

# PLAN PARA LA INCLUSIÓN DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD 2022

**SECRETARÍA GENERAL**

**GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**GRUPO COMUNICACIONES Y RELACIÓN CON  
EL CIUDADANO**

**Mayo de 2022**

**Bogotá D. C.**



**El progreso  
es de todos**

**Mincomercio**

## INTRODUCCIÓN

El Estado colombiano aprobó, mediante la ley 1346 de 2009, la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006; cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, psicosociales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación, comunicación e interacción plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En ese sentido la inclusión laboral es una estrategia de las Entidades para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que las Personas con Discapacidad, puedan mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, de acuerdo a la guía para el proceso de inclusión laboral del Ministerio del Trabajo tiene unos beneficios; Cuando hay aceptación de la diversidad, ocurren cambios positivos en el clima laboral y en la cultura organizacional; la discapacidad en las entidades, abre la posibilidad de innovación y eficacia, que invita a trabajar con discapacidad, por otro lado la entidad identifica mejores talentos haciendo un proceso de selección a partir de las habilidades y no de su discapacidad, finalmente las personas discapacidad, tienen más probabilidad de permanecer en un puesto de trabajo, evitando costos en la rotación laboral.

El Instituto Nacional de Metrología es sensible a la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, a través del mejoramiento de las condiciones de interacción entre las personas y la superación o eliminación de las barreras actitudinales, de comunicación y del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Garantizando así, la inclusión laboral al Instituto Nacional de Metrología, como una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación

Por estas razones el Instituto ha ejecutado, desde el 2014, acciones encaminadas a este objetivo y en 2022 se busca dar continuidad al plan para la garantía de atención de



población discapacidad, como un aporte al logro de la igualdad en el goce de derechos y libertades para las personas discapacidad, desde su entorno organizacional, administrativo y laboral. Eliminando así las posibles barreras de acceso, la comunicación y la interacción y promoviendo procesos de inclusión de las personas con discapacidad dentro del Instituto Nacional de Metrología.

### Objetivo General

- Generar un plan de acción que promueva la inclusión de Personas con Discapacidad en el INM.

### Objetivos específicos

- Identificar y eliminar barreras actitudinales, participativas y comunicativas, que impidan la inclusión de Personas con Discapacidad en el INM.
- Promover espacios de inclusión de Personas con Discapacidad en el INM.

### Marco normativo

Para la elaboración, implementación, ejecución y seguimiento de este plan se tienen en cuenta las siguientes normas y sus actualizaciones:

1. **Constitución Política de Colombia, art. 13** “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados...” Art. 54 “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”
2. **Ley 762 de 2002** “Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”
3. **Ley 1147 de 2007:** “Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”
3. **Ley 1346 de 2009** “Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”



4. **Ley Estatutaria 1618 de 2013**, que tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en condición de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad.

4. **Decreto 1510 de 2013**: por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública (Art. 33 numeral 4 indica como una opción, en caso de empate en la calificación de propuestas): Preferir la propuesta presentada por el oferente que acredite en la Condiciones establecidas en la ley que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina está en las condiciones de discapacidad a la que se refiere la ley 361 de 1997.

5. **Decreto 2011 DE 2017**, que establece un porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público (Art. 2.2. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades.

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 2019 de diciembre de 2019	al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%



6. **Circular Conjunta N° 100-05:** Sobre Implementación del Decreto 2011 de 2017 sobre porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Emitida por Mintrabajo y Función Pública.

7. **Resolución 1519-2020 ( Mintic):** “Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y se definen los requisitos en materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos”.



## DEFINICIONES:

Las siguientes definiciones están tomadas de lo establecido por el Sistema Nacional de Discapacidad, coordinado por el Ministerio de Salud

**Discapacidad:** "La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de 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". Convención de la ONU, 2006.

**Personas con Discapacidad:** Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).

**Categorías de discapacidad:** Partiendo de lo establecido en la normatividad establecida en la Ley 1145 de 2007 se reconocen las siguientes categorías de discapacidad, las cuales no son mutuamente excluyentes:

- **Discapacidad física.** En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente debilidad muscular, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, alteraciones articulares o presencia de movimientos involuntarios. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad para caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, entre otras (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011)
- **Discapacidad auditiva.** Con base en el artículo 1º de la Ley 982 de 2005, en esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad. Como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia. Las personas con hipoacusia son aquellas que debido a una deficiencia en la



capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

- **Discapacidad visual.** En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).
- **Discapacidad intelectual (cognitiva).** Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad (American Psychiatric Association, 2014).
- **Discapacidad psicosocial (mental).** Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias (MSPS, 2015)
- **Sordoceguera.** Con base en el artículo 1º de la Ley 982 de 2005, la sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales.



Las personas sordociegas requieren de servicios especializados de guía interpretación para su desarrollo e inclusión social.

- **Discapacidad múltiple.** Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción que se presenta entre ellos. Comunicación, de la interacción social (Secretaría de Educación Pública, Perkins International Latin America & Sense International 2011).

	TIPOS DE DISCAPACIDAD	EJEMPLOS
<b>DISCAPACIDAD FÍSICA</b>	Implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monoplejia/paresia: una sola extremidad.</li> <li>Hemiplejia/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado.</li> <li>• Diaplejia/paresia: dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo; por ejemplo, ambos brazos</li> <li>• Paraplejia/paresia: están comprometidas ambas piernas.</li> <li>• Cuadriplejia/paresia: afecta a las cuatro extremidades.</li> </ul>
<b>DISCAPACIDAD MENTAL O PSICOSOCIAL</b>	Afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esquizofrenia.</li> <li>• Bipolaridad.</li> <li>• Estrés postraumático.</li> <li>• Distintos trastornos.</li> </ul>



<p><b>DISCAPACIDAD INTELLECTUAL Y/O DEL DESARROLLO</b></p>	<p>Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales</p>	<p>Hipoxia cerebral. Síndrome de Down. Asperger. Autismo</p>
<p><b>DISCAPACIDAD SENSORIAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluye la discapacidad visual y auditiva.</li> <li>• Discapacidad visual. Se manifiesta por una disminución total o parcial de la visión.</li> <li>• Discapacidad auditiva. Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír</li> </ul>	<p>Ceguera Baja visión. Sordera. Hipo acústico.</p>
<p><b>MÚLTIPLE</b></p>	<p>Más de una limitación relacionada con las limitaciones anteriormente definidas; por tanto, incluye descripciones relativas a dos o más limitaciones.</p>	<p>• Sordoceguera. • Parálisis cerebral - Discapacidad intelectual.</p>



PLAN DE DISCAPACIDAD 2022						
Fases	Responsables	Actividades	Fechas de Ejecución			2022
			TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV	% de Ejecución
Sensibilización y divulgación	Talento Humano, Relación con el ciudadano y comunicaciones	Realizar jornadas de sensibilización y formación sobre Inclusión y discapacidad	X	X	X	20%
	Talento Humano, Relación con el ciudadano y comunicaciones	Capacitación a servidores con funciones de servicio al ciudadano estrategias de atención a las PcD		X		10%
Acciones relevantes	Talento Humano, Relación con el ciudadano y comunicaciones	Elaborar la Política de Inclusión para el INM			X	10%
	Talento Humano, Relación con el ciudadano y comunicaciones	Elaborar plan de acción que le dé continuidad al programa de inclusión del INM por 4 años			X	10%
Servicios accesibles	Talento Humano, Relación con el ciudadano y comunicaciones	Fortalecer los canales de comunicación del INM para que sean accesibles a todas las poblaciones	X	X		10%



Inclusión laboral	Talento Humano, Relación con el ciudadano y comunicaciones	Generar espacio de sensibilización a directivos sobre el proceso de inclusión y vinculación laboral de PcD., identificando dentro del INM las áreas dónde la vinculación genere un valor agregado		X		10%
	Talento Humano, Relación con el ciudadano y comunicaciones	Acompañar la elaboración del perfil laboral para el proceso de inclusión de la PcD			X	10%
	Talento Humano, Relación con el ciudadano y comunicaciones	Realizar jornada de capacitación al equipo de selección y contratación sobre la vinculación laboral de PcD.			X	10%
	Talento Humano, Relación con el ciudadano y comunicaciones	Apoyar el proceso de vinculación laboral de una PcD. Cumpliendo con Decreto 2011 de 2017 de MinTrabajo			X	10%
<b>Total Actividades</b>		<b>9</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

Grupo de Gestión de Talento Humano- Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el ciudadano

Aprobó: CIGD -Acta No.009 del 25 de mayo de 2022



El progreso  
es de todos

Mincomercio