabilizar la prevalencia de la discapacidad en el territorio, los mismos que fueron llevados a cabo a partir del año 1981. Hasta el 2015 se efectuaron 3 estudios estadísticos muestrales, en 1981 se realizó el diagnóstico realizado por el INNFA llamado “Los Impedidos en el Ecuador” el cual determinó que el 12,8% de la población presentaba una discapacidad. En 1996 se hizo el estudio “Situación actual de las personas con discapacidad en el Ecuador” por parte del CONADIS y la Universidad Central del Ecuador señalando que el 13,2% de la población tenía algún tipo de limitación y en 2004 se efectuó el estudio “Ecuador: la discapacidad en cifras” el cual fue publicado en 2015 y fue creado por el INEC y el CONADIS mostrando que hay un 12,14% de población con discapacidad en el país. El estudio, la discapacidad en cifras, está basado en parámetros metodológicos de carácter internacional que permiten definir aspectos como la tipología, grado y

porcentaje de discapacidad en un contexto sanitario y social (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014).

Por otra parte, en el VI Censo de Población y V de Vivienda del INEC en el 2001 se incluyó un variable referente a la discapacidad cuyos resultados señalaron un 4,7% de discapacidad. En el caso del VII Censo de Población y VI de Vivienda llevado a cabo en el 2010 se estimó que el 5,6% de la población afirmó tener algún tipo de discapacidad. En este mismo año la Misión Solidaria Manuela Espejo visitó 1.286.331 hogares donde se identificó que en 249.166 de ellos habita una persona con discapacidad en estado crítico, lo que representa una tase de 2,43 por cada 100 habitantes (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2014). Para efectos de esta investigación se tomarán en cuenta los datos del estudio Ecuador: la discapacidad en cifras por analizar variables como edad, género, condición económica, salud, educación, trabajo, entre otros. También se utilizarán las cifras y datos recogidos por la página oficial del CONADIS y las del INEC del Censo del 2010.

Para el 2012, la tipología reconocida por el Sistema Único de Calificación de Discapacidad en el Ecuador la clasificó en: discapacidad física, discapacidad visual, discapacidad auditiva, discapacidad del lenguaje, discapacidad intelectual y discapacidad psicológica. La discapacidad física es aquella que presenta una alteración en el aparato motor, debido a un daño en el funcionamiento del sistema ya sea nervioso, muscular u óseo causando una limitación en la realización de movimientos de la vida cotidiana (MIES , 2013). La discapacidad física en el Ecuador es la más frecuente con un porcentaje del 47,07% de este segmento de la población, lo que significa que a partir del 2015 se estima un número de 196.758 personas en el país que tienen este tipo de discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017).

Por su parte, la función visual se divide en cuatro categorías: la vista normal, la discapacidad visual moderada, discapacidad visual grave y la ceguera: la discapacidad visual moderada y la discapacidad visual grave se agrupan en el término de baja visión por lo que la baja visón y la ceguera significan una discapacidad visual. Se considera que una persona tiene una discapacidad visual

a aquellas que presentan una alteración del sistema visual causando dificultades en el desarrollo de actividades que requieren del uso de la visión (OMS, 2017). De las personas con discapacidad registradas en el CONADIS, aquellas que presentan una discapacidad visual representan un 11,80% de este grupo; 49.344 personas en el país tienen una discapacidad visual (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017).

La discapacidad auditiva es el déficit parcial o total de la facultad de audición, una persona sufre de la pérdida de esta facultad cuando su umbral de audición es igual o inferior a 25 dB. La perdición de esta función puede ser leve, moderada, grave o profunda y puede afectar a uno a ambos oídos dificultando la capacidad a escuchar. Las personas que tienen una pérdida entre leve y grave son conocidas como "duras de oído" que por lo general se comunican por medio de la palabra, audífonos, implantes cocleares y otros dispositivos. Las personas sordas padecen una pérdida de audición profunda porque oyen muy poco o nada, estas personas se comunican mediante lenguaje de señas (OMS, 2017). En el Ecuador la discapacidad auditiva representa un 12,81% de este grupo, representando a 53.565 personas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017).

El trastorno del habla o discapacidad del lenguaje son los problemas de comunicación u otras áreas de las funciones motores orales y pueden variar entre substituciones del sonido hasta la inhabilidad de comprender o usar un mecanismo motor oral. Algunas de sus causas son una pérdida auditiva, trastornos neurológicos, lesiones cerebrales, entre otros motivos (MIES , 2013). Estos problemas suelen tener incidencia en aspectos intelectuales y de personalidad interfiriendo en las actividades cotidianas de una persona y en sus relaciones interpersonales. La discapacidad del lenguaje representa al segmento más pequeño en el país con un porcentaje de 1,34% personas abarcando a 5.617 ciudadanos (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017).

La discapacidad intelectual o discapacidad mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual de una persona y en habilidades de adaptación como la comunicación, el cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso e interacción en la comunidad, autodirección, salud, seguridad y

contenidos escolares, funcionales, de ocio y trabajo. Las personas que presentan ese tipo de discapacidad presentan alteraciones bioquímicas que afectan su manera de pensar, sentimientos, sentido del humor, su habilidad de relacionarse con otras personas así como su comportamiento (FERNANDEZ, 2013). En el Ecuador la discapacidad intelectual representa el segundo porcentaje más alto de personas que tienen algún tipo de limitación, el 22,49% de ciudadanos con discapacidad presentan características de este tipo lo que significa que en el país, hasta el 2015, 93.989 personas presentan una limitación intelectual o mental (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017)

La discapacidad Psicosocial por su parte es la limitación que tiene una persona que presenta disfunción temporal o permanente de la mente lo que dificulta la realización de actividades cotidianas. La salud mental, según la OMS, abarca un estado de bienestar físico, mental y social; la falta de este bienestar completo ocasiona disfunciones mentales como: depresión, ansiedad, psicosis, bipolaridad, esquizofrenia, trastorno esquizo-afectivo o trastorno dual (FERNANDEZ, 2013). La discapacidad psicosocial es también conocida como discapacidad psiquiátrica ya que afecta al desarrollo personal de una persona y su relación con el mundo. La discapacidad intelectual y la psicosocial difieren en que la primera se refiere a características cognitivas de una persona mientras la discapacidad psicosocial afecta a las relaciones interpersonales de una persona por sus características mentales (ANGELINI, 2013). En el Ecuador existen 18.728 personas que tienen algún tipo de discapacidad psicosocial lo que representa el 4,48% de la población con discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017).

Entre las causas que dan origen a alguno de estos tipos de discapacidades se dividen en endógenas y exógenas; las razones endógenas son propias de la herencia genética, cromosómica y metabólica de una persona. Este tipo de características se pueden presentar ya sea en el período prenatal o en la etapa embrionaria, en el primer caso se da antes de la concepción mientras que en la otra etapa se debe al estado de división celular y deterioran su estructura. En cuanto a las causas exógenas son aquellas que se originan de la interacción del ser humano con el medioambiente que los rodea como son el caso de infecciones, compuestos

químicos, agentes físicos o accidentes, anoxia o asfixia neonatal, desnutrición y una de las razones más complejas son los agentes socio-económicos culturales como la falta al acceso de la educación, programas de salud o bienestar social (Lupercio, 2012).

Según el Censo realizado en el 2010, en el Ecuador existen 816.156 (5,6%) personas con discapacidad de las cuales un 48,4% son hombres y un 51,6% representa a mujeres con algún tipo de limitación. El CONADIS determina que para el 2013, de este número de personas solo 344.142 estaban registradas en esta institución, número que para el 2015 se estima que aumentó a 418.001 ciudadanos. Según el censo del 2010 el 42% de estas discapacidades son físicas, el 22% visual, 14% mentales y 7,3% auditivas. En cuestión de edades, el grupo más afectado es el de 30 a 64 años con el 41,9% seguido del grupo de 65 años con 27,2% (OISS , 2014).

Según los datos y estadísticas del CONADIS de las personas registradas en esta institución para el año 2013 existían 356.793 personas con discapacidad en el país, cifra que a partir del 2015 aumentó a 418.001 ciudadanos. Desde una perspectiva geográfica se estableció que de este número la mayor parte se encuentra en provincia del Guayas con 100.176 personas que tienen algún tipo de limitación, seguido de Pichincha con 63.813, Manabí con 44.167 y Azuay con 28.272 personas mientas que las provincias donde hay un menor número de personas con discapacidad son Napo con 3.780, Zamora Chinchipe con 3.615, Pastaza con 2.919 y Galápagos con 481 personas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017). En este sentido, en el Oriente ecuatoriano un 15,2% tiene un discapacidad, en la Costa un 15,4% y en la Sierra un 11.42% (Cazar, 2014).

En cuanto al grado de discapacidad que presentan las personas de este grupo en el país, se establece que el 35,25% de la población que tiene alguna limitación se encuentra en condición grave, el 27,68% se encuentra en situación moderada, el 19,52% muy grave y el 17,56 se encuentra en estado leve, cifran que han motivado a las autoridades a tomar medidas en la realidad de las personas con discapacidad. De igual manera, la Ley Orgánica de discapacidades estipula que se

considera una discapacidad si su porcentaje es igual o supera al 40%, es así como las cifras según el CONADIS a partir del 2015 147.350 personas tienen un porcentaje de discapacidad entre un 50% a 74%; 115.682 personas tienen entre 40% y 49% de discapacidad; 81.579 presentan entre 75%y 100% de discapacidad y 73.390 personas tienen un grado leve de discapacidad entre 30% a 39% (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017). Estas cifras demuestran la situación en las que se encuentran las personas con discapacidad en el país y cuáles son las necesidades que deben ser atendidas por las políticas y estrategias del Gobierno, entidades y sociedad civil.

En lo que se refiere a la edad, el CONADIS demuestra que entre las personas registradas en la institución el mayor número está entre los 30 a 65 años representando un 48,02% del grupo de discapacidad; el 22,26% son mayores de 65 años; el 14,17% entre 19 a 29 años; el 7,35% se encuentra entre 13 a 18 años; el 5,74% representa a personas entre 7 a 12 años de edad; el 1.68% tienen entre 4 a 6 años y el 0.77% son menores a 3 años (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades , 2017). Estas cifras revelan que la mayor parte de personas que tienen algún tipo de limitación se encuentran en edad de trabajar por lo que las medidas para impulsar la condición laboral y profesional de este grupo es indispensable para contribuir al desarrollo de la dinámica económica y productiva del país.

3.2.1. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

Existe una brecha determinante para la realidad y situación de las personas con discapacidad en el país y su desarrollo personal, económico y social esta se trata de la relación entre el nivel de ingresos y la discapacidad. Los resultados obtenidos por una la investigación realizada por el CONADIS en el 2004, establece que el 50% de las personas con discapacidad se encuentran dentro de los quintiles 1 y 2 lo que significa que para esta fecha 789.998 personas con discapacidad reciben los menores ingresos en el país lo equivalente entre 0 a 30 dólares mensuales. En este sentido son las provincias de la región amazónica que presentan una mayor pobreza de las personas con discapacidad, estas cifras

muestran la necesidad de este grupo por participar en el mercado laboral del país para mejorar su calidad de vida (Bahamonde, 2011).

Según el documento "Desarrollo Social Inclusivo", elaborado por la Vicepresidencia de la Republica en colaboración con el CONADIS en el año 2007, a más de la estrecha relación con la pobreza, la discapacidad tiene una importante dependencia con factores como el ambiente que explica que la discapacidad es el resultado de la interacción entre los aspectos personales y las limitaciones que el entrono le presenta a una persona. También está relacionada con el ciclo de vida porque toda persona llega a presentar un tipo de discapacidad a lo largo de su vida y a medida que aumenta la edad mayor es el riesgo de contraerla; la violencia es otro de los factores relacionados o que genera discapacidad en el país, situaciones como asaltos, disparos o confrontaciones causan lesiones y secuelas ya sean físicas, sensoriales o mentales en especial en jóvenes en edad de trabajar afectando la productividad de la sociedad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014)

Durante el año 2013 habían 222.906 personas con discapacidad en edad productiva o en edad de trabajar que tienen entre 16 a 60 años, para el año 2015 en adelante cerca de 250.00 personas que están dentro de este grupo se encuentran en edad de ejercer actividades laborales y de ellas alrededor de 70.000 trabajan en empresas privadas y 20.000 en empresas públicas. A partir de estos datos se estima que la tasa de empleo de las personas con discapacidad del país es de un 44,6% (OISS , 2014). No solamente la cifra de personas con discapacidad que trabajan se ha incrementado sino también la calidad y el nivel de actividades laborales que realizan, pasaron de ser trabajos operativos y de limpieza por trabajos administrativos, un 15% de las personas que se encuentran trabajando tienen cargos medios o altos (Tello, 2014).

La participación de las personas con discapacidad en el empleo total del Ecuador con relación a la población económicamente activa (PEA) del país, a partir del año 2006 se presenta un incremento general de las personas con discapacidad en el ámbito laboral pero es desde el año 2009 que se presenta un mayor crecimiento. Según la encuesta Urbana de Empleo y Desempleo para el año

2006 el 0,46% de las personas con discapacidad participaba en el mercado laboral con relación a la PEA: para el año 2009 este valor ascendió a 0.67% y en el año 2012 llegó a un 1.01%. Mediante esta tendencia de crecimiento se estima que para el 2015 la cifra de participación de las personas con discapacidad con relación a la PEA fue del 2.02% (Narvaez, 2015).

Se considera una persona apta para trabajar y ser parte de la inclusión laboral a aquellas personas con discapacidad que están legalmente inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad. De esta forma, según las cifras del INEC se puede evidenciar el crecimiento del número de personas con discapacidad en condiciones y aptas para trabajar. Durante el año 2001 hubo 947 personas en estas condiciones, en el año 2010 se contabilizaron 10.610 personas con discapacidad que a más de presentar una mejor condición de salud y personal, estaban inscritas en el CONADIS. Para el año 2012 se presentó un alto crecimiento en el número de personas con discapacidad actas para realizar una actividad en el país, para esta fecha eran 56.325 personas con algún tipo de limitación que estaban en condiciones de realizar alguna actividad de empleo. El hecho que este número de personas se encuentre en condiciones de laborar no quiere decir que todas ellas hayan ocupado una plaza de trabajo en el mercado (Narvaez, 2015).

Para el año 2015 se identificaron 72.067 personas con discapacidad que estaban trabajando, estas cifras de productividad mostraron que 32.827 trabajan de manera independiente, 17.728 se desarrollaban en el sector privado, 9,238 en el sector público, 11. 766 realizaban trabajos o tareas domésticas y 508 personas realizaban otro tipo de actividades. Para el año 2015 la cifra de personas que trabajan en el sector público y privado se incrementó así como los estándares de dichas actividades (Ministerio del Trabajo, 2013).

Por otra parte, en lo que se refiere a la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad, la Encuesta de Población y Vivienda demuestra que este grupo de la población es el que sufre mayor dificultad al momento de conseguir un empleo ya que no solo son discriminadas por su discapacidad sino por el hecho de ser mujeres. Los datos arrojados por este censo muestra el crecimiento que ha existido entre el 2001 al 2010. En el año 2001 la diferencia entre hombres y mujeres con

discapacidad que se encontraban en el mercado laboral era de 71,71% de personal masculino y solo 28,29% de mujeres realizaba alguna actividad. Para el año 2010 no hubo mayor cambio en esta diferenciación, el 70,54% de personas con discapacidad que trabajaban eran hombres mientras que el 29,46% se trataba de mujeres, estas cifran demuestran que la realidad de las mujeres con discapacidad no ha presentado una mejora considerable y que siguen viviendo numerosos obstáculos para alcanzar una inclusión (Narvaez, 2015).

Con el objetivo de garantizar la inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad las autoridades de la SETEDIS aseguran que es necesario que toda institución, ya sea de carácter pública o privada, por motivos de responsabilidad social debe no solo contraer el compromiso de cumplir con las disposiciones de la Ley Orgánica de Discapacidades sino también establecer políticas internas para garantizar la inclusión con diversidad como un valor empresarial, corporativo e institucional. Según Xavier Torres, presidente del CONADIS, alrededor del 70% de las empresas ecuatorianas cumplen con las normas de contratación lo que significa más oportunidades laborales y profesionales para este grupo de personas (Vasquez, 2015).

A más de garantizar herramientas técnicas y tecnológicas para estos trabajadores, un ambiente laboral estable y favorable es imprescindible para el desarrollo laboral de estas personas. Los empresarios tienen la responsabilidad de adecuar y readecuar los entornos de trabajo donde las personas con discapacidad van a realizar sus actividades de trabajo, aunque según la directora ejecutiva de la Fundación General Ecuatoriana, Carolina Garaicoa, el proceso de adaptación de las personas con discapacidad a su plaza de trabajo suele ser complejo en especial para las personas con discapacidad intelectual por lo que establece que existen otras formas de contratación y sin ser necesario que estén dentro de una fábrica o instalación (Vasquez, 2015).

La existencia de los Centros Especiales de empleo significa una un espacio donde las personas con discapacidad laboran para las diferentes empresas dentro de un ambiente favorable e inclusivo. Las personas que trabajan en estos Centros están la nómina de 16 empresas y cumplen con sus 8 horas laborables. Hasta el

2015, habían 60 trabajadores con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo (Vasquez, 2015).

Según las cifras recolectadas del CONADIS y de la Vicepresidencia de la República es posible visualizar un cambio en la realidad laboral de las personas con discapacidad en el país a partir del 2009. Durante el año 2005 se registraron alrededor de 2000 personas con discapacidad a nivel nacional insertadas a una jornada de empleo regular pero para el año 2009 la cifra asciende a cerca de 4000 personas, la misma cifra que presentó una tendencia alcista durante cada año con casi el 100% de crecimiento. En cuanto a los sectores de producción se ha establecido que dentro del periodo de estudio es el sector terciario o de servicios el que da una mayor apertura a las actividades laborales de una persona con discapacidad, aunque la mayor parte de personas de este grupo realiza una actividad o negocio por cuenta propia (Vicepresidencia de la República, 2012).

En lo que se refiere al cumplimiento de las normas y disposiciones legales en temas de discapacidad en las empresas ecuatorianas las autoridades entendidas en el tema estiman que según el Primer Registro Nacional sobre inclusión laboral de las Personas con Discapacidad realizada en el año 2009, el 39% de las empresas del país realizaron un proceso de capacitación laboral para las personas con discapacidad mientras que cumplían con el nivel de implementación requerido en las adecuaciones en los espacios de trabajo en un 36,8%. Para el año 2015, estas cifras aumentaron generando que el 70% de las empresas a nivel nacional brinde un ambiente favorable, adecuaciones e igual de oportunidades en las actividades profesionales de este grupo de personas (Vicepresidencia de la República, 2012).

La educación es la base para que una persona pueda desarrollarse y crecer su vida profesional, en el caso de las personas con discapacidad esta variables puede constituir una traba para su progreso; tal fue el caso de este grupo de personas hasta el año 2009 debido a que el 37,1% de la población con discapacidad complementó la educación básica, el 42.6% terminó la secundaria, tan solo el 16,9% terminó el bachillerato y solo el 3.4 de estos ciudadanos cursaron una educación de cuarto nivel. Dentro de la sociedad ecuatoriana, los certificados de educación y títulos universitarios son requerimientos para poder competir en el

mercado laboral, lo que representa una dificultad para las personas con discapacidad desenvolverse en ese medio. A partir de este año hasta el 2015 los niveles y la calidad de educación ha cambiado la realidad de este grupo, motivo por el cual las personas con discapacidad se desenvuelven en cargos de mayor responsabilidad y en diferentes ámbitos, beneficiando su progreso laboral, profesional y personal (Vicepresidencia de la República , 2010).

Ecuador se considera como uno de los países latinoamericanos que ha alcanzado más avances en temas de discapacidad e inclusión laboral durante los últimos 6 años, el Estado ecuatoriano abandonó su postura paternalista y asistencialista hacia la discapacidad y empezó a cumplir su rol como ente regulador, controlador y ejecutor de políticas públicas en este tema. Esta transición de las autoridades del país generó la erradicación de la invisibilidad que existía hacia esta situación social, trabajando para que las personas con discapacidad sean más productivos y competitivos en el mercado laboral tanto público como privado, no solo a nivel nacional sino también internacional (Bahamonde, 2011).

La contratación de personas con discapacidad en las empresas tanto públicas como privadas genera una viabilidad comercial porque se genera una fuerza laboral diversa dentro de las instituciones, los empleadores que participan en esta contratación establecen que las personas con discapacidad son trabajadores de alta calidad y confiables, además este grupo de trabajadores representa una fuente de habilidades y destrezas sin explotar dentro del mercado laboral. Las experiencias y referencias de empleadores que han son parte de esta inclusión, a más de las exigencias legales y constitucionales, impulsan la generación de contratos de personas con discapacidad considerándose una contribución a la diversidad, creatividad, solidaridad e igualdad en un ambiente laboral siendo beneficioso para la empresa porque refuerza su imagen tanto con el personal, los clientes y la sociedad en general (Bahamonde, 2011).

La falta de sensibilización de la sociedad y el poco conocimiento que se tiene acerca de la discapacidad y su rol en el ambiente laboral constituye una de las principales trabas para concretar la contratación de este grupo de personas. No obstante según una encuesta llevada a cabo por la Universidad Estatal Península

de Santa Elena en su revista Científica y Tecnológica se establece que el 84,7% de encuestados entre ellos universitarios, docentes y empleadores afirman conocer acerca de las condiciones laborales y de contratación de las personas con discapacidad, así mismo el 95,3% de las personas consultadas confirman que la discapacidad no es un obstáculo al momento de realizar una actividad laboral y que son una contribución necesaria para el crecimiento de una empresa. Estos resultados demuestran que el concepto de la discapacidad en el mercado laboral ha presentado avances, no obstante la eliminación de prejuicios en la sociedad en general es de los obstáculos más complejos de erradicar (Guerra, Ramos, Subía, Carvajal, & Borja, 2016).

Una de las principales dificultades que deben superar las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano y una de las realidades que debe ser modificada por parte de las autoridades es la falta de coordinación y coherencia entre la formación laboral ofrecida a las personas con discapacidad y las exigencias del mercado laboral para conseguir un puesto de trabajo ya que dificultan la colocación profesional de estas personas. Esta falta de enlace se debe a que la formación recibida no cumple con los requerimientos de las oportunidades laborales que ofrece la comunidad a este gremio esto dificulta alcanzar los perfiles ocupacionales que demandan los empresarios ecuatorianos (García, 2010).

3.2.2. RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A LA DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

En términos económicos y financieros, todas las instituciones gubernamentales que trabajan bajo las directrices de la SEMPLADES deben planificar de acuerdo a sus necesidades y proyectos, una hoja de ruta sobre sus objetivos a corto, mediano y largo plazo con el fin de alcanzar las metas del Plan Nacional del Buen Vivir y reducir los índices de pobreza y desigualdad. El Gobierno Nacional cuenta con un presupuesto que debe ser distribuido entre las instituciones públicas de acuerdo con las prioridades establecidas en los ingresos y gastos con los que cuenta el país (Ministerio de Finanzas, 2017).

Para un funcionamiento efectivo de la distribución del Presupuesto General del Estado el Gobierno Nacional está en la obligación de establecer prioridades para atender problemas estructurales, por este motivo ámbitos cómo la salud, la educación o la inclusión económica y social son algunos de los sectores que reciben preferencia en esta distribución. En el caso de la discapacidad se puede evidenciar un avance y un crecimiento en los recursos asignados en este tema mediante sus instituciones que son la SETEDIS y el CONADIS; para el año 2015 el presupuesto total asignado al sector de la discapacidad fue de 12.855.416 millones de dólares repartidos con 9.821.342 millones destinados al trabajo, proyectos y objetivos de la SETEDIS y 3.034.074 millones a los planes y metas del CONADIS, permitiendo al trabajo por la dicacidad trabajar con solvencia y proveer de oportunidades a las personas con dicacidad en el país (Ministerio de Finanzas , 2015).

Otro beneficio económico que tienen las personas con discapacidad para realizar sus actividades tanto personales como laborales y profesionales es el Bono de Desarrollo Humano, otorgado por el MIES el mismo que invirtió 1000 millones de dólares en la distribución de este recurso que es canalizado entre madres de familia, adultos mayores y personas con discapacidad con el fin de contribuir a la reducción del índice de pobreza en el que se encuentran. Desde ciertas perspectivas este bono se ha considerado como una forma de asistencialismo que anula al autonomía y productividad de la personas pero según el MIES, es una oportunidad para que las personas puedan reinsertarse en la sociedad y al mercado laboral, ya que pueden acceder a créditos asociativos e iniciar negocios y emprendimientos que mejoran su situación socio-económica (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2017).

A partir del año 2009, la Vicepresidencia de la República firmó un convenio interinstitucional con varias instituciones públicas y ministerios con el fin de cumplir los objetivos y metas establecidas en temas de discapacidad en los diferentes ámbitos sociales. Las entidades que son parte de este proceso y facilitan la inclusión de las personas con discapacidad son: Ministerio de Inclusión Económica y Social, Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, Ministerio de Finanzas, Ministerio de Relaciones Laborales, Ministerio de Industrias y

Productividad, Ministerio de Salud Pública, CONADIS, Ministerio de Educación, Ministerio de Vivienda y Correos del Ecuador. Cada una de estas entidades destina una parte de sus presupuestos a la inclusión y realización de programas y proyectos para la inclusión de las personas con discapacidad mejorando las oportunidades de mejorar su situación económica y social (Narvaez, 2015).

Como respuesta a las actividades llevadas a cabo por parte de la Vicepresidencia de la República en la inclusión de la discapacidad en temas productivos y laborales, los recursos destinados para el mejoramiento de este grupo han incrementado en este período de trabajo. En el año 2009 la distribución de estos recursos fue de 0.003% con un monto de 1.785.251 dólares pero para el año 2012 fue de 0.17% lo que representa 228.870.863 dólares lo que demuestra la tendencia creciente de los recursos otorgados por esta institución y sus asociados. Con esta distribución la apertura para las personas con discapacidad en el mercado laboral han aumentado para el año 2015, mejorando su realidad productiva (Narvaez, 2015).

En lo que respecta al sector privado y su aporte a la discapacidad en el país se observa el trabajo de las Federaciones Nacionales de y para las Discapacidad que han trabajado de manera conjunta con organismos nacionales e internacionales que han dotado y otorgado de recursos económicos para implementar proyectos, programas y acciones para las personas con discapacidad para ayudar con el cumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral en el Ecuador (Narvaez, 2015).

Los trabajos realizados en el Ecuador han cruzado fronteras y han sido el modelo del esfuerzo a realizarse por la discapacidad en otros países de la región; Lenin Moreno, actual presidente de la República, ha sido el pionero del trabajo por la discapacidad en el Ecuador y en la región por este motivo fue nombrado presidente del Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, lo que permitirá promover los derechos y principios de este grupo de personas y la accesibilidad no solo a nivel nacional sino mundial, este acontecimiento mejora no solo el progreso económico y social del país sino también la imagen que tiene el Ecuador en un plano

internacional respecto a su trabajo en el ámbito social y del Buen Vivir (Baez, 2014).

3.3. EMPRENDIMIETO Y SITUACIÓN PRODUCTIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

Los emprendimientos y las actividades productivas son otras de las acciones que tienen un efecto en la situación económica y laboral de las personas con discapacidad en el país. El MIES y la SETEDIS son las instituciones encargadas de fortalecer los emprendimientos de este grupo de personas mediante el establecimiento de acuerdos que permiten el acceso de las personas con discapacidad al sector productivo a través de sus talleres se da la construcción de política públicas que garanticen su accesibilidad y la ejecución de proyectos. Para el año 2014 se impulsaron 1200 emprendimientos con personas con discapacidad que involucraron de manera directa a 5000 beneficiarios según Roberto Jaramillo, coordinador nacional de Inclusión Productiva de la Vicepresidencia de la República (Vicepresidencia de la República, 2014).

Una de las organizaciones que se enfoca en el ámbito de la producción y los emprendimientos de las personas con discapacidad en el Ecuador es la CIG (Cámara de Industrias de Guayaquil), la organización industrial más grande del país. El interés de esta institución es representar los intereses de sus miembros que constituyen más de 800 empresas del sector privado para apoyar al desarrollo industrial del país. La CIG se ha dedicado desde hace décadas a la promoción de políticas de igualdad pero es a partir del 2009 que comenzó a enfocarse en la accesibilidad de las personas con discapacidad en este sector apoyando a sus miembros al cumplimiento de las disposiciones legales sobre la contratación de discapacidades en el país (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

El cambio de paradigma de la discapacidad y las estipulaciones legales sobre la misma no constituyeron un desafío solo para las personas con discapacidad en busca de empleo sino también para los empleadores que estaban a cargo de esta contratación debido a la falta de conciencia y conocimientos sobre cómo gestionar la discapacidad en el lugar de trabajo o cómo introducir los ajustes

necesarios que algunos trabajadores con discapacidad requerían en la empresa. Así también los trabajadores con discapacidad y sus compañeros laborales no estaban siempre preparados para las nuevas situaciones de trabajo. Con el afán de atender a estas necesidades que presentan los empleadores en el 2009 la CIG elaboró un programa para fomentar el incremento de contratos de personas con discapacidad con el fin de brindar empleados calificados a los miembros y a su vez brindar a las personas con discapacidad herramientas concretas para mejorar su desempeño y su empleabilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

La CIG trabaja en conjunto con las instituciones representantes de la discapacidad en el país como el CONADIS y el SIL brindando servicios de bolsa de trabajo y asesoramiento general en temas de inclusión laboral a nivel nacional. Entre las principales actividades llevadas a cabo por el programa de la CIG está la creación de bases de datos de personas con discapacidad que buscan empleo entre profesionales y egresados. Mediante un llamado en medios se convocó a personas que presenten algún tipo de limitación para que presenten sus CV para más adelante ser entrevistados por un especialista en recursos humanos y en discapacidades, con base a esas entrevistas se creó perfiles ocupacionales con esas características y se creó una base de 40 currículum, los empresarios miembros pueden acceder a esa base de datos y consultar los perfiles de los candidatos. Como resultado de esta actividad 32 de estos profesionales fueron seleccionados y ubicados en un puesto laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Esta base de datos fue creada en base a la educación y preparación profesional de las personas con discapacidad pero no habían suficientes candidatos con discapacidad calificados para estos puestos por lo que la CIG extendió su programa y se centró en la preparación y capacitación técnica de estas personas. De esta manera en el 2010 se lanzó el Programa de capacitación gratuita para personas con discapacidad. En primera instancia el SIL debe evaluar las necesidades laborales del mercado laboral, además los miembros parte de la CIG determinaron 4 áreas de capacitación técnica que son computación, contabilidad, administración y formación de microempresarios para de esta manera brindar mayores oportunidades a los trabajadores con discapacidad y mejorar la calidad de sus actividades laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Durante el año 2010 se capacitó a un total de 214 personas y la mayor parte de estas personas encontraron empleo tras esta formación ya sea en los miembros parte de la CIG y otros en la Cámara de Comercio de Guayaquil. Este programa elimina la idea que las personas con discapacidad deben ser doblegadas a trabajos de baja calidad y baja preparación. Si bien el número de personas que se encuentran en estos cargos son bajos, las oportunidades cada vez son mayores para su superación. Por otra parte la CIG realizó un convenio con la fundación MIRO, proveedora de microcréditos, con el fin de conceder préstamos de hasta 700 dólares a las personas con discapacidad que quieren iniciar con un negocio (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Para el año 2011 se dio la continuación del programa creado por la CIG, esta vez su objetivo es promocionar una cultura que respete la diversidad en el mercado laboral para promover el desarrollo de los trabajadores que presentan alguna discapacidad. Este programa busca crear conciencia y generar actitudes positivas sobre la discapacidad en el trabajo mejorando de esta manera la confianza que los trabajadores tienen en sí mismos. También se busca abordar los problemas físicos y de infraestructura que presentan las empresas para ofrecer un ambiente inclusivo para los trabajadores con discapacidad. Este programa va direccionado a pequeñas y medianas empresas ya que por lo general tienen menos recursos para realizar este tipo de adecuaciones y que así todos sus miembros puedan cumplir con las disposiciones de la ley (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Los resultados que han arrojado estos proyectos y las acciones llevadas a cabo por la CIG demuestran que desde que inició en el 2009, ayudó a sus miembros a cumplir con los requisitos estipulados por la ley con relación a la contratación de personas con discapacidad. También mejoró la empleabilidad de las personas con discapacidad, hasta el año 2015 más de 800 personas han recibido capacitaciones en las áreas seleccionadas por los miembros y un gran número de estas personas han conseguido un puesto laboral de alta calidad y en un ambiente de trabajo donde se respeta la diversidad (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

El programa de la CIG llegó a la conclusión que para alcanzar un ambiente laboral favorable e inclusivo en temas de discapacidades es necesario tener en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de las personas con discapacidad que están en busca de un empleo, es decir que las capacitaciones técnicas deben ajustarse tanto a las necesidades de las empresas como a las habilidades y destrezas de los empleados. Además se ha demostrado que las asociaciones que cuentan con empleados con discapacidad en su nómina tienen un crecimiento beneficioso debido a su clima de inclusión y la colaboración que tienen de entidades que tienen una experiencia sólida en discapacidades. Por último la CIG asegura que no es suficiente con capacitar a las personas con discapacidad si es que no se crea conciencia sobre el tema en los lugares de trabajo para alcanzar una completa inclusión (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Con el afán de institucionalizar el emprendimiento de empresas de personas con discapacidad se firmó un convenio de cooperación interinstitucional entre la Vicepresidencia de la República y el MIPRO (Ministerio de Industrias y Productividad). Su objetivo es incentivar los emprendimientos individuales o asociativos y capacitación para insertarlos en el ámbito productivo del país (MIPRO , 2016). De esta manera y con la intervención de la Banca Pública en el año 2015 se entregó crédito alrededor de 1000 personas con discapacidad por valores de hasta 50.000 dólares, este monto impulsa la creación o el mejoramiento de estas personas en actividades como papelerías, centros de impresión o actividades artesanales. Este financiamiento cuenta con tasa preferencial de 9,76%, el monto a otorgarse dependerá de la actividad que se llevará a cabo con el emprendimiento. A nivel nacional se otorgó un total de 327.1 millones de dólares en beneficio de 103.319 productores y emprendedores del país mediante el convenio interinstitucional de estas 3 entidades (BANECUADOR , 2016).

Según las cifras ofrecidas por la SETEDIS del año 2015 sobre el proceso de generación de emprendimientos para fomentar la inclusión por medio del autoempleo, el desarrollo productivo de las personas con discapacidad demuestra que durante el período del 2013 hasta 2015 hubo 59 emprendimientos que estaban

en etapa de desarrollo por un monto de 322.111,35 dólares; 355 negocios en financiamiento por un valor de 2.842.581,41 dólares y 403 emprendimientos en proceso de implementación por 2.671.741,21 dólares. Si bien se han logrado avances en el tema de la productividad y emprendimientos de las personas con discapacidad, la SETEDIS establece que aún existen obstáculos para su completo desarrollo como la tasa de desempleo nacional, el nivel de formación y capacitación de las personas con discapacidad, prejuicios sobre la discapacidad, falta de identidad y confianza por parte de los empleados, escaso apoyo técnico, entre otras barreras que buscan ser erradicadas por el trabajo de las autoridades en tema de discapacidad (Secretaría Técnica de Discapacidades, 2016).

Uno de los principales problemas en establecer la realidad laboral de las personas con discapacidad en el país es la debilidad de información estadística que existe referente al tema, debido a que no existe un seguimiento exacto por parte del Estado o una entidad en específico de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en el mercado laboral tanto público como privado del Ecuador lo que ha ocasionado que la información sobre la incorporación de las personas con discapacidad en el dinámica económica y productiva del país no sea homogénea. Esta falta de información de la realidad laboral de las personas con discapacidad no ha permitido al Gobierno realizar un análisis general de la efectividad de políticas públicas en esta temática (Narvaez, 2015).

Hay que recalcar que existe una amplia gama de información oficial respecto a la discapacidad en el Ecuador y a los programas, planes y proyectos respecto a este tema, pero en cuanto a la inclusión laboral y empleabilidad de las personas con discapacidad en el país se considera que no existen suficientes datos numéricos y estadísticos. Los datos que se utilizan para medir la efectividad de las medidas que se llevan a cabo en el país es mediante los proyectos que buscan incluir a las personas con discapacidad en el ámbito de trabajo y se debe considerar que todos los proyectos se han basado en una planificación que responde al cumplimiento de los objetivos de todas las políticas de discapacidad (Narvaez, 2015). Los resultados demostrados mediante los programas y proyectos

demuestran los significativos y numerosos avances que se han logrado en este tema en el país.

En este sentido se pueden establecer los resultados de algunos proyectos tanto públicos como privados y la cantidad de personas con discapacidad que han sido atendidos con estas políticas hasta el año 2012. Según los datos de la SETEDIS en el caso del sector público en proyectos como el Sistema Nacional de Rehabilitación profesional para personas con discapacidad se logró rehabilitar en el aspecto profesional a 1,347 personas con discapacidad, se capacitó a 6.323 personas sobre el ambiente laboral y los derechos que tienen en el área de trabajo, 4.705 funcionarios y empresarios fueron capacitados y recibieron campañas de sensibilización sobre la contratación de la discapacidad, 16,769 instituciones de carácter tanto públicas como privadas fueron inspeccionadas en el cumplimiento de la normativa de discapacidad y 10.837 personas con discapacidad fueron insertadas en el sector público mediante este proyecto (Narvaez, 2015).

En el caso del Programa de inclusión productiva el trabajo conjunto de la Vicepresidencia de la República y el Ministerio de Trabajo con el fin de fomentar la inclusión laboral y los emprendimientos de las personas con discapacidad tuvo como resultado hasta el años 2012, la inserción de 39.356 personas en plazas de trabajo a nivel nacional, 6 emprendimientos fueron llevados a cabo mediante este programa. En cuanto al programa Portal público "Red Socio Empleo" creado por el Ministerio de Relaciones Laborales, se establece que el 1% de las personas con discapacidad se encuentran incitas en el portal web de Red Socio Empleo, si bien la cifra es baja ha presentado una tendencia de crecimiento desde el año 2012 (Narvaez, 2015).

En lo que se refiere al sector privado los resultados demuestran que con el proyecto del SIL, mediante el trabajo de las Federaciones de y para la discapacidad, se logró entrevistar a 13.494 personas con discapacidad, 11.391 personas fueron capacitadas para acceder al mercado laboral, 12.847 funcionarios y empresarios recibieron talleres y capacitaciones de sensibilización sobre la adaptación y adecuaciones de las instalaciones y el ambiente laboral para este grupo de personas. Este programa realizó visitas especializadas en identificación

de personas con discapacidad que fueron insertadas en el mercado, de esta manera 7.819 empresas y 3.652 personas fueron identificadas como parte del proceso de incorporación laboral de este grupo. En total con el trabajo del proyecto SIL 6.544 personas con discapacidad fueron insertadas a nivel nacional para el año 2012 (Narvaez, 2015).

Con el objetivo de crear conciencia en el mercado laboral del país se creó un proyecto enfocado en la capacitación ocupacional y de inserción laboral para personas con discapacidad en el Ecuador. Se busca mejorar los perfiles profesionales de este grupo de personas para más adelante insertarlas en las empresas del país y a su vez fomentar la creación de microempresas y emprendimientos. Mediante este programa se consiguió que 165 personas asistan a talleres para mejorar sus perfiles ocupacionales hasta el año 2012, los resultados de las campañas de sensibilización mostraron que 200 funcionarios fueron parte de estas capacitaciones y 16 micro emprendimientos fueron acreditados (Narvaez, 2015).

La inserción laboral de las personas con discapacidad en el país se ha incrementado a partir del año 2007 debido a la implementación de la política pública de discapacidades en el Ecuador. Las cifras que ofrecen el SECAP y el Ministerio de Trabajo demuestran que hasta el año 2006 hubo una inclusión en el mercado de 11.504 personas con discapacidad pero a partir del año 2007 se empieza a ver un incremento de esta cifra en un 309% logrando hasta el año 2015 a cerca de 70.000 personas y alrededor de 30.000 personas capacitadas para ser aptas de realizar actividades de empleabilidad. Se evidencia un incremento y mejoramiento de la realidad económica y laboral del grupo con discapacidad en el Ecuador, si bien existen temas por mejorar, se ha presentado una mejora en la situación de la discapacidad en el país (Narvaez, 2015).

En lo que se refiere al cumplimiento de la normativa de inclusión laboral de las personas con discapacidad según las provincias el SECAP, mediante su Encuesta Demanda en el Ecuador 2012, establece que en las provincias de Morona Santiago, Cañar y Azuay el 21,5% de las empresas cumplen con la normativa establecida, en las provincias de Orellana, Napo y Pichincha la cifra es de 24.2%

de empresas. En el caso de empresas en las provincias de Bolívar, Los Ríos, Santa Elena, Galápagos y Guayas el monto desciende a 10.7%. En cuanto al incumplimiento de la ley de discapacidades se establece que las empresas ubicadas en provincias como Pastaza, Tungurahua, Cotopaxi y Chimborazo aún existe un incumplimiento del 79,85%, mientras que en provincias como El Oro, Loja y Zamora Chinchipe hay un incumplimiento del 82,2% (Narvaez, 2015).

A su vez los resultados de la encuesta Demanda Laboral en el Ecuador realizada por el SECAP hasta el año 2012 se podía observar que acorde el tamaño de la empresa, las empresas grandes son las que presentan un mayor cumplimiento con la normativa de la discapacidad en el país en un 40%, seguido por las empresas medianas con un 30% de cumplimiento y las empresas pequeñas con un 20% de cumplimiento. No obstante para el año 2015 esta cifra presentó muchos avances ya que el 70% de las empresas ecuatorianas estaban cumplimiento con las disposiciones legales mejorando así su imagen corporativa y de responsabilidad social y la situación de las personas con discapacidad que se encuentran en estado de trabajar y sus familias (Narvaez, 2015).

De esta manera se puede se puede evidenciar que la inclusión de las personas con discapacidad no es una temática que incluye solo a este grupo y sus familias, al contrario lo que se necesita es un cambio cultural en el entorno social, una reestructura de las redes de servicio que faciliten el acceso a la información, una implementación de ajustes favorables y un diseño universal para erradicar las barreras físicas, económicas y sociales que enfrenta este grupo de personas. Lo que se debe lograr como comunidad es mejorar la autoestima y la autovaloración de los trabajadores con discapacidad y promover la exigibilidad de sus derechos y la creación de un modelo de desarrollo inclusivo en el Ecuador (SETEDIS , 2016).

VI. ANÁLISIS

Vivimos en una sociedad donde se considera discapacidad a la condición física, sensorial o mental de una persona más no a las barreras y obstáculos que la comunidad impone a los individuos en la cotidianidad. La discapacidad es una realidad que está presente en el 5,6% de la población ecuatoriana pero es una condición que será parte de todas las personas en algún período de la vida, no obstante a este escenario, el paradigma social y la pensamiento de que es la sociedad quien impone una discapacidad a sus individuos no ha podido ser instaurada en la conciencia cultural de la población. Lo que se debe resaltar es las características propias de la naturaleza y del ser humano más no las limitantes que condicionan su desarrollo para poder garantizar el pleno respecto de la dignidad humana.

La situación productiva de las personas con discapacidad en el país ha mejorado de manera sustancial mediante la implementación de modelos

normativos y legales que aseguran y protegen sus derechos fundamentales. Es posible establecer que la creación de la Ley Orgánica de Discapacidades ha incidido en la progreso de la realidad laboral de este grupo social y en el incremento de beneficios en el emprendimiento y las finanzas de las familias ecuatorianas. El trabajo realizado por las autoridades ha asegurado la accesibilidad de este grupo de personas a derechos como la salud, la educación, vivienda, seguridad y trabajo. Los planes, programas y proyectos llevados a cabo por la sociedad ecuatoriana han mejorado de manera notable la realidad de este gremio, haciendo del Ecuador un modelo y un ejemplo a nivel regional y mundial en el tema de las discapacidades.

Al considerarse que los hombres y mujeres poseen capacidades intelectuales ilimitadas, la educación en las personas con discapacidad es la base para garantizar una inclusión laboral en igualdad de condiciones; dicho de otra manera un individuo bien instruido permanece libre e independiente, ideales que este grupo de personas busca alcanzar. Los avances en temas laborales han sido notorios en el Ecuador, el trabajo de las autoridades e instituciones a nivel nacional han permitido que las personas con discapacidad pasen de ser un individuo estigmatizado a ser un sujeto activo y productivo en la sociedad, lo que significa no solo un cambio en el estilo de vida de estas personas sino también un progreso en la economía y en la imagen del país en el escenario internacional.

Las políticas llevadas a cabo en el país en temas de inclusión laboral han mejorado la realidad de este grupo no solo en el ámbito social sino también en cuestión de cifras, para el año 2015 el Ecuador contaba con una tasa de empleo del 44.6% siendo una de las más altas a nivel regional. Las personas con discapacidad en el país han pasado de ser relegadas a trabajos de baja calidad y con remuneraciones alarmantes a realizar trabajos de altos cargos y con remuneraciones iguales a las del resto de la sociedad. Por su parte las empresas y empleadores han alcanzado un mayor conocimiento en temas de discapacidad adaptando sus actividades a las necesidades de los trabajadores y mejorando el espacio donde estas se deben realizar lo que ha generado que el 70% de las empresas ecuatorianas brinden un ambiente favorable para alcanzar esta inclusión.

Tras la implementación de instrumentos normativos, leyes o reformas y de los planes y proyectos elaborados a favor de las personas con discapacidad que buscan una plaza de trabajo, para el años 2015 el CONADIS demostró que 72.067 personas de este grupo se encontraba realizando una actividad laboral que en comparación al año 2005 solo 2000 personas tenían algún empleo y para el 2009 la cifra ascendió a 4000 personas. Estos datos demuestran la efectividad que ha tenido la aplicación de la Ley Orgánica en el país y la cobertura de los proyectos y programas manejados bajo las directrices de la ANID. En este sentido se puede afirmar que la participación de las personas con discapacidad en el empleo total del Ecuador para el año 2015 era superior al 1.01% cifra que si bien se mantiene baja, ha presentado un crecimiento significante en contraste al año 2006 que era del 0,46%., reflejando los beneficios del trabajo realizado por la discapacidad en el país.

La realidad laboral de este grupo ha presentado avances y cambios trascendentales en el Ecuador, cada vez experimentan una mayor inclusión y reciben más beneficios por parte del Estado y una mayor aceptación por parte de la sociedad lo que les permite mejorar su vida de una manera digna y productiva, no obstante, el prejuicio que existe sobre esta condición persiste y ha sido el obstáculo más complejo de erradicar. Lo que el país necesita es concientizar a la comunidad para que entienda que la discapacidad no es más que una construcción social y que una persona que enfrenta esta realidad puede salir adelante si se le otorga los medios necesarios. El desarrollo de un país no se refleja solo por su crecimiento económico sino al contrario por la manera en la que imparte bienestar a su población y contribuye al progreso de sus minorías.

VII. CONCLUSIONES

- La hipótesis de la investigación se cumple de manera parcial; la Ley Orgánica de Discapacidades y los proyectos por la inclusión ha mejorado la situación laboral y económica de las personas con discapacidad y sus familias, no obstante existe un considerable desconocimiento y falta de sensibilización sobre la discapacidad en el país lo que genera prejuicios y discriminación.
- La sociedad es aquella que impone una discapacidad a sus individuos mediante los obstáculos y barreras que existen en las actividades cotidianas, no es su estado físico, sensorial o mental el que condiciona su forma de vida.
- El 5,6% de la población ecuatoriana presenta algún tipo de discapacidad y toda la ciudadanía en general vivirá una discapacidad a lo largo de sus vidas.
- Los modelos normativos y legales junto con los programas y proyectos han mejorado la situación de empleabilidad de las personas con discapacidad lo que ha hecho del Ecuador un modelo a nivel internacional.

- La educación es el pilar fundamental para que las personas con discapacidad alcancen una independencia laboral en igualdad de condiciones
- A partir del año 2009 las personas con discapacidad pasaron de ser individuos estigmatizados a ser sujetos productivos que contribuyen al progreso del país.
- Para el año 2015 la tasa de empleo de personas con discapacidad fue del 44,6% y la participación de este grupo en el empleo total del país fue superior al 1,01% lo que demuestra la efectividad del trabajo realizado por la discapacidad en el país.
- Se ha generado consciencia en las empresas tanto público como privadas y en los empleadores; el 70% de las empresas ecuatorianas cumplen con la ley de discapacidad y ofrecen un ambiente favorable.
- Las barreras actitudinales, los prejuicios y el desconocimiento sobre la discapacidad han sido los obstáculos más difíciles de erradicar lo que ha impedido la total eliminación de la discriminación de este grupo.
- Existe una amplia información acerca de la discapacidad en el Ecuador por parte de fuentes oficiales, pero la información, cifras y datos sobre la inclusión y la situación laboral de las personas con discapacidad es escasa y heterogénea.
- El desarrollo de un país se mide por el bienestar que ofrece a su ciudadanía y los medios que le ofrece para que alcancen su desarrollo.

VIII. RECOMENDACIONES

- Enfocar el trabajo de la discapacidad en el área de la sensibilización y el conocimiento de discapacidades para garantizar la efectividad de las políticas, planes y proyectos implementados hasta el 2015.
- Investigar más sobre la discapacidad con el fin de detener el pensamiento de que es la condición física, sensorial o mental la que no permite a una persona desarrollarse, sino son las acciones, comportamientos y trato que tenemos los ciudadanos hacia este grupo de personas.
- Considerar que el porcentaje de población con discapacidad va en aumento a la par del crecimiento de la población en general; es necesario crear campañas de detección y prevención de discapacidad con el fin de controlar el incremento de esta cifra.
- Reforzar las políticas implementadas y mantenerlas actualizadas para garantizar que el beneficio de estas personas sea continuo y se siga marcando una tendencia a nivel internacional.
- Aumentar la inversión en educación especializada con el objetivo de garantizar un desarrollo profesional estable en las personas con discapacidad.
- Capacitar de manera constante a las personas con discapacidad en sus actividades laborales para de esta manera mantener y acrecentar su

situación productiva y dejen de ser vistos como individuos débiles o improductivos.

- Mantener la atención de prioridad al trabajo realizado por la discapacidad en el país y vigorizar sus medidas para que la tasa de empleo de estas personas y su participación en el empleo del país continúe con su tendencia alcista alcanzada hasta el 2015.
- Informar a los empleadores sobre lo beneficiosa que es la inclusión de personas con discapacidad en el ambiente laboral y conservar la cuota obligatoria de contratación y sus respectivas sanciones en caso de incumplimiento para que la cifra de empresas que cumple con las obligaciones hacia la discapacidad sea del 100%.
- Regularizar y actualizar las cifras sobre la realidad laboral de las personas con discapacidad para facilitar la investigación en este ámbito en futuros trabajos.
- Incrementar y reforzar las campañas de sensibilización y conocimiento sobre discapacidades para que la sociedad deje de discriminar y empiece a brindar medios y ayudas para su inclusión.
- Transmitir información y experiencias a las autoridades entendidas en discapacidad en los diferentes países de la región para regularizar y unificar los beneficios y derechos de las personas con discapacidad en América Latina.
- Coordinar programas y proyectos sectoriales para fomentar la cooperación internacional en el tema de la discapacidad.

IX. LISTA DE REFERENCIAS

Acosta, S. (Mayo de 2014). *Plan de Marketing para una fundación dedicada al proyecto CECOLEP Centros de Capacitación y Oportunidades Laborales en el empleo protegido caso "Fundación General Ecuatoriana".* Recuperado el 2017, de Pontificia Universidad Cat+olica del Ecuador : http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7771/2.22.000392.pdf?sequence=4

AECID. (2013). *Visita al Servicio de Integración Laboral para las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 2017, de Cooperación Española : http://www.aecid.ec/ecuador/2013/09/26/visita-al-servicio-de-integracion-laboral-para-personas-con-discapacidad/

Agencia Nacional de Tránsito. (2014). *Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial* . Recuperado el 2017, de Agencia Nacional de Tránsito : http://www.ant.gob.ec/index.php/ant/base-legal/ley-organica-reformatoria-a-la-ley-organica-de-transporte-terrestre-transito-y-seguridad-vial

ANGELINI, S. (2013). *Políticas argentinas de salud mental: Condiciones y posiciones.* Recuperado el 2017, de Universidad Nacional de la Plata: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/programas/pp.8116/pp.8116.pdf

Asamblea Nacional . (2008). *Constitución 2008.* Recuperado el 2017, de Asamblea Nacional del Ecuador : http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Asamblea Nacional . (2015). *Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*. Recuperado el 2017, de Ministerio de Trabajo: http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades* . Recuperado el 2017, de Asamblea Nacional del Ecuador : http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Baez, C. (Octubre de 2014). *78.000 personas con discapacidad han sido insertadas laboralmente*. Recuperado el 2017, de El Telégrafo: http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/masqmenos-2/1/78-000-personas-con-discapacidad-han-sido-insertadas-laboralmente

Bahamonde. (Junio de 2011). *Políticas sociales destinadas a la población con capacidades especiales:Una perspectiva del Buen Vivir 2008-2010*. Recuperado el 2017, de Pontifica Universidad Católica del Ecuador: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/2927/T-PUCE-3227.pdf?sequence=1

Bahamonde, D. (Junio de 2011). *Políticas sociales destinadas a la población con capacidades especiales:Una perspectiva del Buen Vivir 2008-2010*. Recuperado el 2017, de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/2927/T-PUCE-3227.pdf?sequence=1

BANECUADOR . (2016). *Créditos inclusivos para personas con discapacidad*. Recuperado el 2017, de BanEcuador : https://www.banecuador.fin.ec/noticias-banecuador/boletines-de-prensa/creditos-inclusivos-personas-discapacidad/

Bellando, E. (2006). *Conevención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ¿Por qué una Convención?* Recuperado el 2016, de Naciones Unidas : http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html

Camacho, A. (Semptiembre de 2014). *Presentan programa "Ecuador vive la inclusión", complemento de la Misión Solidaria Manuela Espejo*. Recuperado el 2017, de Andes, Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica: http://www.andes.info.ec/es/noticias/presentan-programa-ecuador-vive-inclusion-complemento-mision-solidaria-manuela-espejo.html

Cazar, R. (2014). *Breve análisis de la situación de las discapacidades en el Ecuador.* Recuperado el 2017, de ICEVI:

http://icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm

COCEMFE. (2009). *Proyecto Servicio de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador: Trabajando por la Inclusión FENEDIF-AECID.* Recuperado el 2017, de Discapacidades Ecuador: http://www.discapacidadesecuador.org/images/stories/File/Proyecto%20AECID%20COCEMFE/proyecto%20aecid%20cocemfe.pdf

CONADIS . (Septiembre de 2014). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2013-2017.* Recuperado el Enero de 2017, de Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades : http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf

CONADIS . (2014). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades* . Recuperado el 2017, de Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades : http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf

CONADIS . (2014). *Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad* . Recuperado el 2017, de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades : http://fenedif.org/biblioteca/nuestro-compromiso-2014.pdf

CONADIS . (2017). *Objetivos* . Recuperado el 2017, de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades : http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/objetivos/

CONADIS. (2017). *Personas con Discapacidad Registradas*. Recuperado el 2017, de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades: http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones de la Sociedad Civil. (2017). *Federacion de Organismos No Gubernamentales para la Discapacidad - FENODIS.* Recuperado el 2017, de Confederación Ecuatoriana de Organizaciones de la Sociedad Civil: http://www.confederacionecuatorianaosc.org/confederacion/portfolio/federacion-de-organismos-no-gubernamentales-para-la-discapacidad-fenodis

EKOS . (2014). Acciones transparentes: Red de Inclusión Productiva. *EKOS.*

Endara, N., & Villafuerte, M. (Junio de 2013). *Guía de Lenguaje Positivo y Comunicación Incluyente.* Recuperado el Noviembre de 2016, de Material de Apoyo Didáctico para Capacitación:

http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/guia_lenguaje_positivo.pdf

FENASEC. (2017). *Prsentación* . Recuperado el 2017, de Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador : http://fenasec-ecu.wixsite.com/fenasec

FENCE. (2016). *Ágora*. Recuperado el 2017, de Federación Nacional de Ciegos del Ecuador : http://www.fenceecuador.org/agora.html

FENCE. (2016). *Desarrollo Cultural, Social, Económico y Equiparación de Derechos de las Personas con Discapacidad Visual de la República del Ecuador*. Recuperado el 2017, de Federación Nacional de Ciegos del Ecuador : http://www.fenceecuador.org/decsediv.html

FENEDIF . (Junio de 2015). *Servicio de Inserción Laboral de personas con discapacidad en Ecuador: Trabajando por la Inclusión. FaseII.* Recuperado el 2017, de La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física: http://www.larediberoamericana.com/servicio-de-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-ecuador-trabajando-por-la-inclusion-fase-ii/

FENEDIF. (2017). *¿Quienes Somos?* Recuperado el 2017, de Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacodad Física : www.fenedifvirtual.org/

FEPAPDEM. (2014). *Quienes Somos* . Recuperado el 2017, de Federación Ecuatoriana Pro Atención a las Personas con Discapacidad Intelectual y sus Familias : http://www.fepapdem.org/index.php/2014-10-07-14-12-14

FERNANDEZ, M. (2013). *La discapacidad mental o psicosocial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Obtenido de Revista de Derecho: http://fundacionparalasamericas.org/wp-content/uploads/2013/11/discapacidad-psicosocial-y-CDPD.pdf

Ferreira, M. (2008). *La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social.* Recuperado el Noviembre de 2016, de Universidad de Murcia : http://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Documentos/Discapacidad_NOMADAS_MFerreira.pdf

FOAL. (2010). *Proyecto Ágora Ecuador cofinanciado por AECID* . Recuperado el 2017, de FOAL, más solidarios, más cerca: http://www.foal.es/es/proyectos/proyecto-agora-ecuador-cofinanciado-por-aecid

FOAL. (2015). *Ágora*. Recuperado el 2017, de FOAL, más solidarios, más cerca: http://www.foal.es/es/agora/255/4954

FOAL. (2017). *Federación Nacional de Ciegos del Ecuador* . Recuperado el 2017, de Fundación ONCE para la solidaridad con Personas ciegas de América Latina : www.foal.es › Inicio › Asociación

Fundación el Triángulo. (2017). *Proceso de apoyo*. Recuperado el 2017, de Fundación el Triángulo: http://www.fundacioneltriangulo.org/quienes-somos/

Fundación ONCE . (2013). Proyecto Ágora: El desafío de la inclusión laboral. *Revista Iberoamericana de educación*, 139-144.

García, L. (2010). *La igualdad para la inclusión laboral para personas con discapacidad en el Ecuador.* Recuperado el 2017, de Universidad de Cuenca: http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2949/1/td4349.pdf

Glass, J. (2015). Encuentro de Inclusión Productiva se desarrolla en Guayaquil. *Vistazo*.

Gobernación del Napo. (Septiembre de 2016). *Ministerio de Industrias y Productividad le apuesta a la inclusión*. Recuperado el 2017, de Gobernación de Napo: http://gobernacionnapo.gob.ec/ministerio-de-industrias-y-productividad-le-apuesta-a-la-inclusion/

Guerra, P., Ramos, C., Subía, A., Carvajal, V., & Borja, S. (2016). Inlcusión de las personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8-14.

IOL. (Agosto de 1992). *Ecuador* . Obtenido de International Labour Organization: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=30305&p_country=ECU&p_count=383

Jimenez, A. (2014). *Medidas para la Promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.* Madrid: Secretaría General de la OISS.

Joly, E. (24 de Octubre de 2002). *La discapacidad como construcción social.* Recuperado el Noviembre de 2016, de Universidad Nacional de la Plata: http://www.iberopuebla.mx/micrositios/cu2015/docs/discapacidad/La%20discapacidad%20como%20construccion%20social_Eduardo%20Joly.pdf

LA RED . (Junio de 2015). *Inlcusión Socio Laboral de mujeres y jóvenes con discapacidad en el sector del turismo* . Recuperado el 2017, de La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física :

http://www.larediberoamericana.com/inclusion-socio-laboral-de-mujeres-y-jovenes-con-discapacidad-en-el-sector-del-turismo-accesible-en-ecuador/

Larenas, F. (Julio de 2010). *Misión Joaquín Gallegos Lara*. Obtenido de El Comercio: http://www.elcomercio.com/opinion/mision-joaquin-gallegos-lara.html

Lupercio, L. (2012). *El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca- Ecuador.* Recuperado el 2017, de Universidad de Cuenca: http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/860/1/t352.pdf

Maldonado, J. (Diciembre de 2013). *El Modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos.* Recuperado el Noviembre de 2016, de Boletín mexicano de derecho comparado: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008

MIES . (2013). *Propuesta de Atención Integral para personas con discapacidad* . Recuperado el 2017, de Subsecretaria de discapacidades y familias : http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf

MIES . (2017). *MIES invierte mil millones de dólares en el bono de desarrollo humano* . Recuperado el 2017, de Ministerio de Inclusión Económica y Social: http://www.inclusion.gob.ec/mies-invierte-mil-millones-de-dolares-en-el-bono-de-desarrollo-humano/

MIES. (2009). *Discapacidad Ecuador Misión Solidaria Manuela Espejo*. Recuperado el 2017, de Discapacidad Online: http://www.discapacidadonline.com/discapacidad-ecuador-mision-solidaria-manuela-espejo.html

MIES. (06 de Noviembre de 2013). *Modelo de Gestión para la atención inclusiva de personas con discapacidad.* Recuperado el Enero de 2017, de Ministerio de Inclusión Económica y Social: http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-Inclusiva-para-personas-con-discapacidad.pdf

MIES. (2014). *MIES realiza seguimiento para inclusión de usuarios al bono Joaquín Gallegos Lara*. Recuperado el 2017, de Ministerio de Inclusión Económica y Social: http://www.inclusion.gob.ec/mies-realiza-seguimiento-para-inclusion-de-usuarios-al-bono-joaquin-gallegos-lara/

Ministerio Coordinador de Desarrollo Social. (2008). *Misión Manuela Espejo se convertirá en secretaria general*. Recuperado el 2017, de Ministerio Coordinador de desarrollo social: http://www.desarrollosocial.gob.ec/mision-manuela-espejo-se-convertira-en-secretaria-gubernamental/

Ministerio de Educación . (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural* . Recuperado el 2017, de Ministerio de Educación : https://educacion.gob.ec/ley-organica-de-educacion-intercultural-loei/

Ministerio de Finanzas . (2014). *Clasificadores Orientadores de Gasto en Políticas de Igualdad*. Recuperado el 2017, de Ministerio de Finanzas: http://www.finanzas.gob.ec/clasificadores-orientadores-de-gasto-en-politicas-de-igualdad/

Ministerio de Finanzas . (2015). *Presupuesto General del Estado consolidado por entidad*. Recuperado el 2017, de Ministerio de Finanzas: http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/12/13B.CN_Por-EntidadGastos.pdf

Ministerio de Finanzas. (Marzo de 2014). *12 Políticas para la igualdad en discapacidades.* Recuperado el 2017, de Ministerio de Finanzas: http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/Pol%C3%ADtica-desde-la-Agenda-Nacional-para-Igualdad.pdf

Ministerio de Finanzas. (2017). *El Presupuesto General del Estado*. Recuperado el 2017, de Ministerio de Finanzas: http://www.finanzas.gob.ec/el-presupuesto-general-del-estado/

Ministerio de Justicia . (2014). *Códico Orgánico Integral Penal.* Recuperado el 2017, de Serie Justicia y Derechos Humanos : http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2014/05/c%C3%B3digo_org%C3%A1nico_integral_penal_-_coip_ed._sdn-mjdhc.pdf

Ministerio de Justicia. (2003). *Código de la Niñez y Adolescencia* . Recuperado el 2017, de Ministerio de Justicia : http://www.igualdad.gob.ec/docman/biblioteca-lotaip/1252--44/file.html

Ministerio de Salud . (2015). *Ley Orgánica de Salud* . Recuperado el 2017, de Desarrollo Social : http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORGANICA_DE_SALUD.pdf

Ministerio de Trabajo. (2014). *Ley de Seguridad Social* . Recuperado el 2017, de Ministerio de Relaciones Laborales : http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf

Ministerio del Trabajo. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.* Quito: Mnisterio de Relaciones Laborales.

Ministerio del Trabajo. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.* Recuperado el 2017, de Mminsiterio de Relaciones Laborales: http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

Ministerio del Trabajo. (2013). *Por la igualdad y la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado el 2017, de Ministerio del Trabajo: http://www.trabajo.gob.ec/por-la-igualdad-e-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/

Ministerio del Trabajo. (2016). *Inserción de personas con discapacidades*. Recuperado el 2017, de Ministerio del Trabajo: http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/

MIPRO . (2016). *Convenio de cooperación interinstitucional para el emprenimiento de empresas de personas con discapacidad* . Recuperado el 2017, de Ministerio de Industrias y Productividad : http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/07/12-035-VICEPRESIDENCIA.pdf

MIPRO. (2014). *Mipro socializa programa de Inclusión Productiva para personas con discapacidad.* Recuperado el 2017, de Ministerio de Industrias y Productividad: http://www.industrias.gob.ec/mipro-socializa-programa-de-inclusion-productiva-para-personas-con-discapacidad/

MIPRO. (2015). *Mipro socializa programa de Inclusión Productiva para personas con discapacidad*. Obtenido de Ministerio de Industrias y Productividad : http://www.industrias.gob.ec/mipro-socializa-programa-de-inclusion-productiva-para-personas-con-discapacidad/

Moreno. (2015). *Lenín Moreno*. Recuperado el 2017, de Alianza País: http://www.alianzapais.com.ec/webs/index.php/2017/01/17/lenin-moreno/

Muñíz, E. (18 de Agosto de 2016). *La Discapacidad a través de la historia* . Recuperado el Noviembre de 2016, de Revista Discover: http://revistadiscover.com/profiles/blogs/la-discapacidad-a-traves-de-la-historia

Muñoz, R. (2014). *Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad* . Recuperado el 2017, de Asamblea Nacional de la República del Ecuador : http://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/ley-organica-de-los-consejos-nacionales-para-la-igualdad-1

Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos.* Recuperado el 2017, de Naciones Unidas: http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/

Narvaez, J. (Agosto de 2015). *Evaluación de las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador para el período 2000-2012.* Recuperado el 2017, de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10518/Disertaci%C3%B3n%20Johanna%20Narv%C3%A1ez%20J%C3%A1come.pdf?sequence=1

Nasso, P. d. (2004). *Mirada Histórica de la Discapacidad.* Recuperado el Noviembre de 2016, de Univesitat des les Illes Balears: http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Pre-Historia.cid220126

OEA. (2012). *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discariminación contra las personas con discapacidad* . Recuperado el 2017, de Ministerio de Justicia: http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/3_CONVENCIO%E2%95%A0%C3%BCN_INTERAMERICANA.pdf

OISS . (2014). *Medidas para la promoción del empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica* . Madrid: Secretaría General de la OISS .

OIT. (2011). *Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales.* Recuperado el 2017, de Oficina Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n6_sp.pdf

OMS. (2016). *Discapacidades*. Recuperado el 21 de Octubre de 2016, de OMS 2016: http://www.who.int/topics/disabilities/es/

OMS. (2017). *Ceguera y discapacidad visual* . Recuperado el 2017, de Orgnización Mundial de la Salud: http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/es/

OMS. (2017). *Sordera y pérdida de la audición* . Recuperado el 2017, de Organización Mundial de la Salud : http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs300/es/

ONU. (1994). *Normas Uniformas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.* Recuperado el 2016, de Naciones Unidas: http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf

ONU. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Recuperado el 2016, de Naciones Unidas: http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

ONU. (2008). *Protocolo Facultativo de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Recuperado el 2016, de Naciones Unidas. Derechos Humanos: http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OptionalProtocolRightsPersonsWithDisabilities.aspx

Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*, 145-147. Recuperado el Enero de 2017, de Alteridad, Revista de Ecudación; Universidad Politécnica Salesiana .

Peña, J. (2010). *Inclusión de las personas con capacidades especiales en el ámbito social.* Obtenido de Universidad de Cuenca: http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/957/1/trbs232.pdf

Rosales, P. (2007). *La nueva Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Recuperado el 2016, de SJA: http://www.uba.ar/extension/universidadydiscapacidad/download/conveniondhh.pdf

SECAP. (2017). *Misión, Visión, Política de Calidad.* Recuperado el 2017, de Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional : http://www.secap.gob.ec/?p=155

SETEDIS . (Febrero de 2016). *Fortalecimeinto de servicios inclusivos y redes de apoyo para las personas con discapacidad en Ecuador* . Recuperado el 2017, de Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades : http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/Fortalecimiento-de-Servicios-Inclusivos-Proyecto.pdf

SETEDIS . (Febrero de 2016). *Fortalecimiento de servicios inclusivos y redes de apoyo para personas con discapacidad en Ecuador* . Recuperado el 2017, de Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades : http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2016/08/Fortalecimiento-de-Servicios-Inclusivos-Proyecto.pdf

SETEDIS. (Diciembre de 2014). *Discapacidad: Ecuador avanza a la Inclusión Integral.* Obtenido de Secretaria Técnica de Discapacidades: http://www.comunicacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/12/Comunicado-de-Prensa-D%C3%ADa-Internacional-de-las-Personas-con-Discapacidad.pdf

Superintendencia de Economía Popular y Solidaria . (2017). *El Superintendente de Economía Popular y Solidaria moderó el segundo Foro del Encuentro Internacional de Inclusión Productiva*. Recuperado el 2017, de Superintendencia de Economía Popular y Solidaria: http://www.seps.gob.ec/noticia?el-superintendente-de-economia-popular-y-solidaria-modero-el-segundo-foro-del-encuentro-internacional-de-inclusion-productiva

Tello, S. (2014). *Las personas con discapacidad ocupan el 15% de cargos altos*. Recuperado el 2017, de El Comercio: http://www.elcomercio.com/tendencias/personas-discapacidad-cargos-trabajos-situacion-laboral.html

Torres, X. (25 de Agosto de 2014). *La Agenda Nacional para la Igualdad tiene 12 líneas de acción*. Recuperado el 2017, de El Telégrafo: http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/la-agenda-nacional-para-la-igualdad-tiene-12-lineas-de-accion

UCE. (2015). *UCE trabaja por la inserción social de personas ciegas*. Recuperado el 2017, de Universidad Central del Ecuador : http://noticias.universia.com.ec/universidades/noticia/2015/03/24/1122166/uce-trabaja-insercion-social-personas-ciegas.html

Valencia, C., & Bernal, M. (2016). *Institucionalidad y marco legislativo de la discapacidad del Ecuador.* Santiago: Cepal Naciones Unidas.

Valencia, L. (2014). *Breve Historia de las Personas con Discapacidad: De la opresión a la lucha por sus derechos* . Recuperado el 21 de Octubre de 2016, de Rebelion.org: http://www.rebelion.org/docs/192745.pdf

Vasquez, D. (Octubre de 2015). *La inserción laboral de personas con discapacidad incluye un buen trato.* Recuperado el 2017, de http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/la-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-incluye-un-buen-trato

Vásquez, S. (2013). *Semplades participa en la construcción de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades* . Recuperado el Enero de 2017, de Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo:

http://www.planificacion.gob.ec/senplades-participa-en-la-construccion-de-la-agenda-nacional-para-la-igualdad-en-discapacidades/

Velarde, V. (5 de Diciembre de 2011). *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico.* Recuperado el Noviembre de 2016, de Empresa&Humanismo: http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf

Verdugo, M. (16 de Junio de 2009). *Derechos de las personas con discapacidad: implicaciones de la Convención Internacional de la ONU.* Recuperado el Noviembre de 2016, de Instituto Universitario de integración en la comunidad: http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/documentos/pdf/verdugo.pdf

Vicepresidencia de la República . (2010). *La Universidad de la solidaridad para las personas con discapacidad se concretará el próximo año*. Recuperado el 2017, de http://www.vicepresidencia.gob.ec/la-universidad-de-la-solidaridad-para-personas-con-discapacidad-se-concretara-el-proximo-ano/

Vicepresidencia de la República . (2017). *Secretaría Técnica deDiscapacidades* . Recuperado el 2017, de Vicepresidencia de la República : http://www.vicepresidencia.gob.ec/secretaria-tecnica-de-discapacidades/

Vicepresidencia de la República. (Junio de 2009). *Inicio del Proyecto Misón Solidaria Manuela Espejo*. Recuperado el 2017, de Vicepresidencia de la República: http://www.vicepresidencia.gob.ec/inicio-del-proyecto-mision-solidaria-manuela-espejo/

Vicepresidencia de la República. (2010). *Vicepresidencia expone a empresarios los contenidos del programa Ecuador sin Barreras*. Recuperado el 2017, de Vicepresidencia de la República: http://www.vicepresidencia.gob.ec/vicepresidencia-expone-a-empresarios-los-contenidos-del-programa-ecuador-sin-barreras/

Vicepresidencia de la República. (2011). *Programa "Joaquín Gallegos Lara" inicia fase obligatoria de actualización de datos*. Recuperado el 2017, de Vicepresidencia de la República: http://www.vicepresidencia.gob.ec/programa-joaquin-gallegos-lara-inicia-fase-obligatoria-de-actualizacion-de-datos/

Vicepresidencia de la República. (Enero de 2012). *Informe sobre discapacidades, Banco Mundial.* Recuperado el 2017, de Vicepresidencia de la República: http://www.vicepresidencia.gob.ec/informe-sobre-discapacidades-banco-mundial/k

Vicepresidencia de la República. (2014). *MIES y Setedis fortalecen el emprendimiento productivo de las personas con discapacidad*. Recuperado el 2017, de Ministerio de Inclusión Económica y Social: http://www.inclusion.gob.ec/mies-y-setedis-fortalecen-el-emprendimiento-productivo-de-las-personas-con-discapacidad/

Walker, S., & Beria, V. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 2016, de HRBA Portal: http://hrbaportal.org/insights/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad