
	PROCEDIMIENTO	CODIGO	PA-GTH-PR03
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020
	INCLUSION SOCIAL	PAGINA 1 DE 5	

1. **OBJETIVO:** Realizar incorporación de personal en condiciones de discapacidad para las diferentes vacantes establecidos en el INDERHUILA, con la finalidad de contribuir en la igualdad de oportunidades en el ámbito de la orientación laboral y cumplimiento de la normatividad legal vigente teniendo influencia en la autopercepción de la calidad de vida para los funcionarios de la organización y estableciendo un impacto positivo en el desarrollo de la sociedad.
2. **ALCANCE:** Inclusión Social es aplicable para todos los trabajadores de la entidad, quienes deberán conocer, comprender, cumplir con estas directrices y colaborar con el éxito de las labores que sus colegas desempeñen, manteniendo un ambiente de respeto, colaboración e inclusión.
3. **NORMATIVIDAD:**
 - a. c. f. d. e. b. Constitución Colombiana (artículos 13, 47, 54 y 68).
 - Convenio 159 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo.
 - Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
 - Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las PcD.
 - Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. Esta ley tiene como objeto impulsar la formulación en implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local.
 - Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las PcD de las Naciones Unidas.
 - Ley 1306 de 2009, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.
 - Ley 1429 de 2010, de formalización y generación de empleo, más conocida como Ley del Primer Empleo. En el párrafo 5.º del artículo 3 declara que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para jóvenes con discapacidad. Asimismo, en su artículo 10 contempla un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes para fiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.
 - Ley Estatutaria 1618 de 2013, que tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las PcD mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad.
 - Ley 1752 de junio de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las PcD.

NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

 INDERHUILA	PROCEDIMIENTO		CODIGO	PA-GTH-PR03
	TALENTO HUMANO		VERSIÓN	02
			VIGENCIA	OCTUBRE 2020
	INCLUSION SOCIAL		PAGINA 2 DE 5	

4. TERMINOLOGIA Y DEFINICIONES:

- **Inclusión:** Según la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la inclusión 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 PcD.
- **Discapacidad:** De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (CIF), una PcD es aquella que presenta una alteración en sus funciones y estructuras corporales que le genera una limitación en la actividad y una restricción en la participación, donde intervienen factores ambientales que facilitan u obstaculizan su desempeño.
- **Discapacidad física:** Implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo (Adecco RSE y Cilsa ONG por la integración, s.f.).
- **Discapacidad mental o psicosocial:** Afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2009).
- **Discapacidad intelectual y/o del desarrollo:** Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales (Luckasson et al., 2002, citado en Verdugo, 2003).
- **Discapacidad sensorial:** Incluye la discapacidad visual y auditiva. • Discapacidad visual. Se manifiesta por una disminución total o parcial de la visión. • Discapacidad auditiva. Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír (Adecco RSE y Cilsa ONG por la integración, s.f.).
- **Múltiple:** Más de una limitación relacionada con las limitaciones anteriormente definidas; por tanto, incluye descripciones relativas a dos o más limitaciones.


5. POLÍTICAS DE OPERACIÓN:

Cumplir con la normatividad vigente.

6. ACTIVIDADES


No.	CICLO PHVA	RESPONSABLE	ACTIVIDAD A REALIZAR	REGISTRO
1.	P	Profesional Talento Humano – Dirección - Asesor Jurídico	Comunicar a los diferentes líderes de proceso, supervisores y contratistas la importancia de inclusión social, fruto de lo cual se debe dar una importante participación a las personas en situación de discapacidad. (Participación del 1% de acuerdo a la cantidad de	Ley 1816 de 2013

NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	PROCEDIMIENTO		CODIGO	PA-GTH-PR03
	TALENTO HUMANO		VERSIÓN	02
			VIGENCIA	OCTUBRE 2020
	INCLUSION SOCIAL		PAGINA 3 DE 5	

			contratistas dentro de la entidad; dicha variación anual del porcentaje corresponde a los lineamientos de la normatividad vigente) al igual que se comunicará a las diferentes empresas de servicios de Aseo y Vigilancia el cumplimiento de inclusión social.	
2.	H	Líderes de procesos	<p>Identificar las necesidades de requerimiento de personal y enviarlas a talento humano:</p> <p>El requerimiento de personal debe incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Datos generales -Motivo de requerimiento. -Especificaciones de la vacante. -Perfil profesional -Funciones principales del cargo 	Requerimiento de personal
3.	H	Profesional Talento Humano	Recepcionar los requerimientos de personal generados por los coordinadores o líderes de procesos del INDERHUILA.	
4.	H	Profesional Talento Humano	Establecer convocatoria :(Ver procedimiento Convocatoria selección y vinculación de personal).	Convocatoria selección y vinculación de personal
5.	H	Dirección – Profesional de contratación	<p>Velar por que se vinculen las personas en situación de discapacidad para labores operativas, técnicas o profesionales.</p> <p>Nota: La vinculación se puede dar a través de contratos de prestación de servicios o tercerizaciones.</p>	Estudio Previo – contrato

NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

 INDERHUILA	PROCEDIMIENTO		CODIGO	PA-GTH-PR03
	TALENTO HUMANO		VERSIÓN	02
			VIGENCIA	OCTUBRE 2020
	INCLUSION SOCIAL		PAGINA 4 DE 5	

6.	H	Profesional Talento Humano	Realizar el respectivo análisis del personal vinculado en situación de discapacidad.	Ficha técnica del indicador de gestión
7.	H	Profesional Talento Humano	Realizar reuniones especiales, capacitaciones, sesiones de orientación sobre temas relacionados con la inclusión y la discapacidad.	Acta
8.	H	Dirección - Oficina de contratación - Coordinador de Talento Humano	Verificar el cumplimiento del indicador dentro del INDERHUILA, bajo los parámetros de la normatividad legal vigentes en conjunto con las reuniones de seguimiento de las actividades de inclusión social. Nota: El cumplimiento del indicador se determina con la vinculación del personal con discapacidad en el INDERHUILA.	Ficha técnica del indicador de gestión – Acta - Contrato
9.	H	Profesional Talento Humano – Dirección - Contratación	Dirección - Oficina de contratación - Coordinador de Talento Humano	Plan de mejoramiento por proceso


7. DOCUMENTOS Y REGISTROS REFERENCIADOS

NOMBRE	CODIGO	VERSION	RESP.ARCHIVAR
Listas de asistencia		2021	
Plan de mejoramiento		2021	
Requerimiento de Personal		2021	

8.CONTROL DE CAMBIOS

--	--	--

NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

 INDERHUILA	PROCEDIMIENTO		CODIGO	PA-GTH-PR03
	TALENTO HUMANO		VERSIÓN	02
			VIGENCIA	OCTUBRE 2020
	INCLUSION SOCIAL		PAGINA 5 DE 5	

REV. NO. (VERSIÓN)	DESCRIPCIÓN	VIGENTE DESDE
01	Creación del Documento	2016
02	Actualización del Documento	Octubre 2020



NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ