

Guía breve para la implementación del Programa de Empleo de Personas con Discapacidad

Versión abreviada del Manual para
la implementación del Programa de
Empleo de Personas con Discapacidad

Abril 2013



SECRETARÍA
DE LA FUNCIÓN
PÚBLICA



PRESIDENCIA
DE LA REPÚBLICA
DEL PARAGUAY

CONSTRUYENDO UN ESTADO INCLUSIVO

Un Estado inclusivo es aquél que genera las condiciones para que todas las personas tengan igualdad de oportunidades. En el caso que nos ocupa, hablamos de igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad (PcD) puedan acceder al empleo y a la función pública.

Para lograr ese objetivo, y como parte de la finalidad de fortalecer el funcionamiento eficiente y transparente de las instituciones del Estado, la Secretaría de la Función Pública (SFP) ha encarado un proceso integral de reforma del servicio civil en el Paraguay, generando una serie de herramientas que permiten la implementación de nuevas políticas de gestión de personas al interior de la administración pública. Parte de este proceso de fortalecimiento de un sistema público inclusivo es el Programa de Empleo de Personas con Discapacidad (EPD), que implica el desarrollo y aplicación de herramientas para el acceso de las PcD en igualdad de oportunidades, en concordancia con el Decreto 6.369/2011 “*Por el cual se reglamenta la Ley N° 2479/04 “Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas”, y la Ley N° 3585/08 “Que modifica los artículos 1°, 4° y 6° de la Ley N° 2479/04”, 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*”.

La gran innovación para hacer efectiva la inclusión de PcD al empleo público ha sido el concepto de **capacidad requerida** en la elaboración del perfil de los puestos. Esto significa identificar con claridad cuáles son realmente las capacidades que un determinado puesto requiere de la persona, sin sumar capacidades que no son indispensables para desempeñar dicho cargo. Este proceso se ha inspirado en el marco teórico del Método Estrella¹, el cual se fundamenta en el estudio de las capacidades, destrezas, conocimientos y hábitos operativos que posibilitan que la PcD acceda al empleo, y desecha el tradicional énfasis que se ha puesto en los problemas y limitaciones de las PcD para la inclusión laboral.

El mismo enfoque lleva a realizar los ajustes necesarios para garantizar la igualdad, equidad y no discriminación, al plantear que son las instituciones las que deben adaptar los puestos de trabajo a las personas y no al revés. En la práctica, esto significa que, una vez definido el perfil del puesto (las capacidades requeridas para desempeñarlo con eficacia) y accedido la persona a dicho puesto, la institución debe adaptarse de tal modo que ella no encuentre barreras para desarrollar su tarea.

La inclusión plena de las PcD al empleo en las entidades públicas depende en gran medida del desarrollo de acciones de adaptación, inclusión y capacitación en función de los requerimientos del puesto y las capacidades de cada persona.

Esta *Guía breve para la implementación del Programa de Empleo de Personas con Discapacidad* da cuenta de los conceptos básicos para comprender qué significa la inclusión de PcD en el empleo público, informa brevemente acerca de dos de las tres fases, etapas y pasos que comprende el Programa de EPD (una de las fases se encuentra ya abordada en el Manual y la Guía Breve para la Concursabilidad)

Para profundizar contenidos, se puede consultar el **Manual para la implementación del Programa de Empleo de Personas con Discapacidad**, elaborado por la SFP.

¹ Es el Método de Valoración, Orientación e Inserción Laboral diseñado por el Instituto Nacional de Empleo y el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de España.

MARCO CONCEPTUAL

Llegar a la meta de un Estado que incluya sin discriminaciones implica que los equipos institucionales que conforman los organismos públicos deben conocer y comprender los conceptos que guían los procesos de inclusión. Solo así las acciones que buscan la igualdad, la equidad y el mejoramiento del funcionamiento de las instituciones se orientarán en la dirección correcta.

Los conceptos que aquí se exponen se sustentan en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En casos de transcripción textual, los textos están entre comillas.

¿Qué se entiende por *discapacidad*?

Discapacidad es 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”.

¿Quiénes son las *personas con discapacidad o PcD*?

Son “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”.

¿En qué consiste la *discriminación por motivos de discapacidad*?

Consiste en “cualquier distinción, exclusión o restricción de personas con discapacidad, que tenga la intención o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.

¿Qué son los *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 libertades fundamentales, siempre que no impongan una carga desproporcionada o indebida.

¿Los ajustes necesarios son lo mismo que las *ayudas técnicas*?

No. Las 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.

¿A qué se denomina *diseño universal*?

Al 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.

TABLA DE INSUMOS E INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA CADA FASE Y ETAPA DEL PROGRAMA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*

Fase	Etapas	Insumos	Instrumentos
1: Homologación de plantas de cargos reservada para PcD	Primera: Registro de homologación de plantas	<ul style="list-style-type: none"> - Normativa (Ley 3585/08) - Información institucional 	Registro de homologación de plantas
2: Cobertura de puestos con PcD	Según lo previsto en el Manual para la Concur-sabilidad	Según lo previsto en el Manual para la Concur-sabilidad	Según lo previsto en el Manual para la Concur-sabilidad
3: Implementación de planes de AIC	Primera: Elaboración del plan de adaptación del puesto y su contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de homologación de plantas - Información sobre los requerimientos del cargo - Información sobre las capacidades de la persona en relación al cargo 	Instrumento 1: Identificación del puesto a ocupar Instrumento 2: Identificación de la persona y del responsable del plan Instrumento 3: Adaptación del puesto y su contexto 3.1: Análisis de requerimientos de capacidades 3.2: Análisis del riesgo
	Segunda: Elaboración del plan de inclusión y capacitación de la persona	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento 3: Adaptación del puesto y su contexto 3.1: Análisis de requerimientos de capacidades 3.2: Análisis del riesgo 	Instrumento 4: Acciones de inclusión y capacitación.
	Tercera: Rendición de cuentas del plan AIC	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento 3: Adaptación del puesto y su contexto (columnas “Planificación”) 3.1: Análisis de requerimientos de capacidades 3.2: Análisis del riesgo - Instrumento 4: Acciones de inclusión y capacitación (columnas “Planificación”) 	Instrumento 3: Adaptación del puesto y su contexto (columna “Informe de rendición de cuentas”) 3.1: Análisis de requerimientos de capacidades 3.2: Análisis del riesgo Instrumento 4: Acciones de inclusión y capacitación (columnas “Informe de rendición de cuentas”)
	Cuarta: Evaluación del plan AIC	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de rendición de cuentas del plan de adaptación del puesto y su contexto - Informe de rendición de cuentas de las acciones de inclusión y capacitación 	Instrumento 3: Adaptación del puesto y su contexto (columna “Evaluación de cumplimiento”) 3.1: Análisis de requerimientos de capacidades 3.2: Análisis del riesgo Instrumento 4: Acciones de inclusión y capacitación (columnas “Evaluación de cumplimiento”)
	Quinta: Evaluación de cumplimiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de adaptación del puesto - Plan de inclusión y capacitación - Informe de evaluación de cumplimiento del plan AIC 	Evaluación cumplimiento institucional de planes AIC

* Disponibles en el Anexo del *Manual para la implementación del Programa de Empleo de Personas con Discapacidad*.

LAS FASES DEL PROGRAMA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Llevar adelante el Programa de Empleo de Personas con Discapacidad implica desarrollar tres fases. La primera es la *homologación de plantas de cargos reservada para PcD*, según lo establecido por la Ley 3585/08. La homologación de plantas se constituye en la fase del *cumplimiento formal* de la ley.

La segunda fase consiste en la cobertura de puestos con PcD, que constituye el *cumplimiento efectivo* de dicha ley. La tercera fase consiste en la *implementación de planes de Adaptación, Inclusión y Capacitación (AIC)* en los ingresos, lo que representa el *cumplimiento efectivo del Régimen General de la Función Pública*.

LAS ETAPAS DE LAS FASES 1 Y 3

Como se mencionara anteriormente, esta guía describe las fases 1 y 3, con sus etapas y pasos. La fase 2 está contenida en el Manual para la concursabilidad.

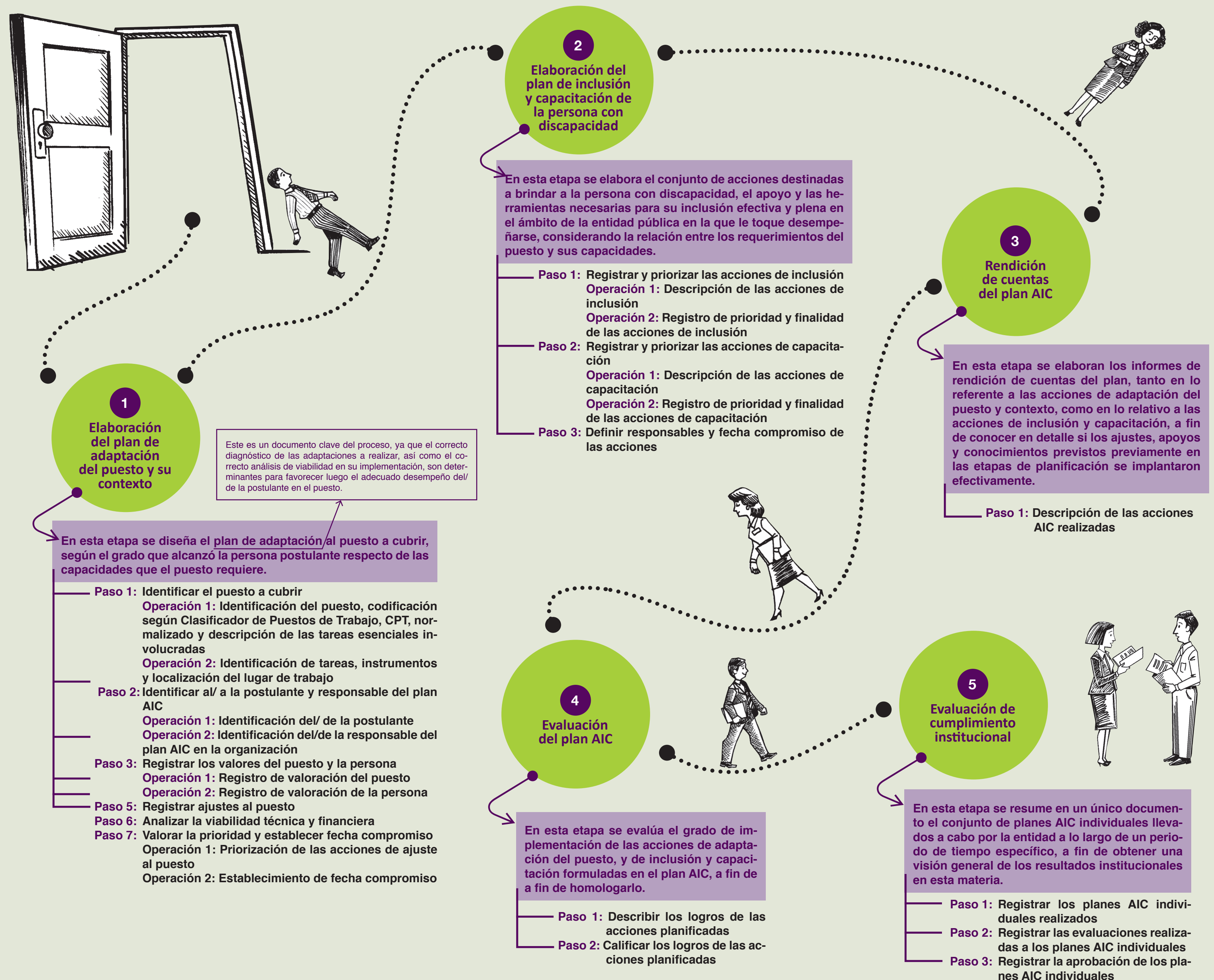
La **Fase 1**, denominada *homologación de plantas de cargos reservada para personas con discapacidad*, inicia el Programa EPD. Consiste en la aplicación del Registro de Homologación de Plantas, instrumento que permite identificar los puestos de la planta total de cargos que pueden ser ocupados por PcD en la institución, y proceder a su reserva para su ocupación futura.

La **Fase 1** posee una **Etapas**: El **Registro de Homologación de plantas**. Dicha etapa sigue dos pasos:

Paso 1: Registrar la planta total de cargos aprobada en el Presupuesto vigente de la entidad

Paso 2: Identificar los cargos reservados a personas con discapacidad según lo establecido por la Ley 3585/08

La **Fase 3**, *implementación de planes de Adaptación, Inclusión y Capacitación*, se realiza una vez que la PcD haya ingresado a la entidad, y se inicia con la *elaboración del plan de adaptación del puesto y su contexto*, continúa con la *elaboración del plan de inclusión y capacitación de la persona con discapacidad*, luego se desarrolla la etapa de *rendición de cuentas*, sigue con la *evaluación del Plan AIC* y culmina con la *evaluación del cumplimiento institucional*, cuyo producto es el *informe resumen de cumplimiento institucional*.





SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Local 1: Constitución esquina 25 de mayo
Local 2: Eligio Ayala esquina Rca. Francesa
Tel.: (595 21) 492 109 – 497 308 – 451 925
Local 3: INAPP. Dr. Eligio Ayala 870 entre EE.UU y Tacuary.
Tel.: (595 21) 446 998
Asunción, Paraguay
sfp@sfp.gov.py
www.sfp.gov.py

Programa de Democracia Calidad en la Gestión Pública



La edición y la publicación de este documento ha sido posible gracias al apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los conceptos y opiniones expresadas en la misma corresponden a los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos.