

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 1 de 14

1. OBJETIVO

Establecer las actividades para el registro, localización y caracterización de los servidores con discapacidad con el fin de promover, proteger y revisar las condiciones de su labor que faciliten su desempeño en la Fiscalía General de la Nación, de acuerdo con la normatividad vigente.

2. ALCANCE

2.1. Identificación y caracterización de los servidores con discapacidad: Inicia con la identificación y registro de los servidores con discapacidad y termina con la remisión de los certificados a Historias laborales.

2.2 Condiciones de accesibilidad: Inicia con la identificación de la sede donde se encuentra el servidor con discapacidad y termina con el seguimiento a los ajustes acordados.

Aplica a los servidores con discapacidad de la Fiscalía General de la Nación.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS

Acceso y accesibilidad: Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona¹.

Accesibilidad: "condición que permite en cualquier espacio o ambiente interior o exterior, el fácil y seguro desplazamiento de la población en general, y el uso en forma confiable y segura de los servicios instalados en estos ambientes." ²

Accesibilidad cognitiva: es la característica de los entornos, procesos, actividades, bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos que permiten la fácil comprensión y la comunicación.

Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. ³

Barreras: Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser: ⁴

¹ Ley estatutaria 1618 de 2013 "por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad." Artículo 2.

² Ley 361 de 1997 "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones" Artículo 44.

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." Artículo 2.

⁴ Ley estatutaria 1618 DE 2013 "por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad." Artículo.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 2 de 14

- a) **Actitudinales:** Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) **Comunicativas:** Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) **Físicas:** Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruados que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Caracterización: Determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás.⁵

CDC: Centro de Diseño Universal de la Universidad de Carolina del Norte

Certificado de discapacidad: Documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica multidisciplinaria, en los casos en que se identifique la existencia de discapacidad. Únicamente puede ser expedido por las IPS autorizadas por las Secretarías de Salud de orden municipal o distrital, o las entidades que hagan sus veces, de acuerdo con los criterios que para el efecto expida el Ministerio de Salud.⁶

Comunicación: incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.⁷

DCAS: Departamento de construcciones y administración de sedes.

Discapacidad: Según la OMS, es un término general que abarca las diferencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.⁸

Nota 1. a la entrada: Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una "condición de salud" y sus factores contextuales ambientales y personales.

Nota 2. a la entrada: concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las

⁵ <https://dle.rae.es/caracterizar>.

⁶ Resolución 1239 de 2022 "Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad" Artículo 3.

⁷ 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." Artículo 2.

⁸ Organización Mundial de la Salud. óp.cit.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 3 de 14

demás.⁹

Diseño universal: el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.¹⁰

Enfoque diferencial: Reconoce que cada persona, familia, comunidad, etnia o grupo social, tiene particularidades que ameritan ser consideradas al proponer acciones de promoción, prevención, atención integral y rehabilitación, en relación con las situaciones que las ponen en condición de riesgo, amenaza o vulneración de sus derechos. La implementación de este enfoque insta a la adopción de ajustes necesarios y medidas que permitan adecuar los procedimientos durante las diferentes etapas de la atención integral, la investigación y la judicialización, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.¹¹

FGN: Fiscalía General de la Nación

Inclusión social: Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.¹²

IPS: Institución Prestadora de Servicios de Salud

Lenguaje: Se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.¹³

Lenguaje claro: (o escritura clara) es una forma de escribir y presentar la información de tal forma que un lector pueda entenderla rápida y fácilmente.

PCD: Personas con Discapacidad

Personas con discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.¹⁴

Redes nacionales y regionales de y para personas con discapacidad: Son estructuras sin personería jurídica, que agrupan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que apoyan la implementación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.¹⁵

⁹ 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." Preámbulo.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Manual de Atención al Usuario FGN.

¹² Ibidem.

¹³ Guía de lenguaje claro para servidores públicos de Colombia, Departamento Nacional de Planeación, 2015.

¹⁴ Ley estatutaria 1618 DE 2013 "por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad." Artículo 2.

¹⁵ Ibidem.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 4 de 14

Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad: plataforma en la cual se registra la información resultante de la realización del procedimiento de certificación de discapacidad, a fin de establecer la caracterización y localización geográfica, en los niveles municipal, distrital, departamental y nacional del solicitante.¹⁶

RLCPD: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.¹⁷

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

SVE: Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Telecomunicaciones: Toda emisión, transmisión o recepción de señales, escrituras, imágenes, signos, datos o información de cualquier naturaleza, radio y otros sistemas ópticos o electromagnéticos.¹⁸

4. MARCO LEGAL O NORMATIVO / DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas¹⁹. Colombia adopta mediante Ley 1346 de 2009 la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27º establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.
- Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013.²⁰ se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.
- Ley No. 361 de 1997.²¹ Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.²² El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

¹⁶ Resolución 1239 de 2022 "Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ley 361 de 1997 "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones" Artículo 44.

¹⁹ <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677870#:~:text=Los%20Estados%20Partes%20prohibir%C3%A1n%20toda,la%20discriminaci%C3%B3n%20por%20cualquier%20motivo.>

²⁰ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>.

²¹ <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos>.

²² Ibidem.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 5 de 14

- Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.²³ Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.
- Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.
- Resolución 1239 de 2022. Ministerio de Salud y Protección Social “Por el cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de personas con discapacidad.
- Norma Técnica Colombiana NTC 6047. Accesibilidad en instalaciones para personas en condición de discapacidad
- Guía para el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad, Ministerio de Trabajo. Colombia.
- Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo: Empresa inclusiva, Oficina de la OIT para los Países Andinos, Revisión a febrero 2016.

5. DESARROLLO

5.1 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES CON DISCAPACIDAD

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Identificar a los servidores con discapacidad y realizar el registro con base en las siguientes fuentes de información, la cuales, se deben actualizar anualmente. (Se incluyen a aquellos servidores que tengan discapacidad física, psicosocial/mental, intelectual, sensorial o múltiple): • Servidores reportados en el SIGEP. • Servidores a los que se les ha definido una calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL). • Servidores identificados en la encuesta de caracterización de servidores con discapacidad. • Servidores con necesidades de movilidad especial o reducida con certificación de EPS, Secretarías de tránsito o quién haga sus veces.	Servidor responsable con funciones en SST del Nivel Central o Seccionales	Base de datos de Excel

²³ Ibidem.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 6 de 14

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	Servidores remitidos por los médicos ocupacionales en cuyos exámenes ocupacionales se identificó la existencia de una discapacidad dentro del proceso de exámenes médicos ocupacionales.		
2	Solicitar el certificado de Discapacidad de los servidores con discapacidad identificados, que debe ser, el definido por la normatividad vigente, de acuerdo con lo descrito en los Aspectos Generales del presente documento y lo remite al Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional.	Servidor con discapacidad	Correos electrónicos
3	Actualizar la base de datos de acuerdo con la identificación y recepción de los certificados al correo del departamento de SST o al correo de los servidores de SST de las Subdirecciones Regionales de Apoyo, la cual debe mantenerse disponible para consulta por parte de entes de control y ser enviada a la Subdirección de Talento Humano cuando se requiera.	Servidor responsable con funciones SST del Nivel Central	Base de datos de Excel Correos electrónicos
4	Remitir los certificados a las Historias laborales del Departamento de Personal del Nivel Central o quién haga sus veces en las seccionales para su archivo, de acuerdo con la seccional a la que pertenece el servidor, conforme se vayan recibiendo y registrando en la base de datos.	Servidor responsable con funciones SST del Nivel Central o Seccionales	Correos electrónicos

5.2 CONDICIONES DE ACCESIBILIDAD

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Identificar las sedes donde se encuentran los servidores con discapacidad, incluyendo la ubicación y la dirección física de la sede.	Servidor responsable con funciones SST del Nivel Central o Seccionales	Archivo de Excel
2	Realizar visita, dentro de los 6 meses siguientes a la identificación del servidor con discapacidad, a la sede donde está ubicado el mismo, con el fin de aplicar el Formato visita de contexto de discapacidad. En la visita se debe: - Identificar las barreras para el desempeño que presenta el servidor. - Identificar las áreas que deben definir los ajustes razonables según su competencia.	Servidor responsable con funciones SST del Nivel Central o Seccionales	Archivo de Excel

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 7 de 14

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	- Identificar los aspectos que necesitan ser mejorados (Infraestructura física y/o seguridad). - Identificar el uso de herramientas tecnológicas de la información y de las comunicaciones (TICs).		
3	Realizar reunión para gestionar con las siguientes áreas los ajustes razonables, según sea el caso: - Con el Servidor DCAS o quien haga sus veces en las seccionales, y/o quien apoya en los temas relacionados con infraestructura física - Con el servidor de la subdirección de TICs o quien haga sus veces en las seccionales, quien apoya los temas relacionados con tecnología - Con el servidor del Departamento de Seguridad o quien haga sus veces en la seccional, que apoya en temas relacionados con el ingreso a las instalaciones y verificación de las condiciones de los parqueaderos. En conjunto con los servidores de DCAS, TICs y Seguridad se definirán prioridades y viabilidad para los ajustes requeridos y definir tiempos de seguimiento según lo concertado. Nota. Tener en cuenta que los cambios en infraestructura solo aplican para las sedes propias. Si la sede es en arriendo o comodato se deben evaluar otras alternativas de ajustes razonables.	Servidor con funciones SST del Nivel Central o Seccionales. Servidor DCAS, quien haga sus veces en la seccional. Servidor TICs o quien haga sus veces en la seccional Servidor de seguridad o quien haga sus veces en la seccional	Formato visita de contexto de discapacidad servidores en situación de discapacidad Acta de reunión
4	Realizar reunión de seguimiento a compromisos registrados en el acta de reunión mencionada en el punto anterior con las áreas involucradas en los ajustes razonables prioritarios concertados y verificación de las acciones realizadas según los tiempos estipulados en el acta.	Servidor con funciones SST del Nivel Central o Seccionales	Matriz de seguimiento Compromiso discapacidad
5	Enviar el informe consolidado de la gestión de la seccional cada 6 meses a la Jefatura del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional y a la Subdirección Regional de Apoyo según corresponda; por correo electrónico para su conocimiento gestión y seguimiento, para su conocimiento, gestión y seguimiento, adjuntando el resumen de las visitas y actividades realizadas.	Servidor con funciones SST del Nivel Central o Seccionales	Informe semestral

6. ASPECTOS GENERALES

a. Acerca de la certificación:

Si un servidor considera que se encuentra en condición de discapacidad, el trámite para la consecución de esta certificación se logra a través de los pasos descritos a continuación:

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 8 de 14

1. Solicitar al médico tratante de la EPS la valoración médica para que él establezca el diagnóstico relacionado con la discapacidad (CIE-10).
2. Pedir copia de la historia clínica en la que se incluya el diagnóstico con los soportes.
3. Solicitar a la Secretaría de Salud de la ciudad donde vive, el procedimiento decertificación de Discapacidad, allegando la historia clínica que entrega la EPS.
4. La IPS que realizará la evaluación se contactará para programar la cita con el equipo multidisciplinario que realizará la valoración clínica.
5. El certificado debe ser enviado al correo:

departamento.bienestarysaludocupacional@fiscalia.gov.co.

Esta certificación es indispensable al ser reconocida como la fuente oficial de información respecto a las personas con discapacidad, como parte del Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad.²⁴

La población del país por autorreconocimiento hoy puede acceder a una valoración clínica multidisciplinaria para identificar su discapacidad. Los equipos multidisciplinarios conformados por profesionales de la salud y del área social realizan esta valoración en Instituciones Prestadoras de los Servicios de Salud –IPS– autorizadas por las Secretarías de Salud Departamentales o Distritales. Durante la valoración multidisciplinaria se evalúan 3 componentes:

- Identificar el déficit en la estructura corporal.
- Identificar limitaciones en las actividades.
- Identificar restricciones en la participación.²⁵

Paso a paso del proceso de certificación, de acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Salud²⁵:

Este procedimiento está orientado a efectuar simultáneamente en una cita médica tres actividades:

- Un perfil completo de la discapacidad, con base en una herramienta técnica desarrollada por la Organización Mundial de la Salud (OMS): Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).
- Entregar a la persona con discapacidad el nuevo certificado.
- Registrar la información en el aplicativo del Ministerio de Salud, denominado Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD).

Los pasos son los siguientes:

1. Reunir los siguientes documentos:
 - Carta de solicitud de Certificado de Discapacidad e inclusión en el Registro de localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), donde se especifique:
 - Nombre completo y número de identificación de la persona.
 - Dos (2) teléfonos de contacto.

²⁴ Resolución 1239 de 2022 "Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad".

²⁵ <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/certificacion.aspx>.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 9 de 14

- Correo electrónico de contacto.
 - Nombre y teléfono de un familiar o acudiente.
 - Copia de la historia clínica (en formato físico o en CD) con diagnóstico relacionado con la discapacidad, emitida por el médico tratante de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el solicitante, tanto del régimen contributivo como del régimen subsidiado, así como también, aquellos ciudadanos que están como “participantes vinculados” con el Fondo Financiero Distrital (FFD). La historia clínica deberá incluir el tipo de ajustes o apoyos razonables que requiera el solicitante para la valoración.
 - Copia de los exámenes que complementen el diagnóstico de discapacidad.
 - Orden del médico tratante cuando se requiera valoración en el domicilio. (Este servicio solo estará disponible en las IPS públicas contratadas para el proceso).
 - Copia legible del documento de identificación.
2. Presentar la documentación en: La secretaría de salud del municipio y solicitar una orden de valoración para certificación de discapacidad y RLCPD. Es importante que primero consulte si en la ciudad o municipio requieren datos adicionales o si han habilitado nuevos canales de consulta para la realización de este trámite.
 3. Esperar la orden de servicios y seleccionar la IPS: Una vez se emita la orden de servicios en un plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de radicación de la solicitud, la secretaria de Salud se comunicará con el solicitante a los teléfonos de contacto o correos electrónicos referenciados en la solicitud y definirá el medio para la entrega de la orden de servicios.

Una vez tenga la orden de valoración, podrá escoger libremente entre las Instituciones prestadoras de Servicios de salud – IPS que se encuentran relacionadas en la orden de valoración. Una vez se haya seleccionado la entidad, deberá comunicarse con la misma para programar la cita de valoración correspondiente. La IPS seleccionada tendrá diez (10) días hábiles para asignar la cita de valoración por el equipo multidisciplinario.

4. Retirar el certificado de Discapacidad: Una vez acuda a la cita de valoración, el certificado de discapacidad será entregado inmediatamente finalizada la consulta y la IPS tendrá hasta cinco (5) días hábiles para realizar el correspondiente reporte en el aplicativo.

b. Acerca de las edificaciones y la accesibilidad

La inclusión conlleva prácticas y políticas diseñadas para identificar y eliminar barreras, como obstáculos físicos, de comunicación y de actitud, que dificultan la capacidad de las personas de tener una participación plena en la sociedad. En este sentido se hace importante generar la mayor parte de condiciones que sean favorables a la mayor parte de individuos dentro de una sociedad y es en este sentido que toma valor el concepto del “Diseño Universal”.

De acuerdo con el concepto del Centro de Diseño Universal de la Universidad Estatal de Carolina del Norte (CDC), el objetivo del diseño universal es simplificar la vida de todos al hacer productos, comunicaciones y entornos físicos más fáciles de usar por la mayor cantidad de personas posible a muy bajo costo o sin costo adicional. El diseño universal beneficia a las personas de cualquier

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 10 de 14

edad y con todo tipo de discapacidades. Es por ello que se toma como base lo conceptualizado por el CDC, quienes han creado siete principios para el diseño universal:

Uso equiparable: el diseño es útil y comercializable para las personas con capacidades diversas. Por ejemplo: Puertas eléctricas con sensores en entradas que sean convenientes para todos los usuarios.

Uso flexible: El diseño se adapta a una amplia gama de preferencias y capacidades individuales. Por ejemplo: un cajero automático (ATM) que tenga mejoras en la manera en que se ve, se siente o suena para que las personas con deficiencias de visión o audición puedan usar; una abertura estrecha para facilitar la introducción y remoción de una tarjeta bancaria; y un soporte para la palma de la mano para ayudar a aquellos con limitaciones en la movilidad o fortaleza del brazo.

Uso simple e intuitivo: El uso del diseño es fácil de entender, independientemente de la experiencia, los conocimientos, la habilidad idiomática o el nivel de concentración actual del usuario. Por ejemplo: Incluir un manual de instrucciones con dibujos claros y sin texto.

Información perceptible: El diseño le comunica la información necesaria de un modo eficaz al usuario, independientemente de las condiciones actuales de iluminación, sonido o visuales, o de las capacidades de la persona para leer, ver u oír. Por ejemplo: sistemas de alarma que se puedan ver y escuchar; y subtítulos que estén disponibles de manera rutinaria en todas las presentaciones de televisión o video.

Tolerancia de errores: El diseño minimiza los peligros y las consecuencias nocivas de las acciones accidentales o no intencionales. Por ejemplo: Tomacorriente eléctrico con interruptor de circuito por falla de conexión a tierra (GFI, por sus siglas en inglés) que reduzca el riesgo de electrocución en baños y cocinas.

Poco esfuerzo físico: El diseño puede usarse eficaz y cómodamente con un mínimo de fatiga. Por ejemplo: Agarraderas fáciles de usar que faciliten la apertura de puertas para las personas de todas las edades y con todo tipo de capacidades.

Tamaño y espacio para el acceso y uso: Se proporcionan tamaño y espacio adecuados para el acceso, alcance, manipulación y uso, independientemente del tamaño corporal, la postura o movilidad de la persona. Por ejemplo: mostradores y ventanillas de servicio lo suficientemente bajas para que estén al alcance de todos, incluidas las personas en silla de ruedas; y modificaciones o rampas en las aceras, esenciales para las personas en silla de ruedas.

Dado lo anterior, en este aspecto se debe verificar en las diferentes edificaciones de la Entidad, para que se adopten medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información.

Se incluye la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, por lo que se aplican, entre otras cosas, a los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores, al igual que a los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.²⁶

²⁶ 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." Artículo 9.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 11 de 14

En lo relacionado con la comunicación, se trabajará en facilitar la utilización de la lengua deseñada, el sistema Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que aplique.²⁷

En este ejercicio se realiza la validación de los diferentes elementos específicos para el desarrollo de la labor, como: mobiliario, máquinas, herramientas, etc. los que determinan, en gran medida, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas.²⁸

De no encontrarse esta instalación con el cumplimiento de las condiciones según las bases reportadas, se deberá escalar con el área correspondiente para que se adelanten las medidas necesarias, con el fin de eliminar las barreras que se puedan presentar para el acceso a las instalaciones.

Se realiza la validación de los requerimientos en relación con su condición de salud del servidor relacionado, notificación al área donde desempeña su labor, con el fin de que se realice la correspondiente validación de las condiciones requeridas para el desempeño de su labor.

De lo anterior, se cuenta con confirmación a través de las listas de chequeo y respuesta confirmatoria de las áreas responsables.

c. Acerca de otras estrategias de accesibilidad:

Además de las características de accesibilidad en infraestructura, que responde a las necesidades de discapacidad física y sensorial, se debe revisar el cumplimiento de *accesibilidad cognitiva*.

Hay dos estrategias principales:

Lectura fácil: Método que recoge un conjunto de pautas y recomendaciones relativas a la redacción de textos al diseño y maquetación de documentos y a la validación de la comprensibilidad de los mismos, destinado a hacer accesible la información a las personas con dificultades de comprensión lectora.²⁹

Lenguaje Claro: Utilizar un lenguaje que sea lo más claro y sencillo posible y que resulte apropiado para el propósito del contenido», «la claridad y la sencillez cobran especial importancia en el caso de la administración pública, cuya misión es informar a todas las personas, independientemente de su condición socio-cultural, o de las capacidades que tengan. (Norma UNE 139.803:2004).³⁰

d. Acerca de los ajustes razonables:

Los ajustes razonables son adecuaciones sobre el ambiente físico, social o de la actitud que no perjudican a las personas sin déficit, no suponen una carga muy grande para un empleador, pero permiten que las personas que sí tienen algún tipo de déficit ejerzan sus derechos a la participación y acceso. De esta manera, su discapacidad se atenúa o anula en ese contexto.

Es importante recalcar que el concepto de ajustes razonables puede aplicarse a cualquier entorno, no sólo al laboral.

Ejemplos de ajustes razonables en la entidad

²⁷ 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." Artículo 21.

²⁸ Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, Ministerio del Trabajo.

²⁹ <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/recurso/lectura-facil/>.

³⁰ <https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/lectura-facil-metodos.pdf>, p41.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 12 de 14

Las adecuaciones y apoyos ofrecidos a servidores con discapacidad deben ser personalizados y centrados en la necesidad de la persona en el contexto laboral. Los siguientes ejemplos han sido tomados de Servicio de Oficina de Políticas de Empleo para las Personas con Discapacidades del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, desarrollados en colaboración con West Virginia University e industrias privadas de Estados Unidos.³¹

Ejemplos de adecuaciones para trabajadores con movilidad reducida

- Colocar la estación de trabajo cerca de los baños accesibles y las salas de descanso.
- Proveer baños y zonas de descanso accesibles.
- Proporcionar una ruta accesible hacia otras áreas de trabajo utilizadas por el trabajador.
- Programar descansos periódicos lejos de la estación de trabajo.
- Implementar un diseño de estación de trabajo ergonómico.

Ejemplos de adecuaciones para trabajadores con déficit intelectual o cognitivo

- Priorizar las asignaciones de trabajo.
- Permitir descansos frecuentes.
- Utilizar calendarios para recordarle al trabajador los plazos, las reuniones y demás tareas a cumplir.
- Promover la construcción de habilidades de organización a través de sitios como MindTools.
- Reducir al mínimo las distracciones.
- Preferir material visual en forma de fotos, símbolos o diagramas en lugar de texto escrito.
- Convertir el texto escrito en audio.
- Permitir al trabajador crear una respuesta verbal en vez de una respuesta escrita.
- Implementar una estructura de retroalimentación positiva.
- Utilizar los compañeros de trabajo como mentores y proporcionar capacitación de sensibilidad (conciencia sobre la discapacidad) a todos los servidores.

Ejemplos de adecuaciones para trabajadores con déficit auditivo

- Utilizar notas escritas.
- Utilizar tecnologías inclusivas: email, mensajes instantáneos, modo TYY, subtítulos/traducción en tiempo real (CART), software de reconocimiento de voz, etcétera.
- Proporcionar entrenamiento básico en lengua de señas a los demás trabajadores.
- Proporcionar un dispositivo de comunicación aumentativa.
- Notar factores medioambientales como ruido de fondo, luz, posición.
- Utiliza software para reuniones o videoconferencia.
- Permitir la grabación de las reuniones.
- Proporcionar un auricular diseñado para gente que usa dispositivos auditivos.

³¹ <https://www.eeoc.gov/es/laws/guidance/la-ley-de-estadounidenses-con-discapacidades-una-introduccion-para-pequenas-empresas#reasonable>.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 13 de 14

- Proporcionar alertas visuales o táctiles.
- Notificar a los usuarios que el servidor tiene una pérdida de audición, y que deben mirarlo directamente a los ojos cuando le hablan (el trabajador debe estar de acuerdo con este ajuste) y/o pedirles a los usuarios que escriban sus preguntas.
- Utilizar espejos estratégicamente ubicados alrededor del área de trabajo para ayudar al empleado a notar los usuarios.

Ejemplos de adecuaciones para trabajadores con déficit visual

- Proveer una lupa de mano o portable.
- Mejorar la iluminación
- Aumentar el tamaño de letra del material impreso.
- Configurar las opciones de accesibilidad de los sistemas operativos (Windows, iOS, Linux).
- Colocar en los teclados puntos localizadores o etiquetas con letras grandes.
- Recesos periódicos para descansar los ojos debido a la fatiga
- Proveer softwares de lectura
- Proveer un terminal de lectura Braille
- Usar un grabador digital.
- Utilizar una impresora de Braille o de relieve
- Usar sistemas electrónicos de Braille o tomadores de notas por reconocimiento de voz, y organizadores.
- Añadir sistema de salida de voz al computador.
- Permitir el uso de animales de servicio.
- Instalar servicios de advertencias detectables.
- En las escaleras, instale orilla de color para favorecer el contraste.
- Acordar un compañero de evacuación en caso de emergencia.
- Rediseñar las páginas web del individuo incluyendo su intranet (por ejemplo, el manual del empleado, las políticas y los procedimientos en línea).

Ejemplos de adecuaciones para personas con discapacidad cognitiva

- Proveer un entrenador laboral para que ayude al servidor a entender las convenciones sociales y facilite la revisión de su desempeño y reuniones.
- Indicar las áreas para mejorar de una manera justa y consistente.
- Proveer un entrenamiento de sensibilidad para promover la conciencia sobre esta discapacidad en el lugar de trabajo.
- Permitir que la asistencia a reuniones sociales, relacionadas con el trabajo, sea opcional.
- Permitir diferentes maneras de mantener la comunicación con los otros compañeros, ya sea a través de e-mails, de mensajes instantáneos o de textos
- Comunicar claramente las expectativas y las consecuencias si estas no se satisfacen.
- Establecer metas a corto y a largo plazo para el servidor.
- Ayudar al servidor a establecer las prioridades en las asignaciones
- Anticipar debidamente las reuniones a realizar, especialmente cuando el servidor

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-G-48
	GUÍA DEL PROGRAMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD	Versión: 02 Página: 14 de 14

necesita proveer información al resto del grupo

- Permitir al servidor proveer respuestas escritas en vez de orales.

7. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Revisó: Dra. Gina María Espinosa Reina - Jefe Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional (e).

Aprobó: Líder Proceso Gestión del Talento Humano, Dra. Leyla Eloísa Rivera Pérez - Subdirector Nacional de Talento Humano.