

Secretaría de la Función Pública

**Institución:**

**“PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**

****

Especifique los años que demandará para que el OEE cumpla con al menos el 5% requerido

**JUSTIFICACIÓN**

Se reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debido a la actitud e infraestructura del entorno, que evitan su participación plena y en igualdad de condiciones, en la sociedad.

Las personas con discapacidad, al igual que todas las personas, son titulares de derechos, por ello la forma de abordar la discapacidad sigue el enfoque de derechos humanos, que tiene como base la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, que forma parte del Derecho Positivo Paraguayo, aprobada y ratificada por Paraguay mediante la Ley Nº 3540/08.

La Convención constituye un marco normativo e ideológico que permite trasladar los derechos reconocidos internacionalmente a ámbitos concretos, identificar los medios para eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad, logrando así el reconocimiento integral y el pleno ejercicio de todos sus derechos, en igualdad de oportunidades en las distintas esferas de la vida en sociedad.

A partir del año 2004, nuestro país cuenta con la Ley N° 2479, que establece la obligatoriedad de incorporar laboralmente a personas con discapacidad (PcD) en las instituciones públicas. Ésta fue modificada por la Ley 3585/08 que dispone la incorporación en su plantel a personas con discapacidad (PcD) en un mínimo de 5 % del total de funcionarios y funcionarias de cada Institución. Vale recordar que en virtud a la vigencia de estas normativas, a las PcD se deberán asignar funciones específicas acorde a su capacidad e idoneidad, percibirán los mismos salarios y gozarán de los mismos beneficios que por idéntica función corresponda a los funcionarios sin discapacidad y estarán sujetos al mismo régimen jubilatorio; igualmente refiere que la Secretaría de la Función Pública será la responsable de hacer cumplir lo establecido en dichas Leyes y que el alcance de las mismas refiere a todos los organismos y entidades del Estado, gobernaciones y municipalidades, así como las personas jurídicas de derecho privado con mayoría accionaria del Estado. Igualmente que la Secretaría de la Función Pública (SFP), por mandato de la Ley Nº 1626/00 “De la Función Pública”, artículo 96, es la instancia referente en formulación de políticas de recursos humanos del sector público.

El Decreto Nº 6369/11 que reglamenta la Ley Nº 2479/04 y su modificatoria Ley Nº 3585/08, determina que las entidades estatales deben reservar un porcentaje de sus cargos vacantes, o en caso de que no lo dispongan, realizar las previsiones presupuestarias para la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD’s) y establecer procedimientos para los concursos públicos de oposición. Igualmente establece que los OEE deberán remitir a la SFP un Plan y Cronograma de incorporación progresiva de personas con discapacidad a su plantel de funcionarios, para su homologación y registro. El Plan y el cronograma deberán contemplar el cumplimiento inmediato o progresivo del porcentaje no menor al 5% del total de funcionarios de la respectiva institución, según lo establecido en la Ley Nº 3585/08, así como el cronograma de cumplimiento de las metas indicadas.

Este instrumento pretende ser una Guía referencial para las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas o Recursos Humanos (UGDP/RRHH), que les oriente en la elaboración de sus Planes y cronogramas de inclusión efectiva de personas con discapacidad.

**¿Qué debe contener el Plan?**

Atendiendo criterios técnicos identificados, se sugiere que incluya básicamente los siguientes componentes, pudiendo cada OEE adecuar su propio Plan armonizados a la misión, principios, valores y procesos institucionales:

* Fundamentación. Todo plan ha de asentarse en determinados principios y valores, coherentes con los definidos por la entidad que lo impulsa. La fundamentación tiene como objetivo justificar el porqué de la elaboración del Plan de Inclusión.
* Normativas institucionales, reglamentaciones internas y demás normativas pertinentes.
* Cumplimiento de la cuota del 5%. Situación Institucional, referente a la inclusión de PcD´s, cantidad que requiere incorporar, de acuerdo al total de funcionarios, programación del proceso de incorporación atendiendo vigencia del Plan, y la metodología de incorporación.
  + Accesibilidad Física (infraestructura y equipamiento). Identificación de necesidades de adecuación de la infraestructura edilicia, sanitarios, rampas, software, entre otros en materia de accesibilidad y seguridad laboral
* Otras acciones relacionadas a la Gestión y Desarrollo de Personas:
* Evaluación de desempeño, adecuando los instrumentos de acuerdo al tipo de discapacidad, enfatizando la necesidad de conectar los resultados y recomendaciones que arroje con los Planes de Capacitación, ajustes razonables y/o movilidad interna. Recordar que las PcD incluidas en la función pública, se encuentran en igualdad de condiciones y regidas por las mismas normativas establecidas para todos los funcionarios, es decir que adquieren los mismos derechos y se someten a iguales obligaciones que otro servidor público sin discapacidad.
* Actividades de Socialización y Capacitación en materia de Trato Adecuado a PcD, Derechos Humanos, no solo dirigido a las PcD sino a todo el funcionariado. Es importante mencionar que las principales barreras frente a la discapacidad surgen de las creencias, prejuicios, estereotipos, actitudes y prácticas discriminatorias, por ende, son generadoras de exclusión social. Para que haya un cambio de actitud se deberán definir actividades de sensibilización y concienciación sobre discapacidad, debiendo estar acompañadas por los funcionarios con discapacidad del OEE, atendiendo el lema, “Nada para nosotros, sin nosotros”.
* Articulación interinstitucional a través de convenios/acuerdos/alianzas estratégicas con organismos o entidades del Estado u organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan con y para personas con discapacidad (OSC-PcD). Es importante recordar que las OSC-PcD son especialistas en la discapacidad a la que representa, por tanto, trabajar mancomunadamente permitirá que las acciones desarrolladas hacia el sector sean más pertinentes, siempre que éstas no colisionen con las normativas de cada OEE.

A continuación, presentamos un **MODELO de Plan y Cronograma de Inclusión de personas con discapacidad.**

**FUNDAMENTACIÓN**

El Plan de Inclusión de Personas con Discapacidad es un procedimiento por el cual se establecen las acciones y el cronograma para el cumplimiento efectivo del 5%. El objetivo es dar cumplimiento al mandato legal, además de revisar compromisos referidos a las mismas, nos asegura el conocimiento de las acciones y procedimientos, “ruta”, de intervención a partir de lo que señala el Decreto Nº 6369/2011.

Asimismo, es necesidad institucional, atendiendo que posibilita la identificación de demandas específicas de cada Unidad o Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas/Recursos Humanos, considerando que contar con un Plan de Inclusión, conlleva necesariamente un diagnóstico de necesidades y demandas de personas.

Igualmente, responde a una demanda social, para asegurar coherencia, racionalidad y sostenibilidad de las líneas de la política de empleo para personas con discapacidad, con la construcción de una sociedad inclusiva y sin ningún tipo de discriminación. Promueve el empleo público de calidad y la revisión de indicadores de calidad de apoyo/s y ayuda/s (si existieren), recomendación de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (PcD´s), en cuanto a incorporación de ajustes, apoyos necesarios, entre otras medidas favorecedoras a la inclusión.

La institución \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ha sido constituida por ley Nº \_\_\_\_\_\_\_de fecha \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

En esta sección, se sugiere hacer referencia a la institución recurrente (como la visión estratégica del OEE), agregando la información que sea requerida para vincular el plan propuesto con la misión legalmente asignada, valores, procesos, servicios prestados y otros planes institucionales.

**MARCO LEGAL**

• Constitución Nacional de la República del Paraguay

• Ley Nº 3540/08 “Que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”

• Ley Nº 2479/04 “Que Establece la Obligatoriedad de la Incorporación de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas”

• Ley Nº 3585/08 “Que modifica los artículos 1°, 4° y 6° de la Ley N° 2479/04”

• Ley Nº 1626/00 “De la Función Pública”

• Ley N° xxxxx/xx “Que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio XXXX”

• Decreto Nº 6369/11 “Por el cual se Reglamenta la Ley N° 2479/04 y la Ley N° 3585/08, y por el cual se determinan los Procedimientos y Mecanismos para el Ejercicio de las Funciones y Atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al Cumplimiento de dichas leyes”.

• Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

• Ley/Decreto/Carta Orgánica XXXX de la institución

**CONCEPTOS**

***Personas con Discapacidad (PcD)***: 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 en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo de las NNUU)

***Discriminación por motivos de discapacidad***:, constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

***Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (PcD)***: Es la medida afirmativa que implementa un Estado para brindar oportunidades laborales en condiciones dignas para que una persona con discapacidad desarrolle sus potencialidades.

***Barreras***: son aquellos impedimentos u obstáculos físicos que limitan o impiden la libertad de movimientos y autonomía de las personas.

***Accesibilidad***: es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas. Es indispensable e imprescindible, ya que se trata de una condición necesaria para la participación de todas las personas independientemente de las posibles limitaciones funcionales que puedan tener. Para promover la accesibilidad se hace uso de ciertas facilidades (Ayudas técnicas) que ayudan a salvar los obstáculos o [barreras de accesibilidad](http://es.wikipedia.org/wiki/Barreras_de_accesibilidad) del entorno, consiguiendo que las PcD’s realicen la misma acción que pudiera llevar a cabo una persona sin ningún tipo de discapacidad.

***Ajustes razonables***: Son las modificaciones y adaptaciones que necesitan hacer las instituciones, en casos particulares, para garantizar que las personas con discapacidad gocen y ejerzan todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, siempre que no impongan una carga desproporcionada o indebida.

***Ayudas técnicas***: constituyen los instrumentos, dispositivos o herramientas que permiten a las personas que presentan una discapacidad temporal o permanente, realizar actividades que no podrían realizar o que requerirían de un mayor esfuerzo si no contaran con dicha ayuda, o permita du desplazamiento y movilidad.

***Diseño universal***: es el diseño de “productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación específica ni diseño especializado”. El diseño universal no excluye las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando sean necesarias.

***Acoso Laboral o Mobbing:*** Es una forma de violencia laboral que implica una situación repetida y mantenida en el tiempo, caracterizada por una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud.

***Acoso Sexual:*** Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo.

*(Definiciones según la Resolución Nº 472, por la cual se reglamenta el Procedimiento de inspección de seguridad y salud en el trabajo y se sanciona la violencia laboral, el mobbing o acoso laboral y el acoso sexual en los lugares y dependencias del Estado. 2012. Poder Ejecutivo. Ministerio de Justicia y Trabajo).*

**SITUACIÓN INSTITUCIONAL**

**A modo de Ejemplo**

La institución cuenta con:

* Cantidad de Funcionarios Permanentes: 100
* Cantidad de Funcionarios Contratados: 41
* Cantidad de Miembros del Consejo: 4
* Total de Funcionarios: 145 x 0.05 =7,25= 8[[1]](#footnote-1) PcD (5%)
* Cantidad de PcD con que cuenta: 2
* Falta incorporar PcD: 6

Ante lo expuesto en el párrafo anterior, y atendiendo las normas legales vigentes, se planifica la incorporación de:

|  |  |
| --- | --- |
| * **Año: 2018** | 2 PcD |
| * **Año: 2019** | *2 PcD* |
| * **Año 2020** | *2 PcD* |

Los Concursos Públicos serán abiertos para Personas con Discapacidad (PcD’s), conforme al cumplimiento de las condiciones establecidas en el perfil del cargo.

**OBJETIVO GENERAL**

Dar cumplimiento a las Leyes N° 2479/04 y la Ley N° 3585/08, gestionando la incorporación, permanencia y promoción de personas con discapacidad, generar oportunidades de capacitación constante a todo el funcionariado público en Derechos Humanos, desarrollo profesional de las PcD, apostando a una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones y sin discriminación.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

* Inclusión gradual de Personas con Discapacidad en la institución
* Plan de Capacitación
* Evaluación del desempeño
* Accesibilidad Física
* Articulación Interinstitucional/intersectorial

**DETERMINACION DE ACCIONES**

| **Objetivos Específicos** | **Acciones** |
| --- | --- |
| **1. Inclusión gradual de Personas con Discapacidad en la institución** | * 1. Diagnóstico de necesidades de dotación de personas e identificación de puestos de trabajo a ser destinado a PcD. |
| * 1. Identificación de vacancias para cubrir necesidades de personal. Previsiones presupuestarias y trámites administrativos. |
| * 1. Definición de Perfiles de Puesto para llamados a concursos, de acuerdo al puesto de trabajo. Gestión para su homologación/publicación/Inicio del llamado público nacional/Desarrollo de Concursos. |
| * 1. Procesos de Inducción a nuevos servidores públicos. Reinducción a servidores públicos ya incorporados anteriormente. |
| * 1. Censo interno para identificar PcD/Gestión de Certificación de Discapacidad en la SENADIS (siempre que se cuente con el consentimiento del servidor público)/Incremento de PcD a ser visualizada en datos.sfp.gov.py (con base en los reportes de Altas y Bajas de los OEE). |
| **2. Plan de Capacitación** | * 1. Identificación de necesidades de Capacitación/Temas a ser abordados/Gestión de Capacitación con otras instituciones u Organizaciones OSC PcD/Presupuesto institucional. |
| * 1. Desarrollo de acciones con miras a la sensibilización, concienciación de forma periódica y sistemática, dirigidas a todo el funcionariado público. |
| * 1. Fomento del papel activo de las personas con discapacidad en las propias acciones de capacitación y sensibilización. |
| * 1. Gestión de sistemas de información y comunicación accesible/Uso de diferentes canales de comunicación. |
| * 1. Elaboración y difusión de material informativo accesible (dípticos, trípticos, hojas informativas, guías informativas) sobre las funciones que debe desarrollar las PcD, u otros temas. |
| **3. Evaluación del desempeño** | * 1. Revisión del instrumento de evaluación del desempeño, en casos de necesidad, ajustar según tipo de discapacidad. |
| * 1. Aplicación del instrumento de evaluación, contemplando los ajustes necesarios, según tipo de discapacidad. |
| * 1. Retroalimentación sobre los resultados de la evaluación a los servidores públicos. |
| * 1. Identificación de acciones de mejora con base en los resultados de las evaluaciones. |
| **4. Accesibilidad Física** | * 1. Diagnóstico de necesidades de adecuación de la infraestructura de accesibilidad en la institución (para esta actividad se podrá recurrir al Comité Técnico de Accesibilidad del INTN). |
| * 1. Identificación de Presupuesto institucional para incorporación gradual de adecuaciones. Elaboración de un Plan y directrices que fije estándares de accesibilidad y seguridad laboral. |
| * 1. Incorporación gradual de adecuaciones de accesibilidad (Señalizaciones, sanitarios accesibles, rampas, antideslizantes en escaleras, dispositivos de emergencia visual, luminosos y acústicos, entre otros). |
| **5. Articulación Interinstitucional** | * 1. Promoción de convenios/acuerdos de colaboración con entidades (públicas y privadas) y organizaciones de la sociedad civil que trabajan con y para personas con discapacidad, para la implementación y desarrollo conjunto de proyectos e iniciativas que tengan por finalidad el fomento de la participación social de este colectivo. |
| * 1. Promoción del intercambio de experiencias y conocimientos, la reflexión sobre buenas prácticas y otros temas de actualidad en el mundo de la discapacidad entre profesionales de las entidades y organizaciones de la sociedad civil. |
| * 1. Firmas de Acuerdos/Convenios/alianzas estratégicas. |

**Dependencias vinculadas o responsables (sugerencia no limitante)**

* Administración y Finanzas
* Coordinación/Planificación/Gabinete/o de Definición Estratégica Institucional
* Gestión de Personas/Recursos Humanos/o Equivalente
* Unidad Operativa de Contrataciones
* Desarrollo o Bienestar del Personal
* Servicios Generales o Mantenimiento

| **CRONOGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES Y RESPONSABLES** | | | **Cronograma de cumplimiento (En años - meses )** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objetivos Específicos** | **Acciones** | **Responsables** |  |  |  |  |  |
| **1. Inclusión gradual de Personas con Discapacidad en la institución** | * 1. Diagnóstico de necesidades de dotación de personas e identificación de puestos de trabajo a ser destinado a PcD. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Identificación de vacancias para cubrir necesidades de personal. Previsiones presupuestarias y trámites administrativos. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Definición de Perfiles de Puesto para llamados a concursos, de acuerdo al puesto de trabajo. Gestión para su homologación/publicación/Inicio del llamado público nacional/Desarrollo de Concursos. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Procesos de Inducción a nuevos servidores públicos. Reinducción a servidores públicos ya incorporados anteriormente. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Censo interno para identificar PcD/Gestión de Certificación de Discapacidad en la SENADIS (siempre que se cuente con el consentimiento del servidor público)/Incremento de PcD a ser visualizada en datos.sfp.gov.py (con base en los reportes de Altas y Bajas de los OEE). |  |  |  |  |  |  |
| **2. Plan de Capacitación** | * 1. Identificación de necesidades de Capacitación/Temas a ser abordados/Gestión de Capacitación con otras instituciones u Organizaciones OSC PcD/Presupuesto institucional. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Desarrollo de acciones con miras a la sensibilización, concienciación de forma periódica y sistemática, dirigidas a todo el funcionariado público. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Fomento del papel activo de las personas con discapacidad en las propias acciones de capacitación y sensibilización. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Gestión de sistemas de información y comunicación accesible/Uso de diferentes canales de comunicación. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Elaboración y difusión de material informativo accesible (dípticos, trípticos, hojas informativas, guías informativas) sobre las funciones que debe desarrollar las PcD, u otros temas. |  |  |  |  |  |  |
| **3. Evaluación del desempeño** | * 1. Revisión del instrumento de evaluación del desempeño, en casos de necesidad, ajustar según tipo de discapacidad. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Aplicación del instrumento de evaluación contemplando los ajustes necesarios, según tipo de discapacidad. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Retroalimentación sobre los resultados de la evaluación a los servidores públicos. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Identificación de acciones de mejora con base en los resultados de las evaluaciones. |  |  |  |  |  |  |
| **4. Accesibilidad Física** | * 1. Diagnóstico de necesidades de adecuación de la infraestructura de accesibilidad en la institución. (para esta actividad se podrá recurrir al Comité Técnico de Accesibilidad del INTN) |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Identificación de Presupuesto institucional para incorporación gradual de adecuaciones. Elaboración de un Plan y directrices que fije estándares de accesibilidad y seguridad laboral. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Incorporación gradual de adecuaciones de accesibilidad (Señalizaciones, sanitarios accesibles, rampas, antideslizantes en escaleras, dispositivos de emergencia visual, luminosos y acústicos, entre otros). |  |  |  |  |  |  |
| **5. Articulación Interinstitucional** | * 1. Promoción de convenios/acuerdos de colaboración con entidades (públicas y privadas) y organizaciones de la sociedad civil que trabajan con y para personas con discapacidad, para la implementación y desarrollo conjunto de proyectos e iniciativas que tengan por finalidad el fomento de la participación social de este colectivo. |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Promoción del intercambio de experiencias y conocimientos, la reflexión sobre buenas prácticas y otros temas de actualidad en el mundo de la discapacidad entre profesionales de las entidades y organizaciones |  |  |  |  |  |  |
| * 1. Firmas de Acuerdos/Convenios/alianzas estratégicas. |  |  |  |  |  |  |

1. El redondeo se realiza en sentido favorable a las personas con discapacidad, por lo que se redondea hacia el número mayor. [↑](#footnote-ref-1)