



*Misión Permanente del Paraguay
ante la Oficina de las Naciones Unidas y Organismos Especializados
Ginebra - Suiza*

MPG/OI/N° 141 /12

La Misión Permanente del Paraguay ante la Oficina de las Naciones Unidas y Organismos Especializados con sede en Ginebra saluda muy atentamente a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en ocasión de remitir adjunto, los comentarios del Estado paraguayo respecto al cuestionario referente al estudio, preparado por la Oficina sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad (Resolución 19/11 del Consejo de Derechos Humanos).

La Misión Permanente del Paraguay ante la Oficina de las Naciones Unidas y Organismos Especializados con sede en Ginebra hace propicia la oportunidad para reiterar a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos las seguridades de su distinguida consideración.




Ginebra, 17 de agosto de 2012

A la
**Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas
para los Derechos Humanos**
Ginebra, Suiza



Ministerio de Relaciones Exteriores

INFORME DEL GOBIERNO DE PARAGUAY

Requerimiento de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, respecto a la Resolución 19/11 del Consejo de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad sobre el Trabajo y el Empleo.

La Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores ha consultado al Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales (INPRO) y a la Secretaría de la Función Pública, para la elaboración de los comentarios presentados a continuación:

TRABAJO Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Información detallada sobre medidas adoptadas por su país para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en un mercado laboral abierto.

Desde el año 2004, nuestro país cuenta con una ley que establece la incorporación laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas, ley N° 2479/04 y su modificatoria por medio de la Ley 3585/08 que dispone la incorporación en su plantel a personas con discapacidad en un mínimo de 5% del total de funcionarias y funcionarios de esa institución.

El Decreto del Poder Ejecutivo N° 6369/2011 determina que las entidades estatales deben reservar el 5% de sus cargos vacantes, o en caso de que no lo dispongan, deben realizar las provisiones presupuestarias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y establece los procedimientos para los concursos públicos de oposición que incluye las siguientes etapas.

Pueden participar de los concursos públicos de oposición las personas con discapacidad que acrediten:

- Tener nacionalidad paraguaya;
- Ser mayor de edad
- Tener como mínimo un 33 %, de discapacidad permanente y actual.
- Contar con el certificado de discapacidad expedido por el INPRO u otro órgano competente, hasta dos años antes del concurso.
- Justificar el cumplimiento de las obligaciones personales previstas por la Constitución Nacional y las leyes;
- Poseer idoneidad y capacidad necesarias para el ejercicio del cargo, comprobadas mediante el sistema de selección establecido para el efecto;
- Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos;
- No registrar antecedentes de mal desempeño de la función pública.
- Presentar certificado de antecedentes judiciales y policiales.

Este requisito se presenta una vez terminado el proceso de selección y en caso de que la persona haya sido seleccionada.

Fue presentado un anteproyecto de ley a la Cámara de Diputados, que establece beneficios fiscales para las personas o empresas que den empleo a personas con algún tipo de discapacidad, esto como una manera de reducir y en el futuro terminar con la discriminación o marginamiento de los discapacitados, cuyos líderes vienen pidiendo espacios desde hace varios años, tanto en el sector público como privado.

2. Información detallada sobre las medidas adoptadas para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad en materia de empleo, así como para eliminar toda discriminación por motivos de de discapacidad en materia de empleadores y empresa privadas.

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: Es la medida afirmativa que implementa un Estado para brindar oportunidades laborales en condiciones dignas para que una persona con discapacidad desarrolle sus potencialidades.

Desde el año 2004, nuestro país cuenta con una ley que establece la incorporación laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas, modificada por medio de la Ley 3585/08 que dispone la incorporación en su plantel a personas con discapacidad en un mínimo de 5% del total de funcionarias y funcionarios de esa institución.

El Decreto del Poder Ejecutivo N° 6369/2011 determina que las entidades estatales deben reservar el 5% de sus cargos vacantes, o en caso de que no lo dispongan, deben realizar las previsiones presupuestarias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y establece los procedimientos para los concursos públicos de oposición que incluye las siguientes etapas. Este decreto reglamenta la política de ingreso a la función pública y a la carrera del servicio civil, establece el escalafón de la carrera, las evaluaciones relativas al desempeño, la ocupación de puestos de trabajo, la administración de la capacitación y el desarrollo de competencias y movilidad laboral.

La propuesta crea programas especiales de empleo joven en el sector público, de empleo para personas con discapacidad y un sistema de pasantías. Además, determina pautas para los salarios y el retiro voluntario. También otorga la base normativa a un sistema de registro de los funcionarios públicos, denominado el Sistema Integrado de Control de la Carrera Administrativa (SICCA).

El SICCA permitirá el registro de todos los datos referentes al trabajo de funcionario público desde su ingreso a la función pública hasta su desvinculación. En el sistema se registrarán resultados de las evaluaciones de desempeño, promociones y ascensos, sanciones administrativas, capacitaciones recibidas y acreditaciones académicas alcanzadas, los pagos y beneficios percibidos y sus demás datos personales, familiares, académicos y laborales.

En instituciones privadas también hay avances, pero depende de la buena voluntad de la empresa, porque no hay una legislación que obligue a la contratación de personas con discapacidad.

Para dar este paso las empresas necesitan asesoramiento porque no se trata solo de contratar, sino de realizar adecuaciones dentro del edificio, con baños preparados y espacios que permitan mover sillas de ruedas.

Información sobre los programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas que su país ha desarrollado para promover el empleo de personas con discapacidad en los sectores público y privados. ¿ha adoptado su país alguna medida para aumentar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad que pertenecen a grupos participante vulnerables (por ejemplo jóvenes con discapacidad, mujeres con discapacidad, personas con discapacidades intelectuales/psicosociales, etc.)?

En cuanto a empleo público la ley es para todas las personas con discapacidad y para mejorar fue modificada en los Art. 1, 4 y 6 de la siguiente manera:

Ley 2479/04 - **Artículo 1°.**- Todos los organismos de la Administración Pública, sean ellos de la administración central, entes descentralizados, así como gobernaciones y municipalidades que cuenten con cincuenta o más funcionarios administrativos, mantendrán dentro de su plantel de personal un porcentaje de personas con discapacidad, que no será menor al 2% (dos por ciento) del total de sus funcionarios administrativos.

Para ser considerado como beneficiario de esta Ley, el postulante deberá presentar una discapacidad mínima del 40% (cuarenta por ciento), siendo indispensable la certificación otorgada por el INPRO y del representante de la Federación Paraguaya de Discapacitados, respetando las normas técnicas que exigen los organismos internacionales.

Artículo 4°.- El responsable de la institución que no cumpliera con lo previsto en el Artículo 1° de esta Ley, será sancionado con una multa de treinta jornales mínimos establecidos para actividades diversas no especificadas y suspendido en el cargo, sin goce de sueldo, hasta treinta días. El importe de la multa será transferido al Ministerio de Hacienda, Recurso del Tesoro Nacional, y destinado a las entidades de discapacidad. En caso de reincidencia, la falta será considerada como grave de acuerdo con las disposiciones previstas en la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública".

Artículo 6°.- A los efectos del cumplimiento de esta Ley, las autoridades administrativas solicitarán al Poder Legislativo y a las Juntas Municipales y Departamentales, las previsiones presupuestarias que correspondan.

La modificatoria Ley N° 3585/08 - **Art. 1°.**- Todos los organismos y entidades del Estado, gobernaciones y municipalidades, así como las personas jurídicas de derecho privado con mayoría accionaria del Estado incorporarán y mantendrán dentro de su plantel de personal un porcentaje de personas con discapacidad que no será menor al 5% (cinco por ciento) del total de sus funcionarios.

Para ser considerado como beneficiario de esta Ley, el postulante deberá presentar una discapacidad mínima del 33% (treinta y tres por ciento), siendo indispensable la certificación de discapacidad y del potencial laboral expedida al efecto por el INPRO o por los órganos competentes por él autorizados en los diferentes departamentos del territorio nacional. A tal efecto, el INPRO reglamentará la forma, contenido, modalidades y frecuencias de revisión, respetando los estándares internacionales de clasificación y medición de las mismas.

Si se suscitase dudas sobre la interpretación o aplicación de las normas contenidas en la presente Ley, prevalecerá el criterio que sea más favorable a las personas con discapacidad."

Art. 4°.- El responsable principal de cualquiera de las instituciones señaladas en el Artículo 1° que no cumpliera con lo previsto en esta Ley, y sin perjuicio de la responsabilidad de los funcionarios de menor jerarquía, será sancionado con una multa de 100 (cien) jornales mínimos legales establecidos para actividades diversas no especificadas en la República y

suspendido en el cargo sin goce de sueldo, hasta 30 (treinta) días. El importe de la multa será transferido al Ministerio de Hacienda y destinado a las entidades de discapacidad para desarrollar programas y cursos de formación y capacitación profesional para personas con discapacidad.

El procedimiento para la investigación del hecho tipificado en esta norma será establecido en la Ley N° 1626/00 "DE LA FUNCION PUBLICA", y en caso de reincidencia la misma será sancionada con la destitución".

"Art. 6°.- A los efectos del cumplimiento de esta Ley las instituciones señaladas en el Artículo 1° realizarán adecuaciones que correspondan en sus proyectos o anteproyectos de presupuesto.

Dichas adecuaciones comprenderán, además de los salarios y otros beneficios sociales, las correspondientes para la capacitación y adecuación física, tecnológica y comunicacional necesaria para el óptimo cumplimiento de la presente Ley.

Promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

El Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay resulta imprescindible para cumplir con los mandatos constitucionales y legales que obligan al Estado paraguayo a que el funcionariado público no sea objeto de discriminación y que desempeñe su trabajo sin discriminar a ningún habitante del Paraguay.

Lo que hace este Plan es encarar globalmente las medidas conducentes a pasar de un Estado clientelista a uno democrático e igualitario, sustentado en el desarrollo de una carrera civil, basada en la idoneidad.

Al mismo tiempo, plantea que el funcionariado público cumpla su tarea sin discriminar a ninguna persona o grupo de personas.

Promover la igualdad social para el acceso y las oportunidades en la función pública, política de infraestructura de las instituciones públicas con estándares de seguridad y accesibilidad:

- Planes de accesibilidad en las instituciones públicas.
 - Planes de Seguridad en las instituciones públicas.
 - Planes de ajustes razonables de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad.
- Decreto N° 7839/11 por el cual se aprueba el primer plan de igualdad y no discriminación de la función pública del paraguay 2.011-2.014.

El Presidente de la República del Paraguay Decreta:

Apruébese el Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública del Paraguay 2.011-2.014, conforme a los Anexos que se adjuntan y forman parte del presente Decreto, cuyos objetivos generales consisten en promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República.

3. Información sobre las medidas que su país ha introducido a fin de que las personas con discapacidad tengan acceso a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua. Por favor indicar igualmente las medidas adoptadas para promover programas de rehabilitación

vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

El Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales – INPRO cuenta con un departamento de Capacitación Laboral donde los Usuarios de la Institución comprendidos entre 15 y 20 años son evaluados por los Psicólogos Laborales de la División Capacitación Laboral para determinar el perfil de los mismos antes de derivarlos a los diferentes talleres, de tal manera a explorar todo el potencial de los usuarios, adaptando un mecanismo de trabajo individual y personal con el propósito de cumplir el objetivo de cada taller.

Los usuarios mayores de 30 años son derivados directamente a los talleres, de acuerdo a su preferencia o inclinación laboral.

Cada uno de ellos recibe una capacitación básica en uno de los 20 talleres que funcionan en el área, siguiendo un proceso de enseñanza y evaluación de parte de los instructores, para determinar la evolución y nivel alcanzado de acuerdo al plan de trabajo establecido para cada caso particular. La intención es lograr su inserción laboral ya sea en sus respectivos domicilios, en la comunidad, empresas privadas o entidades públicas, de tal manera a alcanzar su integración social e independencia económica y forma parte de la fuerza productiva y desarrollo del país.

En promedio, unos 300 usuarios participan normalmente de los talleres impartidos en la División.

Además el INPRO cuenta con una división de inserción laboral cuyo objetivo principal es la capacitación para la inserción laboral de Personas con Discapacidad. La Unidad de Inserción Laboral es el área encargada de la capacitación a través de convenios interinstitucionales e inserción laboral de las PcD que asisten a los servicios de nuestra institución. Actualmente la Ley 2.479/04 y su modificatoria Ley 3585/08 es la herramienta legal más importante para aumentar las oportunidades de empleo de las PcD en las instituciones públicas en un número no menor del 5%. El déficit para cumplir con esta Ley es aún muy alto, según los últimos informes de la Secretaría de la Función Pública.

En lo que se refiere al sector privado, en relación a la contratación de la Persona con Discapacidad, se debe señalar el creciente movimiento de la Responsabilidad Social en el país. , incluyen en sus programas RSE, la formación y contratación de ese colectivo de personas.

Esta propuesta constituye la construcción de un modelo de inserción laboral en esta institución que articulando con empresas privadas a través de convenio de cooperación contribuirá a la capacitación e inserción de las Personas con Discapacidad tanto en el sector privado como en las públicas.

La iniciativa se constituye en una opción válida para esta franja poblacional considerando que en nuestro país no existe oferta de formación en el mercado laboral para las personas con discapacidad; las experiencias se limitan a acciones aisladas y por iniciativas de las OscS que trabajan en el área. Esta estrategia facilita el éxito de la inserción laboral y contribuye a visibilizar al sector como fuerza potencial de trabajo.

El INPRO promueve la inclusión socio laboral de las Personas con Discapacidad, a través de la Unidad de Inserción Laboral articulando y ejecutando proyectos y programas de capacitación e iniciativas de emprendimientos conjuntos con varias organizaciones de la

sociedad civil e instituciones públicas; estas alianzas permiten: que las personas con discapacidad se capaciten en diversas áreas de formación profesional así como desarrollar micro emprendimientos a través de la autogestión buscando mejorar sus ingresos económicos.

Así tenemos algunos emprendimientos con el SNPP a través del proyecto AGORA (Aula de Gestión Ocupacional América Latina); IPA (Instituto Paraguayo de Artesanía); FOCEM (Fondo de Convergencia Estructural del Mercosur) Ministerio de Industria y Comercio; Fundación CIRD; Fundación Solidaridad (Proyecto Plural); estas alianzas permiten : que las personas con discapacidad se capaciten en diversas áreas de formación profesional así como desarrollar micro emprendimientos a través el autogestión buscando mejorar sus ingresos económicos y promocionar los derechos de las Personas con Discapacidad.

La ley N° 2479/04 que establece "La obligatoriedad de incorporación del 5% de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas", su modificatoria ley N° 3585/08, y el decreto presidencial 6369/11, son instrumentos legales que reglamentan la incorporación de las personas con discapacidad y establece los procedimientos para la realización de los concursos públicos de oposición en las instituciones estatales equiparando las oportunidades de acceso al empleo en igualdad de derecho y sin discriminación alguna, garantizando las condiciones de accesibilidad y el ejercicio pleno de sus derechos por medio de un empleo digno.

La Fundación Saraki, es una institución sin fines de lucro teniendo como uno de sus ejes principales; promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, trabajando en alianza con instituciones públicas y empresas privadas. Es una propuesta exitosa de formación y capacitación de Saraki a través del empleo con apoyo que impulsa la inclusión laboral efectiva de jóvenes con discapacidad intelectual, potenciando sus talentos y capacidades.

Con el fin de garantizar una mejor calidad de vida de las personas con discapacidad, la Fundación Saraki en colaboración con otras organizaciones de y para personas con discapacidad, ha elaborado dos anteproyectos de leyes; el primer anteproyecto sobre "Accesibilidad al medio físico" y el otro " Que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado". Las mismas se encuentran actualmente bajo el estudio de diferentes comisiones de la Cámara de Senadores del Congreso Nacional.

La primera propuesta de ley, realizada conjuntamente con el INTN y el INPRO busca incorporar criterios de Accesibilidad Universal a los edificios e infraestructuras públicos, de manera a que éstos estén adecuados a la población con discapacidad. La segunda propuesta de ley, tiene por objetivo promover la inclusión laboral de personas con discapacidad a empresas del sector privado.

4. Información detallada sobre las medidas adoptadas por su país para promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
5. Información sobre las medidas adoptadas por su país para velar por la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad a fin de facilitar el acceso o el mantenimiento del empleo.

Normas Paraguayas de Accesibilidad al Medio Físico: Estas Normas Paraguayas fueron elaboradas por el CTN 45 "ACCESIBILIDAD" – Subcomité Accesibilidad al

Medio Físico, integrado por todos los sectores involucrados, tanto público como privado. Los documentos finales fueron aprobados como Normas de emergencia, y denominados Proyectos de Normas en Aplicación.

El INPRO como ente rector y la mesa interinstitucional formada por la Secretaría de la Función Pública se encargan de monitorear si es necesario.

6. Información sobre las medidas adoptadas por su país para proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

La Ley 3540/98 con la que se ratifica la Convención por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.

7. Información detallada sobre las medidas de reducción de la pobreza, programas de seguridad social y mantenimiento de ingreso desarrollados por su país para proporcionar apoyo adecuado en materia de ingresos para las personas con discapacidad que, debido a la discapacidad o a factores relacionados con esta, hayan perdido sus ingresos, recibido un ingreso reducido (incluyendo el empleo por cuenta propia) o se haya visto privadas de oportunidades de empleo.

PARAGUAY PARA TODOS Y TODAS reconoce el derecho de cada ciudadano y ciudadana a exigir la aplicación de todos los derechos reconocidos por el Estado en la Constitución Nacional, y que nosotros como gobierno, nos obligamos a establecer los mecanismos que les garanticen el goce de estos derechos y las prestaciones de servicios correspondientes.

La Política Pública para el Desarrollo Social, "Paraguay para Todos y Todas", promueve Políticas Universales, de tal forma que potencien una real presencia del Estado en la gestión del desarrollo de la sociedad, de modo a garantizar el ejercicio y goce de los derechos humanos.

Al mismo tiempo, reconoce la situación de pobreza y exclusión social en la que se encuentran familias, grupos y comunidades, por ello enfatiza acciones dirigidas a dar respuestas concretas a esta situación.

Los Ejes Estratégicos, son los pilares sobre los que se construye esta Política Pública. Incorporan temas transversales y específicos que por responder a problemas, necesidades o reivindicaciones estructurales puntuales, requieren de una alta especialización temática y acciones de políticas afirmativas para abordarlos.

Estos se vinculan a los Ejes Estratégicos con el objetivo de lograr una mayor visibilización de los mismos.

Lograr la inclusión social, cultural y política de la población vulnerable y excluida.

Personas con Discapacidad

En el marco de la transversalización se hace imprescindible que las Políticas Públicas generen espacios inclusivos y servicios especializados que faciliten su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.

Políticas Priorizadas

1. Asegurar el acceso preferencial a la educación y a los servicios de salud y rehabilitación a personas con discapacidad.
2. Disminuir las barreras físicas y culturales que faciliten el acceso a los servicios públicos.
3. Incrementar la inversión en centros de rehabilitación y atención.
4. Promocionar la formación de profesionales para el área de rehabilitación.
5. Promover el acceso preferente de personas con discapacidad a programas de generación de ingresos.
6. Sensibilizar a la opinión pública, sobre las necesidades de las personas con discapacidad.

8. Información sobre esfuerzos realizados por su país para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

9. Información sobre las medidas adoptadas por su país para realizar consultas estrechas y colaborar activamente con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan sobre el desarrollo, la implementación y el seguimiento de la legislación y las políticas públicas para promover y proteger el acceso a oportunidades de empleo para personas con discapacidad.

10. Datos estadísticos recientes sobre la cantidad de personas con discapacidad trabajando en el sector público, desglosados por edad, sexo y tipo de discapacidad.

Avances y desafíos en la inclusión laboral de Personas con Discapacidad: La inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas de nuestro país es un proceso iniciado pero que continúa y que, en los últimos años, ha cobrado dinamismo registrándose un progresivo aumento:

Si consideramos la distribución por sexo de las personas con discapacidad que trabajan en la función pública, encontramos que 646 son hombres (69,2 %) y 287 son mujeres (30,8 %) existiendo una desigualdad en el acceso. v Esto plantea como desafío implementar medidas afirmativas para una mayor inclusión de mujeres con discapacidad y lograr la equidad en las oportunidades.

“Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (Art. 6, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

11. ¿Esta involucrado su país en programas de cooperación internacional relacionados a la promoción de oportunidades de trabajo y empleo para personas con discapacidad? Por favor describa en que medida los programas son inclusivos y accesibles para personas con discapacidad.

Las organizaciones civiles organizadas son mayoritariamente quienes trabajan con programas relacionados a la promoción de oportunidades de trabajo y empleo para personas con discapacidad en programas de cooperación internacional, para su ejecución firman convenios interinstitucionales con entes públicos de tal forma a ser mejor ejecutada el proyecto.

Asimismo, se remite adjunto el informe sobre Personas con Discapacidad trabajo y empleo en la función pública, y materiales por la Secretaria de la Función Pública y se anexa materiales.

Asunción 31 de julio de 2012

Asunción, 25 de julio de 2012

El presente informe se elabora a los efectos de dar cumplimiento a la solicitud del Ministerio de Relaciones Exteriores, por medio de la Nota VMRE/DGPM/DDHH/Nº585/12, de fecha 27 de junio de 2012.

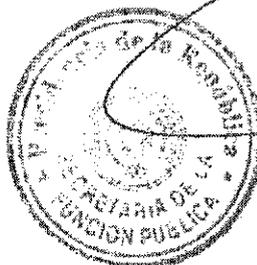
Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad – Resolución 19/11 del Consejo de Derechos Humanos

La Secretaría de la Función Pública de la Presidencia de la República es la institución responsable de la aplicación de las leyes que establecen la obligatoriedad de la incorporación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas, el presente informe presenta lo realizado en ese ámbito, conforme a las preguntas contenidas en el requerimiento de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y respecto a la Resolución 19/11 del Consejo de Derechos Humanos sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad.

1. Información detallada sobre las medidas adoptadas por su país para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado laboral.

Las medidas que ha adoptado la República del Paraguay se desprende del marco Constitucional y toda la normativa vigente y que pasamos a describir:

- Constitución Nacional, Año 1992, Art. 58 – “De los derechos de las personas excepcionales” y Art. 88 – “De la No discriminación” que expresa taxativamente”... El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado”.
- Ley 1925/2002, que Ratifica la Convención Interamericana para la eliminación de la Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Ley 3540/08 que Aprueba 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 Nº 2479/08 que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas”.
- Ley 1626/00 de la Función Pública, Art. 23, que establece: “La discapacidad física no será impedimento para el ingreso a la función pública”.

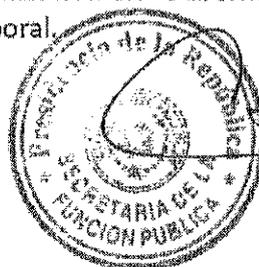


- Decreto N° 6369/11 "Por el cual se reglamenta la Ley N° 2479/04 Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas y la Ley N° 3585 Que modifica los artículos 1,4 y 6 de la Ley N° 2479/08 y por el cual se determinan los procedimientos y mecanismos para el ejercicio de las funciones y atribuciones de la Secretaría de la Función Pública relativas al cumplimiento de dichas leyes". Por medio del presente Decreto se establecen los procedimientos para el ingreso por concurso de las personas con discapacidad a la función pública, así como los mecanismos de verificación del cumplimiento de la normativa al respecto.
- Resolución SFP N° 942/2.009 que establece el Marco básico de las políticas de No discriminación e Inclusión en la Función Pública. En la presente Resolución, expresamente se establece que no se puede discriminar por motivos de discapacidad en la función pública.

2. Información detallada sobre las medidas adoptadas para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad en materia de empleo, así como para eliminar toda discriminación por motivos de discapacidad cometidas por empleadores y empresas privadas.

La Secretaría de la Función Pública viene trabajando sostenidamente en instalar el debate sobre la Igualdad y la No Discriminación en la función pública y para el efecto se han elaborado materiales educativos para la utilización en las jornadas de capacitación y los instrumentos que sustenten la política. En este sentido las principales acciones realizadas fueron:

- Elaboración participativa de la Guía de Prácticas Inclusivas y No Discriminatorias en la Función Pública. (Se adjunta ejemplar)
- Elaboración de la Resolución SFP N° 429/2010, que establece la difusión de la Guía de Prácticas Inclusivas y No Discriminatorias en las instituciones públicas.
- Elaboración de la Resolución 942/09 "Por la cual se establece el Marco Básico de las Políticas de No Discriminación e Inclusión en la Función Pública".
- Se cuenta con el Primer Diccionarios de Lengua de Señas para la Función Pública, el mismo es interactivo y fue validado por organizaciones que aglutina a personas con discapacidad auditiva.
- Se impulsó la validación del Material "Pautas para el trato adecuado hacia personas con discapacidad" con la participación de funcionarias y funcionarios con discapacidad, a partir de una propuesta elaborada por la Fundación Sarakí, organización No Gubernamental, integrante de la Mesa para la Inclusión Laboral

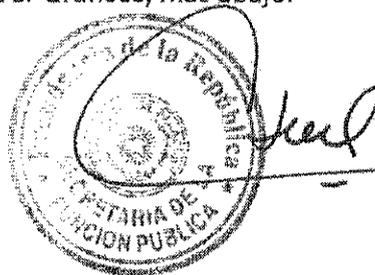


- Se ha impreso, para difusión a las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas de las Instituciones Públicas y a toda organización interesada de la "Normativa de Inclusión y No discriminación" que contiene la Resolución 942/2.009; el Decreto 6369/2.011 que Reglamenta la ley 2479/04 y 3585/08 de incorporación de personas con discapacidad a la función pública, y la "Guía para la realización de veedurías en procesos de selección en la Función Pública". Se adjunta un ejemplar.
- Se ha elaborado participativamente el Decreto 6369/2.011 que establece el procedimiento de incorporación de personas con discapacidad.
- Se cuenta con el Decreto Nº 7839/2.011 que Aprueba el Primer Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública de Paraguay- 2011-2014, donde se establecen objetivos específicos relacionados a la igualdad y no discriminación por motivos de discapacidad.
- Se adjunta listado de acciones relacionadas a los efectos de mejorar la empleabilidad de las Discapacidad y de erradicar los prejuicios al respecto.

3. Información sobre los programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas que su país ha desarrollado para promover el empleo de personas con discapacidad en los sectores público y privado. ¿Ha adoptado su país alguna medida para aumentar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad que pertenecen a grupos particularmente vulnerables (por ejemplo jóvenes con discapacidad, mujeres con discapacidad, personas con discapacidades intelectuales /psicosociales, etc.)?

Dentro del Objetivo Estratégico Nº 6, la Secretaría de la Función Pública y la Política Estratégica al 2013, Nº 22 que expresa: "*Diseño participativo y monitoreo del Plan para la inclusión e integración de las personas con discapacidad en las instituciones públicas para el ejercicio del derecho a un empleo digno, incorporando medidas de accesibilidad*", se han impulsado el cumplimiento de la Ley por parte de las instituciones públicas, como resultado del trabajo, se puede señalar:

- Se ha aumentado la cantidad de instituciones que cuentan con personas con discapacidad prestando servicios en su plantel de funcionarios. Se adjunta planilla de registro.
- Se ha iniciado el proceso de cumplimiento del porcentaje de inclusión en las instituciones públicas. Ver Gráficos, más abajo.



- En el Decreto 6369/11, se ha incorporado 4 modalidades de Concurso, Art. 8º que expresa: "De conformidad al perfil establecido para los cargos vacantes (permanentes o contratados) se podrán realizar las siguientes modalidades de concursos con la participación de personas con discapacidad: a) Cargos con código, únicamente para personas con discapacidad; b) Cargos con código, únicamente para personas con discapacidad específica; c) Cargos sin código, para personas en general, con priorización de personas con discapacidad; d) si el llamado es múltiple para cargos sin código, la reserva del cinco por ciento (5%) deberá ser para personas con discapacidad".
 - Se realizaron jornadas de sensibilización (talleres, conferencias o presentaciones) donde participaron representantes de en diversas instituciones públicas y de organizaciones de la sociedad civil que ha posibilitado una mayor apertura hacia las personas con discapacidad.
 - Se ha impulsado la elaboración de Planes Institucionales para la Incorporación efectiva de las personas con discapacidad en la función pública. Actualmente 13 (trece) instituciones cuentan con Planes y 19 (diez y nueve) instituciones están en proceso de elaboración.
 - Se ha elaborado un material didáctico denominado "Guía para la Inclusión de personas con discapacidad en la función pública" utilizado para la capacitación de las Unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas para la elaboración de sus Planes Institucionales. Se adjunta ejemplar.
4. Información sobre las medidas que su país ha introducido a fin de que las personas con discapacidad tengan acceso a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continúa. Por favor indicar igualmente las medidas adoptadas para promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Al respecto de la capacitación de las personas con discapacidad, esta Secretaría ha realizado un diagnóstico sobre el nivel de capacitación de las personas con discapacidad en cada una de las instituciones públicas a los efectos de identificar las necesidades de capacitación de los mismos. Como primera medida realizada ha sido:

- Incorporación de cláusulas inclusivas en los términos de referencias de los procesos de Licitación realizados para la contratación de organizaciones encargadas de la realización de cursos de capacitación de la SFP, que incluye salas accesibles y ayudas metodológicas accesibles al tipo de discapacidad.



5. Información sobre las medidas adoptadas por su país para velar por la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad a fin de facilitar el acceso o el mantenimiento del empleo.

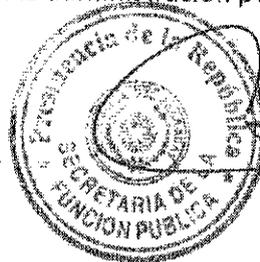
La SFP, es la responsable de homologar los perfiles para la realización de concursos públicos de oposición para las personas con discapacidad, dentro de la consulta realizada, se ha realizado:

- Incorporación de los ajustes necesarios en los perfiles de los cargos para los concursos de Incorporación de personas con discapacidad conforme al tipo de discapacidad.
- Participación de veedores, representante de organizaciones de sociedad civil, durante el desarrollo de los concursos. Se cuenta con una publicación sobre "Guía del Veedor" (Se adjunta ejemplar).
- Presencia de intérprete en lengua de señas en los concursos dirigido a personas con discapacidad auditiva.
- Se está atendiendo en forma personalizada los casos que requiera realización de ajustes para el mejor desempeño de funciones.

6. Información sobre las medidas adoptadas por su país para proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por el trabajo de igual valor. A condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y a la reparación por agravios sufridos.

Al respecto informamos,

- La homologación de los perfiles de cargos para los concursos conlleva además la verificación de la concordancia entre los requerimientos del cargo y los montos de salario ofrecido.
- Se cuenta con un Centro de Referencia para atender denuncias sobre situaciones de Acoso Laboral y Sexual en la función pública.
- Se realizaron talleres de sensibilización sobre el tema en diversas instituciones públicas.
- Se emite la Circular N° 01/2012 "Por la cual se dispone la inclusión de cláusulas contractuales que protejan contra actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual en la administración pública".



7. Información sobre esfuerzos realizados por su país para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con los demás.

Al respecto, con la realización de un encuentro con representantes de diversos sindicatos de la función pública, se logró colocar en la agenda de las organizaciones sindicales el tema de Discapacidad a los efectos que las organizaciones consideren la conformación de las Secretarías de Discapacidad al interior de sus organizaciones. Del mismo modo, se proponen medidas que benefician a las personas con discapacidad en los contratos colectivos de condiciones de trabajo sujetos de análisis de la Secretaría de la Función Pública.

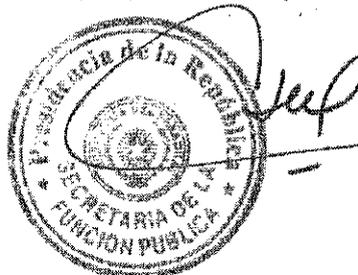
8. Información sobre las medidas adoptadas por su país para realizar consultas estrechas y colaborar activamente con las personas con discapacidades y las organizaciones que la representan sobre el desarrollo, la implementación y el seguimiento de la legislación y las políticas públicas para promover y proteger el acceso a oportunidades de empleo para personas con discapacidad.

A este respecto, desde el año 2.009, la SFP ha propiciado la conformación de una "Mesa Interinstitucional para la inclusión de personas con discapacidad en la Función Pública", que es una articulación conformada inicialmente por el Ministerio de Educación y Cultura, representado por el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales (INPRO) y por la Dirección General de Educación Inclusiva; el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y organizaciones vinculadas a personas con discapacidad como la Fundación Sarakí, la Asociación Paraguaya de Sordos (APS), la Coordinadora Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONAPRODIS) y la Red contra toda Forma de Discriminación.

Actualmente, la Mesa Interinstitucional, funciona conforme a la Resolución SFP Nº 608/2011 que crea y aprueba el reglamento interno de la Mesa Interinstitucional, conformada por instituciones de las instituciones citadas más arriba y por representantes de las diversas discapacidades.

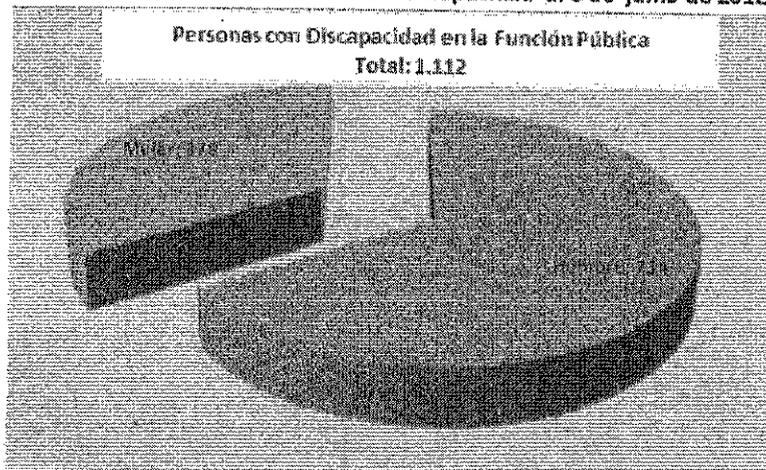
Así mismo, se han realizado las siguientes acciones:

- Se firmó un Convenio de Cooperación entre la Dirección de Estadísticas, Encuestas y Censos, la Secretaría de la Función Pública, el Instituto Nacional de Personas Excepcionales (INPRO) y la Fundación Saraki, con el objetivo de proponer la adecuación de los instrumentos que permitan un relevamiento óptimo de los datos de las personas con discapacidad en el Censo 2012 y capacitar a las y los censistas.

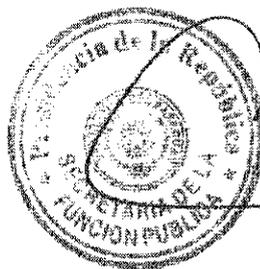
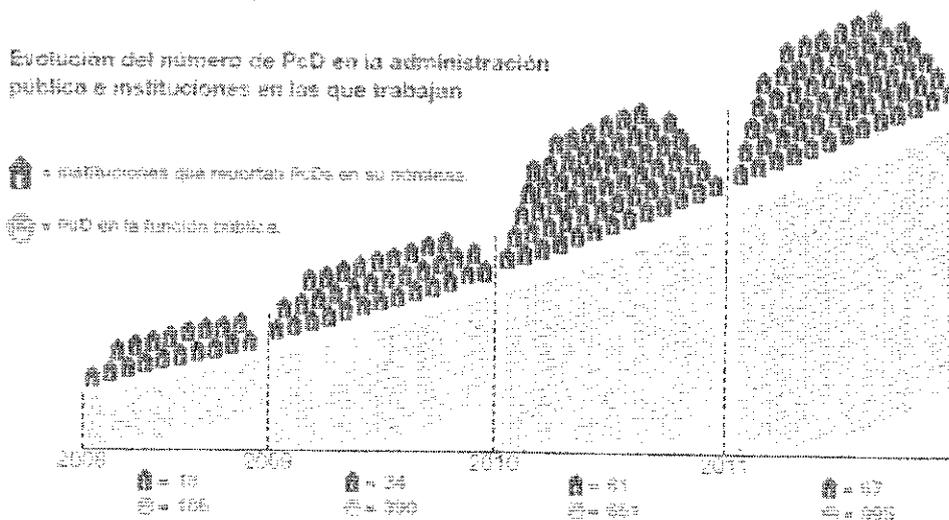


9. Datos estadísticos recientes sobre la cantidad de personas con discapacidad trabajando en el sector público, desglosado por edad, sexo, y tipo de discapacidad.

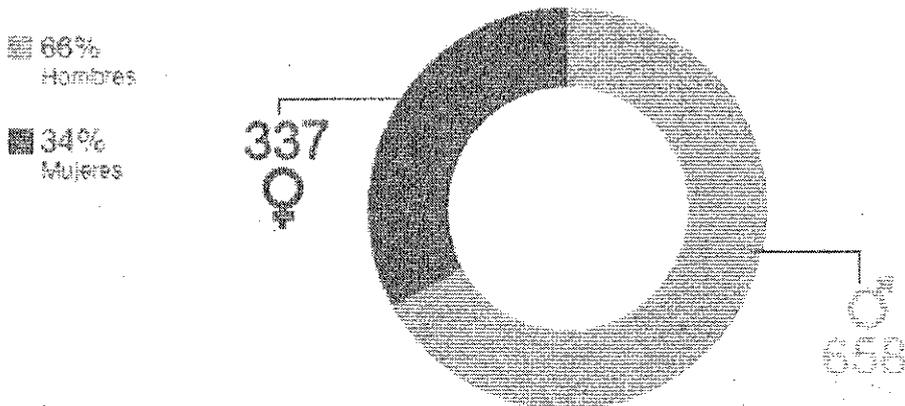
Datos de funcionarios con discapacidad al 6 de junio de 2012



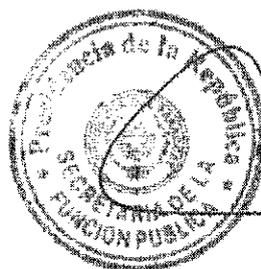
Evolución del número de PcD en la administración pública e instituciones en las que trabajan



PcD en la función pública por sexo



% de Cumplimiento de incorporación de PcD en OCE	5%	1%	0%	2%	<2%	sin dato	Total de Instituciones
...	0	0	0	54	29	143	



Jep

Reporte: Situación de Personas con Discapacidad en la Función Pública

No.	Institución	Año: 2008			Año: 2011		
		Cuenta con Pcd	Informe	Cantidad de Funcionarios diciembre/2011	Cantidad de Personas con discapacidad	Avances Cumplimiento del 5%	
1	Cámara de Senadores				5		
2	Cámara de Diputados						
Poder Legislativo							
3	Despacho de la Primera Dama		NO	SI			
4	Vicepresidencia		NO	SI	104	1	
5	Auditoría Gral del Poder Ejecutivo				45	2	
6	Gabinete Militar				37	0	
7	Ministerio de Agricultura y Ganadería	SI		NO	3763	32	
8	Ministerio de Defensa Nacional	SI		SI	300	3	
9	Ministerio de Educación y Cultura				82437	16	
10	Instituto Nacional de Protección a Personas Excep.				463	41	
11	Ministerio de Hacienda			NO	2320	9	
12	Ministerio de Industria y Comercio	SI		SI	673	6	
13	Ministerio de Justicia y Trabajo	SI		SI	1923	20	
14	Servicio Nacional de Promoción Profesional				13	13	
15	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones	SI		SI	3612	19	
16	Dirección de Correos				7	7	
17	Ministerio de Relaciones Exteriores				1268	7	
18	Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social	SI		NO	578	25	
19	Servicio Nacional de Saneamiento Ambiental				35025	144	
20	Ministerio del Interior	SI		NO	331	1	
21	Policía Nacional	SI		SI	24748	4	
22	Dirección de Migraciones	SI		SI		68	

* * * * *

Jeep

N°	Institución	Año: 2008		Año: 2011		Avances Cumplimiento del 5%	
		Cuenta con PBD	Infirma	Cantidad de Funcionarios diciembre/2011	Cantidad de Personas con discapacidad		
23	Secretaría de Acción Social	SI	SI	NO	733	7	1%
24	Secretaría de Deportes			NO	135	2	1,4%
25	Secretaría de Emergencia Nacional				227	6	2,6%
26	Secretaría de la Función Pública	SI	SI	NO	75	4	5,3%
27	Secretaría de la Mujer			NO	130	1	1%
28	Secretaría del Ambiente SEAM			NO	322	1	0
29	Secretaría Nacional de la Niñez y Adolescencia			NO	798	3	0
30	Secretaría Técnica de Planificación			NO	126	5	3,9%
31	Secretaría de Desarrollo para Repatriados			NO	33	2	6%
32	Secretaría Nacional Antidrogas			NO	261	6	2,2%
33	Secretaría Nacional de Cultura			NO	324	2	0
34	Secretaría de Información y Comunicación			NO	245	1	0
35	Radio Nacional del Paraguay			NO		2	
Entidades Descentralizadas:							
36	Administración Nacional de Electricidad			NO	5074	33	1%
37	Administración Nacional de Navegación y Puertos			NO	1801	28	1,6%
38	Agencia Financiera de Desarrollo			NO			
39	Banco Central del Paraguay	SI	SI		909	5	0
40	Cañas Paraguayas			NO			
41	Comisión Nacional de Valores			NO	25	1	4%
42	Comisión Nacional de Telecomunicaciones	SI	SI		278	1	0
43	Consejo Nacional de la Vivienda (SENAVITAT)			NO	619	8	1,3%
44	Consejo Nacional de Ciencia y T. CONACT	SI	SI	NO	71	0	
45	Contraloría General de la República	SI	SI		702	16	2,3%
46	Compañía Paraguaya de Comunicaciones			NO	5517	28	0
47	Crédito Agrícola de Habilitación	SI	SI		438	1	0
48	Dirección General de Estadística, Encuesta y C.			NO	1241	5	0
49	Dirección de Beneficiencia Social			NO	111	2	1,8%
50	Dirección Nacional de Aeronáutica Civil	SI	SI		1811	16	1%
51	Dirección Nacional de Aduanas	SI	SI		2546	26	1,0%
52	Dirección Nacional de Transporte DINATRAN	SI	SI				
53	Dirección General de Contrataciones Pública	SI	SI		161	6	3,7%

* Actualizada a abril de 2012

N°	Entidades Descentralizadas	Institución	Año: 2008				Año: 2011		
			Cuenta con P.d.I.	Informe	Cantidad de Informes	Cantidad de Informes	Cantidad de Personas con discapacidad	Avances Cumplimiento del 5%	
54	Escritania Mayor de Gobierno		NO	SI	NO	28	1	3,5%	
55	Ente Regulador de Servicios Sanitarios ERSSAN		NO	NO	NO	56	3	5,3%	
56	Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay					1806	3	0	
57	Fondo Ganadero		NO	SI	NO	137	2	1,4%	
58	Industria Nacional del Cemento				NO	1072	14	1,3%	
59	Instituto Nacional de Cooperativismo		SI	SI	NO	206	4	1,9%	
60	Instituto Nac. de desarrollo Rural y de la tierra				NO	467	5	1%	
61	Instituto Paraguayo de Artesanía		SI	SI	NO	108	3	2,8%	
62	Instituto Nacional de Tecnología y Normalización		SI	SI	NO	295	3	1%	
63	Instituto de Previsión Social				NO	9044	175	1,9%	
64	Petroleos Paraguayos PETROPAR				NO	791	5	0	
65	Procuraduría General de la República				NO	101	1	1%	
66	Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero				NO	72	1	1,4%	
67	Servicio Nacional de Calidad y Salud Animal		SI	SI	NO	1463	60	4%	
68	Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Vegetal S. Poder Judicial		SI	SI	NO	633	5	1%	
69	Ministerio Público		SI	SI		4243	16	0	
70	Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados					125	1	1%	
71	Consejo de la Magistratura		NO	SI					
72	Corte Suprema de Justicia				NO	9723	11	0	
73	Tribunal Superior de Justicia Electoral				NO		35		
74	UNA - Facultad de Arquitectura				NO	617	1	0	
75	UNA-Facultad de Ciencias Exactas				NO	462	6	0	
76	UNA-Facultad de Filosofía				NO	937	4	0	
77	UNA-Facultad de Ingeniería				NO	835	1	0	
78	UNA-Facultad de Ciencias Económicas				NO	1323	1	0	
79	Universidad Nac. de Asunción Rectorado				NO	1010	7	0	
80	UNA - Facultad de Veterinaria				NO	801	12	0	
81	UNA - Facultad de Politécnica				NO	1732	1	0	
82	UNA - Facultad de Ciencias Agrarias				NO	875	26	3%	

Cuenta con P.d.I.	Informe	Año: 2008	Año: 2011

* Actualizada a abril de 2012

Nº	Institución	SI	NO	SI	NO	Cantidad de Funcionarios diciembre/2011	Cantidad de Puestos con discapacidad	Avances Cumplimiento del 5%
83	Universidad Nacional de Itapúa UNA-Itapúa				NO	173	2	1%
84	Universidad Nacional del Este UNA-del Este				NO	1541	2	0
85	Universidad Nacional de Pilar				NO	765	2	0
86	Universidad Nacional de Villarica				NO	760	3	0
Gobernaciones								
87	Gobernación de Guairá				NO	77	1	1,2%
88	Gobernación de Caazapá				NO	139	2	1,4%
89	Gobernación de Central				NO	155	4	2,5%
90	Gobernación de Itapúa				NO	211	2	1%
91	Gobernación de Alto Parana				NO	235	3	1%
92	Gobernación de Misiones	SI		SI				
93	Gobernación de Alto Paraguay				NO	61	2	3,2%
Municipalidades								
94	Municipalidad de Asuncion				NO		24	
Totales							1090	



* Actualizada a abril de 2012



Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad e Inclusión

RESUMEN DE ACTIVIDADES – INCLUSION

Año 2009

Nombre del Taller	Objetivo	Fechas	Cantidad de Instituciones participantes	Cantidad de personas participantes
Taller Inclusion Laboral Efectiva	<ul style="list-style-type: none"> Inclusion Laboral Efectiva – Secretaría de Emergencia Nacional 	19/03/2009		
Concurso BCP	<ul style="list-style-type: none"> Concurso Banco Central del Paraguay 	Julio/2009		
Taller Analisis del Anteproyecto de Decreto	<ul style="list-style-type: none"> Analizar el Anteproyecto de Decreto Reglamentario de las Leyes 2479/04 y 3585/08 	15/07/2009		
Audiencia Pública	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de la Propuesta de Reglamentación de la ley N° 3585/08 que modifica los artículos 1º, 4º y 6º de la ley N° 2479/04 "Que establece la Obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas 	8/09/2009	45	122 Personas
Taller Planificación Estratégica Mesa Interinstitucional	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar, en forma participativa, lineamientos para el plan estratégico y operativo de la Mesa Interinstitucional para la Inclusion Efectiva de Personas con Discapacidad en la Función Pública. Integrar los planes para la inclusion de las personas con discapacidad en la función pública de las Instituciones y organizaciones integrantes de la Mesa Interinstitucional. 	13/05/2009 16/09/2009		
Análisis de la Guía para Prácticas Inclusivas en la F.P.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y Consulta sobre prácticas inclusivas y no discriminatorias en la función pública 	4/12/2009	22	24 Personas
Taller – Presentación de la Guía para Prácticas Inclusivas en la F.P.	<ul style="list-style-type: none"> Presentar la Guía para Prácticas Inclusivas y no discriminatorias en la F.P. 	11/12/2009	30	71 Personas

Año 2010

Nombre del Taller	Objetivo	Fechas	Cantidad de Instituciones participantes	Cantidad de personas participantes
Taller de Sensibilización y Asesoramiento para el Proceso de relevamiento	<ul style="list-style-type: none"> Revisar conceptos vinculados a la propuesta de inclusion. Realizar aclaraciones relacionadas al diagnostico y a 	2/03/2010	14	



de datos sobre PcD. En la Función Pública	la herramienta para la toma de datos, ficha de entrevista e instructivo <ul style="list-style-type: none"> (Con Claudia Pacheco) 			19 Personas
Taller Género y Discapacidad, dirigido a la Mesa Interinstitucional y con la exposición de la experta del Ministerio de Igualdad de España, María Luisa Álvarez	<ul style="list-style-type: none"> Intercambiar experiencias y saberes en relación a la temática de género y la discapacidad. Compartir conceptos básicos para incorporar la perspectiva de género en las acciones dirigidas al sector de discapacidad 	14/04/2010	10	16 Personas
2 Talleres de Sensibilización a Instituciones que cuentan con personas con discapacidad. Dirigido a funcionarios/as del Ministerio Público	<ul style="list-style-type: none"> Debatir sobre la incorporación de personas con discapacidad a la función pública Revisar conceptos vinculados a la propuesta de inclusión 	22/04/2010 03/06/2010	1 1	17 Personas 29 Personas
Taller de sensibilización dirigido a funcionarios/as de organizaciones sindicales	<ul style="list-style-type: none"> Debatir sobre la incorporación de personas con discapacidad a la función pública. Revisar conceptos vinculados a la propuesta de inclusión. Propuesta de creación de Secretarías de Discapacidad en las organizaciones. 	7/04/2010	1	20 Personas
Taller para Funcionarios/as con Discapacidad de SENACSA, sobre deberes y derechos.	<ul style="list-style-type: none"> Difundir los derechos y las obligaciones según la Ley 1626/00 de la Función Pública 	9/04/2010	1	38 Personas
4 Reuniones Plan Operativo de Inclusión SENATUR	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del Plan para la Inclusión efectiva de Personas con Discapacidad en la F.P. 	11/05/2010 24/05/2010 18/05/2010 7/06/2010	2 2 2 2	4 Personas 6 Personas 4 Personas 7 Personas
Conversatorio Interministerial sobre Políticas Públicas para Personas con Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una autoevaluación y análisis prospectivo de las políticas dirigidas a las Personas con Discapacidad. (Con la presencia de María Soledad Cisternas Reyes) 	13/07/2010 09:00 hs	44	96 Personas
Encuentro con Organizaciones de la Sociedad Civil de y para personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> Diálogo con organizaciones de la sociedad civil de y para personas con discapacidad y a personas interesadas (Con la presencia de María Soledad Cisternas Reyes) 	13/07/2010 15:00 hs	26	49 Personas



Taller Turismo Accesible SFP - SENATUR	<ul style="list-style-type: none"> Turismo Accesible para Personas con Discapacidad 	16/07/2010	2	33 Personas
Presentación Taller de Rehabilitación con Base Comunitaria Ponencia Ana María Ferreira	<ul style="list-style-type: none"> Presentación "Situación general de la población con discapacidad, con referencia a las actividades realizadas en la función pública." 	3/08/2010		
Presentación DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN Y DERECHOS HUMANOS Ponencia Ana María Ferreira	<ul style="list-style-type: none"> Jornada de intercambio de experiencias con la Asociación Coreana para la inserción laboral de personas con discapacidad "SIMILE" 	26/08/2010		
X Conferencia de RIICOTEC – Red Iberoamericana Intergubernamental de Cooperación Técnica, integrada por los Entes Rectores de Adultos Mayores y Discapacidad de los Gobiernos de Iberoamérica	<p>"De la necesidad a los derechos en las políticas públicas de Discapacidad y Envejecimiento"</p> <p>Declarada de Interés Nacional por la Presidencia de la República, mediante Decreto N° 4836/10.</p>	22/09/2010 23/09/2010 24/09/2010		50 Personas
Jornada de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación – Instrumentos para el proceso de selección de personas en la función pública 	9/12/2010	5	12 Personas

Año 2011

Nombre del Taller	Objetivo	Fecha	Cantidad de Instituciones participantes	Cantidad de personas participante
Audiencia "Proyecto Desarrollo de una estrategia de capacitación basada en las TICS para inclusión laboral de PcD."	<ul style="list-style-type: none"> Concedida a la Dra. Marta Ascurra, Coordinadora de la Dirección General de Programas de Salud Presentación del Proyecto 	19/01/2011	2	7 Personas
Audiencia Proyecto AGORA	<ul style="list-style-type: none"> Estudiar factibilidad de Firma de Convenio AGORA – SFP, para capacitar funcionarios públicos con discapacidad visual 	2/02/2011	2	5 Personas
Taller Debate sobre la Guía para trato adecuado a personas con	<ul style="list-style-type: none"> Debatir sobre una Guía para el trato adecuado a personas con discapacidad (Lugar: CADEC) 	23/02/2011	18	35 Personas



discapacidad (dirigido a funcionarios/as Públicos con discapacidad)				
Presentación "Introducción a la inclusión laboral para hombres y mujeres con discapacidad" SEF - Fundación Saraki	<ul style="list-style-type: none"> Taller realizado en la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas Ana María Ferreira (Moderadora)	23/03/2011 24/03/2011		
Presentación Encuentro con Organizaciones que trabajan con y para Personas con Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del Proyecto de Innovación Estructural del Poder Ejecutivo 	28/03/2011		12 Personas
Firma de Convenio y Lanzamiento de "Censo 2012, porque las personas con discapacidad también cuentan"	<ul style="list-style-type: none"> Firma de Convenio y Lanzamiento del Censo 2012, realizada entre la Dirección de Estadísticas, Encuestas y Censos, la Secretaría de la Función Pública y, la Fundación Saraki y el INPRO, realizada en el PNUD 	29/04/2011		60 Personas
Presentación "Avances y Buenas Prácticas en Inclusión Laboral de Hombres y Mujeres con Discapacidad"	<ul style="list-style-type: none"> Luego de 2 años de logros de la Fundación Saraki, se ha realizado el Acto de Reconocimiento y nuestra fotográfica de "Avances y Buenas Prácticas en Inclusión, realizada en el Congreso Nacional. (Ponencia de la Mtra. Lillan Soto)	6/05/2011		
Taller - Misiones Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Función Pública	<ul style="list-style-type: none"> Revisar brevemente conceptos vinculados Discriminación, Discapacidad, Inclusión Realizar aclaraciones relacionadas a los temas expuestos 	10/06/2011	22	42 Personas
Taller "Instrumentos para el acceso y registro de las personas con discapacidad en la Función Pública"	<ul style="list-style-type: none"> Socializar instrumentos a ser utilizados en los concursos públicos de oposición, para personas con discapacidad, dirigida a miembros de la Mesa Interinstitucional y Organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan por y para Personas con Discapacidad, e Instituciones Públicas que cuentan con Planes de Inclusión de PcD. (Local 2 de la SFP)	29/06/2011	13	23 Personas
Taller "Instrumentos para el acceso y el registro de las persona con discapacidad que trabajan en"	<ul style="list-style-type: none"> Socializar los instrumentos a ser utilizados en los concursos públicos de oposición y para el diagnóstico institucional de la situación de las persona con discapacidad que trabajan en instituciones pública 	24/08/2011	8 Instituciones	20 Personas

Instituciones públicas"	(Local: Dirección Nacional de Contrataciones Públicas)			
Conversatorio "Igualdad y No discriminación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde una perspectiva de género"	<ul style="list-style-type: none"> Reflexionar acerca de la importancia de aplicar principios de igualdad y no discriminación en el acceso de personas con discapacidad en la función pública, desde una perspectiva de género. (Asistencia de Rodrigo Jiménez de Costa Rica) Local: Ministerio Publico	26/08/2011	39	63 Personas
Taller Instrumentos a Ser Utilizados Para El Acceso De Personas Con Discapacidad En La Función Pública	<ul style="list-style-type: none"> Socializar instrumentos a ser utilizados en los concursos públicos de oposición (Sala DIGEIS – MSPyBS) 	31/08/2011	16 Instit.	35 Personas
Taller "Guía para la Realización de Veedurías concurso de PcD" dirigida a Integrantes de la Mesa y OSC	<ul style="list-style-type: none"> Socialización de la "Guía para la Realización de Veedurías en el Proceso de Selección del Personal en la Función Pública" (Local Salón de la DIGEIS del MSPyBS)	19/09/2011	12	18
Conversatorio "Participación Protagonica y Ciudadana" Dirigido a Representantes de instituciones públicas de las áreas de atención de los programas emblemáticos y representantes de organizaciones de la sociedad civil.	<ul style="list-style-type: none"> Instalar el debate sobre la participación protagonista y ciudadana como forma de relacionamiento del Estado con la ciudadanía. Compartir experiencias para una gestión inclusiva y respetuosa de los derechos ciudadanos (Local: Sec. De la Mujer)	21/09/2011	18	48 Personas
Presentación Primer Informe Anual -Inclusión Laboral de Personas con	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de los avances realizados con respecto a la inclusión de las personas con discapacidad en los Organismos y Entidades del 	2/12/2011	31	49 Personas



Discapacidad en los Organismos y Entidades del Estado	Estado Local: Centro de Entrenamiento del Ministerio Público			
---	---	--	--	--

Año 2012

Nombre del Taller	Objetivo	Fechas	Cantidad de instituciones participantes	Cantidad de personas participantes
Taller "El Transporte público de pasajeros al servicio de las PcD desafío año 2017". Ponencia: Ana M. Ferreira	<ul style="list-style-type: none"> Taller sobre Transporte Inclusivo, realizado por la SETAMA. Local: SETAMA 	15/02/2012		
Taller Sensibilización para la inserción de personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> Taller organizado conjuntamente con JOBS, dirigido a funcionario/a del área de Gestión de Personas, RRHH, equivalente y/o responsables de áreas que cuentan con PcD en la función pública Local: JOBS (Juan de Salazar) 	13/03/2012 14/03/2012	6 8	12 Personas 15 Personas
Focus Group "Identificación de necesidades de capacitación de la persona con discapacidad"	<ul style="list-style-type: none"> Taller organizado conjuntamente con JOBS, a fin de identificar necesidades de capacitación. Convocatoria de funcionarios/as con discapacidad física de Instituciones públicas Local: Fundación Solidaridad 	21/03/2012		8 Personas
Taller "Inclusión Laboral de PcD en la función pública" Ponencia: Ana M. Ferreira	<ul style="list-style-type: none"> Taller organizado por la Fundación Saraki Local: F. SARAKI 	21/03/2012		
Taller "Cómo Elaboro mi Plan de Inclusión"	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar capacidades para la elaboración del Plan de Inclusión Institucional, dirigida a funcionarios/as del área de Gestión de Personas Local: CADEC (Centro de apoyo al desarrollo de capacidades) 	22/03/2012	31	45 Personas
Focus Group "Identificación de necesidades de capacitación de la persona con discapacidad"	<ul style="list-style-type: none"> Taller organizado conjuntamente con JOBS, a fin de identificar necesidades de capacitación. Convocatoria de funcionarios/as con discapacidad auditiva de instituciones públicas Local: JOBS 	2/04/2012		
"Jornada de diálogo de sensibilización e inclusión laboral de PD" Ponencia: Ana M. Ferreira Analía Antola	<ul style="list-style-type: none"> Debatir sobre la Inclusión laboral de las PcD a la función Pública, y trato adecuado, dirigido a funcionarios/as de la Municipalidad de Asunción Local: Municipalidad de Asunción 	21/05/2012	1	18 Personas



<p>Taller "Sensibilización para la inclusión de PcD"</p> <p>Ponencia: Ana M. Ferreira Katia Gorostiza</p>	<ul style="list-style-type: none">Taller sobre inclusión laboral de PcD a la función pública, dirigido a funcionarios públicos de nivel directivo del Departamento de Cordillera <p>Local: Gobernación de Cordillera</p>	<p>27/04/2012</p>	<p>30</p>	<p>54 Participantes</p>
<p>Taller "Normativa sobre inclusión de la PcD a la función Pública"</p> <p>Ponencia: Ana M. Ferreira Analía Antola</p>	<ul style="list-style-type: none">Taller sobre Normativas de inclusión de persona con discapacidad en la función pública, dirigido a funcionarias/os de la DIBEN <p>Local: Salón Auditorio de la DIBEN</p>	<p>20/06/2012</p>	<p>1</p>	<p>18 Personas</p>

