

>>**Germán Barragán:** Bueno, pues voy a tratar de que se vea la presentación primero.

Entonces, voy a hacer la presentación súper corta, creo que lo más útil y que quisiéramos todos es poder tener una última ronda de preguntas en especial para aprovechar a Julio César y a varios que quisiéramos hablar y voy a tratar de dar como la reiteración de ciertos mensajes que hoy todo el día hemos visto, y el primero es el siguiente, el primero de tres.

Muy posiblemente no hay ninguna iniciativa de inclusión laboral que podamos monitorear, que haya tenido éxito, que no tenga atrás el entusiasmo y la decisión de la empresa. En estos tres años como Programa hemos analizado el mercado laboral y lo que ocurre a propósito de la inclusión laboral de esta población en estas cuatro ciudades, hemos analizado e interactuado en detalle con más de 1,500 empresas, hemos analizado más de 400 puestos de trabajo vacantes en detalle para discernir cuáles son las características detrás de lo que usualmente se presenta en estas ciudades, hemos interactuado con más de 3,500 personas con discapacidad tratando de analizar en profundidad su historia laboral y el tipo de cosas que han pasado con ellos de distintas discapacidades y eso nos lleva a concluir la segunda parte y es hay un montón de iniciativas entusiastas que no terminan en feliz término, a pesar de que podemos ver como un elemento común que las cosas que están funcionando tienen ese entusiasmo no solo de entusiasmo se pueden hacer buenas experiencias de inclusión laboral y me parece que este es un mensaje pertinente. Porque si ustedes se fijan las iniciativas que se expusieron hoy tienen dos características, en primer lugar que son iniciativas, que no importa si están comenzando o llevan varios años, han estado por una u otra razón pendiente de ciertos elementos que son clave, casi que si pudiéramos en una radiografía las experiencias podríamos identificar ciertos elementos común en los que estuvieron pendientes como empresa, en lo que pasaba de puertas para adentro y en su relación con las personas con discapacidad.

Y el segundo punto común es que en esos casos que se presentaron hoy detrás había organizaciones especializadas en el tema que los apoyaron y hablamos de Cirec, hablamos de Matamoros, hablamos de la Corporación Síndrome de Down, hablamos del Grupo Arcángeles, hablamos de Best Buddies, podemos nombrar varias instituciones que hay detrás. En estos tres años hemos interactuado con más de 60 iniciativas en el país, más otras tantas de fuera del país dedicadas a promover la inclusión laboral. En estos últimos dos años más de 25 iniciativas han dedicado fortalecer sus procesos y sus servicios de cara a poder acompañar de una manera más adecuada a las empresas, hay temas que tienen que ver con este asunto de la inclusión laboral que a veces requieren de interlocutores que tengan cierta experiencia previa y que sepan de ciertos aspectos más detallados en discapacidad y ese es un elemento importante. No creemos, en el monitoreo que hemos hecho, que las empresas tengan que inventarse una fundación especializada en discapacidad dentro de sus instalaciones, contratar psicólogos, trabajadores sociales, terapeutas para poder hacer un buen proceso de inclusión laboral. Por fortuna hay aliados y hay aliados que en los casos que hemos visto han sido definitivos para dar una voz de experiencia, porque las empresas no nacen de cero sabiendo cómo funcionar en este asunto, y que van acompañando en un proceso donde progresivamente la fundación o la entidad deja de acompañar y la empresa cada vez conoce más cómo tramitar estos asuntos cotidianos y trabajar con éxito el tema de inclusión laboral. Tengan muy en cuenta que en la medida en que consigan cómo interactuar con estos aliados muy seguramente no van a tener que aprender de cero muchas cosas que ya con otras empresas se ha visto, y muy posiblemente en la medida que esto siga avanzando cada vez van a ser más las empresas que con experiencia y como aliadas pueden dar una pauta muy acertada a otras empresas que estén comenzando.

Y voy a resumir en ciertos temas que usualmente las entidades se especializan para apoyar a las empresas. Ciertas actividades tienen que ver con la preparación o puesta a punto de las personas. El reclutamiento de personas, a veces las personas se ponen en esta tarea de conseguir personas con discapacidad y no saben si tienen que ir a los hospitales o

a las parroquias; hay entidades que interactúan permanentemente con las personas con discapacidad.

El levantamiento de información de cuáles son los potenciales, cómo vienen en competencias básicas y en competencias sociales, cuáles son las necesidades de potenciar en términos de competencias laborales, generales y específicas, cuales son los intereses, cuál podría ser la proyección de las personas, estas entidades interactúan permanentemente con la población y pueden ser una gran mano aliada en este tema.

El análisis de lo que ocurre en la empresa, de qué tan accesible o qué tan adecuadas son las instalaciones pero también los procesos y las prácticas, los procedimientos, la forma en que definen los cargos, cómo tienen estructurado el proceso de selección, cómo hacen la inducción, la contratación, pautas que requieren a lo mejor en términos legales o tributarios, pautas para el acompañamiento a la sensibilización, la evaluación de desempeño, hay elementos que pueden acompañar de entidades que ya tienen experiencia para que sea mucho más provechoso.

El mensaje es que las empresas no lo pueden hacer sin las entidades, seguramente que no, y también hemos monitoreado casos de empresas muy buenas que han tenido la fortuna por distintas circunstancias de tener buenos resultados, pero en lo que estamos definitivamente seguros es que es mucho más fácil este proceso si ustedes como empresas, en especial si están comenzando, se acompañan de una entidad que ya tenga experiencia.

Y por fortuna, el discurso tradicional de las entidades de lo que ha sido décadas de funcionamiento sobre discapacidad, que fueron entidades muy metidas en el tema de salud y rehabilitación, en los últimos años ha cambiado. Y muy sobre el paradigma lo que está pasando en otras partes del mundo, donde están acompañando de manera acertada a las empresas para vincular personas en el mercado laboral, se han especializado, han

mejorado sus procesos, han cualificado sus servicios y hoy con seguridad hay una disponibilidad de atención, de apoyo, de acompañamiento de muchas entidades que vale la pena que ustedes las conozcan como empresa.

Una de las intenciones que tenemos como Programa, en el tiempo que nos queda y por supuesto los sectores que están interesados en seguir avanzando en este asunto, es poder hacer todos los esfuerzos que tengamos a la mano por hacer visibles estas entidades porque son entidades a veces que trabajan con mucho esfuerzo y que dedican casi el ciento por ciento de sus recursos, de su atención, de su energía a justamente los procesos con las personas, los procesos de acompañamiento a las empresas y gastan menos energía presupuesto en hacerse visibles y a veces cometemos el error de creer que afuera hay dos o tres entidades no más, hay un montón y hay entidades buenas. Estos procesos suelen ser justamente diseñados, estos servicios de estas entidades están justamente a la medida de lo que usualmente requieren las empresas, son el compañero perfecto, este es un primer punto que quería resaltar.

El segundo es este tema de Pacto Global, estamos convencidos desde Pacto de Productividad que uno de los mejores caminos para que las empresas encuentren una pauta acertada de cómo ajustarse internamente en ciertas prácticas y procesos son las pautas que da Pacto Global en el Principio 6 y el Principio 6 no está pensando para discapacidad, está pensando para no discriminación, para cerrarle la brecha a la puerta a la discriminación en términos de lo que vimos está mañana, que la relación con los empleados o candidatos esté por caminos distintos a la relación puntual laboral y su capacidad de desempeño.

Cerca de 300 y pico de empresas hacen parte de Pacto de Productividad, creo que... ¿130? Pacto Global ya superó las 300, creo que van 400, 410. Si solamente estas empresas profundizaran e implementaran indicadores en el Principio 6 tendríamos un mercado

laboral lo suficientemente grande y listo para que se pudieran propiciar buenos procesos de inclusión laboral.

Esta mañana veíamos, y fue reiterativo en las presentaciones, que para que funcionara en la mayoría de los casos, aun si el empresario no lo tenía tan claro, se suscitaron ciertas reflexiones, ciertos ajustes, ciertas dinámicas complementarias cuando entraron o fueron a entrar personas con discapacidad. Ese tipo de cosas sí que están reflejadas en las pautas que da Pacto Global para que se ajusten a través del Principio 6 y voy a nombrar algunas que me parece que son importantes.

Si uno pensara cuál es la agenda de acá a futuro, hay muchas entidades, muchas empresas que ya están metidas en este cuento de la inclusión laboral, otras que seguramente a partir de este tipo de eventos quisieran meterse o agudizar y profundizar, pero qué hay que hacer, qué hay que hacer mañana, qué hay que hacer el próximo lunes, cuál sería el camino, el primero creemos es ponerse en contacto con entidades o con empresas que ya tengan experiencia que les pueden dar una mano de cómo acelerar y hacer bien el proceso, el segundo es implementar mejoras internas en las empresas, anticiparse a pensar qué significaría hacer inclusión laboral en la empresa de cada uno y qué tipo de discriminación pueden estar generando cotidianamente sin darse cuenta y para ese segundo objetivo en la agenda muy posiblemente esto puede ser una excelente pauta.

Estos son algunos de los elementos donde Pacto Global, esto es tomado de una de las guías de Pacto Global de implementación del Principio 6. Dónde se puede manifestar este tema de la discriminación, en la selección, en la contratación, en la remuneración, en la definición del horario de trabajo, descanso, en la asignación de vacaciones pagas, en la asignación de los puestos de trabajo, en la elaboración del desempeño, en la promoción, en las oportunidades de capacitación y en otras más, fíjense que tiene mucha relación con lo que hemos hablando hasta ahora y las reflexiones que suscitábamos esta mañana.

En términos de la búsqueda de candidatos por lo general los indicadores que están sujetos o que están sugeridos, mejor, desde las pautas del Principio 6 tienen que ver con la definición de los puestos de trabajo, el establecimiento del perfil que está detrás de ese puesto y la personas candidata que se está buscando; cosas por ejemplo como centrarse en las competencias que requiere el cargo y no en requisitos formales. Por fortuna las competencias son un lenguaje que cada vez tenemos más interiorizado desde la formación hasta los procesos internos de las empresas.

Entre más los procesos de selección y las definiciones de los cargos estén sobre competencias más cerquita vamos a estar como empresas de estar seguros que los candidatos que reclutamos cumplen con las necesidades del cargo, entre menos estemos en competencias y más estemos en requisitos formales vamos a seguir pidiendo la foto, años de escolaridad, experiencia previa y referencias y generó, y eso en realidad no nos permite determinar si la personas que estamos reclutando efectivamente cumple con los requerimientos del cargo.

En términos de la selección del personal lo que tiene que ver con la revisión médica, y creo que el tema de Colcafé fue un buen ejemplo, las pruebas de aptitud y la entrevista y las personas que están en la empresa encargadas de estos procesos a veces el direccionamiento es maravilloso, los gerentes de Recursos Humanos están súper alineados, hacemos una gran sensibilización y la persona que hace la entrevista está pensando en otra cosa. Cómo es el análisis que desde Recursos Humanos, Talento Humano, desde responsabilidad social se hace cotidianamente lo que está pasando en cada uno de esos puntos de la cadena de reclutamiento.

El cuarto, contratación y acogida, todo el tema del contrato que Julio César hizo la reflexión integral del asunto, vamos a dar unas más, un par de puntuales y adelante, todo el tema de integración social del individuo al grupo desde la inducción a una cantidad de

procesos menos formales y la adaptación del individuo a las funciones técnicas del puesto de trabajo.

Y por último, los indicadores que sugiere para monitorear Pacto Global y sus empresas en relación a la formación del personal y a la evaluación y promoción dentro de la empresa. Sobre cada uno de esos puntos en términos muy coloquiales ya está inventado, ya están las pautas que pudieran implementarse en sus empresas a manera de indicadores para incorporar de manera detallada en sus informes de sostenibilidad donde pueden estar un poco más seguros que sí le están dando la atención debida al tema de discriminación. Y veíamos, por ejemplo, que varias empresas que estaban en Pacto Global, que tenían experiencias que conocíamos en este tema de inclusión laboral de personas con discapacidad no lo tenían reportado en su informe y no había un solo indicador que diera cuenta de lo que estaban haciendo en este asunto, y veíamos que muchas empresas que hacen parte de Pacto de Productividad que tenían experiencia en este asunto no hacen parte de Pacto Global, cuando seguramente ya lo que tienen como empresa los hace muy cercanos a los Principios de Pacto Global.

Vale la pena que esto sirva como referencia para que empresas que no hacen parte de Pacto Global lo consideren hacer pero sobre todo que las empresas que ya hacen parte de Pacto Global revisen cuáles son los indicadores y cuáles son los elementos que han incorporado del Principio 6 porque seguramente lo pueden profundizar mucho más. Si quisieran pensar en un camino concreto para materializar lo que hablamos hoy, que puede ser interesante y muy bonito, para pasarlo a la práctica muy seguramente uno de los caminos sería implementar este tipo de cosas.

Y voy a meterme con el tercer tema, pensando en la agenda de lo que pudiéramos rescatar hoy de lo que deberíamos hacer desde el lunes a las 7 de la mañana. Parte de interactuar con quienes ya han trabajado en este tema, acompañarse de los actores que en cada ciudad han trabajado sobre el asunto que nos pueden evitar aprender a través del

ensayo y error, tratar de tener un referente de qué tipo de cosas debería implementar en mi empresa para prepararme a hacer adecuadamente las cosas, Pacto Global seguramente es una muy buena respuesta.

Pero hay un tercer tema que creo que es importante que trabajemos como país y es el tipo de cosas que debían ajustarse en el marco legal y que son preocupaciones hoy y el primero que voy a tratar es el tema de interdicción. Hace poco Colombia ratificó la Convención de Naciones Unidas para los derechos de las personas con discapacidad, como con cualquier convención el ratificarla significa que hace parte de nuestro bloque constitucional, que es mandatorio y que nuestro marco legal debía ajustarse a eso que decidimos ratificar. Creo que el punto en el que estamos más quedados es que exista en Colombia una medida que le quita la personalidad jurídica a un ser humano y es la interdicción que supone que personas con discapacidad cognitiva u otras pierden toda posibilidad de tomar decisiones jurídicas y de ahí se desprende un montón de cosas adicionales cada una más mala que la anterior, por ser una personas con discapacidad. Por qué puede ser importante para este tema, porque sí que dificulta formalizar un vínculo laboral o el cuarto punto que es acceder a una pensión posterior, el tema de la formalización microlaboral cuando es una persona interdicta. Y este es un tema que ojalá pudiera estar en la agenda de los empresarios de las agremiaciones de Pacto Global, de la ANDI, de todo lo que tiene que ver con empresas porque si las empresas no hacen presión hacia este tema se va a demorar mucho más el asunto.

Y el otro es el segundo que es el de protección laboral reforzada que Julio César estaba hablándolo, en el *break* hizo una charla adicional sobre el tema. Sobre eso hay muchos mitos, hay empresas que utilizan uno u otro mecanismo para curarse en salud, un camino que seguramente pudiera ser el adecuado, o uno de los adecuados, más los que va a decir Julio Cesar seguramente tiene que ver con que reglamentemos en el código de trabajo el fuero de discapacidad con la protección laboral reforzada, porque en este momento están

las pautas claras de cómo funciona para mujeres embarazadas pero no está claro para personas con discapacidad.

Por qué a las personas con discapacidad les interesaría eso, porque personas con problemas de salud, personas con incapacidad no con discapacidad, se aprovechan de la ley de discapacidad para demandar a las empresas, a las empresas se les vuelve un problema que personas incapacitadas temporalmente por otras cosas se acojan a una ley de discapacidad que puede especificarse más y a las personas con discapacidad, que en algunas empresas tienen problemas con los abogados o asesores legales porque dan el guiño de que no los contraten, también le interesa que se especifique esta pauta, la ley de discapacidad, para que se diferencie discapacidad e incapacidad, no puede ser que la Corte Constitucional hoy siga interpretando la ley no desde lo que dice la Convención sino desde otra interpretación, creo que eso lo maneja mucho más Julio César.

Y el último es el tema de ajustes razonables, y por qué pongo esto en el tema de la agenda, los primeros dos son mucho más concretos, ojalá la ANDI, ojalá el Ministerio, ojalá todos nos aliáramos sobre este asunto. Los ajustes razonables, como les dije esta mañana, tienen que ver con esas medidas que pueden incrementarse en las empresas para ser más accesible la vinculación, por lo general tienen que ver con asuntos de ajustes de prácticas, procesos y procedimientos.

A veces en muchas de las políticas y en muchas de las iniciativas que promueven el empleo se cree que un ajuste razonable es una medida afirmativa y que lo que hay que hacer con las personas con discapacidad es hacer una ley de cuotas y obligar a los empresarios a que el 30% a partir del lunes a las 7 de la mañana sean personas con discapacidad, eso no ha funcionado en ninguna parte del mundo, y además desconoce que lo que necesitan las personas con discapacidad no es que les regalen nada sino que se hagan los ajustes detrás para que ellos no se queden por fuera, no porque no puedan ser empelaos sino por temas de accesibilidad. Si el lunes llega un abogado de Harvard a su

empresa y es una persona ciega y ustedes le ponen un Walter V con 16 PF se queda por fuera, y no es porque la personas no sea un buen trabajador, no es porque no tenga la preparación, es porque hay un problema de forma en el camino.

Cuando uno habla de lo que necesita la población con discapacidad para la inclusión laboral no es que le regalen el cupo, no es que el 30% de la empresa sean personas con discapacidad, no es que a partir del lunes a las personas con discapacidad no les hagan procesos de selección sino que se encuentre un mecanismo donde no haya restricciones de forma para que la empresa esté segura y la persona esté segura de que su encuentro va en términos de la relación laboral y no de discriminación, esa es la diferencia entre una medida afirmativa y un ajuste razonable. La agenda de discapacidad va en términos de los ajustes razonables y esos ajustes razonables se materializan en las empresas como las de ustedes. Tenga muy presente que la intención no es que les regalen cosas sino que ustedes también hagan el pedazo que está de su parte para que se pueda hacer inclusión laboral.

Esos eran los tres temas que quería hablar y creo que pasamos entonces a preguntas para que podamos cerrar.