

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Términos de referencia para actividades sobre el terreno y misiones

Código y país asociado: SOCIEUX+ 2024-09 GUATEMALA

Título de la acción: Mejora del marco normativo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Institución asociada: Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI)

Código de actividad, título y fechas de implementación:

Actividad 3: Apoyar la redacción de las enmiendas a la iniciativa de ley de de empleo inclusivo para personas con discapacidad (5529)

Preparación a distancia: 12 de mayo - 30 de mayo, 2025

Implementación en Ciudad de Guatemala: 2 de junio - 13 de junio, 2025

Finalización de entregables: 16 de junio - 4 de julio, 2025

Perfil de los expertos/os por actividad:

Experta/o 1 (principal) – Legislación y marcos normativos para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Volumen de trabajo:

Experta/o 1:

Actividad 3 – 18 días

Referencia de la convocatoria de expertos/os: 24-09/GTM/3

Versión - #: 1 Proyecto preliminar Versión definitiva

Fecha: 14/01/2025

SOCIEUX+ está implementado por

Partenariado liderado por



Cofinanciado por la Unión Europea



1 CONTEXTO

1.1 Información socioeconómica general

Guatemala es la mayor economía de América Central, con un PIB de US\$92,7 mil millones en 2022 y un crecimiento estable del 3,5% en promedio durante 2010-2019. A pesar de este sólido desempeño económico, las tasas de pobreza y desigualdad se encuentran entre las más altas de la región, con un 55,1% de la población viviendo en pobreza en 2023, principalmente en áreas rurales e indígenas. La economía informal representa el 49% del PIB y emplea al 71,1% de la población ocupada.

Un Estado con bajos ingresos fiscales y gastos, deficiencias en el acceso a servicios básicos, limitadas oportunidades laborales y productivas, y frecuentes desastres naturales son algunos de los factores clave que han contribuido a la pobreza y las altas tasas de emigración. Las remesas equivalen al 19% del PIB en 2022, reflejando la dependencia de la economía y los hogares.

El Índice de Capital Humano de 0,46 en 2020 está muy por debajo del promedio regional, con indicadores particularmente bajos entre los pueblos indígenas y afrodescendientes. La tasa de desnutrición crónica infantil del 47% se encuentra entre las diez más altas del mundo. Los desastres naturales también han revertido avances en capital humano e infraestructura.

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) de Guatemala refleja los desafíos que enfrenta el país en términos de bienestar social y económico. Según el informe más reciente¹, Guatemala presenta un IDH de 0.629, lo que lo sitúa en la categoría de países de desarrollo humano medio. Este índice ha mostrado un crecimiento relativamente acelerado desde el año 2000 hasta 2015, impulsado en parte por políticas posteriores a los Acuerdos de Paz que aumentaron el gasto y la inversión social. Sin embargo, a partir de 2015 se ha producido una ralentización, principalmente debido al estancamiento en la calidad y cobertura del sistema educativo. Además, Guatemala enfrenta una significativa pérdida de desarrollo humano debido a la desigualdad, con una reducción del 27.5% en su IDH, la más alta de Centroamérica, afectando principalmente los indicadores de ingresos y educación. Esta situación subraya la necesidad urgente de abordar las disparidades socioeconómicas y mejorar el acceso a oportunidades educativas y económicas para todos los segmentos de la población.

No obstante, Guatemala tiene un enorme potencial gracias a sus recursos naturales, biodiversidad, riqueza cultural y ubicación estratégica cerca de Estados Unidos, ofreciendo oportunidades de turismo y "nearshoring". El nuevo presidente Arévalo se ha comprometido a aumentar la rendición de cuentas, promover el comercio y la inversión, y abordar brechas significativas en desarrollo humano, infraestructura e inclusión económica.

1.2 Situación del sector de intervención

La población de personas con discapacidad en Guatemala, según datos obtenidos por la Encuesta Nacional de Discapacidad -ENDIS- del año 2016, asciende al menos 1.6 millones de personas, situación que involucra no solo a la persona que tiene la condición de discapacidad, sino a la familia, a la comunidad y al país.

Por otro lado, según el censo de 2018, 10% de los hogares en Guatemala tienen al menos una persona con discapacidad:

- La población con discapacidad y sus hogares presenta una incidencia de pobreza multidimensional cinco puntos porcentuales más alta que la población sin discapacidad.
- Enfrenta un mayor porcentaje privaciones relacionadas con empleo, educación y acceso internet y tecnología
- Los adultos con discapacidad tienen menos oportunidades de contar con un ingreso estable o con empleo fijo.
- En el ámbito laboral, según el censo de 2018:

¹ <https://indhguatemala.org/panorama-nacional-desarrollo-humano-en-guatemala/>

- el 85% de esta población está desempleados,
 - el 13 % se sostiene de la economía informal
 - tan solo el 2 % tiene un empleo adecuadamente remunerado
- En el caso de las mujeres con discapacidad, la Encuesta Nacional de Discapacidad 2016 (ENDIS) señala que son uno de los grupos con menores probabilidades de acceder a un empleo. En 2016, tan solo el 28% de las mujeres con discapacidad se encontraba trabajando en relación al 44% de hombres con discapacidad y del 33% mujeres y 77% de hombres sin discapacidad.
 - Nivel educativo:
 - el 33% se declara analfabetos,
 - el 40% ha concluido el ciclo de primaria,
 - el 20,5% ha finalizado el ciclo medio,
 - el 5,7% ha finalizado sus estudios de licenciatura y
 - escasamente el 0.8% está en posesión de una maestría y el 0.1% ha finalizado los estudios de doctorado.

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Guatemala enfrenta numerosos desafíos debido a la falta de políticas integrales, barreras estructurales y culturales, y una limitada conciencia social sobre los derechos y capacidades de estas personas. A pesar de algunos avances legislativos y programas específicos, las oportunidades laborales para este grupo siguen siendo escasas y desiguales.

Guatemala ha ratificado varios instrumentos internacionales, como el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Sin embargo, la implementación de estas normativas ha sido insuficiente. La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad (Decreto 135-96) y el Código de Trabajo incluyen disposiciones sobre la no discriminación, pero carecen de mecanismos efectivos de supervisión y sanción. La legislación nacional continúa limitando los derechos de las personas con discapacidad debido a un enfoque médico-rehabilitador de la discapacidad².

La mayoría de los empleadores desconocen los ajustes razonables y tecnologías de apoyo que permitirían a una persona con discapacidad desempeñarse en un puesto en condiciones similares al resto de los trabajadores, lo cual limita aún más las oportunidades. Además, las personas con discapacidad aún se encuentran estigmatizadas por su capacidad para trabajar, especialmente en la empresa privada.

En 2016, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) recomendó que Guatemala realice una revisión integral e intersectorial de su legislación y políticas para alinearlas con la Convención. El Comité expresó su preocupación por el aumento del empleo informal entre las personas con discapacidad y **recomendó la aprobación de una ley sobre la inclusión laboral para este grupo, garantizando ajustes razonables para los trabajadores y adoptando medidas afirmativas.**

La Política General de Gobierno 2024-2028 (PGG) define los lineamientos y acciones públicas estratégicas a seguir por las instituciones del sector público durante el periodo 2024-2028, y está en sinergia con el K'atún 2032 y la Agenda 2030. El PGG propone 10 ejes estratégicos, siendo su segundo eje el "desarrollo social" y mencionando que "La promoción del empleo digno es una de las medidas que este gobierno implementará como una base fundamental para el desarrollo social y de las personas. Empleo digno para las y los guatemaltecos, con enfoque en derechos y dialogo social tripartido; así como la promoción y verificación de normativas en materia laboral contribuirá al desarrollo socioeconómico del país. Para ello, se fomentará la mejora de las capacidades del capital humano mediante acciones que generen condiciones para la formación y capacitación para el trabajo y la empleabilidad de la población, para garantizar la inclusión laboral, con énfasis en los grupos en situación de vulnerabilidad como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en los departamentos con mayor precariedad ocupacional y con mayores índices de pobreza"

² UNPRPD. (2021). Análisis de la Situación de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Guatemala.

Además, la Política Nacional de Empleo Digno (PNED) 2017-32, que se articula con el Plan Nacional de Desarrollo K'atún 2032 incluye medidas prioritarias para personas con discapacidad, migrantes retornados, adultos mayores, población indígena, comunidad LGBTI, jóvenes con antecedentes penales y refugiados.

Las principales partes interesadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Guatemala incluyen:

- **Instituciones gubernamentales:** El Ministerio de Trabajo (MINTRAB), el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), y el Ministerio de Economía (MINECO) son actores clave en la implementación de políticas y programas.
- **Sector empresarial:** Algunas empresas han sido reconocidas por sus prácticas inclusivas y su compromiso con la contratación de personas con discapacidad.
- **Organizaciones no gubernamentales:** Varias ONG trabajan para promover los derechos de las personas con discapacidad y facilitar su inclusión en el mercado laboral.

1.3 Papel de la institución

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) es la entidad rectora de las políticas públicas en materia de discapacidad en Guatemala. Su función principal es velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y promover su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el laboral. El CONADI es una entidad autónoma con personería jurídica y patrimonio propio, creada en 1997 para promover el acceso de la población con discapacidad a diversos ámbitos de la vida. Está integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, y ha impulsado la Política Nacional de Discapacidad, leyes y la ratificación de tratados internacionales en materia de discapacidad. En un análisis llevado a cabo en 2021 por UNPRPD, se identifican desafíos importantes debido al bajo presupuesto y amplio mandato del CONADI.

CONADI ha elaborado un Plan Estratégico (2021-2026) con 11 ejes, entre ellos "empleo". En el área de "incidencia política", la CONADI se enfoca en la inclusión de los derechos de las personas con discapacidad de manera integral, en las instituciones públicas, privadas y en la sociedad civil. En el área de justicia y seguridad ciudadana, el objetivo es que "para el año 2026, se tengan 5 propuestas de armonización legislativa de acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y se ha asesorado para la inclusión de los Derechos de las personas con discapacidad en el sector justicia y políticas públicas".

A nivel de gobierno central existen puntos focales de discapacidad en las instancias de gobierno. El Congreso de la República también tiene una Comisión de Asuntos sobre Discapacidad creada en el 2014. Fragmentaciones legales e institucionales también son visibles a nivel subnacional. A nivel local existen las Oficinas Municipales de Discapacidad, las cuales no figuran en el Código Municipal y cuyo establecimiento es producto de la incidencia del CONADI a nivel territorial.

Existen diversas iniciativas y socios de cooperación que trabajan en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como el Programa Empléate Inclusivo del Ministerio de Trabajo, el Programa de Inclusión Laboral y Emprendimiento del Comité Pro Ciegos y Sordos, el Programa Conjunto de Inclusión Laboral del PNUD, la cooperación de organismos como la OIT, UNICEF y ACNUR, las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) y las iniciativas de responsabilidad social de empresas.

A pesar de los esfuerzos realizados, persisten importantes desafíos y lagunas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Guatemala, como la falta de legislación específica, barreras actitudinales y físicas, baja formación técnica y profesional, informalidad laboral, falta de datos e información, y recursos limitados en las instituciones encargadas.

Existe un proyecto **de ley n.5529 para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad** elaborada en 2018. En el seno de la Comisión de Asuntos sobre Discapacidad, en 2019, se presentaron modificaciones de mejora en el redactado. Actualmente en julio de 2024, se encuentra en fase de segunda lectura. El proyecto de ley enfrenta dificultades para lograr un consenso entre los actores implicados. Uno de los puntos de mayor controversia es la propuesta de cuotas de reserva para la contratación de personas con discapacidad.

2 DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

2.1 Objetivo principal

El acceso al empleo y a la protección social se amplía a los grupos pobres y vulnerables.

2.2 Objetivos específicos

Incrementar oportunidades de empleo formal de las personas con discapacidad con enfoque de género.

2.3 Resultados esperados

R. 1: Se han fijado las bases normativas necesarias para ampliar los derechos laborales de las personas con discapacidad

R. 2: Se ha reforzado la coordinación interinstitucional y se han fomentado vías de diálogo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2.4 Entregables finales esperados

E1.1: Análisis del redactado legal actual de la iniciativa de ley 5529 para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad con recomendaciones basadas en mejores prácticas internacionales para su fortalecimiento.

E1.2: Mapeo de las relaciones, competencias y jerarquía de responsabilidades de los diferentes actores implicados en el impulso del marco normativo legal con recomendaciones estratégicas para aumentar la viabilidad política y el consenso social.

E. 2.1: Materiales elaborados para la organización, facilitación y evaluación del seminario y puesta en marcha de las mesas de trabajo: recopilaciones materiales conceptuales, metodología para la participación, calendario/agenda, lista de instituciones invitadas, guiones de trabajo para los grupos focales/mesas de trabajo, matriz de responsabilidades, plan de accesibilidad universal, etc.

E. 2.2: : Informe/memoria sobre los resultados del seminario y del proceso de puesta en marcha de las mesas de trabajo sistematizando las cuestiones y preocupaciones de los participantes, así como las decisiones/acuerdos logrados y planes de trabajo de las mesas organizadas. El informe deberá incluir también un breve resumen del proceso de organización del seminario y las mesas de trabajo, incluyendo la implementación del plan de accesibilidad, conclusiones y recomendaciones, tanto para la institución socia como para los participantes sobre los próximos pasos a seguir.

E. 3: Propuesta de enmiendas a la iniciativa de ley de inclusión laboral de PcD (5529)

3 METODOLOGÍA

3.1 Metodología general (de la acción)

En septiembre de 2016, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad emitió las observaciones finales sobre el informe inicial de Guatemala (CRPD/C/GTM/CO/1), en el cual abordó la situación laboral de las personas con discapacidad en el país. El Comité expresó su preocupación por la escasez de oportunidades de empleo para este grupo, así como por la ausencia de un sistema de cuotas laborales que garantice su inclusión en el mercado laboral. Para abordar estas problemáticas, el Comité recomendó al Estado guatemalteco impulsar una Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad. Además, sugirió garantizar que los trabajadores con discapacidad reciban los ajustes razonables necesarios en sus lugares de trabajo. También instó a desarrollar medidas de acción afirmativa que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad y a establecer mecanismos de seguimiento para monitorear el cumplimiento de las cuotas laborales, incluyendo la imposición de sanciones por incumplimiento.

Siguiendo esta recomendación, CONADI lleva más de seis años, desde 2018, impulsando la aprobación de un proyecto de ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad (iniciativa n.5529) sin lograr un consenso entre los actores involucrados.

Actualmente, esta iniciativa se encuentra en la fase de tramitación parlamentaria, específicamente en su segunda lectura. Tras una revisión de la Iniciativa de Ley, se detecta que la propuesta puede ser objeto de mejora en cuanto a los ajustes razonables y las medidas de acción positiva, el empleo protegido y ayudas para la generación de empleo, entre otros aspectos.

La fase actual de tramitación parlamentaria, segunda lectura, es un momento idóneo para realizar mejoras significativas en el proyecto de ley. Se permite modificar hasta un 30% del redactado actual, lo que ofrece un margen considerable para incorporar cambios sustanciales basados en buenas prácticas de otros países de la región y de la Unión Europea, y fomentar espacios de diálogo y consenso con todos los actores implicados.

En este contexto, se propone una acción de cooperación técnica para consensuar el contenido del redactado legal y facilitar el diálogo entre todos los actores implicados con la finalidad de impulsar la mejora y aprobación de la iniciativa de ley para fomentar las oportunidades de empleo formal de las personas con discapacidad con enfoque de género (objetivo específico) liderada por CONADI.

Para esto, al final de la acción, se habrá

- reforzado la coordinación interinstitucional y fomentado vías de diálogo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- fijado las bases normativas para ampliar los derechos laborales de las personas con discapacidad

Se han identificado buenas prácticas regionales para complementar la experiencia y expertise europea a través de una cooperación triangular con instituciones latinoamericanas en el ámbito de esta acción, por lo que dirigirán esfuerzos en movilizar expertos regionales en cada una de las actividades.

3.2 Actividades programadas (plan de trabajo de la acción)

Se han programado las siguientes actividades para la acción:

- A.1: Realizar un análisis de la iniciativa de ley 5529 y un mapeo de los diferentes actores implicados en el impulso del marco normativo legal.
- A.2.1: Apoyar la planificación técnica para la realización de un seminario para debatir el articulado de la iniciativa de ley 5529 para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Guatemala a partir del análisis de la actividad 1.
- A.2.2: Apoyar la facilitación de un seminario con el objetivo de recoger aportaciones para la elaboración de enmiendas a la iniciativa de ley 5529 de empleo inclusivo para personas con discapacidad y generar mesas de trabajo en torno a los ajustes razonables y medidas de acción positiva.
- A.3: Apoyar la redacción de las enmiendas a la iniciativa de ley de inclusión laboral de PcD (5529)

Estos términos de referencia abarcan los servicios esperados para la o las actividades del plan de trabajo descrito anteriormente.

- Actividad 3.

3.3 Inclusión de temas transversales

SOCIEUX+ reconoce la importancia de incluir cuestiones transversales en las políticas y los sistemas de protección social, laboral y de empleo. Los siguientes temas transversales deben tenerse debidamente en cuenta en la planificación e implementación de la o las actividades:

- Igualdad de género;
- Buena gobernanza;
- Sostenibilidad medioambiental;
- Derechos humanos (incluidos los derechos de los niños, los discapacitados, los grupos vulnerables y las minorías); y,

- Inclusión social y económica de los grupos vulnerables.

4 DESCRIPCIÓN DE LA O LAS ACTIVIDADES

4.1.1 Actividad 3

Durante esta actividad presencial, el equipo de expertos/as apoyará al Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) en la redacción conjunta de enmiendas a la Iniciativa de Ley 5529, en colaboración con las mesas de trabajo constituidas en la subactividad 2.2. Se llevará a cabo un proceso iterativo de revisión, discusión y redacción de las enmiendas propuestas.

Consideraciones previas

- Es importante que la propuesta de redacción de las enmiendas se haya elaborado después de un proceso participativo e inclusivo que involucre a todos los actores relevantes a través de las mesas de trabajo constituidas en la subactividad 2.2.
- La ley debe ser clara, concisa y precisa, y debe estar redactada en un lenguaje accesible para todas las personas.
- La ley debe cumplir con los preceptos de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- La ley debe establecer mecanismos efectivos para su implementación, seguimiento y evaluación.
- La institución socia (CONADI) presentará las enmiendas a las comisiones encargadas de su tramitación parlamentaria tras la implementación de la actividad.

Propuesta metodológica (debe ser ajustada con la institución socia durante la preparación):

- 1. Revisión exhaustiva de la Iniciativa de Ley 5529:**
 - Análisis detallado del texto actual
 - Identificación de áreas de mejora y puntos controversiales basados en el análisis previo realizado en la actividades 1 y 2.
- 2. Sesiones de trabajo colaborativo:**
 - Reuniones diarias con las mesas de trabajo constituidas en la subactividad 2.2
 - Discusiones estructuradas sobre cada sección de la ley, integrando aportaciones recogidas durante el seminario facilitado en la Actividad 2.2.
- 3. Redacción iterativa:**
 - Elaboración de borradores de enmiendas
 - Revisión y retroalimentación continua de los participantes
- 4. Consulta con expertos legales:**
 - Verificación de la consistencia legal de las enmiendas propuestas con el marco legal guatemalteco
 - Alineación con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Política Nacional de Empleo Digno (PNED) 2017-32.
- 5. Validación participativa:**
 - Presentación de las enmiendas a grupos más amplios de actores relevantes a través de las mesas de trabajo.
 - Incorporación de comentarios y ajustes finales

Propuesta de estructura del entregable final (E3, debe ser ajustada con la institución socia durante la preparación):

- 1. Enmiendas propuestas**
 - Presentación detallada de cada enmienda, incluyendo:
 - Texto original
 - Texto propuesto

- Justificación de la modificación
 - Impacto esperado
2. **Análisis de conformidad**
- Evaluación de la alineación con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Política Nacional de Empleo Digno (PNED) 2017-32.
 - Consistencia con el marco legal guatemalteco
3. **Mecanismos de implementación**
- Propuestas para asegurar la efectiva aplicación de la ley
 - Estrategias de seguimiento y evaluación

Tareas:

Entre las tareas mínimas que se esperan de los expertos se incluyen:

Fase preparatoria y de documentación:

- **Tarea 1:** estudio y análisis del contexto y de la documentación relevante proporcionada por SOCIEUX+, la transmitida por la institución socia y la recopilación autónoma de los expertos, incluyendo la iniciativa de ley 5529, normativa vigente relacionada, y mejores prácticas internacionales y los insumos de las actividades anteriores.
- **Tarea 2:** Contactos preliminares con la institución socia para definir una metodología, el alcance y la agenda de trabajo, que se transmitirán por lo menos una semana antes de la misión al equipo de SOCIEUX+. La metodología debe considerar el enfoque de género como eje transversal.
- **Tarea 3:** Identificar con la institución socia la/s persona/s referentes principal/es para la actividad, incluyendo los representantes clave de las mesas de trabajo que participarán en el proceso de redacción.
- **Tarea 4:** Elaborar herramientas para la sistematización de propuestas de enmiendas y su justificación.
- **Tarea 5:** Participar en reuniones de briefing con el equipo de SOCIEUX+ antes de la actividad;
- **Tarea 6:** Contacto con la Delegación de la Unión Europea en Guatemala para una videoconferencia de briefing.
- **Tarea 7:** Acordar los arreglos logísticos con la institución socia para la implementación.

Fase de implementación (in situ):

- **Tarea 1:** Realizar los últimos ajustes de la agenda y el material para la sistematización de propuestas de enmiendas y su justificación.
- **Tarea 2 :** Facilitar sesiones diarias de trabajo colaborativo con CONADI y las mesas de trabajo para la revisión y redacción de enmiendas.
- **Tarea 3:** Facilitar sesiones de trabajo con CONADI y otros actores relevantes para realizar el análisis de la iniciativa de ley 5529.
- **Tarea 4:** Guiar el proceso de redacción iterativa, asegurando la claridad, concisión y precisión del lenguaje legal.
- **Tarea 5:** Verificar la alineación de las enmiendas propuestas con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Política Nacional de Empleo Digno (PNED) 2017-32.
- **Tarea 6:** Coordinar consultas con expertos legales de CONADI para asegurar la consistencia jurídica de las enmiendas con el marco legal guatemalteco.
- **Tarea 7:** Facilitar sesiones de validación participativa con grupos más amplios de actores relevantes.
- **Tarea 8:** Documentar el proceso de redacción y las justificaciones de cada enmienda propuesta, incluyendo el impacto esperado de cada enmienda.
- **Tarea 9:** Elaborar recomendaciones para la implementación efectiva de las enmiendas propuestas.

- **Tarea 10:** Co-organizar con CONADI una reunión final de restitución y validación las enmiendas propuestas.
- **Tarea 11:** Lo/as experto/as estarán disponibles para una reunión a solicitud de la Delegación de la Unión europea en Guatemala para un debriefing;
- **Tarea 12:** Canalizar a la técnica de comunicación de SOCIEUX+ todo el material que pueda ser útil para informar al público sobre la actividad (fotografías, entrevistas, notas breves o artículos).

Fase de redacción de los documentos:

- **Tarea 1:** Finalización de todos los entregables de la actividad. Se puede invitar a los/las expertos/as a realizar cambios a los entregables, teniendo en cuenta la retroalimentación del Socio;
- **Tarea 2:** Uso de formatos de texto (plantillas) proporcionados por SOCIEUX+ en la preparación de presentaciones e informes, incluidos cuestionarios digitales para expertos.
- **Tarea 3:** Participar a una reunión de debriefing con el equipo de SOCIEUX+ después de la actividad.

Responsabilidades de la institución socia:

Trabjará en colaboración con los/as expertos/as en la preparación y ejecución de la actividad. Facilitará la organización de la actividad en los siguientes aspectos:

- nombrar a uno o más recursos internos para apoyar a los/as expertos/as en la organización técnica y logística. En concreto, se propone que CONADI movilice a sus juristas para el trabajo de redacción de las enmiendas con los expertos técnicos movilizados por SOCIEUX+ y garantice la comunicación/coordiación con las mesas de trabajo en la redacción de las enmiendas.
- contribuir a la organización técnica de la actividad, lo que incluye compartir con los/as expertos/as los documentos e información de referencia, los contactos y las aportaciones técnicas pertinentes.
- seleccionar y convocar con anticipación a los participantes a las reuniones/talleres y garantizar su participación, incluida la de las partes interesadas externas.

La/el experta/o principal dirigirá la misión sobre el terreno. Será responsable de la producción de todos los entregables finales de la actividad. También será responsable de la preparación, coordinación, implementación y producción y/o coordinación de los informes de toda la actividad.

4.2 Entregables esperados

4.2.1 Actividad 3

Entregables previos a la misión

- Una **nota metodológica y agenda de actividades (MeN)**, detallando el enfoque de trabajo, las herramientas y métodos a emplear, un análisis de riesgos, las reuniones y sesiones de trabajo que se van a realizar, las personas que se van a reunir, etc. Se redacta en un solo documento siguiendo el modelo pertinente: *Nota metodológica y agenda (MeN)*. La MeN describe la comprensión de los expertos movilizados sobre cómo se espera que su intervención contribuya a los resultados de la acción y cómo se producirán y estructurarán los entregables; a tal fin, la MeN incluirá una breve descripción del informe o informes técnicos encargados. También describirá claramente la contribución de la institución social al éxito de la misión, no solo con vistas a la preparación del programa de la misión, sino también a la movilización del personal para participar en el intercambio entre pares, y el examen y la validación de los resultados finales de la actividad. La MeN debe garantizar un entendimiento mutuo entre el equipo de expertos en cuanto a las funciones, la división del trabajo y las tareas individuales.

- La MeN también puede describir el enfoque en la inclusión de cuestiones transversales cuando sea pertinente (por ejemplo, la incorporación de la perspectiva de género, la discapacidad, etc.); en particular, la MeN puede incluir un análisis de la legislación y los mandatos institucionales relacionados con el objetivo de la igualdad de género en el país socio.

Entregables finales

- **Informe individual de misión de experta/o (ExMR)** en formato SOCIEUX+ (modelo proporcionado). Este informe es un producto confidencial destinado exclusivamente a uso interno por SOCIEUX+. El equipo de misión también puede presentar un informe conjunto ExMR si los miembros lo desean (ver las instrucciones en el modelo).
- **Formulario individual de comentarios de experta/o (ExF)** cumplimentado en línea (consulte las instrucciones y el enlace en el modelo ExMR)
- **Informe de actividad colectiva (AcR)** en formato SOCIEUX+ (modelo proporcionado). Este AcR debe ser producido conjuntamente por el equipo de misión. Está destinado a la institución asociada y muy probablemente se compartirá con los principales intervinientes en la acción. El informe debe reflejar las tareas realizadas durante la actividad. Supondrá una contribución significativa a los entregables finales de la acción. Vea también las instrucciones en el modelo. **La estructura de este informe contará con:**
 - Introducción (Contexto de la Iniciativa de Ley 5529, Objetivos de las enmiendas propuestas)
 - Metodología del proceso de redacción (descripción del enfoque participativo e inclusivo utilizado)
 - Conclusiones y recomendaciones :
 - Consideraciones para la tramitación parlamentaria (Recomendaciones para la presentación de las enmiendas a las comisiones parlamentarias)
 - Anexos
 - Lista de participantes en el proceso de redacción
 - Minutas de las sesiones de trabajo
 - Glosario de términos clave
- **E3:** Propuesta de enmiendas a la iniciativa de ley de inclusión laboral de PcD (5529)

5 INFORMES Y PRESENTACIÓN DE ENTREGABLES

5.1 Formatos

Todos los entregables y productos *de la actividad* (notas, informes, presentaciones, etc.) deben ser conformes a los formatos y modelos proporcionados por el equipo de SOCIEUX+.

Todos los entregables y productos deben enviarse en *versión electrónica editable* [Microsoft Word 97-2003 [doc], PowerPoint 97-2003 [ppt] y Excel 97-2003 [xls], o en formato equivalente OpenDocument). No se aceptarán documentos electrónicos no editables como "formato de documento portátil" (PDF).

El equipo de SOCIEUX+ proporcionará *los modelos de presentación electrónica* que deberán utilizarse durante la actividad/misión. Estos modelos están en formato PowerPoint Microsoft y cumplen con la carta gráfica de SOCIEUX+. Estos modelos deberán ser utilizados como único formato por todos los miembros del equipo de misión. Deberán ser usados *para todas las presentaciones realizadas por el equipo de misión* durante la actividad. No está autorizado el uso por parte de los expertos/os de sus propios modelos o formatos de su organización de origen a menos que el equipo de SOCIEUX+ indique lo contrario por escrito [por correo electrónico].

Todas las versiones de los entregables u otros productos utilizados o producidos durante la actividad/misión deben incluir la siguiente cláusula de no-responsabilidad:

"Cláusula de no-responsabilidad:

La responsabilidad de esta publicación recae exclusivamente en sus autores. La Unión Europea, la Comisión Europea, los socios implementadores de SOCIEUX+ y el personal de SOCIEUX+ no podrán ser considerados responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella".

Las personas contratados podrán consultar el dossier de información que se les proporcionará después de su contractualización.

Todos los entregables deberán suministrarse en español.

5.2 Presentación y aprobación

Todas las versiones de entregables (borrador, finales u otras) deberán enviarse directa y únicamente al equipo de SOCIEUX+, a menos que el equipo SOCIEUX + indique lo contrario por escrito [por correo electrónico].

5.2.1 Entregables previos a la misión

- Los entregables previos a la misión deberán enviarse como máximo 5 días hábiles antes del inicio de la actividad o el inicio de la misión de expertas/os, lo que ocurra primero.
- Los entregables previos a la misión serán examinados por el equipo de SOCIEUX+ y la institución asociada. Los comentarios sobre los entregables deberán comunicarse al experta/o principal como máximo 2 días antes del inicio de la actividad o la partida de los expertas/os hacia la misión. Los comentarios y recomendaciones deberán tenerse en cuenta para la implementación de la actividad/misión. Puede requerirse la agenda revisada de la misión por el experta/o principal antes de la partida del equipo de misión.

5.2.2 Entregables finales

- Las primeras versiones provisionales de los entregables deberán presentarse como máximo 10 días hábiles después del final de la actividad o los comentarios de los expertas/os.
- Los comentarios del equipo SOCIEUX+ sobre las versiones preliminares deberán enviarse 10 días hábiles después de su envío.
- La integración de los comentarios deberá realizarse en los 5 días hábiles posteriores a la recepción de los comentarios por parte del experta/o principal. (En general, no es necesario llevar a cabo más de una serie de comentarios y revisiones, a menos que el equipo de SOCIEUX+ y/o la institución asociada consideren que la calidad de los resultados no es satisfactoria.)
- Las versiones finales de los entregables deberán ser aprobadas o rechazadas como máximo 10 días hábiles después de su envío al equipo de SOCIEUX+.
- Los pagos definitivos y el reembolso de los gastos de desplazamiento a los expertas/os solo estarán autorizados después de la aprobación de los entregables finales por el equipo de SOCIEUX+.

6 EXPERIENCIA NECESARIA

6.1 Perfil de experiencia

Experta/o principal [#1]:

Área de especialización: Legislación y marcos normativos para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Competencias/habilidades específicas de los/as expertos/as:

2.Marco de legislación y regulación (LYR)

9.Investigación

Criterios (esenciales/requeridos):

- a) Tipo de educación y nivel requerido:
- "Título de máster (o título o diploma académico superior equivalente que requiera 4 años de educación formal) en los ámbitos de especialización (véase más arriba), o en otra disciplina directamente relacionada. En su ausencia, el título de máster puede sustituirse por una combinación de título(s) académico(s) con años pertinentes de experiencia laboral/profesional que combinen el ámbito de especialización y las competencias específicas solicitadas:
 - Un título académico de grado medio (título o diploma equivalente que requiera tres (3) años de educación formal) con tres (3) años adicionales de experiencia laboral/profesional; o,
 - Un título académico de primer nivel (título o diploma equivalente que requiera dos (2) años de educación formal) con cinco (5) años adicionales de experiencia laboral/profesional.
 - La experiencia laboral adicional utilizada en el cálculo de la equivalencia académica no contará para la experiencia profesional general mínima.
- b) Número de años de experiencia laboral/profesional pertinente que combine el área o áreas de especialización y la(s) habilidad(es) y competencia(s) específica(s) demostrada(s):
- Diez (10) años.
- b. Amplia experiencia en análisis, desarrollo y evaluación de marcos normativos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, incluyendo redacción y revisión de iniciativas de ley.
- c. Conocimiento profundo de estándares internacionales y mejores prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- d. Conocimientos lingüísticos requeridos: español

Calificaciones adicionales (ventaja en la selección):.

- a) Habilidad comprobada para facilitar procesos de redacción colaborativa, incluyendo la capacidad de mediar entre diferentes perspectivas y lograr consensos para la redacción de leyes o políticas públicas.
- b) Experiencia previa en la conducción de misiones de cooperación técnica a corto plazo en América Latina
- c) Comprensión de las estructuras gubernamentales, las políticas existentes, y las dinámicas sociales y económicas de Guatemala.

6.2 Carga de trabajo³

6.2.1 Actividad 3

³ Tenga en cuenta que los días de viaje no se consideran días laborables.

	Preparación	Trabajo sobre el terreno	Informes entregables y	Total
Experto/a principal (#1)	4	10	4	18

7 CANDIDATOS

7.1 Convocatoria de expertas/os

Todas las convocatorias de expertas/os para las actividades de SOCIEUX+ se publican en línea en el sitio web de SOCIEUX+. Los expertas/os interesados deberán presentar sus solicitudes en el sitio web SOCIEUX+: <https://pmt.socieux.eu> (actualmente solo disponible en inglés). El procedimiento de solicitud es el siguiente:

1. Si aún no lo han hecho, los expertas/os deben crear su cuenta personal SOCIEUX+ haciendo clic en "Create an account (Crear una cuenta)" con una dirección de correo electrónico. La información de conexión de su cuenta se enviará por correo electrónico.
2. Para crear y enviar su perfil, los expertas/os deberán:
 - a. Proporcionar los datos de contacto⁴
 - b. Proporcionar información sobre sus áreas de especialización, competencias e historial de empleo. Los expertas/os solo deberán completar un número limitado de campos marcados con un asterisco. *Sin embargo, se anima a los expertas/os a que cumplimenten con detalle las secciones sobre sus áreas de especialización y competencias, porque el equipo SOCIEUX+ revisa regularmente los perfiles en la base de datos para identificar y contactar con potenciales expertas/os para futuras misiones.*
 - c. Cargue un *curriculum vitae*, preferiblemente en formato Europass⁵.
3. Cuando el perfil haya sido aprobado por el equipo de SOCIEUX+, los expertas/os pueden presentarse a todas las convocatorias de expertas/os a las que puede accederse en la pestaña "Call for experts (Convocatoria de expertas/os)", haciendo clic en "Apply (Postular)".

Si necesita más información, contacte con SOCIEUX+ por correo electrónico escribiendo a experts@socieux.eu indicando el número de referencia de la solicitud o el código de acción que figura en la portada de los términos de referencia.

Las instituciones colaboradoras o interesadas que deseen compartir su experiencia para una convocatoria de expertas/os específica pueden contactar directamente con el equipo de SOCIEUX+ escribiendo a expert@socieux.eu.

7.2 Selección de expertas/os

En principio, SOCIEUX+ moviliza a expertas/os de las administraciones públicas y organismos autorizados de los Estados miembro de la UE, así como a profesionales que trabajan para los interlocutores sociales, en particular:

1. Técnicos, funcionarios públicos y empleados de organismos con autorización estatal;
2. Colaboradores y empleados de instituciones que representan a los interlocutores sociales, como sindicatos y asociaciones de empresarios, y,

⁴ La base de datos de expertas/os y otras herramientas de gestión de SOCIEUX+ cumplen con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) - Reglamento (UE) 2016/679.

⁵ Los modelos Europass para CV están disponibles aquí: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

3. Académicos (investigadores o docentes) de instituciones públicas o parapúblicas.

Los expertos/os públicos en servicio activo tienen prioridad en la selección. También pueden tenerse en cuenta a consultores privados durante la selección si no se puede identificar a un candidato público.

Solo se contactará a los candidatos preseleccionados. El proceso de selección puede incluir entrevistas por teléfono o por otros medios de comunicación.

Los candidatos interesados pueden descargar la **Guía SOCIEUX+ para expertas/os movilizados e instituciones colaboradoras** disponible en www.socieux.eu.

7.3 Contratación de expertas/os públicos

Los expertos/as públicos pueden estar en activo o jubilados. También pueden ser movilizados los empleados jubilados de agencias internacionales especializadas o de agencias de cooperación, independientemente de que su antiguo empleador colabore con SOCIEUX+ en una acción concreta. Los expertos jubilados son considerados como expertos públicos a todos los efectos, prestaciones y compensaciones económicas previstas por SOCIEUX+.

Se podrá exigir a los candidatos preseleccionados que faciliten el contacto del empleador o la prueba de su capacidad para ser contratados directamente en virtud de su condición de funcionario o empleado público.

Varias opciones de contratación:

- Experto público francés en activo (Contratado por Expertise France)

Carta de contratación (+ Formulario de acumulación de actividades firmado por su superior jerárquico)

- Experto Público Español en activo

El experto público español será contratado por FIIAPP según sus normas internas.

- Experto Público UE (incluidos los expertos jubilados o privados franceses y españoles)

- Contrato de servicios directamente con el experto (+ Documento de autorización del empleador indicando las fechas de la actividad + un número de identificación fiscal (NIF) para poder emitir una factura; o

- Empresa intermediaria (umbrella company): destinado a aquellos expertos que no dispongan de un número de identificación fiscal que les permita facturar por los servicios prestados en su país, pero están autorizados a firmar contratos de trabajo temporales de acuerdo con la legislación local, o bien

- Contrato de servicios con la institución: expertos que no disponen de un número de identificación fiscal que les permita trabajar en su país y no pueden firmar un contrato de trabajo según la legislación local.

7.4 Compensación financiera

Los funcionarios contractuales o empleados en servicio activo o jubilados tienen derecho a una remuneración fija estándar de 350 euros por día hábil trabajado. Los honorarios de los consultores privados se negociarán de acuerdo con el número de años de experiencia pertinente y la escala estándar de SOCIEUX+.

Los expertas/os y expertos/os jubilados se asimilarán a los empleados públicos para todos los fines, ventajas sociales y compensaciones financieras proporcionados por SOCIEUX+.

Las regulaciones nacionales relativas a la remuneración e indemnización de los agentes públicos y funcionarios son aplicables y pueden limitar el pago de las indemnizaciones por parte de SOCIEUX+. La responsabilidad de la conformidad y la verificación recaerá en las personas y su institución de origen. El pago de impuestos sobre la renta u otros impuestos será responsabilidad exclusiva de los expertas/os movilizados y/o de su organización.

7.5 Gastos de viaje

Todos los costes de viaje para los expertos/os movilizados (públicos, privados o de instituciones internacionales) estarán cubiertos por SOCIEUX+ de acuerdo con la **Guía SOCIEUX+ para expertos/os movilizados e instituciones colaboradoras** (versión en la fecha de firma del contrato de experta/o).

8 COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD

SOCIEUX+ utilizará sus propios canales de comunicación, como el web, el boletín y otros medios para difundir información sobre la implementación y los resultados de las actividades. Para este fin, se esperan contribuciones de los expertos/os movilizados. También se solicitarán a los miembros del equipo de la misión pequeñas contribuciones, como la toma de fotografías, material gráfico o resúmenes breves.

Se organizará una breve conversación entre los expertos/os movilizados por SOCIEUX+ y el responsable de comunicación de SOCIEUX+ antes y después de la misión para identificar oportunidades y concretar estrategias de comunicación.

Para garantizar la visibilidad de SOCIEUX+ y la Unión Europea durante la acción, se utilizarán obligatoriamente los modelos de presentación (archivos de Microsoft Power Point) y el logotipo de SOCIEUX+.

En el marco de actividades específicas, podrán ponerse a disposición de los expertos/os algunos productos para aumentar la visibilidad, como folletos, memorias USB, cuadernos y bolígrafos, para su distribución sobre el terreno.

9 CÓDIGO DE CONDUCTA

Los expertos/os movilizados por SOCIEUX+ participarán en las actividades de cooperación técnica desde las etapas preparatorias hasta la producción de entregables. El equipo de SOCIEUX+ ayudará a los miembros del equipo de la misión apoyándolos y asesorándolos en la preparación de la documentación de información. El equipo de SOCIEUX+ recopilará comentarios de las instituciones asociadas y partes interesadas relevantes para garantizar que los informes de misión y sus recomendaciones se entreguen a las autoridades nacionales, las delegaciones de la UE en los países asociados y a DG INTPA.

Los expertos/os movilizados no representan a SOCIEUX+ ni a la UE. Las opiniones técnicas y recomendaciones expresadas son suyas. No expresarán opiniones negativas sobre la implementación o las acciones respaldadas por SOCIEUX+ a terceros. Sin embargo, deberán ser conscientes de los objetivos y el funcionamiento de SOCIEUX+, y promover sus servicios lo mejor que puedan y en la medida de lo posible.

Los expertos/os deberán llevar a cabo sus funciones en el país asociado de una manera que sea totalmente conforme y respetuosa con las instituciones locales, las políticas y los comportamientos culturales. Adoptarán un comportamiento apropiado respecto a sus homólogos locales.

10 ÍNDICE

1	Contexto	1
1.1	Información socioeconómica general	1
1.2	Situación del sector de intervención.....	1
1.3	Papel de la institución.....	3
2	Descripción de la acción	4
2.1	Objetivo principal	4
2.2	Objetivos específicos	4
2.3	Resultados esperados	4
2.4	Entregables finales esperados	4
3	Metodología	4
3.1	Metodología general (de la acción)	4
3.2	Actividades programadas (plan de trabajo de la acción)	5
3.3	Inclusión de temas transversales	5
4	descripción de la o las actividades.....	6
4.1.1	Actividad 3	6
4.2	Entregables esperados.....	8
4.2.1	Actividad 3	8
	Entregables previos a la misión	8
	Entregables finales	9
5	Informes y presentación de entregables	9
5.1	Formatos	9
5.2	Presentación y aprobación.....	10
5.2.1	Entregables previos a la misión	10
5.2.2	Entregables finales.....	10
6	Experiencia necesaria.....	10
6.1	Perfil de experiencia	10
6.2	Carga de trabajo.....	11
6.2.1	Actividad 3	11
7	Candidatos	12
7.1	Convocatoria de expertas/os	12
7.2	Selección de expertas/os.....	12
7.3	Contratación de expertas/os públicos.....	13
7.4	Compensación financiera.....	13
7.5	Gastos de viaje.....	13
8	Comunicación y visibilidad	14
9	Código de conducta	15
	Sobre SOCIEUX+	17

SOBRE SOCIEUX+

La Unión Europea (UE) fomenta y mantiene el diálogo sobre protección social y políticas de empleo inclusivas con la mayoría de países asociados. Este esfuerzo ha sido confirmado por la Comunicación de la Comisión Europea (CE) COM (2016) 740 final - "Propuesta para un nuevo consenso europeo en materia de desarrollo, titulado Nuestro mundo, nuestra dignidad, nuestro futuro". Muchas iniciativas importantes de cooperación en estas áreas están financiadas por instrumentos geográficos o temáticos de la UE en diferentes países. Estas iniciativas están muy estructuradas y responden a las necesidades a medio y largo plazo de los países asociados. Sin embargo, se necesitan medidas a corto plazo y cooperación entre pares para promover el desarrollo de sistemas de protección social y complementar la cooperación de la UE con países terceros.

SOCIEUX+ fue creado y financiado por la UE a través de la cofinanciación de Francia, España y Bélgica, así como los recursos gestionados por la Dirección General de Desarrollo y Cooperación de la Comisión Europea (EuropeAid). Este mecanismo de cooperación técnica lo implementa una asociación compuesta por agencias de cooperación al desarrollo de los Estados miembros: Expertise France (socio principal), la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), la Belgian International Cooperation on Social Protection (Cooperación Belga Internacional en Protección Social) (BELINCOSOC) y la Agencia Belga de Desarrollo (Enabel).

El objetivo general de SOCIEUX+ es ayudar a ampliar y mejorar el acceso a mejores oportunidades de empleo y a sistemas de protección social inclusivos en los países asociados. Su objetivo específico es aumentar las capacidades de los países asociados para mejorar el diseño, la gestión y la vigilancia de estrategias de empleo duraderas y eficaces, y sistemas de protección social, gracias al desarrollo de los conocimientos y asistencia técnica a corto plazo entre iguales.

SOCIEUX+ reconoce el impacto de la protección social y del empleo en la reducción de la pobreza y la vulnerabilidad. Apoya los esfuerzos de los Gobiernos asociados para promover los sistemas de empleo y protección social duraderos e inclusivos.

Este instrumento es una extensión de SOCIEUX (Social Protection EU Expertise in Development Cooperation), establecida en 2013.

Síguenos:

www.socieux.eu



www.twitter.com/socieuxplus



www.linkedin.com/in/socieux-plus



www.flickr.com/people/socieux



<http://goo.gl/qSByFu>

