

## Documento preliminar- Resultado de la socialización en el marco de la Mesa de Inclusión Laboral – Julio de 2015.

### **DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES PARA CONCURSOS DIRIGIDOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD)**

---

- ✓ El proceso inicial de los concursos no presenta diferencias con el Reglamento General de Selección de Personas para el Ingreso y Promoción en la Función Pública, Decreto 3857/2015.
- ✓ El Decreto 6369/2011 no establece plazos, pero las etapas de los concursos para PCD deben regirse según el reglamento general de Selección, Decreto 3857/2015.
- ✓ La SFP y organizaciones que trabajan con Personas con Discapacidad, se desenvuelven como Veedores del Proceso.
- ✓ Se recomienda que se incluyan entre los días de publicación nacional 5 días hábiles para la recepción de postulaciones, teniendo en cuenta que el Decreto 6369/2011 establece 10 días hábiles de publicación nacional del llamado a concurso. (El Derecho mencionado reglamenta la Ley N° 2479/04 - Obligatoriedad de inclusión de PcD en las instituciones públicas y la Ley N° 3585/08).
- ✓ Se recuerda que debe cumplirse el plazo de 30 días hábiles para la conclusión de los concursos, según el Decreto 3857/2015.
- ✓ Todos los concursos para PCD deben realizarse con la modalidad de selección “Por Terna”, conformadas entre las personas que obtuvieron mayores puntajes, siempre que superen a los mínimos requeridos. La Máxima Autoridad Institucional entrevistará a estos candidatos para la adjudicación del puesto, independientemente del orden de méritos (puntajes obtenidos).
- ✓ Los llamados deberán estar dirigidos a todas las Personas con Discapacidad y no estarán limitadas a subgrupos específicos según el tipo de discapacidad. El mecanismo de selección establecido en las Bases y Condiciones precisará cuáles son las personas más aptas para cada puesto según las características de las actividades a realizar.
- ✓ La SFP insta a las instituciones a verificar la actualización o validez de la Certificación del 33% de Discapacidad en el momento de recibir las carpetas de postulación. Posteriormente, se debe dar oportunidad de realizar el procedimiento de actualización del documento para volver a presentar la postulación.
- ✓ En la etapa de Evaluación, durante la revisión de documentos, se debe verificar el tipo de discapacidad de los postulantes Admitidos al Concurso. De acuerdo a esta información se debe prever la solicitud de intérpretes (lenguas de señas) o

## Documento preliminar- Resultado de la socialización en el marco de la Mesa de Inclusión Laboral – Julio de 2015.

herramientas de comunicación para el momento de la aplicación de evaluaciones. (Observación: La SFP y organizaciones del ámbito de los derechos de las PcD cuentan con herramientas disponibles).

- ✓ Para evaluaciones de conocimiento, la SFP sugiere el rol play (simulación de la actividad), en casos pertinentes (Ej. Puesto de telefonista). Observación: Hay casos que requieren la aplicación y evaluación de conocimientos (Ejemplo: puestos técnicos).
- ✓ Se recomienda que la entrevista con la Máxima Autoridad Institucional se realice el mismo día de la aplicación de evaluaciones.
- ✓ Cada institución definirá si la entrevista con los postulantes ternados será con la Máxima Autoridad Institucional o con un funcionario que lo represente.
- ✓ Los reclamos de postulantes deberán dirigirse a la Comisión de Selección, la cual se constituye como instancia administrativa única de ejecución y responsable directo del proceso de selección.
- ✓ Se debe tener en cuenta que los concursos de inclusión laboral de PCD no cuentan con etapa de Tachas y Reclamos, por lo cual la SFP insta a las instituciones públicas a cumplir con el marco normativo de concursos y respetar los derechos y necesidades de las PCD durante el proceso.

### **CRITERIOS PARA LLAMAR A CONCURSO:**

---

- ✓ La institución que realiza el llamado debe analizar la accesibilidad de su infraestructura o edilicia, en concordancia con las normas nacionales establecidos e insertos como guía en el Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública. “De acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ratificada por Paraguay), la accesibilidad hace referencia a que no existan obstáculos ni barreras en el acceso a los espacios físicos y virtuales. Por tanto, conllevan ajustes en las estructuras edilicias como en la provisión de servicios”.
- ✓ El perfil del puesto debe especificar las condiciones del puesto, respecto al nivel de acceso a la infraestructura.
- ✓ La SFP realiza la homologación de perfiles de acuerdo a: 1) los requisitos del puesto 2) Realidad de infraestructura de la Institución, tanto actual como presupuestaria 3) Planificación de adaptaciones en infraestructura.
- ✓ Se deberá definir para los requerimientos del puesto de trabajo.

## Documento preliminar- Resultado de la socialización en el marco de la Mesa de Inclusión Laboral – Julio de 2015.

- ✓ La SFP, en su calidad de ente normativo y de asesoría técnica, podrá acompañar a la Comisión de Selección de los concursos durante los Procesos de Evaluación. Algunos referentes de Organizaciones de la Sociedad Civil, que trabajan en pro de los Derechos de las Personas con Discapacidad La Fundación Saraki también ha ofrecido su apoyo, en casos necesarios. Ambas instituciones pueden participar de la Apertura de Sobres, para la determinación de las Listas de Admitidos y No Admitidos a los concursos.
- ✓ Para facilitar los procesos evaluativos, la SFP pone a disposición de los OEE la remisión de modelos orientadores de:
  - Evaluación de Conocimientos (el cual deberán adecuar y debe contemplar calificación máxima de 30 puntos).
  - Entrevistas (adecuar de acuerdo a los modelos y debe contemplar calificación máxima de 20 Puntos).

### OBSERVACIONES

- Ante la necesidad de contar con Intérprete en Lengua de Señas, en el marco de los Concursos para PcD, y atendiendo que no siempre se cuenta con la disponibilidad de los Interpretes de la instancia interinstitucional; la MESA DE INCLUSIÓN LABORAL invita a la instituciones a contemplar mecanismos administrativos/financieros que propicien su inclusión en la planificación de la nómina de personal o de gastos o servicios contratados por parte de los Intérpretes (lengua de Señas).
- En colaboración con la SFP, la SENADIS, la Fundación Saraki, la Fundación Solidaridad y otras organizaciones que trabajan en el ámbito de los derechos de las PCD ofrecen asesoramiento en la sensibilización de funcionarios de las instituciones donde se realizará la inclusión laboral, para facilitar los procesos.

### LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEBEN SABER

- Los puestos para PCD deben ser concursados de acuerdo a lo establecido en la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Paraguay, que establece “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás”. La Ley 1626 establece que el sistema de selección para el ingreso y promoción en la función pública será el de “concurso público de oposición” (art. 15) y que “la discapacidad física no será impedimento para el ingreso” (art. 23).

## Documento preliminar- Resultado de la socialización en el marco de la Mesa de Inclusión Laboral – Julio de 2015.

- Los postulantes a concurso deberán contar con el Certificado de Discapacidad vigente, expedido por la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS).
- Organizaciones del ámbito de derechos de PcD (como Fundación Saraki, Fundación Solidaridad) ofrecen asesoramiento a postulantes para la presentación documental.

### **PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE PARAGUAY**

---

- La Secretaría de la Función Pública (SFP) insta a las Instituciones Públicas a aplicar el Instrumento de Medición del Grado de Implementación del Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay 2011-2014, para lo cual deberán manifestar interés ante la SFP, y que permite a los OEE el diagnóstico situacional de sus políticas institucionales respecto a la igualdad, inclusión y no discriminación, tanto en la gestión interna como en la prestación de sus servicios. Este valioso instrumento, fue elaborado con apoyo del Programa de Democracia y Gobernabilidad de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) implementado por el Centro de Estudios Sociales y Ambientales (CEAMSO).