**CONTRIBUCIÓN DEL MECANISMO INDEPENDIENTE ENCARGADO DE PROMOVER, PROTEGER Y SUPERVISAR LA APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE PERÚ AL PROYECTO DE OBSERVACIÓN GENERAL SOBRE EL DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRABAJAR Y AL EMPLEO**

El Mecanismo Independiente encargado de promover, proteger y supervisar la aplicación en el Estado peruano de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (MICDPD) de la Defensoría del Pueblo de Perú se presenta en atención al artículo 86° de la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y el artículo 162° de la Constitución Política del Perú.

Consideramos importante que la Observación remarque:

1. Que las políticas nacionales, transversales a la educación superior, tomen en cuenta a la población con discapacidad y brinden elementos para una orientación técnica y vocacional adecuada, así como para una formación profesional que amplíe las posibilidades de colocación de esta población, las cuales sólo podrán hacerse efectivas con el compromiso permanente de las autoridades de los tres niveles de gobierno nacional, así como con una legislación nacional alineada con la Convención.
2. Que la Observación General desarrolle las medidas afirmativas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad alejadas del enfoque médico, que considera solo la gravedad de la diversidad funcional, con el fin de evitar políticas de promoción de empleo distantes al modelo social de discapacidad adoptado por la CDPD. Asimismo, que se considere a los familiares de las personas con discapacidad, especialmente a aquellos que se encuentran a cargo del cuidado personal.
3. Alentar a los Estados partes para implementen concursos *inter pares* para promover la inclusión laboral de estas personas. Las convocatorias públicas dirigidas para personas con discapacidad deben buscar promover la inclusión laboral en el sector público de estas personas, y bajo ningún supuesto deben constituir impedimentos para que estas personas puedan presentarse en los demás concursos públicos convocados por las entidades públicas.
4. Los familiares que brindan apoyo y respaldo a personas con discapacidad –en general y, en particular, a aquellas que requieren de apoyos intensos– deben acceder a los ajustes razonables en el trabajo y empleo; la denegación de ajustes razonables a los familiares de las personas con discapacidad debe ser considerada como una forma de discriminación por motivos de discapacidad.
5. Que los Estados partes establezcan servicios y medidas que faciliten el cumplimiento de la cuota de empleo como brindar asesoramiento a la entidades públicas y privadas para la identificación y adaptación de puestos de trabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Brindar asesoramiento para la elaboración de las convocatorias y los términos de referencia, tomando en cuenta las exigencias esenciales para el desempeño del puesto y evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que pueda perjudicar a las personas con discapacidad. Garantizar la accesibilidad en la información y comunicación de las convocatorias de empleos, a fin de que las personas con discapacidad puedan tomar conocimiento de las ofertas de empleo. Los plazos para esta comunicación deben ser razonables a fin de garantizar que las personas con discapacidad puedan postular a las vacantes ofertadas.
6. Que los Estados partes, puedan ampliar las formas de acreditar la discapacidad, incluso con la presentación de una declaración jurada, a fin de no excluir a estas personas del beneficio de programas o políticas de acción afirmativa implementadas por los Estados partes.