

La Gaceta



DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

La primera imprenta llegó a Honduras en 1829, siendo instalada en Tegucigalpa, en el cuartel San Francisco, lo primero que se imprimió fue una proclama del General Morazán, con fecha 4 de diciembre de 1829.



Después se imprimió el primer periódico oficial del Gobierno con fecha 25 de mayo de 1830, conocido hoy, como Diario Oficial "La Gaceta".

AÑO CXLVII TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A.

MARTES 9 DE DICIEMBRE DEL 2025.

NUM. 37,014

Sección A

Secretaría de Estado en los Despachos de Transparencia y Lucha contra la Corrupción STLCC

ACUERDO STLCC-SG-AM-039-2025

SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN (STLCC)

GUÍA DE CONTROL INTERNO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL FOMENTO, DESARROLLO E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras, establece: “Artículo 59: Que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable”.

CONSIDERANDO: Que la Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC), es una Secretaría de Estado perteneciente al Poder Ejecutivo, constituida mediante Decreto Ejecutivo PCM 05-2022, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 35,892 en fecha 06 de abril del 2022. Institución pública que tiene la finalidad principal

SUMARIO

Sección A
Decretos y Acuerdos

SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN STLCC

Acuerdo STLCC-SG-AM-039-2025

A. 1 - 45

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DESARROLLO SOCIAL

Acuerdo Ministerial No. 159-SEDESOL-2025

A. 46-47

AVANCE

A. 48

Sección B
Avisos Legales
Desprendible para su comodidad

de prevenir y combatir la corrupción, en el ejercicio de la función administrativa del Estado en apego a las directrices provenientes de la Presidencia de la República.

CONSIDERANDO: Que, mediante Acuerdo Ejecutivo No. 90-2024 de fecha doce (12) de marzo del dos mil veinticuatro (2024), se nombró al ciudadano Sergio Vladimir Coello Díaz como Secretario de Estado en los Despachos de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

CONSIDERANDO: Que, son atribuciones y deberes comunes a los Secretarios de Estado: “...8 Emitir acuerdos y resoluciones en los asuntos de su competencia y aquellos que le delegue el Presidente de la República y cuidar de su ejecución. Lo anterior según el artículo número treinta y seis (36) de la Ley General de la Administración Pública”.

CONSIDERANDO: Que la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI), mediante Decreto Ejecutivo PCM 26-2007 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No 31,462 en fecha 20 de Noviembre del 2007, de las instituciones públicas. Está constituido como un organismo técnico especializado del Poder Ejecutivo, adscrito a la Secretaría de Transparencia, encargado del desarrollo integral de la función del Control Interno Institucional y que fungirá como órgano del Sistema Nacional de Control de los Recursos Públicos e informará jerárquicamente al Presidente de la República.

CONSIDERANDO: Que la STLCC es la Secretaría de Estado encargada de lo concerniente al diseño, promoción, coordinación, supervisión y evaluación de las políticas y estrategias anti corrupción relacionadas con la transparencia, prevención y rendición de cuentas en Honduras, con el objeto de fomentar las prácticas del buen gobierno, impulsando la interacción constructiva entre las autoridades mediante el fortalecimiento de procesos.

CONSIDERANDO: Que Honduras es Estado parte de la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, que tiene como objetivo promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, estableciendo principios fundamentales, como el respeto por la dignidad inherente, la no discriminación, la participación plena e inclusiva en la sociedad y la igualdad de oportunidades.

CONSIDERANDO: Que la ratificación y aplicación de la Convención por parte de los Estados contribuye a la eliminación de barreras y la promoción de un entorno accesible que favorezca el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

CONSIDERANDO: Que el Decreto No. 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, busca garantizar el ejercicio pleno de los derechos de este grupo, promoviendo su inclusión social y participación activa, estableciendo medidas y políticas públicas orientadas a eliminar barreras físicas, sociales y culturales que limitan su autonomía y desarrollo promoviendo la igualdad de oportunidades.

CONSIDERANDO: Que el Marco Rector de Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI), actualizado mediante su publicación en el Diario Oficial La Gaceta No. 35,795 de fecha 11 de diciembre del 2021, establece que los “Objetivos Relativos al Cumplimiento de Leyes y Normas”, disponiendo que las regulaciones contenidas en la Constitución, las leyes y demás normativa aplicable deben estar inmersas en el diseño de los controles internos de los procesos y actividades institucionales; en este sentido, la difusión apropiada, capacitación, supervisión continua y las evaluaciones independientes garantizarán de manera razonable su cumplimiento”.

CONSIDERANDO: Que según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en Honduras hay más de 177,000 personas con discapacidad, de las cuales 50,304 están en

La Gaceta

DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS
DECANO DE LA PRENSA HONDUREÑA
PARA MEJOR SEGURIDAD DE SUS PUBLICACIONES

EDIS ANTONIO MONCADA
Gerente General

ELSA XIOMARA GARCIA FLORES
Coordinadora y Supervisora

EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
E.N.A.G.
Colonia Miraflores
Teléfono/Fax: Gerencia 2230-2520, 2230-1821
Administración: 2230-3026

CENTRO CÍVICO GUBERNAMENTAL

edad económicamente activa, sin suficientes oportunidades de inserción laboral.

CONSIDERANDO: Que la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI) tiene como objetivo coordinar, fomentar y armonizar políticas públicas, privadas o mixtas, nacionales o internacionales, que coadyuven a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, en cumplimiento de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).

CONSIDERANDO: Que es fundamental establecer lineamientos y recomendaciones que garanticen el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión, participación y desarrollo en el sector público.

CONSIDERANDO: Que es necesario orientar a las instituciones públicas en la implementación de acciones concretas que aseguren la inclusión y el acceso igualitario a oportunidades laborales para las personas con discapacidad, fomentando su plena participación en el ámbito laboral.

POR TANTO

En uso de las facultades de que está investida y en aplicación de los artículos 222 de la Constitución de la República de Honduras, Decreto No. 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, Decreto Ejecutivo PCM-05-2022, creación de la Secretaría de Estado en los Despachos de Transparencia y lucha Contra la Corrupción (STLCC), Decreto Ejecutivo No.26-2007, creación de la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno de las Instituciones Públicas (ONADICI), Acuerdo Administrativo No. 02-2021 Marco Rector de Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI), actualizado

mediante la publicación en el Diario oficial La Gaceta No 35,795.

ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar en todas y cada una de sus partes la *GUÍA DE CONTROL INTERNO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL FOMENTO, DESARROLLO E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO*, misma que se adjunta en este Acuerdo.

SEGUNDO: Dicha guía podrá ser *adaptada, adoptada y aplicada por todas las Entidades del Sector Público de Honduras*. – **COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, a los once (11) días del mes de noviembre del año dos mil veinticinco (2025).

ABG. SERGIO VLADIMIR COELLO DÍAZ

SECRETARIO DE ESTADO

**SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS
DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA
CORRUPCIÓN (STLCC).**

ABG. KARENINA CHANDIAS GUZMAN

SECRETARIA GENERAL

**SECRETARIA GENERAL DE LA SECRETARÍA
DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA
CORRUPCIÓN (STLCC).**



GUÍA DE CONTROL INTERNO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL FOMENTO, DESARROLLO E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

Transparencia y
Lucha Contra la
Corrupción
Gobierno de la República

ONADICI
Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno

Sedesol
Secretaría de Desarrollo Social
Gobierno de la República

Dirección General de Desarrollo
para las Personas con
Discapacidad

ENAG / EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS

ENAG / EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS

Secretaría de Estado en los Despachos de Desarrollo Social (SEDESOL)

Dirección General para el Desarrollo de Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI)

Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC)

Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI)

GUÍA DE CONTROL INTERNO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL FOMENTO, DESARROLLO E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

CÓDIGO
GCIPcD-ONADICI No.01-11-2025

FECHA
5 DE NOVIEMBRE DEL 2025



“La refundación de nuestra patria implica romper barreras históricas y construir un Estado inclusivo y solidario. Promover el desarrollo y la participación plena de las personas con discapacidad en el sector público es un acto de justicia, un compromiso con la equidad y el fundamento de una sociedad verdaderamente transformada”

Presidenta Iris Xiomara Castro Sarmiento



ENAG / EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS

ENAG / EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS

AUTORIDADES

Secretaría de Estado en los Despachos de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC).

Abogado Sergio Vladimir Coello

Secretaría de Estado en los Despachos de Desarrollo Social (SEDESOL)

Licenciada Mirtha Claudia Gutiérrez Reyes

Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI)

Licenciada Camila Victoria Paz Rodríguez

Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI)

Máster Jorge Abdiel Martínez Lorenzana

**MIRTHA CLAUDINA GUTIERREZ REYES**

Secretaria de Estado en el Despacho de Desarrollo Social por Ley
Acuerdo Ejecutivo de delegación No. 97- 2025 de fecha 5 de noviembre del 2025

La promoción de un trato humanizado hacia las personas con discapacidad constituye un eje esencial en la construcción de una sociedad justa, equitativa y respetuosa de la diversidad humana. Bajo el liderazgo de la Presidenta Xiomara Castro Sarmiento, el Gobierno de la República reafirma su compromiso ético, social y académico con la dignificación de la vida y la garantía efectiva de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad. Este enfoque no solo se sustenta en un marco legal, sino también en una visión transformadora que reconoce el valor, las habilidades y el potencial de las personas con discapacidad como agentes activos del desarrollo nacional.

En coherencia con este propósito, la Guía de Control Interno de Buenas Prácticas para el Fomento y la Humanización de la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sector Público se configura como un instrumento técnico y pedagógico que orienta a las instituciones del Estado en la implementación de políticas inclusivas y accesibles. Su finalidad es fortalecer una cultura institucional basada en el respeto, la empatía y la igualdad de oportunidades, contribuyendo a la formación de servidores públicos con sensibilidad social y compromiso humano.

El documento surge del trabajo colaborativo entre la Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC), a través de la Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno (ONADICI), y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), mediante la Dirección General para el Desarrollo de Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI). Este esfuerzo interinstitucional representa una apuesta por la construcción de entornos laborales inclusivos, donde se eliminen las barreras físicas, comunicacionales y actitudinales que históricamente han limitado la participación plena de esta población.

Fundamentada en la Constitución de la República de Honduras, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad (Decreto 160-2005), esta guía refuerza el deber del Estado de asegurar la protección, promoción y ejercicio efectivo de los derechos humanos.



Abg. Sergio Coello

PALABRAS DEL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

“Estamos comprometidos con la transparencia y lucha contra la corrupción para el fortalecimiento del Estado de Derecho y la buena gobernanza...”

En cumplimiento con el mandato de la Presidenta Xiomara Castro de Zelaya, en el marco de nuestra agenda anticorrupción pilar fundamental y transversal de nuestro gobierno, y en atención a los compromisos establecidos en el Plan de Gobierno Bicentenario para la refundación del país.

La Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC) a través de la Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno (ONADICI), en apego a lo establecido en el Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI) instrumento que facilita el logro de los objetivos nacionales e institucionales con ética, eficiencia, economía, cuidado del ambiente y transparencia; tiene el honor presentar un instrumento de control interno enfocado en promover la inclusión, fomento y desarrollo de personas con discapacidad en el sector público.

Estas medidas tienen como objetivo establecer las condiciones equitativas que faciliten el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, generando un impacto significativo en las instituciones públicas. Por tal razón en conjunto con la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) a través de la Dirección General de Desarrollo de Personas con Discapacidad (DGEDEPDI), se ha coordinado la elaboración de la primera Guía de Control Interno de Buenas Prácticas para el Fomento, Desarrollo e Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sector Público.

Esta guía tiene por objeto establecer lineamientos y recomendaciones que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión, participación y desarrollo en el sector público, orientando a las instituciones en la implementación de acciones para asegurar la inclusión y el acceso igualitario y plena participación a oportunidades laborales, tal como lo establece el Decreto No. 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.

Es así como, los antecedentes que nos preceden nos recuerdan la importancia y el alcance de nuestra labor, tenemos la obligación ineludible de promover la creación de entornos laborales inclusivos que valoren y potencien las capacidades de todos los ciudadanos, independientemente de sus condiciones físicas o mentales. La inclusión efectiva de personas con discapacidad es un desafío que requiere la participación de todos los sectores sociales, por lo que este instrumento es el resultado de la Mesa Técnica Interinstitucional en la que concurrieron instituciones públicas, sociedad civil y organizaciones no gubernamentales en las que se identificaron las necesidades y acciones que garanticen el pleno ejercicio de los derechos de este grupo vulnerable.

En consonancia con lo anterior, esta guía representa un paso significativo e histórico en nuestra búsqueda por construir una sociedad más equitativa y justa. Proporcionando una herramienta práctica que oriente a las instituciones públicas en la erradicación de la discriminación en contra de personas con discapacidad y la plena participación a oportunidades laborales desde un enfoque integral de control interno, sensibilización y educación inclusiva.

Reiteramos nuestro agradecimiento a todos los actores involucrados por su dedicación y aportes que suman en la construcción de una sociedad más inclusiva y respetuosa de los derechos humanos.

Finalmente insto a todas las instituciones del Sector Público a adoptar prácticas inclusivas que promuevan el desarrollo y la participación plena de las personas con discapacidad en todos los espacios institucionales a fin de que podamos construir un futuro más justo y equitativo para todas y todos los hondureños.

AGRADECIMIENTO

Extendemos un agradecimiento y reconocimiento a los miembros de la mesa técnica interinstitucional, integrada por destacadas instituciones estatales y asociaciones civiles. Su valiosa participación y compromiso han sido fundamentales para la elaboración de esta guía de control interno dedicada al fomento, desarrollo e inclusión de personas con discapacidad en el sector Público.

El tiempo y esfuerzo dedicados a las reuniones, discusiones y aportes constructivos han enriquecido cada etapa de este proyecto. La colaboración Interinstitucional refleja un ejemplar compromiso por crear mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de las personas con discapacidad, creando un entorno inclusivo y accesible.

Instituciones Parte: coordinadas por la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI) adscrita a la Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC) y la Dirección General para el Desarrollo de Personas con Discapacidad (DGEDEPDI)- Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL):

- Dirección General del Adulto Mayor -Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL)
- Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN)
- Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos (SEDH)
- Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC)
- Federación Nacional de Padres de Personas con Discapacidad de Honduras (FENAPAPEDISH)
- Asociaciones de Rehabilitación de Honduras (CIARH)

Elaboración

Sergio Enrique Mejía García

Analista de Control Interno

Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI)

Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC)

Héctor Licona Murillo

Coordinador de atención Integral

Dirección General de Desarrollo de Personas con Discapacidad (DGEDEEPDI)

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

Revisión

Jorge Abdiel Martínez Lorenzana

Director Ejecutivo

Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI)

Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC)

Camila Victoria Paz Rodríguez

Directora Ejecutiva

Dirección General de Desarrollo de Personas con Discapacidad (DGEDEEPDI)

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

Verificado

Rosa Susana Rojas Zelaya

Oficinista III

Dirección General del Adulto Mayor

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

Karla Sarina Kaffaty Martínez

Analista de Planificación y Control Interno

Secretaría de Finanzas (SEFIN)

Olman Manuel Soto Macias

Planificador UPEG

Secretaría de Derechos Humanos (SEDH)

Marco Antonio Morales

Director de Asuntos Internos

Secretaría de Educación (SEDUC)

Cinthia Saraí Rosales Hernández

Oficial de Monitoreo y Rendición de Cuentas

Secretaría de Educación (SEDUC)

Elma Olivia Perdomo Morales

Vice- Presidenta

Federación Nacional de Padres de Personas con Discapacidad de Honduras

(FENAPAPEDISH)

Aprobado

Sergio Vladimir Coello Diaz

Secretario de Estado

Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC)

Mirtha Claudia Gutiérrez Reyes

Secretaria de Estado en el Despacho de Desarrollo Social por Ley

Acuerdo Ejecutivo de delegación No. 97- 2025 de fecha 9 de julio del 2025

ENAG | EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS

ENAG | EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS

ENAG | EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS



ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS..... | 2 |
| 3. OBJETIVOS | 6 |
| 2.1 Objetivo General..... | 6 |
| 3.2 Objetivo Específico..... | 6 |
| 4. ALCANCE..... | 6 |
| 5. MARCO LEGAL..... | 7 |
| 6. OTRAS POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS | 13 |
| 7. REQUERIMIENTOS MÍNIMOS..... | 13 |
| 8. RESULTADOS ESPERADOS..... | 14 |
| 9. CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL..... | 16 |
| 9.2 Tipos de Discapacidad..... | 16 |
| 9.3 Recomendaciones en el uso del lenguaje (términos positivos)..... | 18 |
| 10. CAPÍTULO II. EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD | 19 |
| 10.1 Bolsa Virtual de Empleos..... | 21 |
| 11. CAPÍTULO III. MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN..... | 22 |
| 11.1 Carnetización e Identificación de las Personas con Discapacidad..... | 22 |
| 12. CAPÍTULO IV. SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN INCLUSIVA..... | 23 |
| 13. CAPÍTULO V. ACCESIBILIDAD EN EL ENTORNO FÍSICO | 23 |
| 14. REFERENCIAS..... | 28 |

1. INTRODUCCIÓN

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Honduras es un Estado parte que ha ratificado dicha Convención, por lo tanto, se ha comprometido en asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad.

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad. Se estima que casi el 12% de la población de América Latina y el Caribe vive con al menos una discapacidad, lo que representa alrededor de 66 millones de personas. Para el caso particular de Honduras no se cuenta con un censo sobre las personas con discapacidad lo que imposibilita plenamente garantizar el goce de sus derechos en condiciones de igualdad.

Por lo que es necesario implementar acciones para garantizar la inclusión, desarrollo y fomento de las personas con discapacidad en el sector público, según lo dispuesto en el Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI), Capítulo II. Marco Conceptual del Control Interno, 1.4 “Objetivos Relativos al Cumplimiento de Leyes y Normas. Las disposiciones contenidas en la Constitución, las leyes y demás normativa aplicable debe estar inmersa en el diseño de los controles internos de los procesos y actividades institucionales; en este sentido la difusión apropiada, capacitación, supervisión continua y las evaluaciones independientes, garantizarán de manera razonable su cumplimiento”

Asimismo, Código de Conducta Ética del Servidor Público, Título II Medidas Preventivas Capítulo I Obligaciones, Prohibiciones e Incompatibilidades, Artículo 8: “Los servidores públicos tienen la obligación de respetar estrictamente los procedimientos de contratación de personal legalmente aplicables. Están igualmente obligados a no favorecer ni discriminar a una persona por razones de orden político, partidista o sectario”.

En el marco de estas disposiciones se concreta la presente guía de control interno que tiene como objetivo proporcionar a las instituciones gubernamentales las herramientas necesarias para promover un entorno inclusivo y accesible, donde cada individuo, independientemente de sus capacidades, pueda participar plenamente y contribuir al desarrollo de la sociedad.

Esta guía establece lineamientos y recomendaciones que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión, participación y desarrollo en el sector público, orientando a las instituciones en la implementación de acciones para asegurar la inclusión y el acceso igualitario y plena participación a oportunidades laborales, en apego a lo establecido en el Decreto No. 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.

Aunado a lo anterior, esta guía constituye un llamado a la acción para implementar políticas concretas que faciliten la eliminación de barreras físicas y sociales, promoviendo así la dignidad y el pleno ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad en Honduras.

2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

A

1. Accesibilidad universal: Son las condiciones y facilidades que deben reunir los entornos físicos, servicios, productos y bienes, así como la información y documentación para poder ser comprensible, utilizable y practicable por todas las personas.

2. Ajustes razonables: Se entenderán 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. Antropométrica/s: Son las medidas corporales y señales individuales para la identificación de personas.

4. Agudeza Visual: Grado de visión preciso para desempeñar adecuadamente la tarea.

5. Agudeza Auditiva: Grado o capacidad de audición para distinguir con precisión las diferencias o semejanzas en el tono, intensidad o calidad de los sonidos o para reconocer un sonido particular para desempeñar adecuadamente la tarea.

6. Adaptabilidad: Capacidad exigida en el puesto de trabajo para ajustarse con rapidez a situaciones nuevas y a cambios.

B

7. Barreras: La Organización Mundial de la Salud (2001) define las barreras como “aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como el ambiente físico no accesible, falta o inadecuada tecnología asistencial, actitudes negativas respecto a la discapacidad y servicios, sistemas y políticas inexistentes o que dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida.

8. Braille: Sistema para la comunicación para ciegos/as representado mediante signos dibujados en relieve leídos en forma táctil.

C

9.Compresión: Hace referencia al grado en que, para el correcto desempeño del trabajo, es preciso comprender instrucciones en relación con la tarea.

10.Capacidades Diferentes: Se considera persona con capacidades diferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades connaturales.

D

11.Discriminación por motivos de discapacidad: Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito de atentar contra su dignidad o crearle un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante cruel u ofensivo, o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

12.Diseño Universal: Es 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 necesite. (Corporación Ciudad Accesible, Chile, 2022)

13.Diversidad Funcional: Se define como el fenómeno, hecho o característica presente en la sociedad que, por definición, afectaría a todos sus miembros por igual. Es decir, en la sociedad existen personas con capacidades o funcionalidades diversas o diferentes entre sí (Universidad de Alicante, 2022).

14.Desplazamientos: Capacidad exigida en el puesto de trabajo, para caminar, moverse y/o desplazarse en interior y/o exterior de manera autónoma.

E

15. Ergonomía: Ciencia que estudia la capacidad y la psicología del ser humano en relación con su trabajo y la maquinaria o equipo que maneja, y trata de mejorar las condiciones que se establecen entre ellos.

L

18. Lenguaje de señas: Lengua de comunicación con y entre personas sordas que consiste en una serie de letras, números y signos gestuales articulados con las manos y acompañados de expresiones faciales, mirada intencional y movimiento dotados de función lingüística.

O

21. Orientación Espacial: Grado de exigencia del puesto en lo referente a la ubicación, desplazamiento y movimientos respecto a los objetos y al espacio en el que se desarrolla la tarea teniendo en cuenta también el acceso al lugar de trabajo.

P

16. Percepción Visual: Capacidad para diferenciar estímulos visuales, como color, tamaño, forma o precisión necesarios para obtener información relevante para el desempeño de la tarea.

17. Percepción Táctil: Capacidad para apreciar con precisión mediante el tacto, la sensibilidad en los dedos u otras partes del cuerpo la suavidad, aspereza, con torno u otras cualidades de las superficies de los objetos; para desempeñar adecuadamente la tarea.

18. Personas con Discapacidad: Aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales a largo plazo visibles o invisibles, que al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

M

19. Memoria Auditiva: Hace referencia al grado para recordar, estímulos auditivos o instrucciones orales para el correcto desempeño de la tarea.

20. Memoria Visual: Hace referencia al grado para recordarlos estímulos visuales como color, tamaño, forma o precisión necesarios para el correcto desempeño de la tarea

23. Sensibilización: Es el proceso de concientización dirigido a la sociedad que tiene como objetivo impulsar la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia al ámbito laboral de las Personas con Discapacidad mediante el fomento de actitudes receptivas o incluyentes y acciones positivas de las personas con discapacidad y del respeto a sus derechos y libertades fundamentales.

2.2 ABREVIATURAS

1. **DIGEDEPDI:** Dirección General de Desarrollo para Personas con Discapacidad
2. **LOTSC:** Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas
3. **MAI:** Máxima Autoridad Institucional
4. **MAE:** Máxima Autoridad Ejecutiva
5. **ONADICI:** Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno
6. **PCD:** Persona con Discapacidad
7. **SEDESOL:** Secretaría de Desarrollo Social
8. **STLCC:** Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción

3. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

2.1.1 Establecer lineamientos y recomendaciones que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión, participación y desarrollo en el sector público.

3.2 Objetivo Específico

2.2.1 Orientar a las instituciones públicas en la implementación de acciones para asegurar la inclusión y el acceso igualitario, plena participación a oportunidades laborales para las personas con discapacidad en el sector público.

2.2.2 Promover la creación de programas de sensibilización y concientización sobre una cultura inclusiva y eliminar cualquier tipo de discriminación para las personas con discapacidad.

2.2.3 Brindar lineamientos generales para accesibilidad física de las instalaciones y la disponibilidad de tecnologías y logística asistida adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad.

2.2.4 Incentivar el desarrollo de políticas y procedimientos específicos para la adaptación de puestos de trabajo, incluyendo la provisión de equipos y tecnologías adaptativas según las necesidades individuales.

4. ALCANCE

La presente Guía de Control Interno de Buenas Prácticas para el Desarrollo, Fomento e Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Sector Público es de obligatorio cumplimiento para todos los sujetos pasivos a los que se refiere el artículo 5 de la LOTSC.

Responsabilidad Institucional:

- Todas las instituciones a las que se refiere el art. 5 de la LOTSC son responsables de adoptar, implementar y dar seguimiento a las directrices establecidas en esta guía.
- Las Máximas autoridades Institucionales, ejecutivas, alcaldes, gerentes, directores, jefes, coordinadores y todo servidor público debe asegurar la plena integración de las medidas de inclusión y desarrollo de personas con discapacidad en todas las áreas y niveles de la organización.

5. MARCO LEGAL

2.1 Objetivo General

2.1.1 Establecer lineamientos y recomendaciones que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión, participación y desarrollo en el sector público.

1. Decreto No.131-1982 Constitución de la República de Honduras

Artículo 15. Honduras hace suyos los principios y prácticas del derecho internacional que propenden a la solidaridad humana, al respecto de la autodeterminación de los pueblos, a la no intervención y al afianzamiento de la paz y la democracia universales. Honduras proclama como ineludible la validez y obligatoria ejecución de las sentencias arbitrales y judiciales de carácter internacional.

Artículo 16. Todos los tratados internacionales deben ser aprobados por el Congreso Nacional antes de su ratificación por el Poder Ejecutivo. Los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros estados, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno.

Artículo 17. Cuando un Tratado Internacional afecte una disposición constitucional, debe ser aprobado por el procedimiento que rige la reforma de la Constitución.

Artículo 59. La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable...

Artículo 68. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a torturas, ni penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 127. Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la

2. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 9. Accesibilidad

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán 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 y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- a)** Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- b)** Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

- a)** Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;
- b)** Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;

Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;

- d)** Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;
- e)** Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;
- f)** Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;

Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;

- h)** Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.

3. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Artículo 3. Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;

c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad;

d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.

2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;

b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y

c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

4. Decreto No. 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad

Artículo 8.-Acceso Universal. Las personas que presten servicios de cualquier índole de atención al público garantizarán el acceso universal a éstos, en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

Artículo 10.- Acceso a la Información. Todas las instituciones públicas y privadas que brinden algún tipo de apoyo o servicios a personas con discapacidad y a sus familias, están obligadas a proporcionar información actualizada, veraz, y comprensible y accesible en referencia a la discapacidad y servicios que prestan.

Artículo 13.- Aprovechamiento de Oportunidades. Corresponde a la dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad, en coordinación con otras instituciones públicas o privadas, lograr que las personas con discapacidad tengan oportunidades para aprovechar sus capacidades, como medio para desarrollarse dentro de la sociedad.

Artículo 16.- Las Municipalidades. Las municipalidades deben desarrollar sus propios programas para facilitar el acceso en iguales condiciones de las personas con discapacidad. Además, deberán apoyar a las instituciones públicas y privadas en el desarrollo y ejecución de los programas que promuevan la igualdad de condiciones y oportunidades para el desarrollo humano de las personas con discapacidad.

Artículo 31. Derecho al Trabajo. El Estado garantiza a las personas con discapacidad en todo el país, el derecho a un empleo digno y adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

Artículo 35.- Empleos. Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con la tabla siguiente:

- 1) De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad;
- 2) De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad;
- 3) De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad; y,
- 4) Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad.

Artículo 38. Aspectos Técnicos y Reglamentarios. Para asegurar y facilitar el acceso de las personas con discapacidad, las construcciones nuevas, ampliaciones, remodelaciones de edificios, parques, aceras, áreas verdes, jardines, plazas, vías públicas, servicios sanitarios u otros espacios de propiedad pública y los de propiedad privada que, impliquen concurrencia de cualquier tipo y brinden atención al público, deberán construirse de acuerdo a las especificaciones técnicas que serán emitidas y reglamentadas por la Dirección General de Desarrollo para las personas con Discapacidad.

Artículo 44.- Información Accesible. Las instituciones públicas y privadas deben asegurarse que la información y servicios brindados al público sean accesibles a todas las personas con discapacidad según sus propias necesidades.

ARTÍCULO 59.- DIRECCIÓN GENERAL. Créase la Dirección General de Desarrollo para las personas con Discapacidad (DIGEDEPPDI) como dependencia de la Secretaría de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia, la cual funcionará como un órgano descentrado con autonomía técnica administrativa y financiera.

ARTÍCULO 60.- ATRIBUCIONES DE LA DRECCIÓN.

2. Coordinar con las diferentes instituciones públicas y privadas programas orientados a la prevención, habilitación, rehabilitación integral y promoción de los derechos de las personas con discapacidad;

12.- Emitir la respectiva identificación para la persona con discapacidad;

15.- Conocer de oficio sobre situaciones de discriminación por razones de discapacidad y tomar las acciones mediante las instancias pertinentes;

16.- Requerir la información pertinente de las instituciones públicas sobre la ejecución de planes y actividades relacionadas a discapacidades y hacer a las mismas las recomendaciones necesarias;

17.- Promover permanentemente programas y campañas de sensibilización, capacitación e información para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a la salud, trabajo, educación y a todos los aspectos necesarios para su desarrollo dentro de la sociedad.

5. Decreto Ejecutivo PCM-026-2007 Creación de la Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI)

Artículo 5. Funciones

Desarrollar normativa técnica específica de control interno en el Marco de las Normas Generales o rectoras emitidas o que emita el Tribunal Superior de Cuentas (TSC) y coordinar su efectiva aplicación por los Entes Públicos, teniendo en cuenta las normas técnicas del Sistema de Administración Financiera Integrada del Sector Público y de los demás sistemas administrativos, que emitan los respectivos Órganos Rectores.

6. Acuerdo Administrativo TSC-Nº.02-2021 Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI)

Capítulo II. Marco Conceptual del Control Interno

1.4 Objetivos Relativos al Cumplimiento de Leyes y Normas. Las disposiciones contenidas en la Constitución, las leyes y demás normativa aplicable debe estar inmersa en el diseño de los controles internos de los procesos y actividades institucionales; en este sentido la difusión apropiada, capacitación, supervisión continua y las evaluaciones independientes, garantizarán de manera razonable su cumplimiento.

PCI-TSC/120-00 Principio Responsabilidad de Supervisión del Funcionamiento del Control Interno

“...La MAI y el personal que apoyará la supervisión del sistema de control interno deberán demostrar competencias sobre campos especializados relacionados con los objetivos misionales de la entidad, así como los de información y comunicación, **cumplimiento legal** y la protección de los recursos contra usos indebidos y la corrupción...”

NCI-TSC/152-03 Convocatoria, selección y contratación del personal

“...La contratación del personal seleccionado se realizará en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables...”

NCI-TSC/152-04 Inducción del personal

La MAE con la participación de los directivos, deberán implementar procesos de inducción para orientar al personal sobre las disposiciones legales que regulan el funcionamiento de la entidad, el código de conducta, los objetivos estratégicos, otros objetivos y su contribución para lograrlos; así como, las normativas para la gestión del talento humano, la organización, los procesos, la autoridad y responsabilidad de su cargo, los niveles de comunicación, sus derechos y obligaciones, entre otros aspectos.

NCI-TSC/152-07 Capacitación del personal

La MAE y los directivos de la entidad promoverán en forma continua y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de los servidores de todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo. La elaboración de un plan de capacitación y desarrollo profesional responderá a las necesidades identificadas en las evaluaciones de desempeño y otros procedimientos.

6. OTRAS POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS

- Caja de Herramientas Informativas para Instituciones Inclusivas, Honduras 2024
- Manual de Prácticas de accesibilidad de Honduras 2019.
- Guía de Accesibilidad y Adaptación a un Puesto de Trabajo para Personas con Discapacidad Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría de Inclusión Laboral, Honduras, 2012.
- Manual de accesibilidad Uniuersal, Chile 2010.

7. REQUERIMIENTOS MÍNIMOS

6.1 Información de Recursos Humanos:

- i. Número total de empleados y desglose por categoría y departamento de las personas con discapacidades permanentes tipificadas en el Protocolo de Discapacidad de la DIGEDEPDI.
- ii. Análisis de las políticas de recursos humanos existentes, en particular aquellas relacionadas con la contratación, desarrollo profesional, adaptaciones laborales y ajustes razonables.
- iii. Información de denuncias de discriminación u otra vulneración de derechos humanos hacia las personas con discapacidad, resguardando la confidencialidad de la víctima.

6.2 Infraestructura y Tecnología:

- i. Evaluación de la accesibilidad física de las instalaciones.
- ii. Inventario de tecnologías existentes y necesidades de adaptación para garantizar la inclusión tecnológica.

6.3 Herramientas de Comunicación:

- i. Descripción de las herramientas de comunicación interna y externa utilizadas por la institución.
- ii. Evaluación de la accesibilidad de estas herramientas para personas con

8. RESULTADOS ESPERADOS

7.1 Informe de Avance y Cumplimiento:

- i. Documentos regulares que detallen los avances realizados en la inclusión de personas con discapacidad, incluyendo estadísticas, iniciativas implementadas y resultados obtenidos.

8.2 Análisis de datos cuantitativos y cualitativos:

- ii. Presentación de datos numéricos que ilustren cambios cuantificables, como el aumento en la contratación de personas con discapacidad, así como datos cualitativos que describan mejoras en la cultura organizacional.
- iii. Encuestas anónimas que evalúen la satisfacción del personal en términos de inclusión, accesibilidad y apoyo recibido, proporcionando una retroalimentación valiosa.

8.3 Actividades de Sensibilización

- iv. Registro visual y escrito de eventos, seminarios y actividades de sensibilización organizadas para promover la inclusión y la conciencia sobre la discapacidad.

8.4 Información de Recursos Humanos

- v. Políticas de Recursos Humanos relacionada con la contratación, desarrollo profesional y adaptaciones laborales de las personas con discapacidad.

8.5 Infraestructura y Tecnología:

iii. Informes técnicos sobre accesibilidad física en el entorno, adaptación del lugar de trabajo.

iv. Herramientas de accesibilidad básica para los sitios web oficiales de las instituciones públicas.

8.6 Herramientas de Comunicación:

vii. Canales de retroalimentación para recibir comentarios y sugerencias en coordinación con la Dirección General de Desarrollo para las personas con Discapacidad.



**Guía de Control Interno de
Buenas Prácticas para el
Fomento, Desarrollo e Inclusión
de Personas con Discapacidad en
el Sector Público**

GUÍA DE CONTROL INTERNO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL FOMENTO, DESARROLLO E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

9. CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL

9.2 Tipos de Discapacidad

8.3.1 Discapacidad física (motora)



En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel musculo esquelético, neurológico de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras.

8.3.2 Discapacidad Sensorial (Visual)



En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos.

8.3.3 Discapacidad Auditiva



En esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva.

8.3.4 Discapacidad Intelectual



Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de autonomía personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento

8.3.5 Discapacidad Psicosocial



Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad.

8.3.6 Discapacidad Orgánica



También conocida como la discapacidad invisible, nos referimos a una discapacidad que ocurre debido a la pérdida de las funciones de algunos sistemas corporales, los cuales suelen estar relacionados con los órganos internos o procesos fisiológicos, ya sean de forma congénita o adquirida.

8.3.7 Discapacidad Múltiple



Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes.

9.3 Recomendaciones en el uso del lenguaje (términos positivos)



Uso Correcto



Inapropiado

| | |
|--|--|
| Persona con discapacidad | Discapacitado, anormal, incapacitado, deficiente, minusválido, diferente |
| Persona sin discapacidad | Persona normal |
| Presenta, posee, tiene... discapacidad | Admite que tiene una discapacidad |
| Persona ciega | Ciego, invidente |
| Persona con discapacidad visual | Cieguito, cegato |
| Persona con baja visión | Pcoto de vista, tuerto |
| Persona sin habla. Persona que utiliza comunicación aumentativa | Mudo |
| Persona sorda. Persona con discapacidad auditiva. Persona con hipoacusia | Sordo, Sordomudo, Sufre una pérdida |
| Persona con discapacidad física. Persona con movilidad reducida | Mutilado, inválido, paralítico, cojo, tullido, lisiado |
| Persona con estatura baja | Enano |
| Persona usuaria de silla de ruedas | Confinado, postrado a una silla de ruedas |
| Persona con distrofia muscular | Afectado con distrofia muscular |
| Persona con parálisis cerebral | Víctima de parálisis cerebral |
| Persona con discapacidad congénita | Defecto de nacimiento |
| Persona con epilepsia | Epiléptico |
| Persona con esquizofrenia | Esquizofrénico |
| Persona con discapacidad psicosocial | Loco, demente, trastornado, enfermo mental |
| Persona con discapacidad intelectual | Mongólico, retardado, retrasado mental |
| Persona con síndrome de Down | Retrasado, deficiente mental, imbecil, tonto, subnormal |

10. CAPÍTULO II. EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Las entidades de la administración pública están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con la tabla siguiente³ (Congreso Nacional, 2005):

- De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad;
- De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad;
- De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad; y,
- Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad.

2. Desarrollar procedimientos y políticas de contratación equitativas e inclusivas para personas con discapacidad.

3. Flexibilizar los trámites y requisitos de contratación relativos a la documentación oficial de estudios, siempre que cumpla condiciones mínimas para el empleo.

4. Abordar las necesidades de las personas con discapacidad en los procedimientos relativos a coordinación de equipo, planificación conjunta, apoyo y acompañamiento, accesibilidad y participación.

5. Desarrollar mecanismos de evaluación de situación que permitan la identificación, registro y localización de las personas con discapacidad y la determinación de sus necesidades para la planificación conjunta.

6. Brindar a las personas con discapacidad un tratamiento equitativo en el trabajo realizando evaluaciones de riesgo tomando medidas preventivas apropiadas, mediante ajustes mínimos y razonables.

7. Tomar medidas prácticas y efectivas, para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, en aspectos de accesibilidad, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o inclusión laboral.

8. Realizar una gestión de los riesgos integral entre ellas el equipo de trabajo, las tecnologías de asistencia, si los puestos de trabajo y equipos se ajustan a las necesidades individuales, el entorno de trabajo, la forma en que está dispuesto el mobiliario, la iluminación, entre otros.

9. Velar porque las personas con discapacidad gocen de sus derechos laborales;
10. Garantizar la posibilidad de promoción o traslado a los servidores públicos con discapacidad en términos de capacidad laboral y experiencia;
11. Flexibilizar los horarios laborales empleando en tiempo parcial, modificación del horario laboral y pausas.
12. Brindar un plazo razonable de acoplamiento para que las personas con discapacidad se adapten a su nuevo entorno laboral.
13. Hacer que las instalaciones existentes sean fácilmente accesibles para personas con discapacidad.
14. Cambios que permiten a una persona con alguna discapacidad disfrutar de igualdad en los beneficios establecidos por la institución.
15. Facilitar la movilidad del personal con discapacidad en la forma y en el momento que deseen, a un costo asequible.
16. Adoptar un mecanismo vinculante de consultas permanentes a personas con discapacidad en la adopción sobre asuntos de su relevancia.
17. Valoración funcional del puesto de trabajo. Determina la capacidad física del trabajador o aspirante a un puesto de trabajo en función de las tareas requeridas por el puesto laboral.

| Factores cognitivos | Comprensión | Atención | Orientación Espacial |
|--------------------------------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| Discriminación Visual | Memoria Visual | Memoria Auditiva | Factores Sensoriales |
| Agudeza Visual | Agudeza Auditiva | Sentido del Olfato | Percepción Táctil |
| Aptitudes Físicas | Resistencia | Fuerza | Coordinación Manipulativa |
| Factores Académicos | Lectura | Escritura | Autonomía Personal |
| Toma de Decisiones | Desplazamiento | Adaptabilidad | Iniciativa |
| Habilidades sociales y comunicativas | Expresión Verbal | Escucha Activa | Empatía |

10.1 Bolsa Virtual de Empleos



Bolsa Virtual de Empleo para personas con Discapacidad

La Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) a través de la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DGEDEPDI) ha creado la "Bolsa Virtual de Empleo para personas con Discapacidad", para generar oportunidades y condiciones de igualdad para este sector poblacional, garantizando el respeto a sus derechos humanos y laborales.

La "Bolsa Virtual de Empleos" tiene por objeto que gerentes y subgerentes de Recursos Humanos de empresas privadas y públicas, accedan a la base de datos evaluando los perfiles laborales de los aspirantes en edad para trabajar, con la finalidad de ofrecer plazas de trabajo para realizar contrataciones en sus empresas.

El link de acceso para la bolsa virtual de empleo a PCD y familiares o tutores/tutoras es el siguiente:

<https://app.sedesol.gob.hn/SEDESOL/FichaBolsaEmpleo.aspx>

Video tutorial sobre el uso de la plataforma para PCD:

<https://www.youtube.com/watch?v=YLUoWgpTaMw&t=3s>

Tutorial de uso de la plataforma para familiares/tutores/tutoras:

<https://www.youtube.com/watch?v=-WjtHAH2J5M>

Para instituciones empleadoras:

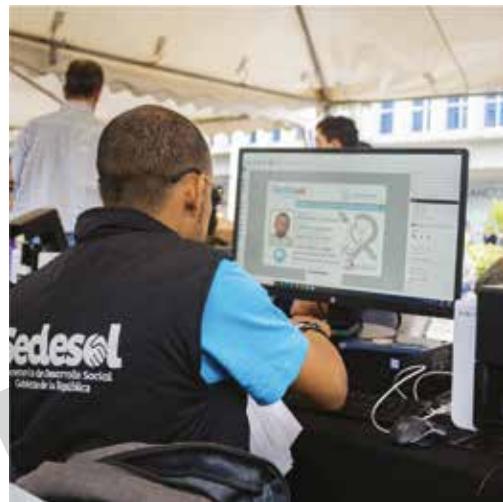
Deben solicitar su usuario y contraseña al correo discapacidad@sedesol.gob.hn, en donde se les proporcionará, y se les brindará inducción sobre el uso de la misma.



11. CAPÍTULO III. MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

1. Asegurar la aplicación de la normativa relevante y que transmita, en medios y formatos accesibles canalizada apropiadamente para su difusión, y tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad, toda información pública destinada a la población en general.
2. Oficialización e implementación del uso de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios y formatos de comunicación alternativos y aumentativos, y otros sistemas de acceso a la información y apoyo a la comunicación, con el objeto de facilitar la relación con el Estado y el acceso de las personas con discapacidad.
3. Facilitar sistemáticamente la recopilación, el análisis y la difusión de datos desglosados comparables sobre las personas con discapacidad en el sector público.
4. Diseñar estrategias de información, orientadas a la realización de campañas sobre los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad, y a la difusión de las rutas existentes para el ejercicio y exigibilidad de los mismos.
5. Generación de estrategias de comunicación y de gestión de la información, encaminadas a transformar las concepciones, imaginarios, creencias y lenguajes utilizados en relación con la discapacidad, tanto de la ciudadanía en general como de las mismas personas con discapacidad.
6. Promover el uso de nuevas tecnologías e inteligencia artificial para mejorar los procesos de coordinación y comunicación con todas las personas y ciudadanía. Modernizándose y aplicando procesos de innovación social para el trabajo y atención de Personas con discapacidad.

11.1 Carnetización e Identificación de las Personas con Discapacidad



Todas las instituciones públicas deberán remitir a la **Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DGEDEPDI) adscrita a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)** la información correspondiente a postulantes y personal de la institución con el fin de que la **DGEDEPDI** proceda a su respectiva identificación y carnetización, en cumplimiento de sus atribuciones establecidas en la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, en su artículo 60.- **Atribuciones de la Dirección:** ...12) Podrá emitir la respectiva identificación para la persona con discapacidad.

12. CAPÍTULO IV. SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN INCLUSIVA

La sensibilización implica reconocer la diversidad de habilidades y experiencias entre las personas con discapacidad, así como comprender las barreras que enfrentan en su participación plena en la sociedad. Por otro lado, la educación inclusiva implica proporcionar a todos los miembros de la comunidad las herramientas y los conocimientos necesarios para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades.

1. Campañas de educación, sensibilización pública y de promoción de las personas con discapacidad como sujetos de derechos humanos ante la sociedad en general, los servidores públicos y los actores privados, incluyendo a los medios de comunicación.
2. Desarrollo capacitaciones a todos los servidores públicos orientada en base de datos sobre personal calificado, discapacidad, inclusión y derechos, técnicas y procedimientos para trabajar con personas con discapacidad, políticas de contratación con personas con discapacidad entre otros.
3. Técnicas y procedimientos para comunicarse y abordar apropiadamente a las personas con discapacidad según los diferentes tipos de discapacidad.
4. Formación en materia de derechos humanos y enfoques diferenciado hacia las personas con discapacidad.
5. Adaptación de la legislación, programas y políticas Públicas y demás disposiciones sobre los derechos de personas con discapacidad al modelo de enfoque de los Derechos Humanos contemplados en los diversos sistemas de protección de los Derechos Humanos.
6. Eliminación de toda terminología peyorativa de las personas con discapacidad promoviendo la derogación y reforma de cualquier política o programa que lo utilice.

13. CAPÍTULO V. ACCESIBILIDAD EN EL ENTORNO FÍSICO

El entorno físico de trabajo y los servicios de atención deben ser accesibles, seguros y con diseño universal, incluyendo la comunicación de información de interés en lenguaje y formato accesible a todas las personas con discapacidad. Las construcciones nuevas, ampliaciones, remodelaciones de edificios, parques, aceras, áreas verdes, jardines, plazas, vías públicas, servicios sanitarios u otros espacios de propiedad pública que, impliquen concurrencia de cualquier tipo y brinden atención al público, deberán construirse de acuerdo a las especificaciones técnicas que permitan la autonomía de desplazamiento para las personas con discapacidad.

1. Deber de realizar una identificación de necesidades según la discapacidad de la persona:

a) Demandas Físicas

| Postura | Zonas de alcance: horizontal y vertical, tanto lateral como frontal |
|---|---|
| Mouimientos requeridos para realizar las tareas | Mouimientos con las manos: destreza, potencia en el agarre o manipulación simple, con una o ambas manos |

b) Demandas Visuales

| Tamaño del objeto (agudeza visual) | Distancia entre el ojo y el objeto observado (acomodación) | Visión periférica |
|--|--|-----------------------|
| Iluminación (adaptación /cambios de iluminación) | Contraste (figura/fondo) | Percepción de colores |

c) Demandas auditivas

| Avisos (megáfonos, sirenas) | Mensajes orales (persona-persona, persona-grupo) |
|------------------------------------|--|
| Llamadas telefónicas (fijo, móvil) | Existencia de ruidos/fuentes de sonido |

d) Demandas cognitivas

| Cantidad de información que se recibe | Complejidad de la información |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| Cantidad de tiempo para dar respuesta | Cantidad de tiempo con atención |

e) Demandas cognitivas

| Interacción persona-grupo/cooperación | Interacción con público |
|---------------------------------------|---|
| Interacción persona-persona | Grado de autonomía/dependencia en la organización |

f) Demandas de Comunicación

| |
|------------------------------------|
| Volumen del habla |
| Expresiones entendibles fácilmente |
| Escritura |

2. Señalización de Espacios Visuales

- i. Iluminación:** luz natural o lámparas de luz de neón con filtro o focos luz de día de 100 Watts.
- ii. Móobiliario:** muebles de colores en alto contraste, procurar guías tanto en piso como en paredes en alto contraste.
- iii. En escalones y desniveles:** las orillas deberán pintarse de color negro o amarillo.
- iv. Sanitarios:** incluir marcas de contraste para ubicar a la persona.
- v. Letreros:** usar letras mayúsculas sin adornos (Arial), con un tamaño aproximado de 5 cm y colocados a una altura no mayor a 1.80 m.
- vi. Todo tipo de rótulo debe contener:** Pictogramas, caracteres, señalética, texto simple y de fácil comprensión, complementado con sistema braille. Debe ser colocado en alto relieve, cuando sea necesario agregar imágenes que representen el mensaje en lengua de señas, la escritura en braille deberá ir estandarizada internacionalmente y tendrá un diseño claro y concreto con un lenguaje simplificado.
- vii. Se deberá implementar la señal podotáctil** como sistema de comunicación no verbal que les permite detectar cambios en la superficie del suelo, para orientarse y desplazarse de manera segura.
- viii. Utilizar el Símbolo Internacional de Accesibilidad** con el objetivo de identificar instalaciones y servicios accesibles
- ix. Contar con un software** de lectura de pantalla

3. Antropometría y Ergonomía en el desplazamiento de las personas con discapacidad⁹

Deberá atender principalmente a normas estándares establecidas para el desplazamiento en aceras, pavimentos, rampas de acceso, estacionamientos, mobiliario y servicio sanitarios:

- i.** Eliminación de barreras arquitectónicas que no permitan la libre circulación con independencia de las personas con discapacidad y sus instrumentos técnicos de apoyo.
- ii.** Alcance físico, visual y alturas de instalación, las señalizaciones que identifican recintos requieren una altura estandarizada de instalación a nivel promedio de los ojos, libre de obstáculos para permitir la aproximación y su fácil lectura.
- iii.** Rampas, con las siguientes características: Baranda o pasamanos a 0.90 m. (90 cm.) desde el nivel del piso terminado. Textura de piso antideslizante. Textura de advertencia en pavimento antes y después de la rampa.

iv. Las dimensiones en los lugares o rutas de circulación deben tener un ancho mínimo de 1.60 metros (160 cm.).

v. Un ascensor con las siguientes características:

| | |
|----------|---|
| 1 | Separación máxima entre piso y carro de ascensor: 0.02 m. (2 cm.). |
| 2 | Diferencia máxima de nivel entre el piso y el ascensor 0.02 m. (2 cm.). |
| 3 | Dimensiones internas mínimas: Ancho 1.10 m. (110 cm.) Fondos 1.40 m. (140 cm.). |
| 4 | Señalización en Braille y Auditiva. |
| 5 | Botonera interior y exterior. |
| 6 | Los tableros de control deben ubicarse a una altura entre 90 cm. (eje lineal de botones inferior) y 120 cm. Eje lineal de botones superiores y a 50 cm de la puerta acceso sobre el lado más largo. |
| 7 | Los botones deben: tener una dimensión mínima de 19 mm; contar con señalización de relieve. Tener números arábigos, colores contrastes y con señalización sonora que emita una señal para indicar el sentido de subida y para el de descenso. |

vi. Pasamanos se deben colocar en los lados libres de puerta a (90 cm.) de altura y con separación de (5 cm.) como mínimo de la pared.

vii. En el puesto de trabajo y en lugares colectivos como mobiliaria, cafeterías, sanitarios y lugares de uso habituales. Cada área de estas debe ser amplia, para permitir la circulación libre de las personas y debe estar claramente señalizada.

| | |
|----------|--|
| 1 | Los pasillos deben tener un espacio libre mínimo de 1.20 m. (120 cm.). |
| 2 | Las Característica de los sanitarios deben ser: Dimensiones mínimas de 2.25 m. x 1.55 m. libres. |
| 3 | La puerta o entrada un ancho libre como mínimo de 0.9 m (90 cm). |
| 4 | La puerta debe abrir hacia afuera o ser plegable. |
| 5 | Textura de piso antideslizante. |
| 6 | Un espacio de giro no menor a un radio de 0.75 m (75 cm). |

viii. Las municipalidades deben velar y ser responsables porque las vías públicas y las aceras permanezcan libres de agujeros, alcantarillados descubiertos y, cualquier otro obstáculo, que pueda significar peligro y restrinja la movilidad de las personas con discapacidad. También se debe incorporar dentro de las ciudades la señalización adecuada para facilitar el tránsito de las personas con discapacidad.

4. Emergencias (Unifec-CEPREDENAC, 2006)

- i.** Aplicación de técnicas y procedimientos apropiados según los tipos de discapacidad en la búsqueda, rescate, evacuación y otras acciones de primera respuesta.
- ii.** Se realicen simulacros y protocolos específicos para las personas con discapacidad en atención a emergencias y desastres naturales.
- iii.** Adoptar cualquier otra medida administrativa necesaria para garantizar el pleno desarrollo de las medidas necesarias para prevenir y proteger a todas las personas con discapacidad.

14. REFERENCIAS

- Comisión Nacional de Accesibilidad del Sector de Personas con Discapacidad . (2019) Manual Práctico de Accesibilidad en Honduras . Honduras: Programa ARIOS.
- Congreso Nacional . (2005). Decreto No. 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad. Obtenido de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ley_de_equidad_personas_con_discapacidad.pdf
- Corporación Ciudad Accesible, Chile. (2021). Accesibilidad en el Entorno Laboral. Obtenido de https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2021/04/Ficha-15_Accesibilidad-Universal-en-el-entorno-laboral_2021.pdf
- Corporación Ciudad Accesible, Chile. (10 de enero de 2022). Ciudad accesible. Obtenido de <https://www.ciudadaccesible.cl/que-es-el-diseno-universal/>
- Escuela Superior de Administración Pública, Resolución 1239 Ministerio de Salud, Colombia. (2022). Secretaría de la Función Pública, Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>
- Ministerio de Salud y Protección Social . (2013). Lineamientos generales para la Implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social en entidades Territoriales . Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)-Central Unitaria de Trabajadores de Chile . (2003). Conceptos Básicos en Salud Laboral. Obtenido de [file:///C:/Users/HN409170/Downloads/Conceptos%20basicos%20de%20salud%20laboral%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HN409170/Downloads/Conceptos%20basicos%20de%20salud%20laboral%20(1).pdf)
- Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS). (2011). Guía de Accesibilidad y Adaptación a un puesto de Trabajo para personas con Discapacidad . Obtenido de <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2019/11/GUIA-ACCESIBILIDAD.pdf>
- Unifec-CEPREDENAC. (2006). Versión Resumida de las normas para la inclusión, protección y atención de las personas con discapacidad en las emergencias y desastres. Obtenido de <https://www.unicef.org/lac/media/2301/file/PDF%20Normas%20para%20la%20inclusi%C3%B3n,%20protecci%C3%B3n%20y%20atenci%C3%B3n%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20las%20emergencias%20y%20desastres%20-%20Versi%C3%B3n%20resumida.pdf>

Universidad de Alicante. (17 de 10 de 2022). Unidad de Accesibilidad Digital. Obtenido de <https://web.ua.es/es/accesibilidad/diversidad-funcional.html>

Universidad de Chihuahua. (s.f.). Universidad de Chihuahua. Obtenido de Personas con Discapacidades Diferentes: <http://ihacienda.chihuahua.gob.mx/tfiscal/indtfisc/Plan%20Estatal%20de%20Desarrollo%202004-2010/personas%20con%20capacidades%20diferentes.pdf>

Universidad de Granada. (s.f.). Vicerrectoría de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Obtenido de <https://viics.ugr.es/areas/inclusion/recursos/neae/guias/discapacidad-organica#contenido0>

