



PLAN PARA LA INCLUSIÓN DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD 2023

SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Abril de 2023



CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. MARCO NORMATIVO ENFOQUE DIFERENCIAL	4
3.1 Sanciones	6
4. INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	6
4.1 Tipo de contratación	7
4.2 Reporte	7
4.3 Cumplimiento del INM	7
5. LINEAMIENTOS SECTORIALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL	8
6. USO DEL BRAILLE LEY 2265 DE 26 JULIO DE 2022	9
7. PROYECCIÓN PARA EL 2023	11

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Metrología- INM está comprometido con la promoción y protección de los Derechos Humanos, esto incluye a todas poblaciones históricamente vulneradas y consideradas desde el enfoque diferencial, sobre las cuales el estado ha generado diferentes políticas y programas que incentivan la interacción entre las personas, la identificación y eliminación de las barreras actitudinales, comunicativas, físicas que afectan la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás y la adopción de ajustes razonables de acuerdo a las necesidades de cada población.

Con la Ley 1346 de 2009, Colombia ratificó la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la cual, se garantiza la protección a los derechos de esta población. Por esa razón, los Estados que hayan ratificado la Convención se encuentran en la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que las personas con discapacidad gocen de los mismos derechos, servicios y oportunidades que los demás, asegurando el goce efectivo y el acceso a la educación, el empleo, los servicios públicos, la cultura, entre otros. En ese sentido, sobre la Ley estatutaria 1618 de 2013 reposan las acciones más importantes para lograr procesos inclusivos reales a través de un enfoque diferencial como se enuncia, en el numeral 8 de su artículo 2º “la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas”.

En ese sentido Función Pública indica la obligación de vincular desde la Gestión estratégica del Talento Humano - GETH como un eje transversal sobre el cual se oriente el cumplimiento de todas las normas que promueven la inclusión, estas no solo deben estar mencionadas o relacionadas en los planes de acción anuales de cada área, sino que debe ser integral en toda la entidad, desde su cultura organizacional teniendo en cuenta las acciones para la inclusión laboral, los servicios accesibles, la eliminación de barreras y la innovación en el desarrollo de programas para todos.

2. ALCANCE

De acuerdo a Función Pública desde la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, todas las entidades tienen la obligación de incluir en sus procesos, los conceptos de inclusión social y enfoque diferencial, pues involucran los derechos fundamentales de los ciudadanos materializando las acciones, a través de los servicios que prestan las entidades públicas, es decir, los servicios a cargo del Estado están llamados a prestarse no solo de una manera eficiente, sino con altos estándares de calidad, cobertura e inclusión, que permitan a todos los ciudadanos acceder a ellos desde cualquier punto del país en condiciones de igualdad.

Este documento enuncia las obligaciones en términos de inclusión y enfoque diferencial que debe tener en cuenta el INM para el cumplimiento de las diferentes normatividades y que se espera sea tenido en cuenta en la GETH y demás planes de acciones que se consideren responsables del cumplimiento de las mismas.

3. MARCO NORMATIVO ENFOQUE DIFERENCIAL

Constitución Política 1991	
Art 7.	El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana.
Art 8.	Es obligación del Estado y de las personas proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación
Art 10.	El castellano es el idioma oficial de Colombia. Las lenguas y dialectos de los grupos étnicos son también oficiales en sus territorios. La enseñanza que se imparta en las comunidades con tradiciones lingüísticas propias será bilingüe.
Art 13.	Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan
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.
Artículo 70.	El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las personas que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación.

Norma	Descripción
ley 1622 de 2013	Art 13 parágrafo 2. Enfoque Diferencial. Como un principio de actuación y mecanismo de respeto y ejercicio de los derechos desde la diferencia étnica, de géneros, de procedencia territorial, de contexto social, de edad orientación e identidad sexual o por condición de discapacidad.
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, 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.

Ley estatutaria 1618 de 2013	<p>Garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes razonables y de la eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad.</p> <p>Art. 2 la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas.</p> <p>Art. 13 Todas las PcD tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás, y que el Estado debe promover y salvaguardar el ejercicio del derecho al trabajo prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad. Este mismo artículo hace referencia al derecho de tener ingresos dignos a través de unidades productivas y negocios inclusivos, entre otros.</p>
Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad	<p>Las Personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, nacen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.</p>
Decreto Número 2011 de 2017	<p>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.</p>
Ley 1712 de 2014	<p>Artículo 13. Accesibilidad en medios electrónicos para población en situación de discapacidad. Todos los medios de comunicación electrónica dispuestos para divulgar la información deberán cumplir con las directrices de accesibilidad que dicte el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a través de los lineamientos que se determinen en la Estrategia de Gobierno en línea</p>
Documento CONPES Social 166 de 2013.	<p>Precisar los compromisos necesarios para la implementación de la “Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social”</p>
Resolución 1519 de 2020	<p>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 materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos</p>
Guía para Entidades Públicas Servicio y	<p>Donde se exponen 6 acciones incluyentes que se deben hacer en toda organización gubernamental</p>

Atención Inuyente	
Ley Antitrámites (Decreto 19 de 2012),	Art. 13 “Establecer mecanismos de atención preferencial a personas con algún tipo de discapacidad”. Obligando a las entidades públicas crear y desarrollar medidas que generen una serie de ajustes razonables, con el fin de eliminar cualquier barrera que impida a una Persona con Discapacidad acceder a un bien o servicio que esté disponible para todos los ciudadanos.
Resolución 1239 de 2022	Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad

3.1 Sanciones

Todas las faltas y omisiones que se generen ante las políticas de inclusión serán sancionadas bajo la ley 1618 de 2013, de acuerdo al Artículo 31:

Sanciones. La omisión a las obligaciones impuestas por la presente ley por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave en los términos del régimen disciplinario.

4. INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Instituto como entidad de orden nacional está obligada a dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público” sobre el cual Departamento Administrativo de la Función Pública realiza el Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017 para el periodo de tiempo 2019- 2021.

Este informe muestra el crecimiento cuantitativo en relación con los porcentajes establecidos en el Decreto a nivel nacional y territorial de la vinculación de las PcD en las entidades del Estado que, además de promover la inclusión laboral, para el cumplimiento de los porcentajes mínimo de personas con discapacidad que deben cumplir las entidades de acuerdo con el tamaño de su planta de personal, pretende la protección de los derechos, libertades y las oportunidades laborales de las PcD, orientada a la inclusión en el servicio público.

Decreto 2011 de 2017			
Porcentaje mínimo de vinculación en el empleo público de las personas con discapacidad			
Tamaño de Planta	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

Fuente: Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1063 de 2015)

Esté informe tiene como fuente de recopilación de la información el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP en sus versiones I y II. Al corte 2021 se encuentran vinculados 9.369 PcD. 7.144 servidores públicos y 2.252 son contratistas de prestación de servicios. Distribuidos en 904 entidades, 2.842 se encuentran laborando en 154 entidades del orden nacional y 4.302 servidores laboran en 750 entidades del orden territorial.

Por otro lado, el informe también aclara las diferentes circunstancias que pueden impedir que una entidad realice una vinculación laboral:

- (i) que la entidad no cuente con vacantes disponibles para realizar una vinculación en provisionalidad, (ii) que la entidad debido a que acaba de terminar el proceso de selección de los servidores de carrera administrativa por medio del concurso de méritos, ya no cuente con vacantes disponibles, (iii) que habiendo la vacante, y realizado la oferta de la misma, los perfiles profesionales recibidos por parte de las PcD no se ajusten estrictamente a los requisitos del manual de funciones y competencias laborales de la entidad

4.1 Tipo de contratación

La entidad podrá cumplir con el porcentaje establecido en el Decreto 2011 de 2017, vinculado personas con discapacidad en los cargos:

- De Elección Popular
- Empleos de periodo
- De Libre Nombramiento y Remoción –LNR-
- Carrera Administrativa (Titulares y/o provisionales)
- Empleos Temporales
- Trabajadores Oficiales
- En Plantas de Trabajadores Privados
- Solo en algunos casos excepcionales podrán ser Contratos por Prestación de Servicio.

En las selecciones que se realicen mediante concurso de méritos se garantiza el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

4.2 Reporte

Se debe reportar al DAFP, en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

4.3 Cumplimiento del INM

De acuerdo al Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017 para el periodo de tiempo 2019- 2021. se indica el no cumplimiento con el porcentaje de vinculación de las entidades del sector de Comercio, Industria y Turismo.

4.3.4. Sector Comercio, Industria y Turismo

Tabla 8. Vinculación de PcD en el Sector Comercio, Industria y Turismo

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTA POR VINCULAR	CUMPLIMIENTO
MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	12	12	0	CUMPLIDO
SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO	12	12	0	CUMPLIDO
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUNTA CENTRAL DE CONDADORES	0	0	0	NA
CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS MICROEMPRESAS	0	0	0	NA
ARTESANOS DE COLOMBIA S.A.	2	0	2	NO CUMPLE
BANCO DE COMERCIO EXTERIOR DE COLOMBIA S.A.	6	0	6	NO CUMPLE
EDUCARSA COLOMBIANA DE COMERCIO EXTERIOR S.A.	3	0	3	NO CUMPLE
FONDO NACIONAL DE GARANTÍAS S.A.	4	0	4	NO CUMPLE
INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA	3	2	1	NO CUMPLE
LEASING BANCOLOMBIA S.A. COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO COMERCIAL	1	0	1	NO CUMPLE
SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	10	13	2	NO CUMPLE

Fuente: SISEP / ENCUESTA DEP. 21 de febrero de 2021

Finalmente, el informe indica la importancia de asumir el reto para seguir trabajando de manera articulada con las entidades, para ampliar los procesos de inclusión, eliminando las barreras y realizando los ajustes razonables, facilitando en el corto, mediano y largo plazo, la vinculación de las PcD. Pues bien, el Decreto 2011 de 2017 establece el porcentaje mínimo de vinculación de las PcD en las entidades públicas, es importante consolidar la política de inclusión de las PcD al interior de las entidades, de tal forma que haga parte del plan de acción.

5. LINEAMIENTOS SECTORIALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL

Los lineamientos definidos por el Sector Función Pública para el desarrollo de acciones incluyentes y ajustes razonables orientados a garantizar el acceso de toda la población con discapacidad de sus grupos de valor, a los servicios prestados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), es actualizada cada 4 años de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo, por lo tanto acá se describen algunas acciones del periodo 2018-2022 haciendo la aclaración de que los principios deben ser los mismos y que las acciones del INM se deben ajustar a las directrices del gobierno 2022-2026.

Lineamiento	Acciones Incluyentes
Participación Ciudadana y Control Social	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de accesibilidad en los espacios de participación ciudadana, para garantizar acciones de diálogo y control social en el ciclo de la gestión pública, sectorial entre ellos: audiencias públicas participativas en la rendición de cuentas, mesas de conversación, ferias, foros y chat virtuales.
Accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de la infraestructura física para facilitar condiciones de acceso y movilidad a la población en condición de discapacidad.

	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de los criterios de accesibilidad y usabilidad en los portales web y sistemas de información dispuestos a la población de los grupos de valor.
Transformación de lo público	<ul style="list-style-type: none"> Caracterización de los grupos de valor de las entidades del sector, para identificar aspectos tales como: género etnia, identidad cultural, discapacidad o ciclo vital.
Desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de espacios de capacitación en las entidades del Sector, enfocadas en temáticas de discapacidad e inclusión social.
Reconocimiento a la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de barreras presentadas en el entorno que puedan generar discriminación en los grupos de valor de las entidades del sector.

5. PROYECCIÓN PARA EL 2023

Se proyecta un plan de acción para el año 2023, sin embargo, es importante mencionar que este debe estar ajustado a la GETH, y que debe tener en cuenta los lineamientos y recomendaciones realizadas por el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 y la DAFP a través de sus lineamientos.

RESPONSABLE	ACTIVIDADES	FECHA		
		TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV
Talento Humano	Levantamiento de necesidades por áreas para vinculación de persona en condición de discapacidad	X		
	Informe de seguimiento con semáforo de cumplimiento	X		
Talento Humano	Formación a colaboradores con actividades de servicio al ciudadano en estrategias de atención desde un enfoque diferencial.		X	
Talento Humano	Realizar jornadas de sensibilización y formación sobre enfoque diferencial		X	
Talento Humano	Levantamiento de información sobre cumplimiento de la norma y la actualización de los documentos.			X
Talento Humano	proceso de vinculación de 3 personas con discapacidad vinculadas en el INM			X

Elaboró: Jennifer Alexandra Tique.
Secretaría General –Talento Humano
Aprobó: CIGD Acta N. 6 de 24 de abril de 2023