"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Resolución de Presidencia

N° 032 -2018-CONADIS/PRE

11 ABR. 2018

VISTOS:

El Informe N° 059-2018-CONADIS/DPD de la Dirección de Políticas en Discapacidad, el Informe N° 023-2018-CONADIS/OAD-UREH de la Unidad de Recursos Humanos, el Informe N° 043-2018-CONADIS/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 049-2018-CONADIS/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Estados reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna; asimismo, los Estados prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo; por lo cual, a fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados adoptan todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables;

Que, el inciso 2 del artículo 2, de la Constitución consagra el principio de igualdad y el derecho a la igualdad; el mismo que determina que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, y por tanto nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el artículo 63 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad; estando constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera; constituyendo un pliego presupuestario; que tiene como función establecer y coordinar las políticas multisectoriales nacionales sobre discapacidad a fin de contribuir en el proceso de integración social, económico y cultural de la persona con

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

discapacidad en el Perú, de conformidad con lo establecido por el artículo 7 de la Constitución Política;

Que, la citada Ley General de la Persona con Discapacidad en su primer párrafo de su artículo 45 señala taxativamente que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables;

Que, en concordancia con lo determinado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el artículo 50 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, precisando que estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad;

Que, acorde a lo manifestado por la Ley General de la Persona con Discapacidad, el artículo 3 de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, define a los ajustes razonables, como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales

Que, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 2, define en su párrafo cuarto que por 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; y, que el citado artículo en su tercer párrafo que, por discriminación por motivos de discapacidad se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución de Presidencia

N° 032 -2018-CONADIS/PRE

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;

Que, en ese sentido, conforme al literal a) del numeral 1 del artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Estado peruano está comprometido a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna, debiendo adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la referida Convención;

Que, a través de los informes de vistos emitidos por la Dirección de Políticas en Discapacidad, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Unidad de Recursos Humanos, se evidencia que dicho documento constituye un importante instrumento de gestión, cuya implementación se hace necesaria, la misma que es concordante con el marco normativo establecido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, por lo cual resulta pertinente emitir el acto resolutivo que apruebe la Directiva que regula el mecanismo interno para la implementación de medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables a las personas con discapacidad que laboran en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS ;

Con la visación de la Secretaría General, de la Dirección de Políticas en Discapacidad, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP; el Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad; y, la Resolución Suprema N° 006-2017-MIMP;

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 003-2018-CONADIS/PRE, "Directiva que regula el mecanismo interno para la implementación de medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables a las personas con discapacidad que laboran en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS", la misma que en documento adjunto y debidamente visada, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Oficina de Administración, a través de la Unidad de Tecnología e Informática publique la presente Directiva en el Portal Institucional del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS (www.conadisperu.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y cúmplase

DARÍO PORTILLO ROMERO
PRESIDENTE
CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

DIRECTIVA Nº 003-2018-CONADIS/PRE

DIRECTIVA QUE REGULA EL MECANISMO INTERNO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE APOYO, INCLUIDA LA ASISTENCIA PERSONAL Y LOS AJUSTES RAZONABLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS

Formulada por: Oficina de Asesoría Jurídica

I. OBJETIVO

Establecer los mecanismos internos para garantizar que las personas con discapacidad que laboran en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, cuenten con las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables que requieran de acuerdo a la gravedad de la discapacidad y el porcentaje de restricción en la participación, en el marco de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento.

II. FINALIDAD

Contar con un instrumento normativo interno de cumplimiento obligatorio por los/las funcionarios/as y servidores/as que laboran en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, para la implementación de medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables que requieran las personas con discapacidad que laboran en la entidad, garantizando que cuenten con las condiciones de trabajo de acuerdo a la gravedad de la discapacidad y el porcentaje de restricción en la participación, combatiendo la discriminación y promoviendo las condiciones de trabajo dignas, conforme con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento.

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

III. BASE LEGAL

3.1 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada por Resolución Legislativa Nº 29127 y ratificada por Decreto Supremo N° 073-2007-RE.

3.2 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (núm. 159), ratificado por la Ley N° 24509.

3.3 Constitución Política del Perú.

3.4 Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

3.5 Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

3.6 Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales.

3.7 Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

3.8 Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, Decreto Supremo que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

3.9 Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

3.10 Decreto Supremo N° 013-2017-TR, Reglamento de la Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

3.11 Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, Reglamento de la Ley de protección de datos personales.

3.12 Resolución Ministerial N° 981-2016-MINSA, a través de la cual se aprueba la NTS N° 127-MINSA/2016/DGIESP: Norma Técnica de Salud para la Evaluación, Calificación, y Certificación de la Persona con Discapacidad.

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

IV. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación de todos los Órganos de Línea, Órganos de Apoyo, Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados en el ámbito nacional del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS.

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 La presente Directiva garantiza los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus potencialidades y habilidades, en el ámbito nacional del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, en concordancia con las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional y la legislación nacional e internacional vigente sobre la materia.

5.2 El procedimiento establecido en la Directiva respecto a la solicitudes para la aplicación de medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables, son de aplicación obligatoria a toda persona con discapacidad que presta servicios en los Órganos de Línea, Órganos de Apoyo, Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados en el ámbito nacional del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS.

5.3 La accesibilidad de los entornos laborales se debe basar en las premisas de accesibilidad y diseño universal para todas las personas, evaluando las necesidades de todos/as los/las usuarios/as a la hora de llevar a cabo las diferentes acciones que se pueden desarrollar en el ámbito laboral y de ser necesario en virtud de las necesidades específicas de personas con discapacidad.

5.4 Con las presentes disposiciones, además de buscar promover y garantizar la implementación de medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables, entendidas como condiciones de trabajo justas, favorables y seguras,

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

también se busca implementar medidas de protección contra la discriminación por motivos de discapacidad a los/las trabajadores/as que laboran en el CONADIS.

5.5 El procedimiento desarrollado en la Directiva se interpreta de acuerdo a los principios rectores de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los cuáles son:

a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
b) La no discriminación;
c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
e) La igualdad de oportunidades;
f) La accesibilidad;
g) La igualdad entre el hombre y la mujer.

5.6 Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva se tomarán en cuenta las siguientes definiciones:

5.6.1 Accesibilidad: A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, se adoptan medidas pertinentes para asegurar el acceso de las mismas, en igualdad de condiciones con las demás personas, 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; entre dichas medidas, también se incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso; asimismo, la accesibilidad entraña la adopción de medidas generales en previsión de las necesidades de una diversidad de personas con discapacidad.

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

5.6.2 Ajustes Razonables: Se entenderán a 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; y, su denegación constituye una forma de discriminación por motivos de discapacidad; asimismo, dichos ajustes son entendidos como las acciones de cambio en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la organización del trabajo y horarios en función de las necesidades del/la trabajador/a con discapacidad, entre otros; por lo tanto, los ajustes razonables son ajustes individualizados en el entorno de trabajo en respuesta a las necesidades específicas de una persona con discapacidad.

5.6.3 Asistencia Personal: La asistencia personal es un Derecho Humano de las personas con discapacidad, conforme al marco determinado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y se convierte en un soporte para que las personas con discapacidad sean ciudadanos/as de pleno derecho, en las mismas condiciones de libertad y de control sobre su vida que cualquier otro/a ciudadano/a, facilitando que puedan disfrutar del máximo nivel de autonomía en el desarrollo de su proyecto de vida. Por lo que, el/la Asistente Personal es aquella persona que realiza o ayuda a realizar las tareas de la vida diaria a otra persona que por su situación, bien sea por una discapacidad o por otros motivos (adulto mayor), no puede realizarlas por sí misma.

5.6.4 Autonomía: La capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias, así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución de Presidencia

N° 032 -2018-CONADIS/PRE

5.6.5 Ayudas Técnicas y/o Biomecánicas: Se refieren a productos, útiles o equipamientos utilizados para mantener, incrementar o mejorar las capacidades funcionales de las personas con discapacidad. Incluyen no sólo equipamiento clásico, sino también cualquier herramienta o sistema técnico que permita facilitar la movilidad, manipulación, comunicación, control del entorno, y actividades simples o complejas para cualquier aspecto de la vida diaria, la educación o la actividad profesional o social.

5.6.6 Carga Económica Excesiva: Entendida como una carga desproporcionada o indebida, siendo una categoría que establece la única excepción a la obligación de realizar ajustes razonables para la persona con discapacidad, como resultado del análisis efectuado en cada caso en particular, según el cual, se demuestra de manera innegable que las demandas económicas para realizar ajustes razonables imponen una carga indebida. La carga económica excesiva no deberá ser un pretexto para desconocer la dignidad de la persona con discapacidad.

5.6.7 Certificado de Discapacidad: El certificado de discapacidad es el documento que acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados de establecimientos de salud pública y privada a nivel nacional. La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas.

5.6.8 Diseño Universal: Se entenderá 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.

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

5.6.9 Discriminación por Motivos de Discapacidad: Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar 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.

5.6.10 Medidas Positivas: Se consideran aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

5.6.11 Medidas de Apoyo: Son entendidos como los recursos humanos, tecnológicos y estrategias que tienen como objetivo el promover la autonomía, el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar de una persona con discapacidad y mejorar el funcionamiento individual; asimismo, los apoyos, entre los que se incluyen la asistencia personal y animal, se clasifican en base a la intensidad de los soportes que la persona necesita para poder desenvolverse con normalidad en su entorno; y, este depende de distintas circunstancias en relación a las personas concretas, las situaciones y etapas de la vida; por tanto, los apoyos pueden variar en duración e intensidad.

5.6.12 Persona con Discapacidad: Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su participación e

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

5.6.13 Productos de Apoyo: Cualquier producto, incluyendo dispositivos, equipos, instrumentos y software fabricado especialmente para personas con discapacidad, destinado a; facilitar su participación, proteger, apoyar, entrenar, medir; o, sustituir funciones, estructuras corporales o actividades; o, prevenir deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación.

5.6.14 Servicios de Apoyo: Recursos y estrategias en el trabajo que sirven para brindar soporte temporal o permanente al trabajador con discapacidad, de acuerdo a las habilidades y necesidades de la persona así como los requerimientos específicos del puesto, estos pueden incluir distintas formas de asistencia personal.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 Para la aplicación de las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables se deberá tener en cuenta la gravedad de la discapacidad y el porcentaje de restricción en la participación de la persona con discapacidad, conforme a lo determinado por el Certificado de Discapacidad, el mismo que acredita su condición.

6.2 Acciones Básicas en el entorno laboral

6.2.1 Las acciones básicas que de forma general se deben realizar en un entorno laboral y que permite su utilización por parte de las personas con discapacidad son las siguientes:

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

a) Deambulación: Acción de desplazarse de un sitio a otro tanto de manera horizontal como vertical sobre una superficie con la finalidad de llegar a los lugares y objetos a utilizar; por lo que, esta acción debe poderse realizar con facilidad por cualquier persona; asimismo, esta acción contempla que el desplazamiento pueda ser realizado andando solo o acompañado (asistencia personal, perro-guía, entre otros); utilizando bastones, andador o silla de ruedas.

b) Aprehensión: Acción de manipular (operar con las manos, con otras partes del cuerpo o con otros instrumentos, cuando no es posible utilizar éstas). Es necesaria para el uso de los productos y servicios de apoyo e incluye otras funciones, tales como alcanzar, asir, atrapar, girar, pulsar y la acción de transportar lo manipulado.

c) Localización: Acción de determinar, averiguar o señalar el lugar o emplazamiento en que se halla alguien o algo.

d) Comunicación: Acción de intercambio de información necesaria para el desarrollo de la actividad.

6.2.2 Además, las acciones básicas antes mencionadas se encuentran relacionadas, entre otros, a los siguientes aspectos que se detallan a continuación:

Resolución de Presidencia

N° 032 -2018-CONADIS/PRE

Acción	Aspectos relacionados
Deambulación	• **Zonas de circulación**: reservas de espacios, dimensiones de pasillos, huecos de paso, puertas, mecanismos de cierre, mobiliario, etc. • **Espacios de aproximación y maniobra**: diseño, dimensiones mínimas, obstáculos, mobiliario, etc. • **Cambios de plano**: escalones, escaleras, rampas, ascensores, plataformas elevadoras, tapices rodantes, etc. • **Pavimentos**: material, características, etc.
Aprehensión	• **Alcance**: altura, ubicación, distribución, etc. • **Accionamiento**: diseño, facilidad de uso, conveniencia, etc. • **Agarre**: diseño, facilidad de uso, conveniencia, etc. • **Transporte**: elementos de traslado de material o productos, diseño, etc.
Localización	• **Señalización:** visuales, acústicas, táctiles o su combinación. • **Iluminación:** general y específica. • **Otros medios de orientación** y localización como el contraste de elementos y uso de pavimentos táctiles
Comunicación	• **Comunicación no interactiva:** visual: paneles y otros medios gráficos y escritos. Comunicación táctil y/o sonora. • **Comunicación interactiva:** Intercambio de información emisor - receptor.

6.3 Solicitud de medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y ajustes razonables

6.3.1 A solicitud de la persona con discapacidad, el CONADIS deberá adoptar las medidas positivas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad al mismo, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación.

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

Cabe precisar que, la solicitud deberá ser dirigida por escrito a la **Secretaría General** del CONADIS, adjuntado la copia simple de su certificado de discapacidad, la misma que trasladará el pedido a la **Unidad de Recursos Humanos** para su evaluación.

6.3.2 La **Unidad de Recursos Humanos** estará a cargo de evaluar cada solicitud, para lo cual realizará como parte del proceso deliberativo las siguientes acciones:

a) Identificar las características del puesto y lugar de trabajo, especificando las tareas, deberes y responsabilidades del puesto, considerando las demandas físicas, cognitivas y del entorno que este requiere, mediante un análisis del puesto.

b) Entrevistarse con la persona con discapacidad (solicitante), y conjuntamente identificar las barreras que experimenta en el puesto o lugar de trabajo, a fin de acordar y convenir con la misma, las medidas de ajuste para superar estos obstáculos.

c) Una vez acordadas y convenidas las medidas de ajuste con la persona con discapacidad (solicitante) se procederá a suscribir un Acta con la misma, en la cual se indique su consentimiento expreso.

Una vez realizadas las acciones antes señalas, la **Unidad de Recursos Humanos** emitirá en un plazo no mayor de siete (07) días hábiles, un informe de evaluación tomando en cuenta la gravedad de la discapacidad y el porcentaje de restricción en la participación, y las necesidades personales, comprendiendo las medidas positivas para compensar desventajas o dificultades, las mismas que previamente cuentan con el asentimiento de la persona con discapacidad (solicitante) conforme al Acta suscrita, la misma que se adjuntará al expediente.

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

6.3.3 El informe de evaluación debidamente sustentado refrendado por la **Oficina de Administración**, se elevará a la **Secretaría General** quien en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles aprobará a través de la Resolución pertinente, la implementación de las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables requeridas por la persona con discapacidad (solicitante).

6.3.4 Con la autorización de la **Secretaría General**, las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles serán implementadas por la **Unidad de Recursos Humanos** con el refrendo de la **Oficina de Administración**, en coordinación con el Órgano de Línea, Órgano de Apoyo, Unidad Orgánicas y/o Órgano Desconcentrado, en donde la persona con discapacidad (solicitante) preste servicios.

Excepcionalmente, en aquellos casos que se requiera más de quince (15) días hábiles para implementar las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables acordados, la **Unidad de Recursos Humanos** elevará un informe complementario a la **Secretaría General** donde se sustente y explique la necesidad de contar con un plazo mayor al fijado.

6.4 Informe de evaluación de las medidas de apoyo, la incluida asistencia personal y los ajustes razonables

Los aspectos que contendrá el informe de evaluación elaborado por la **Unidad de Recursos Humanos** serán los siguientes:

a) Análisis del entorno de trabajo: Se analizará el entorno físico, teniendo en cuenta que las personas desarrollan actividades en los lugares de trabajo que no sólo se limitan al desempeño de las tareas, sino que también se desplazan a otros ambientes, utilizan los servicios higiénicos, salas de reuniones, etc.

Resolución de Presidencia

N° 032 -2018-CONADIS/PRE

b) Análisis del puesto: Todos los puestos de trabajo están compuestos por tareas, cuanto más se desglosen y se especifiquen estas, más fácil será conocer donde pueden encontrarse los desajustes. Hay que definir estas tareas en relación a las demandas que requieren (sensoriales, de comunicación, físicas, cognitivas, entre otras) y determinar su periodicidad e importancia; además, hay que conocer qué herramientas es necesario utilizar para su realización.

c) Evaluación de las potencialidades de la persona: Para analizar las potencialidades de las personas se debe tomar en cuenta la calificación establecida por el Certificado de Discapacidad, el mismo que establece la gravedad de la discapacidad y el porcentaje de restricción en la participación.

d) Cruce entre las demandas de las tareas del puesto y las potencialidades de la persona: Es importante analizar los parámetros que plantean las tareas del puesto y la potencialidad de la persona, el resultado de este análisis, obliga a efectuar un cruce entre ambos resultados (tareas/potencialidades), el mismo que puede dar lugar a cuatro situaciones diferentes:

- **No existen desajustes:** Cuando las demandas de la tarea y las potencialidades del/la trabajador/a encajan perfectamente.
- **Existen desajustes pero no requieren la realización de cambios:** Alguna de las demandas no está totalmente cubierta por las potencialidades de la persona, pero este desajuste aparece, por ejemplo, en una tarea que no es esencial o es muy esporádica y se puede resolver de manera sencilla.
- **Existen desajustes y se requiere intervención:** El desajuste aparece en una o varias tareas esenciales del puesto de trabajo, pero existen ajustes razonables que se pueden implementar.

Resolución de Presidencia

N° 032 -2018-CONADIS/PRE

- **Existen desajustes que no posibilitan intervención:** Los desajustes hacen la situación inaceptable y no se puede considerar la existencia de un ajuste razonable, considerándose que existe carga económica excesiva cuando la ejecución del ajuste razonable solicitado por la persona con discapacidad afecte del funcionamiento del CONADIS e involucrar un impacto económico negativo en el presupuesto de la institución.

e) Propuesta de Adaptación: Si el caso requiere intervención, se hará una propuesta de adaptación que puede incluir diversas medidas positivas, entre otras pueden ser ajustes formativos, ajustes de procedimientos, ajustes horarios, ajustes físicos o servicios de apoyo. Siempre se dará prioridad a las adaptaciones que requieran menos coste económico y que impliquen menos esfuerzo en el proceso de cambio para el trabajador.

f) No hay propuesta de Adaptación: En aquellos casos en donde existan desajustes que no posibilitan la intervención de la entidad, los mismos que hacen la situación inaceptable y no se puede considerar la existencia de un ajuste razonable, se elaborará el respectivo sustento en donde se justifique con elementos materiales (documentos), que a consecuencia de la presencia no razonable de una carga económica excesiva no es posible la ejecución del ajuste solicitado por la persona con discapacidad.

6.5 Ajustes del puesto de trabajo

6.5.1 En los ajustes del puesto de trabajo se tratará de aprovechar las potencialidades y funciones de las que dispone la persona para poder crear a su alrededor un ambiente en el que no esté en desventaja al desempeñar sus funciones; asimismo, el tipo de adaptación a ser propuesto puede ser bastante variable, por lo cual entre las mismas, se pueden precisar las siguientes:

Resolución de Presidencia

N° 032 -2018-CONADIS/PRE

- **Ajustes formativos:** dotar a la persona de los conocimientos necesarios para el correcto desempeño de una tarea.
- **Ajustes de tareas y/o procedimientos:** Dividir una tarea compleja en pasos y asignar cada uno de ellos a diferentes personas en función de sus potencialidades, o bien cambios en la manera u orden de ejecutar alguna tarea concreta
- **Ajustes de horarios.**
- **Ajustes físicos:**
  - Eliminación de barreras arquitectónicas
  - Cambio de ubicación de un puesto de trabajo
  - Cambio de ubicación de elementos dentro del propio puesto de trabajo
  - Implementación de productos de apoyo: Utilización de un dispositivo o adaptación de uno ya existente.
- **Servicios de apoyo:** Entre los que se consideran la asistencia personal, perros guía, entre otros.

6.5.2 Dentro de las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables y otras medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de la persona con discapacidad, se deberán tener en cuenta tanto la reducción del tiempo de trabajo o adaptaciones de horario, los apoyos para la toma de decisiones, las ayudas técnicas, biomecánica y los asistentes personales, entre otras medidas positivas.

6.5.3 Si la gravedad de la discapacidad y el porcentaje de restricción en la participación lo hace necesario, se proporcionará acompañamiento por un/a cuidador/a, un/a intérprete de lenguaje de señas, un lector o un/a asistente personal, y el uso de un dispositivo terapéutico o de asistencia.

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

6.5.4 Siempre se preferirá implementar aquellas adaptaciones que requieran menos coste económico y que impliquen menos esfuerzo en el proceso de cambio para el trabajador/a.

6.6 Seguimiento de las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables

El seguimiento del funcionamiento de las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables, es fundamental dentro del proceso de implementación de las mismas, ya que a través de este procedimiento se trata de comprobar que la propuesta de adaptación se ha implementado correctamente y ha sido eficaz y efectiva para resolver el desajuste detectado; asimismo, dicho seguimiento debe obedecer a que la discapacidad de la persona posiblemente puede verse incrementada en el tiempo por múltiples causas: envejecimiento, enfermedades, avance de una patología crónica, etc., lo cual amerita una nueva evaluación del caso.

La tarea de seguimiento del funcionamiento de las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables implementados, será realizada por la **Unidad de Recursos Humanos** periódicamente cada seis (06) meses después de haberse implementado las medidas de apoyo, asistencia personal y ajustes razonables.

6.7 No atención de las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables

Habiendo transcurrido el plazo de siete (07) días hábiles y no haber un pronunciamiento (positivo o negativo) de parte de la **Unidad de Recursos Humanos**, respecto a la solicitud de medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables, la persona con discapacidad (solicitante) podrá

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

interponer la respectiva queja escrita ante el Titular del CONADIS, a fin de efectuar las medidas correctivas sobre el pedido desatendido, incluyendo la evaluación de las responsabilidades administrativas y legales por su no atención.

En aquellos casos, donde la **Unidad de Recursos Humanos** haya emitido un pronunciamiento negativo que no cuente con el debido sustento o la justificación del caso conforme a lo señalado por la presente Directiva, la persona con discapacidad (solicitante) podrá interponer la queja por escrito ante el Titular del CONADIS.

Cabe agregar que, la denegatoria injustificada de ajustes razonables constituye un acto de discriminación conforme a lo dispuesto por la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento.

VII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

7.1 El personal que adquiera una discapacidad durante la relación laboral que mantenga con el CONADIS se mantendrá en su puesto de trabajo, para lo cual la entidad deberá realizar las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y ajustes razonables que sean necesarios, sin que el trabajador afectado lo requiera, bastando con la presentación de la copia del Certificado de Discapacidad del mismo ante la **Secretaria General** del CONADIS; en aquellos casos, que no se pueda considerar la implementación de medidas de apoyo, la asistencia personal y los ajustes razonables al trabajador/a afectado, quien tendrá la opción de solicitar ser trasladado/a a un puesto acorde a las funciones que desarrollaba, que también sea compatible con sus potencialidades y habilidades, lo cual será evaluado por la **Secretaria General** y la **Unidad de Recursos Humanos**, con la participación del/a trabajador/a.

7.2 La **Unidad de Recursos Humanos** es el órgano responsable de custodiar con la reserva del caso, acorde a lo determinado por la Ley de protección de datos

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

personales y su Reglamento, la información (expedientes) que esté relacionada a la implementación de las medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y los ajustes razonables a los/las trabajadores/as que laboran en el CONADIS; asimismo, la **Secretaría General** deberá custodiar las Resoluciones que autorizan implementación de las medidas de apoyo, la asistencia personal y los ajustes razonables.

7.3 La **Unidad de Recursos Humanos** en coordinación con la **Secretaría General**, como parte de la cultura organizacional del CONADIS, periódicamente organizará y ejecutará acciones de difusión, promoción, concientización y sensibilización dirigido a los funcionarios y servidores de la entidad respecto a sus potencialidades y habilidades de las personas con discapacidad, y sobre la implementación de medidas de apoyo, la asistencia personal y los ajustes razonables.

7.4 En las acciones que involucran el desplazamiento de una persona con discapacidad que viene prestando servicios en la entidad y que a la vez implique que este trabajador asuma funciones adicionales a las ya asignadas por el CONADIS, la **Unidad de Recursos Humanos** deberá tener en cuenta en dichas situaciones la implementación de medidas de apoyo, incluida la asistencia personal y ajustes razonables para el citado trabajador.

7.5 Los/las trabajadores/as de CONADIS que tengan la calidad padre o madre, tutor/a o curador/a de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, se encuentran sujetos a las disposiciones determinadas por la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad y su Reglamento.

7.6 Las solicitudes de cualquier forma de Teletrabajo (compleja o mixta) que sean requeridas como ajustes razonables por los/las trabajadores/as del CONADIS, se

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

encontrarán sujetas a las disposiciones reguladas por la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR.

7.7 Excepcionalmente, los trabajadores de CONADIS que tengan la condición de personas con discapacidad y aquellos que tengan la calidad padre o madre, tutor/a o curador/a, que acrediten debidamente que tienen uno/a o más hijos/as o personas a cargo en condición de discapacidad severa o totalmente dependientes, tendrán la opción de presentar una solicitud escrita ante la Secretaría General, acompañando a la misma las copias simples del certificado de discapacidad y de aquellos documentos que permitan determinar si la persona a cargo es dependiente total o no, a fin de acceder a los ajustes razonables en el horario de trabajo.

En los casos antes mencionados, se adjuntará como mínimo la copia de la historia clínica, exámenes recientes, radiografías, conceptos, entre otros documentos que acrediten la condición de discapacidad severa o de totalmente dependientes.

La solicitud y la documentación antes citada, será trasladada por la **Secretaría General** a la **Unidad de Recursos Humanos** para su debida evaluación, para lo cual dicho órgano emitirá en un plazo no mayor de siete (07) días hábiles el correspondiente informe de evaluación, el cual de ser favorable será refrendado por la **Oficina de Administración**, a fin de ser elevado a la **Secretaría General**, quien aprobará a través de la Resolución pertinente la implementación de los ajustes razonables en el horario de trabajo requeridas por el solicitante.

7.8 Las disposiciones de la presente Directiva se interpretan y aplican conforme a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, el respeto por la dignidad, entre otros, contenidos en la Constitución Política del Perú, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley General de la Persona con Discapacidad y otros Tratados de Derechos Humanos.

Resolución de Presidencia

Nº 032 -2018-CONADIS/PRE

VIII RESPONSABILIDAD

El cumplimiento de la presente Directiva es responsabilidad de todos los Órganos de Línea, Órganos de Apoyo, Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados en el ámbito nacional del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS.