

Anexo 002- Instrumento de Evaluación de Cumplimiento de Derechos a las Personas con Discapacidad en Instituciones del Sector Público

La **Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC)** a través de la **Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI)** en coordinación con la **Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)** a través de la **Dirección General de Desarrollo para Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI)**, tienen a bien compartirles los siguientes lineamientos para la evaluación de cumplimiento de los Derechos a Personas con Discapacidad en el marco del *Plan Anual para la implementación del Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI)* específicamente en el ítem: 40- *Remitir informe de la Contratación mínima de personas con discapacidad de acuerdo a la tabla establecida en el artículo 35, Decreto 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad*, Solicitan a las instituciones públicas que forman parte del Estado de Honduras responder el siguiente instrumento de evaluación de Cumplimiento de Derechos en Accesibilidad, Descuentos e Incentivos Fiscales y Empleabilidad.

Nota: A la persona que sea delegada para proveer esta información se le comunica que el siguiente instrumento de evaluación se usará de manera interna por la ONADICI y la DIGEDEPDI, y además se usarán de manera general los datos recabados para generar informes de cumplimiento y recomendaciones. Por favor remitir este formato debidamente firmado y sellado por la autoridad competente.

1 -Datos Generales

1.1. Tipo de organización:

Pública:

☐

Privada:

☐

1.2. Nombre de la Institución:

1.3. Máxima autoridad representante de la institución

1.4. Fecha de llenado del instrumento: _____

1.5. Dirección de la institución: _____

1.6. Contacto Oficial/Puesto-Cargo de la persona delegada para el instrumento:

2. Accesibilidad

Nota: Accesibilidad Para que la accesibilidad (y la igualdad) se conviertan en una realidad, hay que eliminar las barreras que impiden el disfrute efectivo de los derechos humanos por las personas con discapacidad. La accesibilidad permite que las personas con discapacidad

puedan vivir en forma segura, autónoma, independiente, para participar plenamente en todos los aspectos y ámbitos de la vida privada y pública.

Nro.	Ítem	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
2.1	¿Cuenta con parqueos exclusivos para personas con discapacidad?				
2.2.	Si tiene, ¿va de acuerdo a la cantidad requerida?				
2.3.	Si tiene, ¿tiene las medidas correctas?				
2.4.	Si tiene, ¿es específico para personas con discapacidad? (Diferente a los de adulto mayor y de embarazadas)				
2.5	Si tiene, ¿se supervisa el uso adecuado?				
2.6	Si tiene, ¿se encuentra con la correcta señalización?				
2.7	¿Cuenta con rampas para poder ingresar?				
2.8.	Si tiene, ¿la inclinación es adecuada y puede ser utilizada sin el apoyo de un acompañante?				
2.9.	¿El camino se encuentra sin obstáculos para el tránsito?				
2.10.	¿Cuenta con baños adecuados para usuarios de silla de ruedas, con las medidas establecidas universalmente?				

Nro.	Ítem	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
2.11.	¿Tiene ajustes razonables? (Táctiles. P. ej Braille o Relieve)				
2.12	Si el local cuenta con segunda planta, ¿tiene ascensor?				
2.13	¿Las salidas de emergencia son adecuadas para personas con discapacidad?				
2.14	¿Las salidas de emergencia tienen las debidas notificaciones auditivas para las personas con Discapacidad Visual?				
2.15	¿Las salidas de emergencia tienen las condiciones para personas con Discapacidad Motriz?				
2.16	¿Las salidas de emergencia tienen las debidas señalizaciones para personas con Discapacidad Auditiva? (Alarma con luces)				
2.17	¿El local presenta condiciones de accesibilidad de acuerdo al servicio que brindan?				

3. Descuentos e incentivos fiscales

Nota: Si su institución **no vende ni** comercializa productos o servicios, por favor pase a la sección 4 de empleabilidad.

En cambio, si su institución se dedica a la venta y comercialización de productos o servicios, por favor llenar debidamente este apartado.

Concepto: Con el fin de promover el empoderamiento económico de las personas con discapacidad la ley 160-2005 establece en su artículo 53 una serie de descuentos que son aplicables a las personas con discapacidad, a su vez en el artículo 54 se refiere a los incentivos fiscales para las empresas privadas.

Nro.	Item\Cumple	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
3.1	¿Se otorgan los descuentos para personas con discapacidad en sus compras?				
3.2	Si, la respuesta a la pregunta anterior es si, ¿el porcentaje correcto con respecto a la ley? Artículo 53.				
3.3	Si, la respuesta a la pregunta anterior es si, ¿este descuento está marcado en facturación específicamente para personas con discapacidad/existe ITEM etiquetado en Caja de Cobros?				
3.4	¿Tienen ventanilla fiscal?				
3.5	Posterior al otorgamiento de descuentos, ¿se le deduce del pago de impuestos que se reportan a la SAR?				

4. Empleabilidad

Concepto: Con el fin de promover el empoderamiento económico de las personas con discapacidad la ley 160-2005 establece en su artículo 35 una tabla de empleabilidad que todas las instituciones públicas y privadas deben de cumplir de acuerdo a la cantidad total de empleados y empleadas, representando el 4%.

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:

- 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.

4.1 Cantidad total de empleados y empleadas _____

4.2 ¿Cuántas PcD trabajan en la actualidad en su empresa? _____

4.3 De acuerdo con la Tabla expuesta en el Art. 35 ¿Cuántas PcD deberían de estar trabajando en su institución para sumar el 4%? _____

Item\Cumple	Si	No	¿Por qué?
4.1 ¿Cumple con la cuota de contratación de Empleabilidad según la ley en el artículo 35?			
4.2 ¿Las personas con discapacidad reciben el mismo salario que otras personas con cargos similares que realizan las mismas funciones?			

5. Consideraciones Importantes.

1. Sobre información oficial en materia de Discapacidad.



Si usted necesita más información general sobre discapacidad adjuntamos en este código QR la **Caja de Herramientas de Discapacidad donde presentamos de manera ordenada la información básica que toda persona, empresa o institución necesita saber sobre Discapacidad.*

2. Sobre la Bolsa Virtual de Empleo a Personas con Discapacidad.

Si su Institución no cumple con la cuota de empleabilidad establecida para Personas con Discapacidad o quiere crear nuevas oportunidades laborales a PcD La SEDESOL creo desde el 2022 LA BOLSA VIRTUAL DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD donde están inscritas 700 personas con Discapacidad de toda Honduras buscando una oportunidad laboral.

Para solicitar acceso en la asignación usuario y contraseña para navegar a lo interno de LA BOLSA VIRTUAL DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, la o el titular de la institución o la persona designada debe enviar un correo electrónico a discapacidad@sedesol.gob.hn con el asunto: Solicitud de ingreso a Bolsa Virtual de empleo y se responderá asignando los ingresos.

3. Sobre preguntas y solicitudes de apoyo

Si su institución tiene dificultades o preguntas sobre el llenado de esta ficha por favor remitirlas al correo discapacidad@sedesol.gob.hn, donde estaremos atendiendo por orden de solicitud.

¡Muchas gracias!