Guía de Inclusión Laboral

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS
Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de
UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

La Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto No. 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, establece en su Artículo 40 "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones: a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país. "b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores…", "f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

Así mismo, en el Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece "que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias…"

Puede conocer más del MINTRAB, a través de su página:

http://www.mintrabajo.gob.gt

La Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR)

La Agencia de la ONU para los Refugiados, ACNUR, tiene el mandato de dirigir y coordinar la acción internacional para la protección de los refugiados a nivel mundial.

Su misión principal es garantizar los derechos y el bienestar de los refugiados, solicitantes de la condición de refugiado y apátridas. Realiza acciones para asegurarse de que aquellas personas que necesitan protección internacional puedan ejercer el derecho a solicitar asilo, encontrar un refugio seguro en otro país y regresar voluntariamente a su país de origen cuando las condiciones lo permitan.

Puede conocer más de ACNUR, a través de su página web:

https://www.acnur.org/guatemala.html

Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala (CENTRARSE)

El Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala, es una organización sin fines de lucro, que promueve la Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad. Acompaña a las empresas en el cumplimiento de las mejores prácticas para el desarrollo del país.

Su visión es que Guatemala sea un país con bienestar general, donde el desarrollo sostenible es generado por empresas basadas en una cultura de valores, con apego a la ley y visión de largo plazo. Su misión es apoyar a las empresas para que adopten y transmitan una cultura de responsabilidad social que garantice su sostenibilidad.

Puede conocer más de CENTRARSE, a través de su página web:

https://centrarse.org

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS
Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de
UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados

Acrónimos

ACNUR	La Agencia de la ONU para los Refugiados
ASCATED	Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad
ASORGUA	Asociación de Sordos de Guatemala
CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CENTRARSE	Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala
CONADI	Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad
DGE	Dirección General de Empleo
DGPS	Dirección General de Previsión Social
DGT	Dirección General de Trabajo
ENDIS	Encuesta Nacional de Discapacidad
FMS	Federación Mundial de Sordos
INE	Instituto Nacional de Estadística
LENSEGUA	Lengua de Señas de Guatemala
MINEDUC	Ministerio de Educación
MINFIN	Ministerio de Finanzas Públicas
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Oficina de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional de Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RAE	La Real Academia Española
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
PNED	Política Nacional de Empleo Digno
SBS	Secretaría de Bienestar Social
SEGEPLAN	Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia
SNE	Servicio Nacional de Empleo
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional

Tabla de contenidos

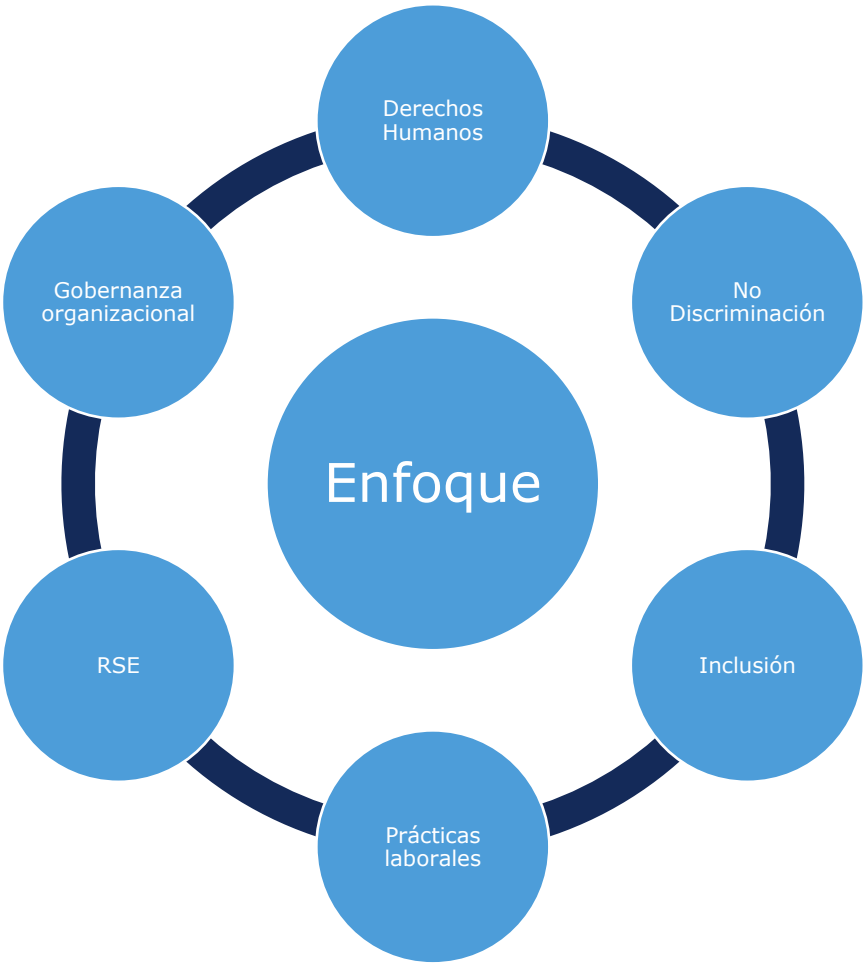
1. Introducción 10
2. Caracterización de las personas con discapacidad 13
3. Beneficios de una empresa al contratar personas con discapacidad 18
4. Aspectos normativos para la contratación laboral de las personas con discapacidad 21
4.1 Empleo para personas con discapacidad 24
5. La empresa inclusiva 26
6. Accesibilidad 31
7. Pasos claves para la contratación inclusiva de personas con discapacidad 36
7.1 Crear un comité de inclusión laboral 37
7.2 Definir enfoque de inclusión 37
7.2.1 Análisis FODA 38
7.2.2 Ajustes a la filosofía, políticas, estrategias o reglamentos 38
7.3 Establecer ajustes razonables 39
7.3.1 Prevención inclusiva 41
7.3.2 Capacitación 41
7.3.3 Interacción 44
7.4 Implementar contrataciones inclusivas 45
7.4.1 Identificación de puestos vacantes 46
7.4.2 Identificación de competencias para el puesto de trabajo 46
7.4.3 Reclutamiento 47
7.4.4 La entrevista 48
7.4.5 La celebración del contrato de trabajo 49
7.4.6 Registro del contrato de trabajo en el MINTRAB 50
7.4 Establecer el seguimiento de los casos de inclusión 50
8. MINTRAB 52
9. Anexos 56
Anexo 1. Definiciones 57
Anexo 2. Normativa internacional y nacional asociada a la población con discapacidad 59
Anexo 3. Entidades que realizan acciones a favor de las personas con discapacidad 62
Anexo 4. Buenas prácticas 64
Referencias 68

¿De qué se trata esta guía?

El MINTRAB, a través de esta guía, presenta al sector privado, información para el proceso de contratación laboral de personas con discapacidad en Guatemala. También busca esbozar los elementos básicos que permitirían a las empresas ajustar y/o fortalecer sus procesos de contratación para que sean más inclusivos.

El presente documento permite tener una lectura del contexto actual de la población con discapacidad en Guatemala y cuáles son las consideraciones que se deben tener en cuenta para vincular laboralmente estas, exponiendo las buenas prácticas de empresas guatemaltecas que ya han contratado a personas con discapacidad como sus trabajadores.

El enfoque de esta guía se desarrolla dentro del marco de los Derechos Humanos, la gobernanza organizacional y la no discriminación, además, integra temas medulares como la inclusión, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y se enfoca en el ambiente laboral; este enfoque permite establecer acciones integrales a favor de ese grupo de población vulnerable de frente a la vinculación laboral.



La estructura de esta guía ha sido desarrollada para presentar la información clave sobre las personas con discapacidad y las acciones sugeridas a las empresas para que puedan incorporarlas en los procesos de vinculación y contratación laboral. La estructura de la guía es la siguiente:

1. Introducción
2. Caracterización de las personas con discapacidad
3. Beneficios de una empresa al contratar personas con discapacidad
4. Aspectos normativos para la contratación laboral de personas con discapacidad
5. La empresa inclusiva
6. Accesibilidad
7. Pasos claves para la contratación inclusiva de personas con discapacidad
8. MINTRAB
9. Anexos

1. Introducción

Ministerio de Trabajo y Previsión Social
EMPLÉATE INCLUSIVO
CENTRARSE en GUATEMALA
MIRPS Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones
Con el apoyo de UNHCR ACNUR La Agencia de la ONU para los Refugiados

En el año 2008, Guatemala ratificó a través del Decreto No. 59-2008, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que tiene el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Al referirse a personas con discapacidad según la CDPD: "Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (CDPD, 2008).[1]

Personas con deficiencia física	Personas con deficiencia sensorial	Personas con deficiencia mental	Personas con deficiencia intelectual
•Se hace referencia a la disminución o ausencia de funciones motoras o físicas, que a su vez repercute, en el desenvolvimiento o forma de llevar a cabo determinadas actividades en una sociedad que presenta severas limitaciones y barreras.	•Se caracteriza por la disminución de funcionamiento de los sentidos, especificamente de la vista (baja visión o perdida total de la vista) y la audición (hipoacusia y perdida total de la audición).	•Los deficits psicosociales, se relacionan con alteraciones de la percepción de la realidad, asi como la ejecución de una persona para mantener coordinaciones psiquicas y otras demandas psicologicas.	•Son los deficits relacionados con el funcionamiento intelectual de una persona, por ejemplo, su capacidad para solucionar problemas, comprender ideas simples y complejas, aplicar el conocimiento, adquirir habilidades.

Se debe entender como discapacidad de acuerdo con lo que establece la CDPD "es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás".

[1] En el caso de las personas con discapacidad refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado para aspectos específicos en la contratación referirse a la "Guía de inclusión laboral para la población en situación de movilidad humana". MINTRAB, 2024.

Tipos de Barreras:

OACNUDH en 2014 estableció las siguientes barreras como las más significativas:

- **Barreras actitudinales:** creencias erróneas, estereotipos y prejuicios, porque las personas con discapacidad no cumplen con el modelo de un ser humano establecido.

- **Barreras de comunicación:** obstáculos del entorno que impiden a una persona con discapacidad comunicarse. Por ejemplo, como garantizar el acceso a información para una persona con sordera o ceguera.

- **Físicas del entorno:** obstáculos que existen para el desplazamiento de las personas en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía. Entre las principales están las arquitectónicas, urbanísticas y las de transporte.

Según el Censo 2018, el 10.4% de la población tiene alguna condición de discapacidad y de acuerdo con la información proporcionada por el MINTRAB, el 5% de la población refugiada y solicitante de la condición de refugiado en Guatemala, presenta alguna discapacidad. (Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, 2022).

El sector privado en Guatemala es pieza clave para la generación de empleo a nivel nacional, por esta razón, a través de esta guía, se comparten datos importantes a tomar en cuenta al momento de realizar procesos de contratación de personas con discapacidad, algunos de estos son:

- Caracterización de las personas con discapacidad.

- Información asociada a la normativa nacional e internacional en relación con las personas con discapacidad.

- Ventajas de la empresa al contratar personas con discapacidad.

- Elementos importantes para la contratación de las personas con discapacidad.

El MINTRAB, con el afán de dar respuesta al Convenio C 088 sobre el servicio del empleo, 1948, a través del cual se encuentra comprometido con el desarrollo de estrategias de apoyo a la promoción de la inclusión en los procesos de contratación laboral, estableciendo acciones coordinadas en asocio con CENTRARSE y con la Agencia de la ONU para los Refugiados, ACNUR en Guatemala, para presentar esta guía dirigida a los actores del sector privado guatemalteco, como una herramienta orientativa para fortalecer sus procesos de contratación en el marco de la inclusión laboral.

2. Caracterización de las personas con discapacidad

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de UNHCR ACNUR La Agencia de la ONU para los Refugiados

Se desarrollará el perfil o caracterización de las personas con discapacidad que le permitirán al empresario:

Conocer las características y capacidades de las personas con discapacidad → Conocer las competencias laborales de las personas con discapacidad

Durante los meses de junio a noviembre del año 2016, se realizó la fase de recolección de datos para la II Encuesta Nacional de Discapacidad en Guatemala, ENDIS 2016. Abarcó los veintidós departamentos y 159 municipios; con esta base, se obtuvieron datos estadísticos, asociados a las personas con discapacidad en edad de trabajar. Algunos de estos datos, se presentan a continuación:

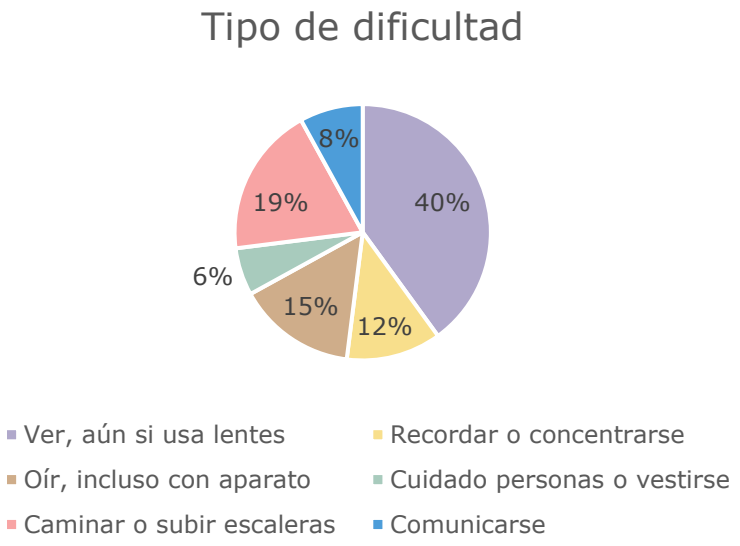
Las personas con discapacidad en relación con la edad y género se distribuyen de la siguiente forma:

Grupo etario	Sexo	Ubicación	Pertenencia étnica	Estado civil
18-49 años **42%**	Hombres **37%**	Rural **55%**	Maya **47%**	Casado **62%**
Más de 50 años **37%**	Mujeres **63%**	Urbana **45%**	Ladino **49%**	Soltero **37%**

Fuente: ENDIS 2016

En el cuadro anterior, se muestra que las personas con discapacidad en edad de trabajar suman el 79%, por lo que las acciones del Programa Empléate Inclusivo benefician a este grupo poblacional a través de la intermediación laboral.

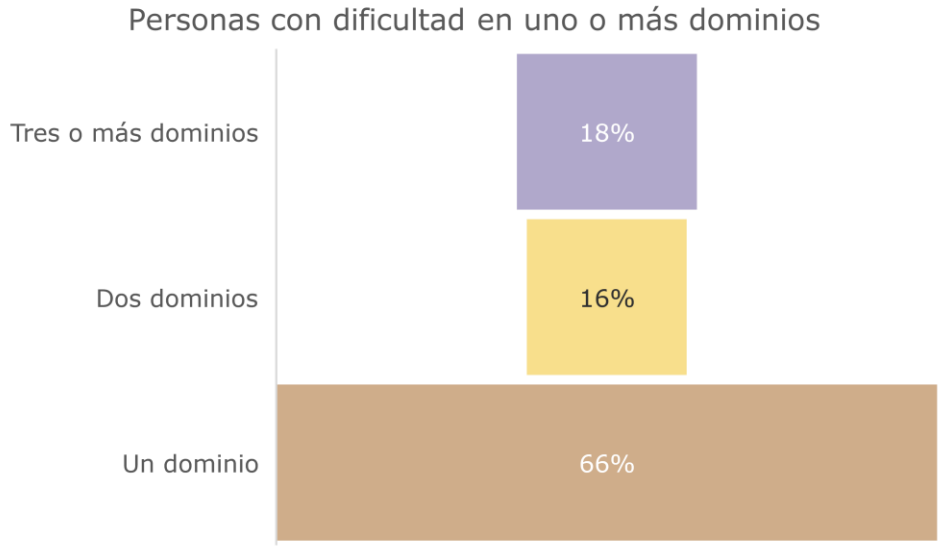
En el año 2018, de acuerdo con el Censo de población y habitación, el 10.4% de la población censada indicó tener dificultad en uno de los seis dominios de funcionalidad. Esta medición es de acuerdo con la recomendación del Grupo de Washington sobre Estadísticas de Discapacidad. (INE, 2018).



Fuente: INE 2018

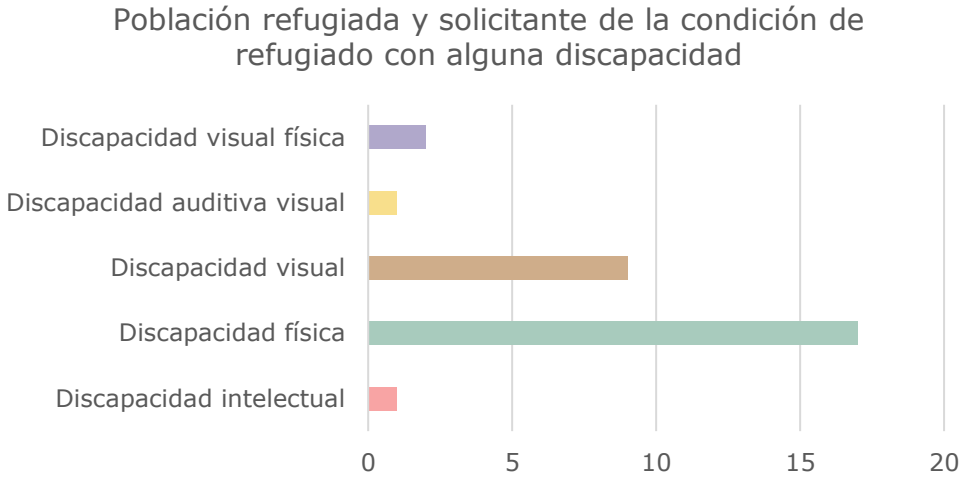
En este gráfico se observan diversos tipos de dificultades que presentan las personas con discapacidad, en la que sobresale en porcentaje (40%), la discapacidad que limita o elimina la visión. Esta información es importante en el proceso de intermediación laboral para definir puestos de trabajo que se ajusten a las capacidades de las personas.

En la información recopilada a través del censo, se identificó que las personas que tienen dificultad en estos dominios pueden tener una o más dificultades, siendo las personas con dificultad en un solo dominio la población que prevaleció. Un dato importante es que la prevalencia de las dificultades aumenta con relación a la edad. El conocimiento de las capacidades y dominios de las personas trabajadoras por parte de la empresa permite determinar los ajustes razonables de mayor funcionabilidad.



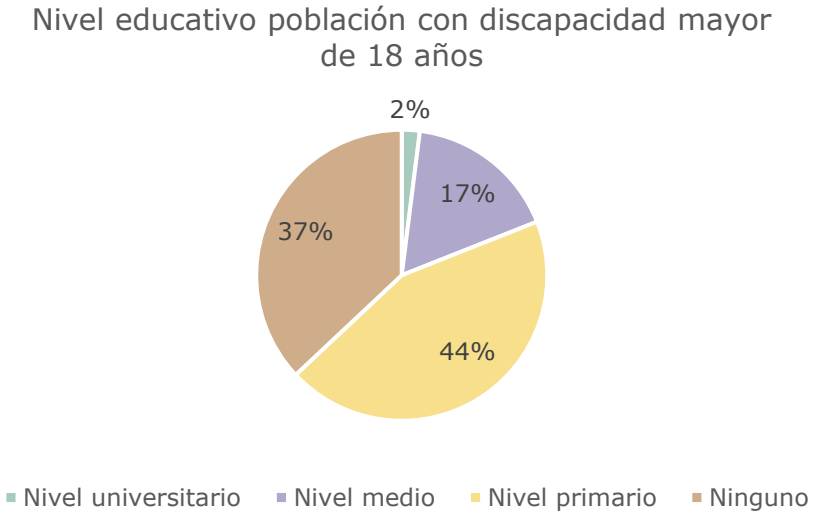
Fuente: INE 2018

La Dirección de Estadísticas Laborales del MINTRAB, ha brindado información actualizada en base a la población refugiada y solicitante de la condición de refugiado en Guatemala atendida por esta dependencia. Indicando que del 100% de personas atendidas, más del 5% aseguraron tener algún tipo de discapacidad; y de este porcentaje en su mayoría, corresponden a discapacidad física, por lo que, al realizar el proceso de inclusión laboral, las empresas deberán identificar los puestos en los cuales las personas con discapacidad pueden desempeñarse según las diferentes deficiencias y destinar presupuesto para realizar los ajustes razonables.



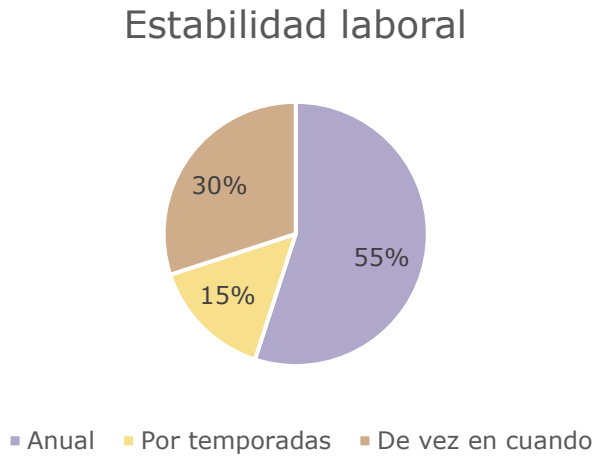
Fuente: Dirección de estadísticas laborales, MINTRAB 2022.

De acuerdo con el Informe de la II Encuesta Nacional de Discapacidad en Guatemala, ENDIS 2016, con relación al tema educativo, las personas con discapacidad mayores de 18 años presentan un nivel bajo, ya que el 44% ha concluido el nivel preprimario y el 37% no tiene educación formal. En este caso, la capacitación y formación laboral tienen un papel relevante para el desarrollo de competencias que les permita a las personas su inclusión laboral.



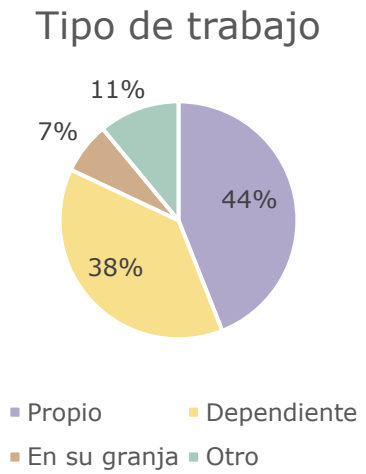
Fuente: ENDIS 2016

En cuanto al tema laboral, conforme a la ENDIS 2016, más de la mitad de las personas adultas con discapacidad, indicaron tener un empleo anual, mientras que una tercera parte, indicó que solamente laboran "de vez en cuando". No se observaron diferencias en el tipo de trabajo o pago. Para esta población, el servicio de acompañamiento laboral, que ofrece la Sección del Trabajador con Discapacidad, es clave para procurar la adaptación y permanencia en el ambiente laboral.



Fuente: ENDIS 2016

Los adultos con discapacidad tienen menos oportunidades de contar con ingreso estable o con un empleo formal. Entre las principales razones se encuentran los pocos espacios laborales a los que pueden acceder (tomando en cuenta los ajustes razonables que requieren para desempeñar el empleo), la falta de transporte accesible y los estereotipos discriminatorios que limitan su participación en el mercado de trabajo abierto.



Fuente: ENDIS 2016

Del 48.8% de personas con discapacidad en edad de laborar, el 44% indicó que trabaja por cuenta propia, mientras que el 38% indicó trabajar en dependencia. En el caso de las mujeres con discapacidad, la ENDIS 2016 señala que son uno de los grupos con menor probabilidad de obtener un trabajo, junto a los adultos mayores con discapacidad y las personas con limitaciones físicas funcionales significativas (Estudio de ONU MUJERES Análisis del país, 2021).

Tomando en cuenta estos datos estadísticos, la capacitación y formación laboral que el MINTRAB ofrece a toda persona, es una opción para que estas personas desarrollen sus competencias laborales; además, las acciones que se desarrollen en el marco del eje No. 4 de la PNED: Tránsito a la formalidad, benefician a las personas que trabajan por cuenta propia.

3. Beneficios de una empresa al contratar personas con discapacidad

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de UNHCR ACNUR La Agencia de la ONU para los Refugiados

En el apartado anterior se identificaron las características de las personas con discapacidad en Guatemala, con esa base, ahora se plantean algunos de los beneficios que la empresa adquiere al incluir en su personal a personas con discapacidad, y a su vez, con estas oportunidades laborales, las personas restablecen sus derechos, incluyendo los económicos y laborales.

Fuente: FEMCET

Las personas con discapacidad, por su origen, vivencias, experiencias, aprendizajes, puntos de vista, entre otros, ofrecen a las empresas que las contratan habilidades y experiencias, que benefician tanto a la persona y a la empresa empleadora.

Las personas trabajadoras con discapacidad que se sienten parte de la empresa tienen un nivel de desempeño de calidad y realizan un trabajo colaborativo que favorece ampliamente el buen clima laboral de la empresa. Además, los equipos de trabajo que son diversos y heterogéneos, en donde cada persona trabajadora se le reconoce por su individualidad y diversidad, tienen una mayor participación que genera innovación y creatividad.

Cuando una empresa contrata a una persona con discapacidad, desarrolla Responsabilidad Social Empresarial, promueve un entorno sostenible y solidario, además, fortalece su imagen corporativa, y reputación en el ambiente empresarial.

La empresa que ofrece una oportunidad a la persona que cumple con el perfil requerido y la capacidad de desarrollar la labor, sin tomar en cuenta la discapacidad, contribuye a la inclusión laboral, y contrata personas trabajadoras con las calidades requeridas para el puesto de trabajo, generando una mayor y mejor productividad. Las personas con discapacidad desarrollan un alto compromiso con las tareas asignadas, tienen un bajo índice de rotación y una preocupación por cuidar o mantener el trabajo.

Ofrecer un espacio de trabajo libre de prejuicios resulta beneficioso tanto para la empresa como para sus trabajadores. Contar con una buena imagen corporativa no solo trae buenos resultados a nivel organizacional, y ayuda a promover un buen ambiente de trabajo con trabajadores felices.

OCCMundial, empresa mexicana afirma que una empresa inclusiva aumenta el compromiso de las personas trabajadoras con discapacidad ya que promueve un ambiente de trabajo que permite que la persona sea escuchada, asegura la libre expresión, fomenta la motivación y la disposición de trabajar en equipo. El resultado de esto es el aumento de la productividad y, en consecuencia, el alcance de las metas institucionales se transforma en un proceso con fluidez (OCCMundial, 2022).

Para una persona con discapacidad que labora en un ambiente laboral agradable, es motivo de satisfacción y orgullo pertenecer a una empresa en donde se siente apreciada y, en consecuencia, su nivel de compromiso aumenta y la retención de talento se promueve, la buena actitud y el sentido de compañerismo se fortalece.

La inclusión de personas con discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, favorece el aprendizaje mutuo y elimina muchos estereotipos, además, sensibiliza a todos los colaboradores en el tema de discapacidad.

4. Aspectos normativos para la contratación laboral de las personas con discapacidad

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS
Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de
UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados

En la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible del año 2015, fueron aprobados 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con la finalidad de fortalecer los temas de reducción de la desigualdad, promoción del desarrollo económico, fomento del trabajo decente, protección de los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro. El tema de personas con discapacidad está incluido en todos los ODS, sin embargo, hay objetivos en los que sus indicadores sobresalen en función al bienestar de las personas con discapacidad.

Fuente: ODS

En el marco de la presente guía, los ODS se asocian a la inclusión laboral de personas con discapacidad son: **El ODS 4,** hace referencia a la inclusión de las personas con discapacidad en la educación, siendo la base para mejores oportunidades laborales. **El ODS 5,** promueve poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo, en el caso de personas con discapacidad, pueden sufrir una doble discriminación, por eso es imperante poner fin a estas situaciones. **El ODS 8,** promueve el empleo digno para las personas con discapacidad, tema clave en esta guía. **El ODS 10,** tiene como finalidad la reducción de las desigualdades y este es un enfoque de la presente guía. **El ODS 16**, puesto que, al establecer estrategias para la promoción de la inclusión laboral enfocada a grupos vulnerables, se desarrollan decisiones en la jerarquía ministerial para que dichas estrategias se desarrollen eficientemente y se alcancen las metas a lograr en alianza público-privada. El **ODS 17** incluye como meta contar con datos desglosados sobre discapacidad, esto mejora la información y permite establecer acciones concretas que beneficien a la población con discapacidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 4 establece el deber del Estado de garantizar el bien común basado en los derechos humanos. Indica que en "Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos", es decir, no hay distinción de ninguna clase. En el Artículo 53 hace referencia a las personas con discapacidad. El término mayormente utilizado es Personas con discapacidad y en su Artículo 102, literal m) establece "protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales…"

En el ámbito nacional, el Plan Nacional de Desarrollo "K'atun, Nuestra Guatemala 2032", es la política nacional de desarrollo de largo plazo, que articula las políticas, planes, programas, proyectos e inversiones en el país, para lograr una transformación gradual de la sociedad guatemalteca, a través de cinco ejes de acción:

1. Guatemala urbana y rural.
2. Bienestar para la gente.
3. Riquezas para todos y para todas.
4. Recursos naturales para hoy y para el futuro.
5. Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo. (CONADUR, s.f.)

El seis de julio del año 2017, los presidentes de los tres Poderes del Estado de Guatemala, el sector privado, la sociedad civil y organismos internacionales suscribieron una declaración para declarar su compromiso con la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible ODS y su articulación con el Plan Nacional de Desarrollo K'atun, Nuestra Guatemala, 2032, para contribuir a alcanzar los objetivos y metas de desarrollo sostenible del país.

Plan Nacional de Desarrollo K'atun, Nuestra Guatemala 2032

Ejes de acción

La Política de Desarrollo Social y Población aprobada en el año 2002, (SEGEPLAN) es un conjunto de medidas del Organismo Ejecutivo, con el fin de crear y promover las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas que faciliten el acceso de toda la población a los beneficios del desarrollo en condiciones de igualdad y equidad de acuerdo con la dinámica y características propias de la población guatemalteca presente y futura. El objetivo es "Contribuir al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos más vulnerables de la población." En materia de empleo y migración, esta política tiene dos objetivos generales, que son:

- Promover las condiciones necesarias que permitan alcanzar niveles crecientes y sostenidos de ocupación, salarios e ingresos en general, para propiciar la reducción del desempleo y del subempleo estructural, la elevación progresiva del ingreso real de la población ocupada, garantizar el cumplimiento y respeto de los derechos laborales y el acceso a opciones adecuadas para la libre elección de ocupación que proporcione al laborante y a su familia una existencia digna y la consideración del trabajo como un derecho y una obligación social.

- Implementar estrategias graduales, descentralizadas, desconcentradas, equitativas, participativas, preventivas y acciones concretas que consideren los fenómenos migratorios, nacionales e internacionales, desde la perspectiva del desarrollo y la lucha contra la pobreza, el respeto de los derechos humanos, la implementación de sistemas modernos de información y monitoreo, la comunicación social y la modernización del Estado que coadyuven a reducir los desequilibrios regionales y a impulsar una distribución espacial de la población, acorde con las potencialidades de desarrollo sustentable."

El Código de Trabajo Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es la norma legal y jurídica que regula los derechos y obligaciones de los patronos y los trabajadores, se basa en cinco principios que avalan la igualdad, el derecho irrenunciable al trabajo, la aplicación de prestaciones laborales, la equidad, y la anteposición del bien común al individual, designando al MINTRAB como la institución gubernamental encargada de velar y fomentar el cumplimiento de la legislación general que norma las relaciones obrero-patronales.

Por lo anterior, el MINTRAB realiza acciones de dirigir y orientar la política laboral del país, promoviendo y garantizando la libertad sindical, impulsando el desarrollo y el mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y los grupos vulnerables.

Como estrategia para el cumplimiento de estas acciones, se implementa la Política Nacional de Empleo Digno 2017 -2032, misma que se ha elaborado con base a los resultados del diálogo tripartito (empleador, trabajador y Estado) la cual se desarrolla a través de cuatro ejes de ejecución:

1. Generación de empleo.
2. Desarrollo del capital humano.
3. Entorno propicio para el desarrollo de empresas.
4. Tránsito a la formalidad.

Fuente: PNED, MINTRAB

4.1 Empleo para personas con discapacidad

El Estado de Guatemala ha sido miembro activo del derecho internacional, es parte de la Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, del 27 de abril de 1978; de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, del 8 de agosto de 2002; de la Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad, del 29 de octubre de 2008. Ha ratificado los Convenios OIT111 sobre discriminación (empleo y ocupación) y OIT159 sobre la readaptación profesional y el empleo, las Recomendaciones OIT99

sobre adaptación y la readaptación profesional de las personas con discapacidad, y OIT168, sobre la readaptación profesional y el empleo.
En noviembre del año 1996 entra en vigor la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, por medio del Decreto No. 135-96. Esta ley es un instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico. Garantiza la igualdad de oportunidades en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.

El mismo cuerpo legal en el Artículo 7, establece que, para los efectos de la ley, se entiende por atención a la persona con discapacidad, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo, físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo mediante programas sistemáticos y secuenciales que abarquen todas las áreas de desarrollo humano.

Atendiendo a este cuerpo legal según el Artículo 22, establece la creación del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, CONADI, como una entidad autónoma con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad, responsable por la implementación, gestión, monitoreo y evaluación de la Política nacional en discapacidad.

En el mismo cuerpo legal, en el Artículo No. 34 establece que "El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten." y en el Artículo No. 37 indica que "El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que éstos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad."

A través del Decreto No. 59-2008, el Estado de Guatemala forma parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Y por medio del Decreto No. 3-2020, de fecha 25 de enero de 2020, establece la Ley que reconoce y aprueba la lengua de señas de Guatemala, LENSEGUA, que en el Artículo 1 se refiere a su objeto que "es regular lo relativo a las definiciones, los principios, reconocimiento, aprobación, desarrollo, utilización, uso, fomento, manejo y la autoridad administrativa de la Lengua de Señas de Guatemala, LENSEGUA."

En el año 2015 el MINTRAB, creó el Proyecto Empléate Inclusivo como un mecanismo para promover el desarrollo de la empleabilidad en la población de personas con discapacidad. Luego, en el año 2017, este proyecto fue incorporado como un programa de inclusión laboral dentro de la Política Nacional de Empleo Digno, 2017-2032, específicamente a la acción prioritaria "Programa de inclusión social (Empléate Inclusivo)" (Acción prioritaria número ocho del eje dos: Desarrollo del capital humano). Este tema también está integrado a la Política General de Gobierno 2020-2024, como un tema transversal de los cinco pilares que la conforman.

5. La empresa inclusiva

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de UNHCR ACNUR La Agencia de la ONU para los Refugiados

El sector privado guatemalteco contribuye a la integración social y económica de personas con discapacidad y población guatemalteca en general, puesto que ofrece el mayor número de oportunidades de empleo formal y generación de ingresos en Guatemala, lo cual lo convierte en parte importante de la fuerza motriz de la economía nacional y es esencial su contribución en la lucha contra la pobreza y la búsqueda de oportunidades para la reintegración socioeconómica de la población con discapacidad; además, aporta al logro de los ODS, la reducción de la desigualdad y a otras metas establecidas como país.

Una empresa inclusiva es aquella en la que las diferencias entre las personas (diversidad), ya sean vinculadas a características personales (por ejemplo: edad, sexo, discapacidad, etc.) o relacionadas con el trabajo (por ejemplo: función, nivel jerárquico, horario de trabajo o ubicación), se valoran y respetan en su cultura, entorno, políticas y procesos.

Fuente: Fuente: Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. OIT. 2021[2]

Cada empresa que promueve e incorpora la inclusión como un decálogo, código o política organizacional con enfoque a una determinada población en situación de vulnerabilidad, como es el caso de la población con discapacidad, contribuye a la construcción de una sociedad más incluyente, equitativa, con menos desempleo y permite que la población pueda tener un mecanismo de generación de ingresos estables con el cual puede satisfacer sus necesidades básicas.

La cultura organizacional se define como un conjunto de normas, hábitos y valores que comparten las personas que colaboran en una empresa, favorece a crear sentido de pertenencia como parte de la organización y a la integración entre las y los compañeros de trabajo. Tres de sus características son: 1) Se transmite a las nuevas personas empleadas mediante el proceso de socialización. 2) La cultura organizacional influye en el comportamiento en el trabajo. 3) Opera en diferentes niveles. Es por eso que, si una empresa desarrolla procesos de inclusión desde su cultura organizacional, los resultados serán más consistentes y sólidos.

Una empresa inclusiva se caracteriza por tener una dirección abierta y responsable, es decir, una dirección en disposición y flexible a nuevas propuestas, políticas y acciones para el beneficio de las personas trabajadoras y de la empresa. Establece comunicación interpersonal de respeto, honesta, empática, respetando el punto de vista de los demás. Establece un comité, equipo o comisión a cargo del tema de inclusión con la finalidad de desarrollar ampliamente el tema. Se enfoca en la responsabilidad social empresarial pues contribuye en temas o proyectos socioambientales del contexto. Considera acciones atendiendo el bienestar físico y mental dentro del ambiente laboral. Identifica sus valores como elementos transversales a practicar.

[2] Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Estas características se presentan en el siguiente cuadro:

Dirección abierta y responsable	Enfoque RSE
Canales de comunicación asertiva	Valores: solidaridad, igualdad, equidad
Comité de inclusión	SSO

Fuente: Elaboración propia

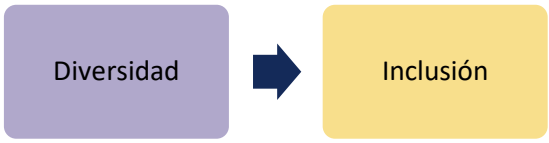
Ejemplo de buena práctica: BANTRAB Guatemala

Esta institución bancaria en el 2018 implementó el programa Mundo Sin Barreras. Uno de sus objetivos es brindar espacios de oportunidad laboral a personas con discapacidad intelectual, brindándoles espacios que permitan obtener experiencia laboral a través de pasantías remuneradas. En el año 2021, catorce personas con discapacidad han formado parte del programa. (Ver Anexo 4)

Para más información, puede ingresar al siguiente enlace electrónico:

https://www.bantrab.com.gt

Las autoridades máximas o altos ejecutivos de las empresas son los encargados de orientar las políticas de contratación de sus colaboradores para que puedan ser más inclusivas. Para orientar los procesos de fortalecimiento o ajuste a sus políticas de contratación, es fundamental comprender el alcance de la diversidad y la inclusión.



Fuente: Elaboración propia

La diversidad se está convirtiendo en un elemento fundamental para alcanzar el éxito a nivel local e internacional. Las empresas que aprovechan el poder de las diversas experiencias, habilidades y puntos de vista de sus empleados, son más productivas, impulsan la innovación, hacen cambios positivos en la cultura organizacional, factores que apoyan el crecimiento Empresarial (TENT, 2021). Este punto es fundamental respecto a la inclusión laboral de población con discapacidad puesto que tienen consigo habilidades, capacidades y experiencias que se pueden aprovechar de manera efectiva y así contribuir a mejorar la productividad de la empresa.

De acuerdo con la "Guía y herramientas para empresas en camino a la inclusión laboral" elaborada por CENTRARSE, "una empresa inclusiva es una empresa diversa, y adquiere una serie de valores difíciles de fomentar como son la cohesión social, la solidaridad y la propia diversidad, valores que cada vez aprecian más los propios trabajadores y que mejoran el clima laboral." (CENTRARSE, 2018).

Las empresas inclusivas promueven la diversidad en sus equipos de trabajo, y son un elemento indispensable contra la exclusión y la discriminación laboral y, por el contrario, facilitan la inclusión social, que fortalece el clima organizacional.

La diversidad y la inclusión son dos temas diferentes que se complementan, ya que el primero hace referencia a la variedad, a la diferencia entre personas, mientras que el segundo hace referencia a crear un sentido de pertenencia en el que todas las personas colaboradoras se sientan reconocidas, valoradas y respetadas.

Ayudando además que se sientan libres de ser quienes son en su contexto laboral sin riesgo a ser discriminados. Esto se representa en la siguiente gráfica:

Fuente: Diversidad e inclusión - Un reto organizacional para las empresas.

La diversidad y la inclusión se desarrollan en paralelo y las principales ideas a favor de la diversidad en el contexto laboral son:

- Mejora el servicio al cliente por la existencia de diferentes habilidades y competencias laborales, ofrece más y mejores servicios como empresa.
- Los clientes valoran mejor y con positivismo a las empresas que dan paso a la diversidad.
- Aumenta la reserva de ideas y de experiencias, mejora la solución de problemas.
- Las empresas reciben mayor lealtad por parte de las personas trabajadoras como respuesta al respeto y apoyo a la diversidad en el ambiente laboral (OIT, 2017).

"Las políticas de inclusión de la diversidad pueden ser un valor añadido en términos de innovación, crecimiento y competitividad" y pueden permitir a las empresas alcanzar "un crecimiento sostenible"[3] (Earley, ,2020).

Hoy en día, la forma de ser una empresa competitiva es captando el mejor talento. La inclusión ofrece los mejores talentos, ya que cada persona trabajadora aporta una forma única de hacer las cosas, diferentes voces y diversas áreas de experiencia. Para este fin, dentro de la población con discapacidad se puede encontrar mucho talento, que solo necesita una oportunidad.

Desde la administración pública, las dependencias estatales han implementado proyectos y programas de inclusión laboral, un ejemplo es el Ministerio de Finanzas Públicas, MINFIN, que como resultado del convenio con el Benemérito Comité Pro-Ciegos y Sordos de Guatemala, promueve la creación de oportunidades laborales para personas ciegas, con baja visión y sordas. A través de la implementación de espacios de fotocopiado dentro de las instalaciones ministeriales.

Wilson González es una persona con discapacidad visual desde su nacimiento; originario de Coatepeque, Quetzaltenango, que en el año 2016 pasó a ser parte de las personas trabajadoras del MINFIN. Se desempeña en el primer nivel de las instalaciones de este ministerio, en el quiosco de fotocopiado, lo que le permite ser parte de la Población Económicamente Activa del país. Wilson es uno de los casos de inclusión laboral, en este caso de personas con discapacidad sensorial visual.

[3] Escritora de sostenibilidad con sede en Oxford, Reino Unido, está particularmente interesada en el impacto social y el papel de las empresas en el desarrollo sostenible. Publicación realizada el 04 de febrero, 2020, recuperado de https://people.acciona.com/es/inclusion-y-diversidad/diversidad-inclusion-reto-organizacional-empresas/

6. Accesibilidad

Ministerio de Trabajo y Previsión Social
EMPLÉATE INCLUSIVO
CENTRARSE en GUATEMALA
MIRPS Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones
Con el apoyo de UNHCR ACNUR La Agencia de la ONU para los Refugiados

Se sugiera a las empresas que contratan a personas con discapacidad tomar en consideración la información que se comparte sobre accesibilidad.

Se entiende por accesibilidad la característica del medio, ya sea el urbanismo, la edificación, el transporte o los sistemas de comunicación, que permite a las personas, independientemente de sus condiciones físicas o sensoriales, el acceso y utilización de los espacios, instalaciones, edificaciones y servicios. En este caso, la accesibilidad es importante que esté presente en los espacios laborales para un mejor desempeño de la persona trabajadora.

En este espacio, se presenta el tema de "Accesibilidad" con base en el Manual Técnico de Accesibilidad de las personas con discapacidad al espacio físico y medios de transporte en Guatemala, por la importancia que tiene la accesibilidad en relación con las personas con discapacidad, se enfoca a través de tres elementos que son comunes en ambientes laborales: rampas, puertas y baños.

Diseño universal:

Los principios del diseño universal son los siguientes:

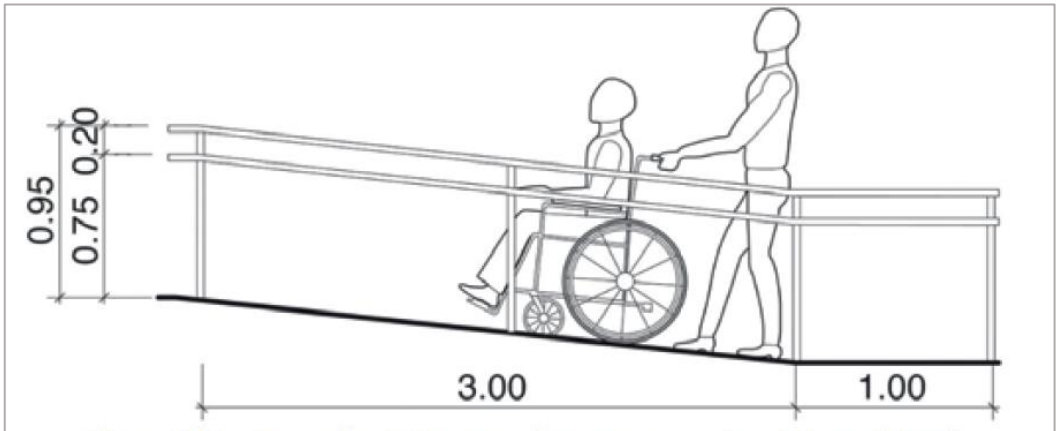
a) De uso equitativo (el diseño puede ser utilizado por personas con distintas habilidades y condiciones).
b) Flexible en el uso (el diseño se acomoda a una amplia gama y variedad de capacidades individuales).
c) Uso sencillo y funcional (el funcionamiento debe ser simple de entender).
d) Información comprensible (el diseño comunica la información necesaria al usuario).
e) Tolerancia al error (el diseño reduce al mínimo los peligros y consecuencias adversas de acciones accidentales o involuntarias).
f) Bajo esfuerzo físico (su uso debe ser eficiente y cómodo con un mínimo de fatiga física).
g) Espacio y tamaño para el acercamiento y uso (necesario disponer de tamaños adecuados para la aproximación, alcance, manipulación y uso, sin importar tamaño, postura o movilidad del individuo).

Rampas

Las rampas deben ser de fácil acceso y no pueden presentar cambios de dirección en la pendiente. El porcentaje de pendiente indica la relación entre la altura y la longitud de la rampa (8% de pendiente equivale a salvar 8 cm., de altura en 100 cm., de longitud).

El ancho mínimo de la rampa será de 1 m., Si la rampa cambia de dirección (entre 90° y 180°), este cambio se debe realizar sobre una superficie plana y horizontal. Toda rampa debe tener bordes de protección laterales de 10 cm. Para seguridad de los usuarios, especialmente cuando la longitud de la rampa supera 1 m., deberá tener pasamanos continuos y la altura debe ser de 95 cm., la superficie de la rampa debe ser antideslizante en seco y en mojado. Es conveniente diferenciar el color y textura del pavimento en el inicio y final de la rampa para ser detectadas.

Cuando la rampa finaliza su recorrido ante una puerta, dicho espacio debe tener una longitud mínima de 1.20 m., más la longitud del barrido de la puerta, lo que permitirá efectuar la maniobra de apertura de la puerta e ingreso en silla de ruedas. Las rampas móviles o temporales son una solución apropiada sólo cuando por razones de espacio no es posible la instalación de una rampa fija. Debe cumplir con las condiciones mínimas de seguridad, estabilidad y poco peso.

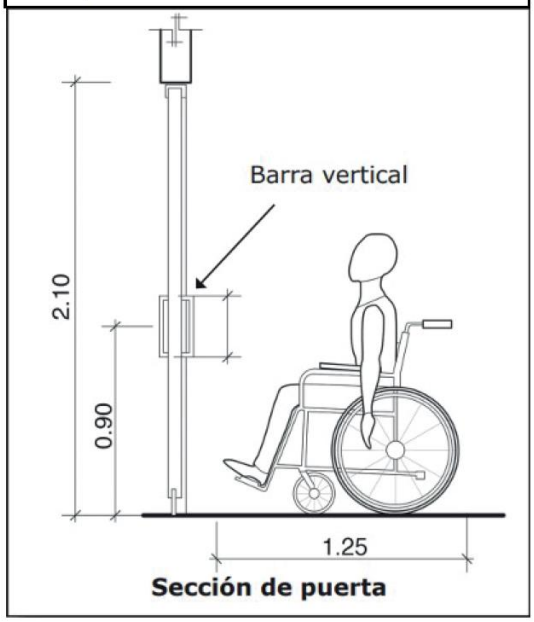


Disposición Correcta de Rampa de acceso pend. máxima del 8%

Puertas

El ancho promedio de una puerta es de 0.90 m. para la accesibilidad en circulaciones horizontales, respetando una luz mínima de 0.85 m. (parte interior del marco) para el acceso de bastones, silla de ruedas, muletas u otro. La perilla debe ser tipo palanca y estar situado a 95 cm., de altura. Las puertas de uso específico para personas con discapacidad deben contar con una barra adicional de 40 cm., de longitud colocada en forma vertical con su punto medio a 95 cm., u horizontal a 85 cm., de altura. También puede recurrirse a la opción de puertas plegadizas o corredizas para no perder el área con el abatimiento interior.

Imagen de las dimensiones de una puerta



Sección de puerta

La colocación de puertas corredizas ofrece al usuario de silla de ruedas facilidades en cuanto a su manejo. Para no obstruir la circulación, no deberá colocarse el riel inferior. Deberán colocarse barras verticales en ambas caras de la puerta a una altura de 90 a 95 cm., en su punto medio. Es conveniente en las puertas interiores diferenciar con color la puerta con el marco o muro. Las puertas de vidrio deben tener un zócalo de protección de metal o de hule de entre 30 a 40 cm., de alto para disminuir los efectos del choque del apoya pies de la silla de ruedas. Es importante la colocación de una franja o adhesivo a la altura de visión para ser detectadas (aproximadamente a 1.30 m., de altura).

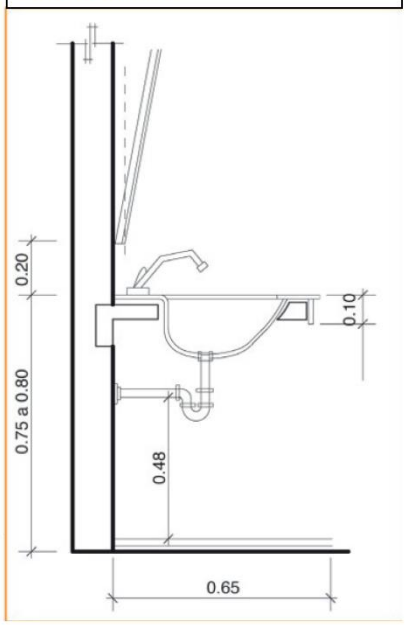
Cuando en las circulaciones o ingresos existan barreras u otros elementos de control de entrada que obstaculicen el paso, debe considerarse un paso alternativo de mínimo 90 cm., para sillas de ruedas.

Las puertas giratorias no son accesibles para personas en silla de ruedas y por extensión a personas con carruajes de paseo, éstas ofrecen graves dificultades para personas ciegas. Deben complementarse con puertas de abatir de ancho adecuado.

Las puertas de apertura automática deben regular su tiempo de apertura en función a lo que tarda una persona con movilidad reducida en atravesar la puerta.

Baños

Imagen de las dimensiones de un lavamanos



Elevación Lateral

Se sugiere colocar apoyos horizontales de tubo de 5 cm., de diámetro a una altura de 1.10 m., separados de la puerta por unos 15 cm. También dichos apoyos se colocan en las paredes del baño para que la persona con discapacidad y/o movilidad reducida se apoye en ellos al caminar. Para circulación interior debe tener como mínimo un radio de giro de silla de ruedas (1.50 m. de diámetro). El tipo de materiales de recubrimiento que usen será antideslizante. Para cada mueble se considera un espacio mínimo de trabajo, y las características especiales dependerán de la discapacidad física de la persona usuaria.

El inodoro debe tener un mecanismo de descarga de agua de palanca accionable con mano, codos, etc. El papel higiénico debe situarse a una altura entre 70 a 90 cm., y estar al alcance en un radio de acción de 45 cm., desde el inodoro. La altura de la taza del inodoro debe adecuarse a 50 cms. Es importante que el inodoro sobresalga lo más posible de la pared para poder situar en profundidad la silla de ruedas. Si la persona con discapacidad tiene que trasladarse de la silla de ruedas al inodoro es importante considerar que, se requiere de más tiempo de uso que el normal, por lo que se recomienda que, si el espacio lo permite, se separe el área del lavamanos. Es recomendable que al menos un mingitorio esté ubicado a una altura máxima de 0.70 m.

En cuanto al lavamanos, la aproximación es frontal, no debe tener pedestal ni mobiliario inferior que dificulte la aproximación. Para usuarios en silla de ruedas, la altura de colocación será de 80 cm., empotrado en la pared. La grifería que se utilice, de preferencia deberá ser del tipo palanca, presión u otro mecanismo que no requiera obligatoriamente el giro de la muñeca. El espejo debe estar a una altura de 1 m.

Las barras de apoyo deben tener un diámetro 3.50 cm., ser de material antideslizante, de color contrastante con las paredes, suelo y anclaje resistente.

Todos los edificios de atención al público deben considerar un baño adaptado, claramente señalizado y ubicado en un lugar accesible. Las áreas de aseo y baño deben tener pisos antideslizantes y con pendiente del 2% hacia los desagües para evitar empozamiento. Las rejillas de desagüe no deberán tener ranuras de más de 15 mm. de separación. Entre 0 y 70 cm., de altura respecto del suelo deberá haber un espacio libre de maniobra de 1.50 m., de diámetro como mínimo, que permitirá el giro de 360° a una silla de ruedas. Junto a los sanitarios deberán instalarse barras de apoyo de 3.5 cm., de diámetro
y ganchos para colgar muletas o bastones.

Los accesorios en baños como jaboneras, secador de pelo, dispensadores, papel absorbente, secador de manos, etc., deberán instalarse por debajo de 1.20 m., de altura y no pueden obstaculizar la circulación.

Ajustes razonables

Se entenderá como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, según el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

7. Pasos claves para la contratación inclusiva de personas con discapacidad

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

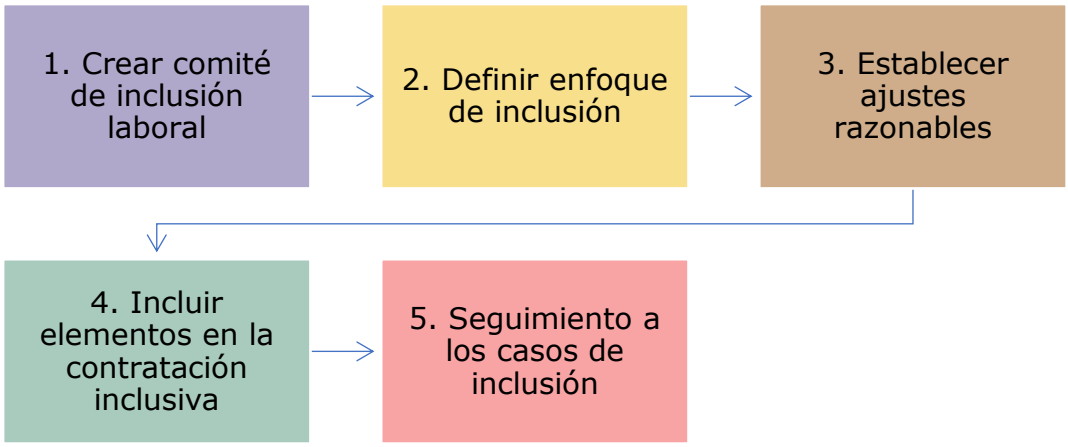
EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS
Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de
UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados

Una vez la autoridad máxima ha decidido que la empresa puede fortalecer sus procesos de contratación para que sea inclusiva, delegará a su equipo de trabajo cercano para coordinar la estrategia a seguir. Para esto, se sugiere, desarrollar la estrategia en cinco pasos:



Fuente: Elaboración propia

7.1 Crear un comité de inclusión laboral

La empresa como herramienta para el fortalecimiento de la inclusión laboral podría crear un comité en el cual las autoridades, su equipo cercano y el departamento (sección, oficina o responsable) de RR.HH., se familiaricen con el tema de empresa inclusiva y personas con discapacidad. Ellos organizarán, de acuerdo con su dinámica de trabajo, el comité a cargo del tema de inclusión laboral.

De acuerdo con el tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana o grande empresa) y a la cantidad de jefaturas y secciones que tiene, por esta razón, el comité será particular para cada empresa. Sin embargo, dentro del grupo de personas colaboradoras que forman parte del comité, es importante la participación de la persona responsable de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) y la persona o las personas responsables del área de recursos humanos. Ellos tendrán la función de planificar, organizar, desarrollar y dar seguimiento a la estrategia de inclusión laboral de personas con discapacidad a implementar en coordinación con la Sección de Trabajador con Discapacidad del MINTRAB, quienes brindarán asesoría, acompañamiento y capacitación en derechos laborales.

7.2 Definir enfoque de inclusión

Al momento de crear el comité de inclusión laboral se debe de tomar en como base que las personas con discapacidad son sujetos de derechos, se impulsa la dignidad, respeto, la diversidad humana. Reconoce que la persona con discapacidad forma parte de la sociedad y hay un fortalecimiento institucional para promover sociedades inclusivas. PNUD, 2019 (Fascículo de discapacidad).

7.2.1 Análisis FODA

El primer paso por realizar es un análisis del contexto actual de la empresa de frente al tema, este análisis puede ser a través de la metodología FODA.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Son los aspectos internos que funcionan adecuadamente dentro de la empresa. Para identificar las fortalezas, pueden plantearse las siguientes preguntas: • ¿Qué se hace bien? • ¿Por qué la empresa es especial? • ¿Qué elementos tiene que se adapten de mejor forma a la inclusión de personas colaboradoras con discapacidad? (Analizar los cuatro tipos)	Se trata de los factores externos a la empresa que le pueden traer beneficios diversos. Algunas preguntas para visualizar las oportunidades son: • ¿Qué asocios pueden facilitar o colaborar en la inclusión laboral? • ¿Qué recursos hay en el contexto que se pueden utilizar en la inclusión laboral? • ¿Qué factores externos puedo aprovechar en el proceso de inclusión de personas con discapacidad?
DEBILIDADES	**AMENAZAS**
Se refiere a los aspectos dentro de la empresa que no funcionan como se esperaba. Algunas preguntas para visualizar las debilidades son: • ¿Qué iniciativas no funcionan bien y por qué? • ¿Cuál es la principal dificultad para establecer acciones de inclusión de personas con discapacidad? • ¿Qué recursos podrían ayudar a mejorar nuestro rendimiento?	Son los problemas o dificultades externos a la empresa. Algunas preguntas para identificar las amenazas son: • ¿Qué factores hay en el contexto que pueden afectar la inclusión laboral? • ¿Qué cambios en el sector pueden afectar a la inclusión de personas con discapacidad? • ¿Alguna área de la empresa puede afectarse por adaptar la inclusión laboral?

Fuente: Elaboración propia

Con la información identificada en este análisis, la empresa puede evaluar si está en la capacidad de ampliar su enfoque o cobertura a personas trabajadoras con diferentes discapacidades a través de la aplicación de ajustes razonables.

7.2.2 Ajustes a la filosofía, políticas, estrategias o reglamentos

Revisar las políticas y filosofía empresarial, para ver en qué aspectos puede ser compatible con la inclusión y no discriminación de las personas con discapacidad, desde una perspectiva de RSE.

Estos ajustes fortalecen y amplían los principios y creencias base de la organización, haciéndolas más inclusivas y accesibles, congruentes con los derechos laborales.

7.3 Establecer ajustes razonables

Es importante señalar que los ajustes razonables tienen dos componentes que les caracterizan:

Medidas eficaces que supriman o mitiguen las barreras que encuentre la persona colaboradora.

Evaluación del **carácter razonable de los ajustes.**

Las medidas eficaces son aquellas que permiten a la persona colaboradora realizar las funciones esenciales de un trabajo específico.

Los ajustes razonables se comprenden como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida.

Fuente: FUNDEMAS

En el caso de personas con discapacidad, los ajustes razonables pueden asociarse, por ejemplo, a la forma de entregar las instrucciones, a la adecuación al espacio de trabajo, incluso, a la incorporación de software para el desarrollo del trabajo. Al identificar las deficiencias, las limitaciones y las restricciones, se definirán las acciones y ajustes razonables para establecer soluciones oportunas y funcionales. Los ajustes razonables hacen más inclusivo el lugar de trabajo y garantizan que la empresa siga funcionando eficazmente, con estas acciones, se ejercen los derechos de las personas con discapacidad y se asegura el acceso y la participación de manera integral.

Posterior a identificar las acciones y ajustes razonables se deberá considerar lo siguiente:

- El costo que involucra.
- Efectividad del ajuste.
- La proactividad del ajuste.
- Disponibilidad de recursos.
- Las características de un caso en particular.
- Si el ajuste puede crear un riesgo para otras personas.

Ejemplo de buena práctica:
Grupo financiero G&T Continental

Esta empresa desarrolla un programa de inclusión laboral enfocado en personas con discapacidad. 21 personas con diferentes discapacidades, en su mayoría con discapacidad auditiva, laboran en distintas áreas: operaciones, análisis de créditos y cobros, consumo, actualización constante de clientes, asesoría legal corporativa, desarrollo tecnológico, entre otros (Ver Anexo 4).

Para más información, puede ingresar al siguiente enlace electrónico:

https://www.gtc.com.gt/landing-corporativo

Es importante reiterar que el concepto de ajustes razonables puede aplicarse a cualquier entorno, en todo momento y detallarse de acuerdo con las necesidades de adaptación que se requieren, no solamente en el puesto de trabajo, sino también en todo el contexto laboral para lograr una verdadera integración de la persona trabajadora con discapacidad. Por ejemplo: Rampas de acceso al edificio o centro de trabajo, sistema de barras o pasamanos en los sanitarios, software especializado, entre otros.

El tipo de demanda, la finalidad y la utilidad de los ajustes razonables, permite realizar acciones más funcionales y eficientes.

En la siguiente imagen, se ejemplifica el asocio del ajuste razonable, la función y cómo se pone en práctica.

Infraestructura	Para favorecer la movilidad	Empleo: incluir pasamanos en los sanitarios; colocar rampa en las elevaciones
Comunicación e información	Para fortalecer la comunicación de las personas trabajadoras	Empleo: colocar señalización en Braile
Objetos de uso cotidiano	Para facilitar la interacción de los trabajadores	Empleo: adaptaciones en el mobiliario, a la señalización (visual, auditiva, etc.)
Organización de la jornada laboral	Flexibilizar la organización del horario de trabajo	Empleo: modificar horarios de ingreso o salida del centro de trabajo

Fuente: Elaboración propia

7.3.1 Prevención inclusiva

Abarca la seguridad y la salud en ambientes laborales. La seguridad en el contexto de personas trabajadoras con discapacidad se asocia a la prevención de riesgos laborales que se enfoca a las condiciones del entorno y la actividad técnica desarrollada por la empresa para disminuir los riesgos laborales, tomando en cuenta la diversidad de personas que se desempeñan en el ambiente laboral.

La prevención inclusiva abarca la seguridad y la salud en el lugar de trabajo:

La **prevención inclusiva** de riesgos laborales es el conjunto de actividades técnicas orientadas a lograr niveles de riesgo aceptables para todos los trabajadores independientemente de sus capacidades y limitaciones

Seguridad en el trabajo es la rama orientada a prevenir accidentes laborales

Seguridad en el trabajo es la rama orientada a prevenir accidentes laborales

** Ambas consideran a la persona con sus capacidades, características y cultura*

Fuente: OIT, 2013

7.3.2 Capacitación

Capacitaciones asociadas al tema de inclusión laboral y discapacidad. El tiempo dedicado a las capacitaciones es un momento clave para transformar una empresa en inclusiva y abarca dos factores indispensables: la sensibilización y la concientización. Cada momento de capacitación puede ser breve y con información clara y precisa.

El Diccionario de la Real Academia Española, indica que sensibilización es la "Concienciación e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo". (RAE, 2005). Esto se logra a partir de adquirir nuevos conocimientos sobre un tema en particular, es decir, entenderlo. Y en este punto, tiene su lugar la concientización, que es la comprensión, es "hacer propio el conocimiento", y se puede observar a través las actitudes de cada persona.

a) ¿Cómo se va a capacitar?

El MINTRAB a través del Programa Empléate Inclusivo pone a disposición de las empresas capacitaciones sobre esta temática desarrolladas por la Sección de Trabajador con Discapacidad

de la Dirección General de Previsión Social. Dentro de la metodología de capacitación que la Sección de Trabajador con Discapacidad, sugiere a los comités de Inclusión Laboral de las empresas trabajar de la siguiente manera:

- Establecer procesos de sensibilización y toma de conciencia, está dirigida al personal de puestos claves, como, por ejemplo: jefes y coordinadores, quienes trasladan la información a sus equipos de trabajo.

- Desarrollar el tema de forma práctica, sencilla y breve, con información sustancial y directa que fortalezca la concientización del tema en las personas trabajadoras de la empresa.

- La técnica Pitch (discurso o presentación impactante, ágil y rápida) puede ser utilizada para compartir información clara, concisa y breve respecto del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en un periodo de muy corta duración.

- Fortalecer las estrategias y canales de comunicación interna de las empresas para circular con todos sus trabajadores información clave y precisa sobre la población con discapacidad.

Para llevar a cabo esta metodología es importante orientar la información de acuerdo con las estructuras organizacionales de la empresa, haciendo una diferencia entre dos grupos objetivo para una mejor comprensión del tema:

Un primer grupo es en el que se abarca personal de alto rango, personal de RR.HH., jefaturas y coordinaciones	Un segundo grupo es en el que se abarca colaboradores de las áreas de inclusión y colaboradores en general
Este personal tiene en responsabilidad, entre otras acciones, gestionar, programar, organizar y desarrollar actividades asociadas a sus funciones. Por esa razón, es muy importante que se desarrolle la sensibilización y la concientización, a través de reuniones de trabajo que les permitan conocer y comprender de la mejor manera a las personas con discapacidad, su situación y características.	Este personal trabajará y compartirá directamente con la persona con discapacidad y por esta razón, es importante que se logre a través de talleres cortos realizados en el ambiente laboral, la concientización del personal ya que el resultado de ésta influirá directamente en el clima organizacional de la empresa.
La sensibilización y la concientización se caracterizan por ser breve, clara, funcional y **enmarcada en el aspecto legal y en los derechos humanos**.	

Fuente: Elaboración propia

b) ¿Cuándo se va a capacitar?

La capacitación en procesos de inclusión de personas con discapacidad dentro de una empresa debe de ser un proceso continuo y no algo que se realice una sola vez. Algunas recomendaciones sobre el momento adecuado serían:

- Durante la inducción de nuevos empleados: incluir un módulo o sesión sobre inclusión y concientización sobre discapacidad.

- Antes de la incorporación de un nuevo empleado con discapacidad: brindar una capacitación específica al equipo que trabajará más estrechamente con esta persona.

- Periódicamente (al menos una vez al año): realizar actualizaciones y refuerzos sobre buenas prácticas de inclusión de personas con discapacidad para todo el personal, especialmente cuando se realice un nuevo cambio o ajuste razonable en la empresa o cuando se identifican brechas, inquietudes o incidentes relacionados con la falta de Inclusión.

Es importante mantener siempre una cultura de aprendizaje continuo. La capacitación debe adaptarse a las necesidades específicas de la empresa y actualizarse de manera regular.

c) Elementos de la capacitación

La capacitación se sugiere que abarque básicamente cuatro elementos:

Fuente: Elaboración propia

1. Enfoques de discapacidad, tipos de deficiencia, discriminación, entre otros.

2. Marco legal nacional, marco legal internacional.

3. Definición, tipos de ajustes, barreras y ejercicios prácticos.

4. Barreras laborales, beneficios de ser una empresa inclusiva y orientación para la inclusión laboral.

En el momento de capacitación, la comunicación asertiva es indispensable para el logro de los objetivos y en especial en función de los tiempos cortos que se tienen para trasladar la información.

7.3.3 Interacción

La relación con las y los compañeros de trabajo, como en toda relación social, se debe dar prioridad a las normas de cortesía y al buen trato. Cuando se relacione con personas con discapacidad de preferencia tome en consideración los siguientes consejos (OIT, 2016):

- Deje de lado los prejuicios. Trate a los demás como a usted le gustaría ser tratado.
- No subestime a las personas con discapacidad.
- Discapacidad no es incapacidad. Trátelos como a las demás personas. Reconozca sus méritos y progresos, pero sin exageraciones. Indique errores y faltas, pero con respeto.
- No preste apoyo sin preguntar. No ayude sin preguntar. Pregunte con naturalidad si su apoyo o ayuda es deseada. No se ofenda si su ayuda no es aceptada.
- Si se está comunicando con la persona con discapacidad, diríjase a ella y no al guía, intérprete o persona acompañante.
- Las personas con discapacidad son diversas como lo somos todas las personas. Todas las personas tenemos formas y ritmos distintos de hacer las cosas. Sea considerado y paciente.

A continuación, se comparten algunas recomendaciones para la comunicación con personas con un tipo de discapacidad específica (PNUD, 2019):

Personas con discapacidad física	Personas con discapacidad sensorial	Personas con discapacidad intelectual
-Conversar a la misma altura en la que está la persona interlocutora, mírela a los ojos. -No tomes la silla de ruedas por los descansa brazos. -No levantes la silla por los agarradores o mangos. -Retira de los espacios todo tipo de obstáculos.	-Visual: Preguntar siempre si requiere apoyo, colócate del lado opuesto a donde lleva el bastón. -Auditiva: Párese frente a la persona, esto facilita la lectura de los labios, el contacto visual y facial. -Acompaña la información con gestos y ademanes. Podrías usar carteles, papel, lápiz, etc.	-Trate a la persona de forma natural, no de forma infantil. -Use un lenguaje sencillo en la conversación. -Sea paciente. No complete las oraciones por la otra persona.

En el caso de interactuar con una persona con discapacidad, es importante identificar el tipo de deficiencia, esto le permite utilizar los verbos adecuados, determinar si se requiere la comunicación a través de la escritura, lenguaje de señas, tono de voz más alto, entre otros. Cuando se refiera a personas con discapacidad, tome en cuenta la siguiente información:

TÉRMINO CORRECTO	TÉRMINO INCORRECTO
Persona con discapacidad	Discapacitado, anormal, incapacitado, deficiente, minusválido, diferente
Persona sin discapacidad	Persona normal
Personas adultas mayores con discapacidad	Ancianos, viejos, mayores
Persona en condición de discapacidad	Persona que sufre una discapacidad
Posee, tiene… discapacidad	Padece, sufre, aquejada de, víctima de… discapacidad
Reducir los índices de discapacidad	Eliminar la discapacidad
Persona ciega o con discapacidad visual	Ciego, invidente, no vidente
Persona con baja visión	Cieguito, cegato, corto de vista, tuerto, choco
Persona sorda o persona con discapacidad auditiva	Sordomudo, mudo, mudito
Persona con discapacidad física o persona con movilidad reducida	Mutilado, inválido, paralítico, cojo, tullido, lisiado, minusválido
Persona de talla pequeña	Enano, pitufo, chaparro
Persona usuaria en silla de ruedas	Confinado en una silla de ruedas, postrado en una silla de ruedas
Persona con discapacidad congénita	Defecto de nacimiento
Persona con epilepsia	Epiléptico
Persona con discapacidad intelectual	Mongólico, retardado, retrasado mental, trastornado
Persona con síndrome de Down	Retrasado, deficiente mental, tonto, subnormal
Persona con discapacidad mental o psicosocial	Demente, enfermo mental, retardado

Fuente: PNUD, 2019

7.4 Implementar contrataciones inclusivas

Toda empresa que tiene identificado el perfil de puesto a ocupar vacante realiza acciones para convocar a potenciales personas candidatas publicando sus ofertas laborales a través de plataformas digitales, medios de comunicación escritos y audiovisuales, donde, en este caso, las personas con discapacidad pueden visualizar y seleccionar oportunidades laborales a participar.

7.4.1 Identificación de puestos vacantes

El área de RR.HH. de la empresa, realiza el análisis de los puestos de trabajo actuales y aquellos que serán requeridos por la apertura de nuevos mercados, nuevas líneas de producción o crecimiento de la empresa, que demanda más personal para apoyar en los diferentes procesos. De acuerdo con el perfil del puesto, se determinan las capacidades, habilidades y conocimientos de la persona a contratar, por lo que es conveniente en este momento, establecer qué tipos de discapacidad son compatibles con la actividad a desempeñar. En relación con las pruebas psicométricas, el área de RR.HH. debe evaluar si se puede adaptar o modificar este tipo de pruebas con la finalidad de obtener la información requerida, adaptándose a la persona que realiza el proceso de selección de personal.

Ejemplo de buena práctica:
Walmart

Esta es una empresa que desarrolla su política de inclusión laboral por lo que más de 300 personas con discapacidad pertenecen a su equipo de trabajo. Esta empresa tiene proyectado para el año 2023, que más de 850 asociados sean promotores de la inclusión en cada unidad de negocio, esto, como u objetivo plantado desde sus principios de empresa inclusiva. (Ver Anexo 4)

Para más información, puede ingresar al siguiente enlace electrónico:

https://newsinamerica.com/pdcc/boletin/2022/walmart-avanza-en-inclusion-y-diversidad-para-promover-espacios-de-trabajo-libres-de-discriminacion/

7.4.2 Identificación de competencias para el puesto de trabajo

Es importante que la empresa identifique las necesidades de contratación, tomando en cuenta lo que se requiere en un cargo laboral, es ir más allá de un grado académico, identificando las competencias laborales, tomando en cuenta los conocimientos, las actitudes y las capacidades cognitivas, socioafectivas y comunicativas.

También se requiere de la identificación de las habilidades propias requeridas para el desempeño laboral, y en esta parte es indispensable identificar si el perfil de la persona con discapacidad se adapta al puesto identificado como vacante.

En atención a personas con discapacidad, es importante identificar el tipo de discapacidad para una adecuada interacción y movilidad. Tome en cuenta la información contenida en esta guía sobre ajustes razonables (7.3) Confirme que la persona utiliza lentes, audífonos o cualquier elemento que le permita estar en comunicación. Es vital realizar el diagnóstico de las habilidades que se requieren para cada actividad laboral.

Áreas de predominancia y algunas habilidades desarrolladas	
Áreas: En este cuadro se hace referencia al área intelectual o sensorial de predominancia en la PcD (el área mayor desarrollada).	**Habilidades:** En este cuadro se hace referencia a las habilidades (algunas) que en cada área se requieren para realizar diferentes labores o trabajos.
Actividades que requieren procesos mentales	• Toma de decisiones estratégicas • Selección de estrategias
Actividades que requieren oír y hablar	• Atención al usuario • Atención telefónica • Promoción de productos • Docencia
Actividades que requieren ver/observas	• Manejar carro • Manejar motocicleta • Mantenimiento
Actividades que requieren motricidad gruesa	• Caminar • Correr • Desplazarse en espacios estrechos • Subir gradas • Subir escaleras • Manejar carro mecánico
Actividades que quieren motricidad fina	• Actividades manuales finas • Manipular máquinas/aparatos • Uso de computadora • Consejería

Fuente: MINTRAB, 2015

7.4.3 Reclutamiento

Existen cuatro tipos de reclutamiento:

INTERNO	EXTERNO	MIXTO	SOCIAL
Bases de empleados: Seleccionar una persona que ya forma parte de la empresa para que ocupe una vacante. **Personas Referidas:** Una persona de la empresa recomienda a otra. **Recontratación:** Una persona que anteriormente formó parte de la empresa, es candidata a una nueva oferta laboral.	**Headhunting:** Delegar a un tercero la identificación del perfil adecuado al puesto laboral. **Online:** A través de plataformas de internet. **Bolsas de trabajo:** Portales de empleo. **Outsourcing:** A través de empresas que se dedican al reclutamiento y selección de personal para diferentes empresas.	**Combinación de las diferentes técnicas:** Amplía la búsqueda dentro y fuera de la empresa, por lo que el número de posibles candidatos aumenta siendo más probable elegir al mejor perfil laboral.	**Utilización de las redes sociales:** El alcance es mayor, ya que la información de la oportunidad laboral llega a las personas que están en búsqueda y a las que no están buscando, pero están disponibles a nuevas oportunidades laborales.

Cada empresa tiene sus propios procesos de contratación, desde el reclutamiento hasta la firma del contrato e inducción al puesto. Por lo que en esta parte se sugieren elementos a integrar en la empresa cuando las personas aspirantes sean personas con discapacidad. También se sugiere coordinar acciones con CONADI para establecer medidas adecuadas específicamente para la empresa y para las personas contratadas.

El SNE del MINTRAB, acompaña a los empleadores en los procesos de buenas prácticas inclusivas desde el programa EMPLÉATE INCLUSIVO, con servicios que permiten el empleo digno de las personas, identificando acciones específicas para atender las necesidades particulares de todos los sectores de la población, priorizando a jóvenes, indígenas, mujeres, adultos mayores, personas migrantes retornadas guatemaltecas y personas con discapacidad, en el que se realiza esfuerzos para una cultura inclusiva con las entidades del sector público y privado.

También cuenta con la plataforma Tu Empleo[4] que es una herramienta digital para la gestión de la oferta y demanda laboral, con el fin de derivar a la población a servicios de fortalecimiento de la empleabilidad en todo el territorio. Toda empresa que así lo desee, puede utilizar esta plataforma ingresando al enlace electrónico https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/ , para generar un usuario y contraseña desde la plataforma o, desde las oficinas del Servicio Nacional de Empleo, para publicar las vacantes disponibles, y por este mismo medio, captar perfiles de personas que previamente se han registrado en esta plataforma y que están en búsqueda de un empleo.

7.4.4 La entrevista

Dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, la entrevista es un momento clave para conocer a la persona candidata al puesto de una forma integral, identificando sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo. Para aplicar la entrevista se sugieren a modo de ejemplo, las siguientes recomendaciones de acuerdo con el tipo de discapacidad:

- Mantenga las muletas, bastones o sillas de ruedas al alcance de la persona entrevistada.
- Algunos usuarios de sillas de ruedas podrían preferir sentarse en una silla de oficina durante la entrevista. Pregúntelo.
- Cuando hable de pie con una persona en sillas de ruedas o con muletas más de unos cuantos minutos, siéntese para estar a la altura de los ojos de dicha persona.
- Preste total atención a la persona entrevistada.
- Formule preguntas que requieran respuestas cortas o un movimiento de cabeza.
- Si el candidato tiene perro guía, no lo alimente, no lo acaricie, ni lo distraiga.

[4] Puede acceder a la plataforma a través del enlace electrónico https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/

- Si la persona llega con un intérprete no le hable a él, diríjase directamente a la persona entrevistada (Acuña, 2014).

- Si la persona tiene discapacidad auditiva, antes de la entrevista, averigüe si sabe leer los labios y procure situarse de cara a ella durante la reunión y cuando le guíe por las instalaciones donde se realizará la misma.

- Esté preparado para escribir una nota si le resulta difícil hacerse entender.

- Si realiza pruebas psicométricas, de acuerdo con la discapacidad que presenta la persona, puede realizar adecuaciones o apoyarse con expertos en el tipo de discapacidad para establecer una variable o una acción complementaria para captar la esencia que la prueba psicométrica busca; es decir, evidenciar las capacidades, habilidades y conocimientos que la persona posee. Estas últimas tres recomendaciones son parte de los ajustes razonables a implementar en el momento de la entrevista.

Se sugiere a las empresas que puedan tomar en consideración metodologías como la de Grupo de Washington, que propone un conjunto de preguntas diseñadas para identificar a las personas con limitaciones funcionales. La herramienta se puede implementar rápida y fácilmente en una variedad de entornos[5].

7.4.5 La celebración del contrato de trabajo

El contrato individual de trabajo según el Código de Trabajo Decreto No. 1441 en su Artículo 18 lo define como "…vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

Atendiendo a este cuerpo legal según los Artículos 26 y 27, se puede clasificar en: De acuerdo con la temporalidad: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación. Además, puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas. b) Al servicio doméstico. c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días. d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que esta no exceda de Q100.00 y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de 60 días.

En cuanto al contrato escrito según el Artículo 29 debe contener como requisitos mínimos para su validez: "a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes. b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo. c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible, las características y las condiciones del trabajo. d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra. e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar de una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente. f) La duración del contrato o la

[5] Para conocer más sobre Grupo de Washington, ingrese al siguiente enlace: https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/ILO_Spanish.pdf

expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada. g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse. h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador... El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas de su uso en el trabajo… i) Las demás estipulaciones que convengan las partes. j) El lugar y la fecha de celebración del contrato. k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar".

7.4.6 Registro del contrato de trabajo en el MINTRAB

El registro y presentación de los contratos individuales de trabajo ante el MINTRAB, se realiza de forma electrónica y está a cargo del Departamento de Registro Laboral, de la Dirección General de Trabajo (DGT) verificando que cada contrato se ajuste a la normativa legal vigente aplicable a la población con discapacidad.

Este proceso facilita y responde al cumplimiento del Artículo 28 del Código de Trabajo Decreto No. 1441, que indica que "el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación". El proceso para el registro de contrato por parte del MINTRAB, se realiza aproximadamente en tres días hábiles.

7.4 Establecer el seguimiento de los casos de inclusión

Una vez contratada la persona con discapacidad, se realiza un acompañamiento posterior. Cada empresa tiene identificados sus propios procesos y temporalidades; en consecuencia, se sugiere que haya un seguimiento a cada caso de inclusión laboral, aproximadamente a las dos semanas de contratación, a los dos meses y a los seis meses; también ante situaciones extraordinarias.

Este acompañamiento debe considerar el desempeño mientras la persona realiza una tarea, en relaciones interpersonales, la comunicación, la capacitación, y otros. Con el fin de garantizar la estabilidad y permanencia de la persona en el puesto de trabajo.

El periodo que requiere mayor atención es durante las primeras dos semanas, ya que tanto la persona colaboradora de nuevo ingreso como todo el personal, se están adaptando a la interacción laboral. Es importante el seguimiento y acompañamiento durante los primeros dos meses, que corresponde al periodo establecido en la normativa nacional, como parte del periodo de prueba.

Durante los periodos de seguimiento, la persona encargada determinará la adecuada adaptación de la persona contratada, al puesto laboral. Verificará que se hayan o estén implementando ajustes razonables y corroborará que la comunicación sea asertiva.

En este punto, la empresa debe asegurar que la persona ha comprendido correctamente la información sobre su contratación y las instrucciones de trabajo, para evitar comunicación errónea; y que el respeto del equipo de trabajo se antepone a cualquier situación de revictimización, acoso o violencia.

Fuente: Elaboración propia

8. MINTRAB

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS
Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de
UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados

El SNE ofrece el programa de capacitación técnico a través de la Sección de Capacitación y Formación para el Empleo. Esta se realiza a través de cursos que responden a las necesidades y demanda del mercado laboral. Todos los cursos son certificados por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, (INTECAP) y la duración de cada curso puede oscilar entre 80 a 400 horas.

El SNE también ofrece acompañamiento a las empresas para captar capital humano de acuerdocon los requerimientos del puesto laboral, por lo que en coordinación con el área de Recursos Humanos de la empresa pueden realizar las siguientes acciones con la finalidad de establecer la contratación laboral:

Programa Empléate Inclusivo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032. Busca "ampliar las oportunidades para que en Guatemala todas las personas tengan un empleo digno y productivo por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad".

Poblaciones Priorizadas:

- Personas con discapacidad
- Personas LGBTIQ+
- Mujeres
- Pueblos Indígenas
- Personas Migrantes Retornadas
- Personas en condiciones crónicas
- Personas en Proceso de reinserción socio-laboral

Uso plataforma Tu Empleo

Esta herramienta digital permite la gestión de la oferta y demanda laboral, con el fin de derivar a la población a servicios de fortalecimiento de la empleabilidad en todo el territorio. https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/loginempresa

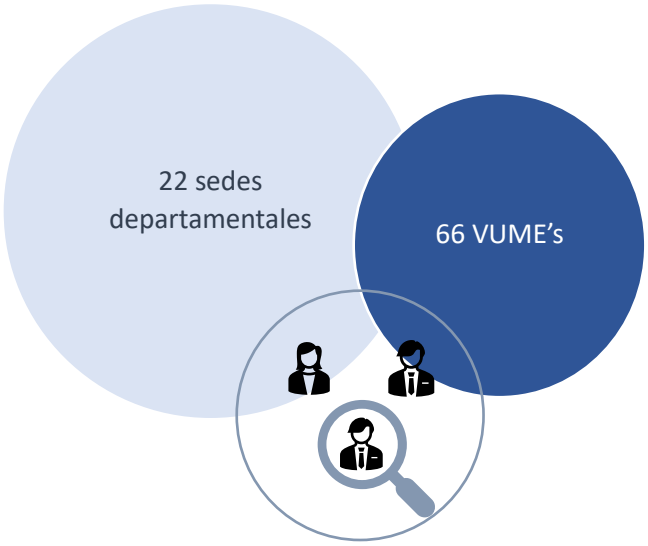
Intermediación Laboral: vacantes inclusivas

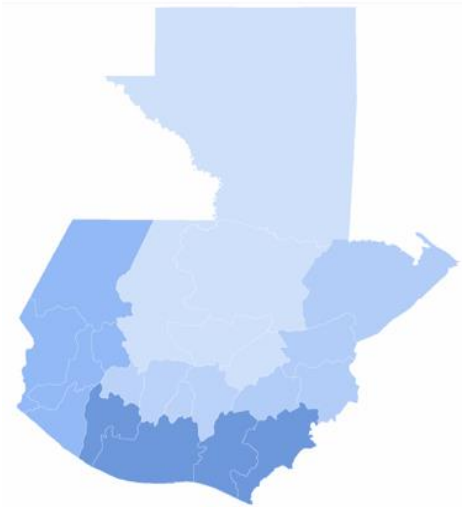
a. Kioscos de empleo: se realiza una convocatoria por redes sociales con el logo de la empresa, plazas, cantidad de vacantes, fecha, hora y dirección (que puede ser en la sede central del MINTRAB, en las instalaciones de la empresa o realizarse de manera virtual). Para poder organizar un kiosco se requiere un mínimo de 10 vacantes para ofertar.

b. Ferias de empleo: permite la intermediación laboral entre la participación de la oferta y demanda con una mayor cobertura a nivel nacional, se realiza en fechas estratégicas, contando con la participación de cientos de empresas y miles de usuarios.

Cobertura a Nivel Nacional

Los servicios de empleo son totalmente gratuitos y para toda la población guatemalteca en búsqueda de empleo digno e inclusivo.





Además de estos servicios, el MINTRAB ofrece a través de la DGPS, los siguientes servicios:

- "Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor" -PAM-. En base a las leyes generalesy específicas de las personas mayores, el PAM resguarda los derechos sociales y económicos de este grupo.

- Sección de Protección al Adolescente Trabajador. Vela por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a adolescentes y grupos vulnerables de trabajadores. Enesta dependencia del MINTRAB, se orienta e informa sobre los derechos, responsabilidades y prohibiciones laborales. Cuenta con una ventanilla de atención especial.

- Sección de Pueblos Indígenas. Vela por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a pueblos indígenas. Realiza la implementación del Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, además de las acciones de promoción, socialización y divulgación de los derechos laborales y étnicos.

- Sección de la Mujer Trabajadora. Dependencia a cargo de informar, atender y asesorar a las mujeres sobre sus derechos y obligaciones laborales. Promociona, divulga y capacita a patronos, trabajadores, sobre los derechos y obligaciones laborales, tomandoen cuenta el enfoque de género. Coordina acciones con la DGE para la generación de empleo para las mujeres, así como su empoderamiento, entre otros.

- Sección de Trabajador con Discapacidad. Como parte de la Dirección General de Previsión Social, se encarga de la divulgación, socialización y sensibilización de los derechos laborales de las personas con discapacidad en entidades públicas y privadas. Además de promover la inclusión laboral para esta población.

Independientemente de las dos direcciones generales mencionadas, MINTRAB cuenta con la Oficina Nacional de la Mujer -ONAM- que promueve el desarrollo socioeconómico, cultural y político de las mujeres. Establece vínculos con las entidades gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales con fines similares, procurando el enfoque de equidad de género y multiculturalidad en todas sus acciones, entre otros.

9. Anexos

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS
Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de
UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados

Anexo 1. Definiciones

Accesibilidad Universal	La situación que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible (CDPD, 2008).
Ajustes razonables	Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (CDPD, 2008).
Barrera	Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Se incluyen entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica y actitudes negativas hacia la discapacidad (SEMAR).
Deficiencia	Dentro de la experiencia de salud, una deficiencia es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica (ODHAG, 2005).
Discapacidad	Concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas (CDPD, 2008).
Diseño Universal	El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado (CDPD, 2008).
Empleado	Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado (OIT, 2012).
Empleador	Persona o entidad que contrata a empleados o trabajadores, ya sea directa o indirectamente (OIT, 2012).
Empleo	Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado (OIT, 2012).

Estereotipo	"Un estereotipo presume que todos los miembros de un cierto grupo social poseen atributos o características particulares… En consecuencia, se considera que una persona, simplemente por su pertenencia a dicho grupo, se ajusta a la visión generalizada o la preconcepción" (OEA, 2019).
Igualdad de oportunidades	Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación, con las mismas oportunidades y posibilidades que el resto de la población (SEMAR).
Inclusión laboral	Garantizar la plena participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional e intelectual (SEMAR).
Lengua de señas	Lengua de una comunidad de personas sordas, que consiste en una serie de signos gestuales articulados con las manos y acompañados de expresiones faciales, mirada intencional y movimiento corporal, dotados de función lingüística. Forma parte del patrimonio lingüístico de dicha comunidad y es tan rica y compleja en gramática y vocabulario como cualquier lengua oral (SEMAR).
Personas con discapacidad	"… aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (CDPC).
Sistema de escritura Braille	Sistema para la comunicación representado mediante signos en relieve, leídos en forma táctil, por personas con discapacidad visual (SEMAR).

Anexo 2. Normativa internacional y nacional asociada a la población con discapacidad

A continuación, se presenta a modo de referencia, un compendio de normativa legal asociada a la población con discapacidad.

Normativa Internacional

- Convenios ratificados y recomendaciones por el Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Enlace electrónico: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667

    - Convenio C 88, sobre el servicio del empleo, ratificado el 13 febrero 1952 por Decreto Ley del 09 de julio, 1948.

    - Convenio C 96, sobre las agencias retribuidas de colocación, ratificado el 03 de enero 1953. Artículo 1.

    - Convenio C 97, sobre trabajadores migrantes ratificado el 07 de noviembre de 1951 a través del Decreto No. 843-1951, publicado el 11 de febrero de 1952.

    - Convenio C 100, sobre Igualdad de Remuneración, ratificado el 22 de junio de 1961 por Decreto Ley número 1454, del 8 de junio de 1961.

    - Convenio C 111, relativo a la Discriminación en Materia De Empleo y Ocupación, ratificado el 20 de septiembre de 1960 por Decreto Ley número 1382, del 31 de agosto de 1960.

    - Convenio C 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), ratificado el 06 enero 1994.

    - Convenio C 159, sobre la readaptación profesional y el empleo, 1983 (núm. 159), ratificado el 05 abril 1994.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, (1969). Ratificado el 27 de abril de 1978, por Decreto No. 6-78, del 30 de marzo de 1978. Enlace electrónico: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, (1999). Ratificado el 8 de agosto de 2002, por Decreto No. 26-2001, del 17 de julio de 2001. Enlace electrónico: https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Enlace electrónico: https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). Artículos 22, 23, 25. Enlace electrónico: https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículos 3, 7, 23. Enlace electrónico: https://www.pdh.org.gt/files/Declaracion_Universal_DDHH.pdf

- Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006. Ratificado el 5 de diciembre de 2008, por Decreto No. 59-2008, del 29 de octubre de 2008. Artículos 5, 27. Enlace electrónico: https://conadi.gob.gt/web/wp-content/uploads/2020/08/Decreto-059-2008-Ratificaci%C3%B3n-de-la-Convenci%C3%B3n-sobre-los-Derechos-de-las-Personas-con-Discapacidad.pdf

- Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS. Enlace electrónico: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Enlace electrónico: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Enlace electrónico: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

- Principios de Yogyakarta. Principios 1, 2, 12. Enlace electrónico: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Normativa Nacional

- Constitución de la República de Guatemala. Reformada por acuerdo legislativo no. 18-93 del 17 de noviembre de 1993). Artículos 1, 2, 4, 101, 102. Enlace electrónico: https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/GUATEMALA-Constitucion.pdf

- Decreto 1441 Código de Trabajo. Artículo 34, 35, 36, 37. Enlace electrónico: https://mcd.gob.gt/wp-content/uploads/2013/07/codigo-de-trabajo.pdf

- Decreto No. 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad. Enlace electrónico: http://www.oj.gob.gt/files/DECRETO%20135-96%20LEY%20DE%20ATENCION%20A%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf

- Decreto No. 114-97 Ley del Organismo Ejecutivo. Artículo 40. Enlace electrónico: https://www.oas.org/ext/Portals/33/Files/Member-States/Guate_intro_textfun_esp_5.pdf

- Decreto No. 57-2002, que reforma el Código Penal. Artículo 1. Enlace electrónico: https://scm.oas.org/pdfs/2002/cp10270.pdf

- Decreto No. 59-2008, que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Enlace electrónico: https://conadi.gob.gt/web/wp-

content/uploads/2020/08/Decreto-059-2008-Ratificaci%C3%B3n-de-la-Convenci%C3%B3n-sobre-los-Derechos-de-las-Personas-con-Discapacidad.pdf

- Decreto No. 3-2020, que reconoce y aprueba la lengua de señas de Guatemala, LENSEGUA. Enlace electrónico: https://conadi.gob.gt/web/wp-content/uploads/2020/02/DECRETO-3-2020.pdf

- Política de Desarrollo Social y Población. Enlace electrónico: https://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Transversales/Pol%C3%ADtica%20Desarrollo%20Social%20y%20Poblaci%C3%B3n.pdf

- Política Nacional en Discapacidad. Enlace electrónico: https://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Grupos%20Vulnerables/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Discapacidad.pdf

- Política Nacional de Empleo Digno PNED. Enlace electrónico: https://empleodigno.gob.gt/

- Acuerdo Ministerial 12-94. Creación de la Sección de Discapacidad.

Anexo 3. Entidades que realizan acciones a favor de las personas con discapacidad

MINTRAB
Instancia de gobierno encargada de velar y fomentar el cumplimiento de la legislación general que norma las relaciones obrero-patronales, entre las cuales destacan las actividades de dirigir y orientar la política laboral del país, de promover y garantizar la libertad sindical, de impulsar el desarrollo y el mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y los grupos vulnerables. Desarrolla el Programa de inclusión social Empléate inclusivo.

MINEDUC
Instancia de gobierno responsable de formular y administrar la política educativa, a través de la cual se contribuye al desarrollo integral de las personas, con base a los principios constitucionales de respeto a la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y al carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe de Guatemala. A través de la Dirección General de Educación Especial, se atiende en el ámbito educativo a la población con discapacidad, realiza adecuaciones curriculares y está a cargo del otorgamiento de becas para que las personas con discapacidad continúen o concluyan sus estudios.

Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República (SBS)
Órgano administrativo gubernamental, dependiente del Organismo Ejecutivo que tiene a su cargo la formulación, coordinación y ejecución de las Políticas Públicas de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia guatemalteca, contribuyendo al bienestar familiar y comunitario. Impulsa a través de los programas el respeto y promoción de los derechos de la niñez y la adolescencia guatemalteca, llevando a cabo planes de acción derivados del marco jurídico establecido.

A través del Departamento de Protección a la Niñez y Adolescencia con Capacidades Diferentes Severa y Profunda, está a cargo de un centro de atención que alberga, protege y dignifica la vida de los niños niñas y adolescentes de 7 a 18 años con discapacidad intelectual severa y profunda, asociado a diagnósticos psiquiátricos, y discapacidad física, víctimas de abandono, maltrato físico y emocional, rechazo familiar y social. Esta Secretaría también está a cargo del Departamento de protección especial a la niñez y adolescencia con capacidades diferentes leve y moderada.

Centro de Capacitación Ocupacional
Dependencia de la SBS, está dirigido a adolescentes de 14 a 18 años, con discapacidad intelectual leve y moderada, de escasos recursos económicos; brindándoles herramientas de aprendizaje práctico, potenciando sus capacidades, habilidades y destrezas, con lo cual se integran a la sociedad con una vida independiente, laboral y productiva.

PNUD
Agencia de desarrollo de la ONU, desempeña un papel fundamental para ayudar a los países a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Desarrolla el Programa Conjunto, que busca impactar los aspectos fundamentales de la vida de las personas con discapacidad, su desarrollo humano y el ejercicio de sus derechos humanos, a través de la creación de condiciones de trabajo inclusivas para los jóvenes con discapacidad.

Visión Mundial
Organización cristiana humanitaria dedicada a trabajar con la gente más vulnerable, independientemente de su religión, raza, grupo étnico o género. En el año 2018 firmó una Carta de entendimiento con CONADI para coordinar acciones de cooperación para abordar de forma correcta y con trato digno y adecuado a las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

CONADI
Entidad autónoma con personería jurídica y patrimonio propio con carácter coordinador, asesor e impulsor de las políticas generales en materia de discapacidad. Su propósito es coordinar, asesorar e implementar la política nacional en discapacidad para la integración e inclusión social de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

Asociación Asperger Guatemala
Entidad de carácter privado, no lucrativa, apolítica y con el objeto de proteger los derechos e intereses de las personas con el síndrome de Asperger. Ofrece servicios de terapia a niños, jóvenes y adultos, cuenta con programa de becas.

Fundación Margarita Tejada
Institución no lucrativa, constituida mediante escritura pública enfocada a la atención de personas con Síndrome de Down. Desarrolla programas específicos como "Vida Independiente Apoyo" este programa está diseñado para atender a jóvenes y adultos con Síndrome de Down. "Inclusión Laboral Externa o Talleres Protegidos" fortalece la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down, ya sea de manera externa en empresas o dentro de los talleres protegidos ofrecidos por la Fundación.

ASCATED
Asociación que ofrece Asistencia técnica, orientación, capacitación, información y asesoría, investigación. Facilita procesos de prevención, detección y atención temprana de la discapacidad, inclusión escolar para niños y jóvenes con discapacidad a la escuela regular y su acompañamiento en su inclusión laboral en la vida adulta.

ASORGUA
Es una Institución afiliada a la Federación Mundial de Sordos (FMS). Trabaja por la dignificación de las personas sordas. Promueve la implementación de medios de comunicación para personas sordas.

Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala.
Brinda servicios educativos y de rehabilitación a niños, adolescentes, adultos y adultos mayores. Está a cargo del Centro de Rehabilitación para Adultos Mayores con Discapacidad Visual, en el que se brinda a los adultos mayores con discapacidad visual, un proceso de rehabilitación funcional que les permita ser independientes en su desplazamiento y en las actividades de la vida diaria de acuerdo con sus posibilidades, tomando en cuenta sus características individuales, físicas, psicológicas y sociales; para integrarse en forma activa a su familia y a la sociedad.

Centro de Rehabilitación Integral se atienden adolescentes y adultos, hombres y mujeres con discapacidad visual proporcionándoles rehabilitación individualizada acorde a sus intereses y necesidades.

Anexo 4. Buenas prácticas

BANTRAB Guatemala

Mundo Sin barreras es el programa institucional para la inclusión laboral de jóvenes y personas con discapacidad, sin distinción de edad y género a su fuerza laboral, que brinda espacios de inclusión que dignifican y mejoran su condición de vida, promueve una cultura Inclusiva con igualdad, equidad, respeto y valor a la diversidad, este programa responde a la iniciativa de sostenibilidad en el eje de nuestro compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible enfocándonos específicamente en el objetivo No. 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

En alianza con el Instituto Neurológico de Guatemala, el programa Mundo Sin Barreras inició con ocho pasantes en diferentes espacios de la institución (áreas administrativas y centros de negocios), en el 2021 más centros de negocios se sumaron y se llamaron "Centros de negocios inclusivos", se aperturaron cinco espacios más en lugares aledaños a las comunidades en donde residen los alumnos, también se dio la contratación de una persona con discapacidad visual quien ocupa el puesto de Analista en el área de soporte de usuarios, en la Gerencia Corporativa de Soporte Técnico, y se adaptaron sistemas con un software que permiten que el colaborador.

Fuente: Informe Mundo Sin Barreras, programa de inclusión laboral BANTRAB.

Enlace electrónico: https://www.bantrab.com.gt/

Banco G&T Continental

Al ser una empresa inclusiva, el Grupo Financiero GTC mantiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de guatemaltecos con alguna discapacidad, brindándoles la oportunidad de demostrar su potencial y talento a través de un trabajo digno.

La labor que se realiza a favor de la inclusión de personas con discapacidad genera valor público que impacta en nuestra sociedad, porque brindan un buen servicio y satisfacemos necesidades de la población.

Durante el año 2021 el programa de inclusión de personas con discapacidad mantiene un total de 21 personas contratadas como trabajadores directos. Así mismo, mantiene la apertura para recibir personas con discapacidad en los procesos de contratación, brindando los ajustes razonables necesarios para asegurarnos que el talento sea evaluado de forma equitativa dentro de nuestros procesos de selección.

Actualmente el programa de inclusión se implementa en el departamento de Guatemala en las ubicaciones de los edificios administrativos, las cuales son edificio corporativo 6ª. Av. 9-08 Zona 9, Arkadia centro ágil z. 10, edificio G&T 7ª avenida. ruta 3 3-54 z. 4 y edificio seguros ruta 2 2-39, cabe mencionar que se realizan contrataciones para el área de agencias las cuales puede ser distinta la ubicación a las ya mencionadas.

Fuente: Programa de Inclusión Laboral. Grupo financiero G&T Continental.

Enlace electrónico: https://www.gtc.com.gt/landing-corporativo

Walmart Guatemala

Walmart trabaja para propiciar espacios de trabajo en donde se respete el valor de cada individuo. El enfoque de inclusión laboral ha permitido que, en la operación de Guatemala, 300 personas con discapacidad pertenecen a su equipo de trabajo.

Para el 2023, más de 850 asociados sean promotores de la inclusión en cada unidad de negocio, lo que reafirma el compromiso de Walmart de ser una empresa inclusiva
donde el 100% de sus colaboradores puedan crecer y desarrollarse, tanto a nivel personal como profesional.

Walmart Sin Barreras busca impulsar una fuerza laboral diversa, la competitividad y crear un ambiente laboral inclusivo. Se enfoca en brindar condiciones de trabajo dignas a personas sin importar su condición de género, edad, preferencia, creencia o procedencia. Esta estrategia es parte de la cultura organizacional

Fuente: Walmart Centroamérica.

Enlace electrónico: https://www.walmartcentroamerica.com/walmart-avanza-en-inclusion-y-diversidad-para-promover-espacios-de-trabajo-libres-de-discriminacion

Programa Iberoamericano Discapacidad

A modo de referencia, el Programa Iberoamericano de Discapacidad tiene como objetivo, contribuir a la inclusión de las personas con discapacidad en la vida política, económica y social, a través de políticas que garanticen el pleno goce y ejercicio de sus derechos. Guatemala es uno de los países parte por lo que las empresas constituidas en el país pueden conformar La Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas y participar en el Premio Iberoamérica que reconoce las iniciativas empresariales más innovadoras en la promoción del empleo de personas con discapacidad

Enlace electrónico:
https://www.programaiberoamericanodediscapacidad.org/es/noticias/eres-una-empresa-innovadora-en-la-promocion-del-empleo-de-personas-con-discapacidad

Referencias

- ACNUR. (2006). ACNUR. Obtenido de Glosario de Términos de Referencia: http://www.refworld.org.es

- Acuña, O. (11 de 11 de 2014). Acuerdo Gubernativo 58-2003. Guatemala. Conocimientos Web.net. Obtenido de https://conocimientosweb.net/portal/article1438.html

- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. Londres: Kogan Page y Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital de las organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana de 2007). Administración de recursos humanos: el capital de las organizaciones. Londres, Inglaterra: McGraw-Hill Interamericana México D.F.

- ASIES. (2019). El otro muro: Inclusión sociolaboral de los migrantes en situación de retorno. Guatemala.

- ASIES. (2021). Migración en Guatemala una Aproximación al Perfil de Guatemaltecos que Deciden Migrar. Guatemala.

- CDPD. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York.

- CEAR. (s.f.). CEAR. Obtenido de https://diccionario.cear-euskadi.org/xenofobia/#:~:text=Sentimiento%20de%20odio%2C%20repugnancia%20y,las%20agresiones%20f%C3%ADsicas%20o%20verbales

- Conadur. (s.f.). Plan Nacional de Desarrollo K´atun 2032. Obtenido de http://www.segeplan.gob.gt/downloads/2015/SPOT/Mandatos_y_Normativas/Politicas/Politica_Nacional_de_Desarrollo.pdf

- Congreso de la República de Guatemala. (s.f.). Obtenido de Iniciativa 5126: https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/

- Congreso de la República de Guatemala. (1986). Obtenido de https://www.pdh.org.gt/promocion-y-educacion/promocion-y-educacion-en-derechos-humanos/material-educativo/4278-cartilla-ley-de-proteccin-para-las-personas-de-la-tercera-edad/file.html

- ConTrabajo. (s.f.). Fundación de Inclusión Laboral. Obtenido de https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/discapacidad-en-chile/

- MINTRAB. (2022). Dirección de Estadísticas Laborales, Informe sobre personas refugiadas y solicitantes de refugio en Guatemala. Guatemala.

- CONADI, CBM y UNICEF. (2016). II Encuesta Nacional de Discapacidad en Guatemala. Obtenido de https://www.unicef.org/guatemala/informes/ii-encuesta-nacional-de-discapacidad-en-guatemala

- FUNDEMAS. (2016). Guía de inclusión laboral para personas con discapacidad. San Salvador, El Salvador.

- INE. (2018). Resultados del censo. Guatemala.

- MINTRAB. (2015). Guía de Intermediación Laboral para Personas con Discapacidad del Proyecto Empléate Inclusivo. Guatemala.

- Nicuesa, M. (28 de noviembre de 2018). Psicología-Online. Obtenido de https://www.psicologia-online.com/comunicacion-asertiva-en-el-trabajo-definicion-y-ejemplos-4255.html

- OEA. (2019). Organización de Estados Americanos. Obtenido de https://www.oas.org/es/

- OEA. (2022). Organización de Estados Americanos. Obtenido de Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH: http://www.cidh.org/countryrep/guatemala93sp/cap.7.html

- OIM. (2019). Organización Internacional para las Migraciones, OIM. Obtenido de Glosario de la OIM sobre Migración.

- OIT. (04 de 09 de 2012). Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral

- OIT. (2013). Empresa Inclusiva. Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales. OIT.

- OIT. (2016). Empresa inclusiva. Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Países andinos.

- OIT. (2019). Organización Internacional para el Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

- ONU. (2015). Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/

- PNUD. (2019). Discapacidad.

- SEGEPLAN. (2019). Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. Obtenido de https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EMPLÉATE INCLUSIVO

CENTRARSE en GUATEMALA

MIRPS
Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones

Con el apoyo de
UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados