



PLAN PARA LA INCORPORACIÓN GRADUAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA SEDE REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA

DIRECCION DE PERSONAL
OFICINA REGIONAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - OREDIS

PLAN PARA LA INCORPORACIÓN GRADUAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA SEDE REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA

I. ANTECEDENTES

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)¹ es suscrita y ratificada por el Estado Peruano, por lo que forma parte del ordenamiento jurídico nacional al ser un instrumento internacional de derechos humanos. La CDPD establece que los Estados Parte, deben lograr el modelo social de las personas con discapacidad, reafirmar sus derechos y obligarse a promover, proteger y garantizar su inclusión plena y efectiva en la sociedad.

En ese orden de ideas, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad prohíbe la discriminación, bajo cualquier forma que tenga como fundamento la discapacidad, señalando que los Estados tiene el deber de establecer medidas para cumplir con la Convención, prevenir y eliminar las diferentes formas de discriminación (físicas, arquitectónicas, sociales, entre otras).²

Por su parte la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece 9 metas concretas en 7 objetivos específicos en beneficio de las personas con discapacidad, relacionados al fin de la pobreza, educación de calidad, trabajo decente, reducción de las desigualdades, lograr ciudades sostenibles, promover sociedades pacíficas e inclusivas y fortalecer la construcción de indicadores de desarrollo sostenible, con la finalidad de contribuir a la realización efectiva de sus derechos humanos.

1.1. Situación de las personas con discapacidad.

La condición de discapacidad se percibe como un grupo de seres humanos en situación de vulnerabilidad, que claramente necesitan de una especial protección, de esta manera un niño que tiene alguna discapacidad está en desventaja frente al resto de los grupos etarios, pero si esta persona es además mujer residente en zonas andinas o amazónicas e incluso integrante de pueblos indígenas u originarios, su vulnerabilidad y desventaja es aún mayor. Aunado a ello, es importante indicar que la situación económica familiar, laboral, nivel educativo, acceso a vivienda entre otros servicios, configura igualmente elementos determinantes para condicionar un estatus de desventaja y vulnerabilidad actualmente en el país.

Asimismo, se debe considerar dos aspectos clave que determinan a las personas con discapacidad: i) la condición personal y, ii) la situación de

¹ Suscrita mediante Resolución Legislativa N° 29127 y ratificada mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE.

² Suscrita mediante Resolución Legislativa N° 27848 y ratificada mediante Decreto Supremo N° 052-2001-RE.

riesgo. En ese sentido, la condición de la discapacidad genera que esté en mayor desventaja que todos los pueblos o grupos poblacionales, el cual lo sitúa en una situación de riesgo permanente y, por tanto, se convierte en los “más vulnerables de los vulnerables”.

Dicho de otra manera y tal como lo señala la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad:

“Las personas con discapacidad son objeto de grandes desigualdades en todo el mundo y tienen más probabilidades de experimentar pobreza y otras formas de exclusión social. También tienen menos probabilidades de ser empleadas, recibir educación o tener acceso a los servicios públicos”.

En efecto, la discapacidad es compleja, dinámica y multidimensional, su entendimiento ha transitado desde una perspectiva individual (modelo de la prescindencia), pasando por una perspectiva médica (modelo médico rehabilitador) para entenderla desde una perspectiva estructural y social, en la que la sociedad discapacita a las personas, es decir, el problema no son las personas con discapacidad sino la sociedad que discrimina y excluye a estas personas.

En el Censo de 2017, XII de Población y VII de Vivienda, se incluyó una pregunta para indagar acerca de las personas que presenten alguna dificultad permanente que le impida desarrollarse normalmente en sus actividades diarias. Los resultados revelan que existen en el país 3 millones 209 mil 261 personas que padecen de alguna discapacidad y representan el 10,3% del total de la población del país.

Para la Región Cajamarca los resultados del Censo de 2017, XII de Población y VII de Vivienda, revelan que en la Región se censaron a 1 millón 341 mil 012 personas de las cuales el 8.5% (113,550) presentan alguna discapacidad.

Las provincias de Cajamarca que presentan los mayores porcentajes de personas con discapacidad y que sobrepasan al promedio regional (8,5%) son: Contumazá (12,6%), San Miguel (11,2%) y Santa Cruz (10,4); mientras que las provincias de San Marcos (6,5%), Cajamarca (7,2%) y Cajabamba (7,3%) registran los menores porcentajes.

También el Censo de 2017, XII de Población y VII de Vivienda, para la región Cajamarca, respecto al tipo de discapacidad indica:

- El 37.9% tiene dificultad para ver (42,979).
- El 19% tiene dificultad para moverse o caminar (21,577).
- El 10% tiene dificultad para oír (11,356).

- El 4.3% tiene dificultad para entender o aprender (4,876).
- El 3.0% tiene dificultad para relacionarse con los demás (3,356).
- El 4.0% tiene dificultad para hablar o comunicarse (4,521).
- El 21.9% tiene dos o más discapacidades (24,885).

Respecto al rango de edades según el censo referido, las personas que presentan alguna discapacidad oscilan:

- El 11.4% tienen entre 0 y 17 años (12,884)
- El 8.0% tiene entre 18 y 29 años (9,131)
- El 34.0% tiene entre 30 a 50 años (38,586)
- El 46.6% tiene de 60 a más años (52,949)

La Población con Discapacidad en Edad de Trabajar – PET de la Región Cajamarca (de 14 a más años de edad), son de 104,575 personas, de las cuáles sólo el 19.7% de dicha población se encuentra económicamente activa, es decir la PEA es de 20,601 personas con discapacidad. De esta manera se observa que el 80.3% de la población se encuentra económicamente inactiva, es decir 83,974 personas con discapacidad.

Asimismo, de las 20,601 personas con discapacidad que se encuentran económicamente activas, se revela que un 14.9% se encuentran desocupadas (3,070).

La Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad establece el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica”.

La acotada Ley establece en su Art. 47° referido a Medidas de fomento del empleo, que el estado, a través de su tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el CONADIS apoya las medidas de fomento laboral y los programas especiales para las personas con discapacidad dentro del marco legal vigente.

Las entidades públicas están obligadas a cubrir la cuota de empleo de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, entendiéndose por personal a toda persona que presta servicio en las entidades de la administración pública, bajo el régimen del D.L.N^a 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de

Remuneraciones del Sector Público y otras normas que regulan carreras administrativas especiales; el régimen laboral de la actividad privada (728) y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)".

En este marco de obligaciones establecidas por la Ley 29973, se encuentra lo dispuesto en el Art 48° de la referida Ley, que establece que, en los concursos públicos de méritos en la administración pública, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio, obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final.

En el inciso 2 del Artículo 2 de la Constitución Política del Perú se señala: "Que toda persona tiene derecho a: la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

En las entidades del sector público y empresas privadas encontramos personas con algún tipo de discapacidad laborando pero que no cuentan con una acreditación o no han gestionado una acreditación como persona con discapacidad, sea por desconocimiento o en muchos casos por temor al estigma por lo que se debe sensibilizar a los servidores/as respecto a los beneficios de contar con una acreditación como persona con discapacidad.

Por lo expuesto, es necesario contar con un Plan de Implementación Progresiva de Personas con Discapacidad que permita cumplir con la cuota laboral del 5% de personas con Discapacidad, ello también permitirá el fortalecimiento de las personas con discapacidad, mejorando sus condiciones de vida y acceso a condiciones de trabajo dignas.

II. MARCO NORMATIVO

Los derechos de las personas con discapacidad son reconocidos en el sistema universal de protección de los derechos humanos mediante instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1969), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención contra la Tortura y Otros tratos o penas crueles inhumanos o degradantes (1987), y la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por el Estado Peruano, a través de la Resolución Legislativa N° 29127, deja de lado la tradicional visión médica e individualista de la discapacidad y promueve el cambio en la comprensión y percepción de su naturaleza, promoviendo un enfoque social y de derechos. Una vez en vigor, la citada convención dotará al derecho internacional de un instrumento jurídicamente vinculante para que los gobiernos introduzcan gradualmente

cambios en sus legislaciones para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; sin embargo, esta convención no sólo implica la elaboración de leyes y medidas sino, que promueve un cambio cultural en el medio social, respecto del trato para con ellos, por lo que nuestra sociedad debe reconocer a la persona con discapacidad en condiciones igualitarias de derechos reemplazando enfoques asistencialistas.

Otros instrumentos normativos, como la Carta Andina para la promoción y Protección de los Derechos Humanos mediante la cual el Perú expresa su compromiso de respetar los derechos contenidos en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Impedidos (1975), la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad (1999), entre otros, tienen como objetivo proteger los derechos de las personas con discapacidad y promover la adopción de medidas que garanticen el goce de sus derechos humanos y la responsabilidad de los Estados de garantizar el ejercicio de los mismos.

Nuestra legislación nacional ha recogido los principios expresados en los instrumentos internacionales acotados, así tenemos que la Constitución Política del Perú reconoce en su artículo 7 el derecho de la persona con discapacidad al respeto de su dignidad y al goce de un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. Igualmente, los artículos 2 (inc.2), 23, 26 (inc.1) y 59 reafirman sus derechos y trasladan al Estado la responsabilidad de hacerlos respetar.

Concordante con lo que dispone nuestra Carta Magna, en el año 1998 se promulgó la Ley N° 27050 - Ley General de la Persona con Discapacidad, modificada posteriormente por la Ley N° 28164, con la finalidad de establecer el régimen legal que permita el desarrollo e integración social, económica y cultural de la persona con discapacidad.

Además de ello nuestra legislación cuenta con disposiciones que se traducen en acciones afirmativas para las personas con discapacidad entre las cuales podemos citar:

Ley N° 27751 - Ley que elimina la discriminación de las personas con discapacidad por deficiencia intelectual y / o física en programas de salud y alimentación a cargo del Estado,

Ley N° 27471 - Ley de Uso de medios visuales adicionales en programas de televisión y de servicio público por cable para personas con discapacidad por deficiencia auditiva, Ley N° 27408 - Ley que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores y las personas con discapacidad en los lugares de atención al público, modificada por la Ley N° 28683; Ley N° 28735 - Ley que regula la atención de las personas con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores en los aeropuertos, aeródromos, terminales terrestres, ferroviarios, marítimos y fluviales y medios de transporte, Ley N° 28530 - Ley de promoción de acceso a internet para personas con discapacidad y de adecuación del espacio físico

en cabinas públicas de internet, Ley N° 28084 - Ley que regula el Parqueo Especial para Vehículos Ocupados por Personas con Discapacidad.

Dichas normas tienen como objetivo garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y promover condiciones de equiparidad en el ejercicio de los mismos, y dentro de los cuales está el derecho a los ajustes razonables para convocatorias e implementación gradual servidores con discapacidad y ajustes razonables en el trabajo.

III. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Desarrollar un plan inclusivo en el que se brinde acceso a las personas con discapacidad conforme la normatividad vigente y se alcance la cuota de empleo del 5% de personas con discapacidad, establecida en la Ley No 29973.

3.2. OBJETIVO ESPECIFICO

- Fomentar la inclusión gradual de personas con discapacidad, desde el proceso de selección y contratación en los regímenes laborales que faculta la ley.
- Fomentar la acreditación de personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional Cajamarca y que a la fecha no cuentan con la Resolución de CONADIS.

IV. ACCIONES

4.1. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL CON CONADIS

- Publicación de ofertas laborales en su plataforma para difusión de afiliados.
- Asistencia técnica a la Dirección de personal para la implementación del Plan para incorporación progresiva de personas con discapacidad.
- Charlas de sensibilización al personal del Gobierno Regional respecto a los beneficios.

4.2. SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

- Identificar puestos que podrían convocarse para personas con discapacidad.
- Identificar personal de la entidad que conozca lenguaje de señas, de no tenerlo solicitar capacitación.
- Por cada nueva plaza que se apertura se colocará textualmente que pueden postular personas con discapacidad, cumpliendo el perfil de puesto.
- Coordinar con CONADIS la difusión de las convocatorias en la página de empleo de dicha institución, a fin de brindar información de los procesos de selección que se genera en el Gobierno Regional Cajamarca y puedan postular personas con discapacidad de manera oportuna y con mayor participación.
- Coordinar la implementación en los aplicativos de las convocatorias, formatos accesibles para personas con discapacidad (lenguaje de señas, audios, softwares especiales).

- Identificar con la Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS), personas intérpretes de lenguaje de señas para cuando se requiera con algún postulante con discapacidad auditiva.
- Hacer accesible la entrevista para los postulantes, conforme las orientaciones que se reciban del CONADIS.
- Aplicación de bonificación en el proceso de selección conforme a ley.

4.3. SENSIBILIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE SERVIDORES/AS CON DISCAPACIDAD

- Realizar una inducción sobre la Ley General de la Persona con Discapacidad en coordinación con la CONADIS a fin de sensibilizar a los servidores/as y dar a conocer los beneficios de la Ley de las Personas con Discapacidad.
- Realizar una campaña en la que se motive al personal que tenga discapacidad, que no haya presentado su Resolución de CONADIS a presentar dicha documentación en la Dirección de Personal, a fin de ayudarlos/as con la orientación para el reconocimiento y expedición del certificado de discapacidad y orientar a aquellos que no han realizado dicha gestión, de tal manera que puedan gozar de los beneficios que otorga la ley.
- Realizar una identificación de personas con discapacidad a través del servicio médico ocupacional a fin de poder ayudarlos/las a continuar con su certificación.
- Coordinar con CONADIS, a través de la Dirección de Personal o la OREDIS, la Instalación de módulos de atención en cuanto se levante la emergencia sanitaria para brindar información, tanto a los trabajadores de la Institución.

4.4. ASISTENCIA PARA LA OBTENCIÓN DEL RECONOCIMIENTO DEL CERTIFICADO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

- Se brindará asistencia a través del médico ocupacional para derivar a EsSalud o DIRESA a los servidores/as identificados/as con posible discapacidad para la evaluación médica y certificación de discapacidad de corresponder.

4.5. AJUSTE RAZONABLE

- Identificación de barreras físicas en los locales de la Sede Regional para las modificaciones o ajustes correspondientes.
- Se coordinará con el Médico Ocupacional, responsable del seguimiento de cada servidor/a de la entidad para que señale que tipo de discapacidades en general ha identificado para orientar las acciones de mejora de los puestos de trabajo.
- En función del informe médico se realizarán los ajustes razonables requeridos para el personal con discapacidad.

4.6. COMUNICACIÓN

- Coordinar con la Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales el diseño comunicacional del Plan de Incorporación gradual al empleo de personas con discapacidad a nivel nacional.



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA

DIRECCIÓN DE PERSONAL



V. CRONOGRAMA

1. ACCIONES	Responsable	PARTICIPANTES	UNID. DE MEDIDA	Estado	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
1.1. COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES																
1.1.1. Asistencia técnica para implementación del Plan y evaluación	Dirección de Personal - OREDIS	CONADIS. OREDIS. D.R.T y P.E	Reuniones													
1.1.2. Presentación de ofertas laborales según concursos Públicos acorde a necesidad institucional	Dirección de Personal	CONADIS. OREDIS. SERVIR, D.R.T y P.E	Concursos													
1.2. SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO																
1.2.1. Identificación de puestos para personas con discapacidad	Dirección de Personal															
1.2.2. Capacitación de personas en lenguaje de señas	OREDIS	CONADIS	Curso													
1.2.3. Comunicados sobre requisitos y bonificaciones para postulantes con discapacidad	Dirección de Personal	DIRECCION DE COMUNIC, CENTRO DE INF. Y SIST.	Comunicados													
1.2.4. Implementación de aplicativos accesibles para personas con discapacidad (formatos, lenguaje de señas, audios, etc.	CENTRO DE INF. Y SIST.		formatos													
1.2.5. Identificación de intérpretes de lenguaje de señas para postulantes con discapacidad auditiva cuando se requiera	OREDIS	OREDIS, CONADIS	registro													
1.2.6. Accesibilidad para entrevista de postulantes, según orientación de CONADIS	CONADIS	CONADIS	lineamientos													
1.2.7. Aplicación de bonificación según Ley	COMITÉ DE SELECCIÓN	COMITÉ DE SELECCIÓN	evaluaciones													
1.3. SENSIBILIZACIÓN E IDENTIFICACION DE SERVIDORES/AS CON DISCAPACIDAD																
1.3.1. Sensibilización al personal del Gobierno Regional Cajamarca sobre beneficios de la Ley de Discapacidad	Dirección de Personal - OREDIS	CONADIS	Reuniones													
1.3.2. Motivación a personas con discapacidad que no cuentan con certificación ni Resolución CONADIS	Dirección de Personal Bienestar Social	Dirección de Personal	Campaña													
1.3.3. Identificación de personas con discapacidad	Servicio médico	Servicio Médico	Casos													
1.3.4. Orientación de personas con discapacidad en el proceso de obtención de certificaciones y resoluciones CONADIS	Dirección de Personal Bienestar Social	OREDIS, CONADIS	Casos													
1.3.5. Instalación de módulo de información sobre discapacidad	OREDIS	OREDIS, CONADIS	Módulo													
1.4. AJUSTES RAZONABLES																
1.4.1. Identificación de barreras físicas para gestionar su accesibilidad	Comité de SST	Comité de SST	Informe													
1.4.2. Identificación de tipos de discapacidad y recomendaciones para mejorar el puesto de trabajo	Servicio médico	Servicio Médico	Informe													
1.4.3. Ajustes razonables de conformidad a recomendación médica	Servicio médico	Servicio Médico	informes resoluciones													
1.5. COMUNICACIÓN																
1.5.1. Diseño comunicacional del Plan de Incorporación Gradual al empleo de personas con Discapacidad, a nivel nacional	Dirección de Comunicación.	Dirección de Comunicación.	Diseño													

Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad
Dirección de Personal