

Panel “La Inclusión laboral de personas con discapacidad. Aportes desde diferentes actores involucrados”:

La programación de la mañana del primer FORO PÚBLICO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, culmina con el panel “La Inclusión laboral de personas con discapacidad”. Aportes desde diferentes actores. Un espacio abierto con la intención de reflexionar en conjunto y discutir sobre los diferentes elementos que inciden en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.

Participan las doctoras María Clara Escobar, Gerente de Responsabilidad Social Empresarial de la ANDI, quien representa a los gremios empresariales y Melva Díaz, Directora General de Protección Laboral del Ministerio de la Protección Social; los señores Jaime Ariza, Coordinador del Grupo de Empleabilidad del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Fernando Lancheros, Presidente de la Coordinadora Nacional de Organizaciones de Limitados Visuales CONALIVI, quien representa a su vez a los Movimientos Asociativos de personas con discapacidad del nivel nacional y el señor Germán Barragán, Director ejecutivo de la Corporación Eccos Contacto Colombia. Como moderadora del panel estuvo la Dra. Alejandra Consuelo León Rodríguez, directora del Programa Pacto de Productividad.

La primera pregunta que se plantea a los panelista es:

¿Cuáles serían las estrategias propuestas para aportar al incremento de las oportunidades laborales de las personas con discapacidad?

Toma la palabra la Dra. María Clara Escobar para ratifica la importancia de motivar al sector empresarial para que diseñe estrategias que marquen una diferencia haciendo énfasis en conceptos como la igualdad, la equidad y la equiparación y superar el discurso filantrópico que hasta hace unos años venía dominando el tema de la discapacidad entre el sector empresarial. En el marco de la responsabilidad social empresarial (RSE) se debe persuadir al empresariado con argumentos diferentes, argumentos que se expresen en términos de beneficios productivos.

La persuasión a los empresarios debe partir desde diferentes perspectivas, la ANDI viene realizando sus aportes desde la capacitación a los empresarios sobre la importancia de las acciones de RSE, la difusión de una resolución de apoyo a las recomendaciones de la OIT y de la caja de herramientas de RSE, dedicando un capítulo al tema de la discriminación. Es fundamental que se den procesos de formación a las personas con discapacidad, acorde con la demanda empresarial y que a su vez se brinde acompañamiento permanente a las empresas que decidan contratar a estos trabajadores y conocer los beneficios tributarios que otorga el gobierno al momento de contratar a personas con discapacidad.

Según Melva Díaz, en el nuevo Plan de Prosperidad Democrática, la discapacidad es un tema transversal en el marco del diálogo social. Con la nueva ley sobre la formalización y generación de empleo, que está a punto de ser sancionada, se dan exenciones fiscales según los artículos 9 y 10 del capítulo 1, se posibilita la exención de impuestos parafiscales para aquellas empresas que vinculen nuevos trabajadores menores de 28 años y personas con discapacidad. Es necesaria la modernización de la inspección, vigilancia y control, la flexibilización frente a las nuevas condiciones que se presentan en el mercado laboral y de la norma. Se requiere de una campaña agresiva de difusión de la ley y sus beneficios. Hoy se cuenta con un proyecto piloto con los inspectores de trabajo, con el objeto de que comprendan la norma y además se les capacita en temas de discapacidad, buscando mejorar los trámites administrativos.

Jaime Ariza anota que el Sena realiza su aporte con un amplio portafolio de servicios de formación, certificación por competencias y formación a la medida, posibilitando mejorar las competencias de las personas con discapacidad en pro de la inclusión laboral. Actualmente la entidad cuenta con \$

116.000.000 millones de pesos en emprendimiento para la conformación de unidades productivas, por otro lado el Programa Ágora busca hacer más accesibles los programas de formación para la personas con discapacidad visual.

Germán Barragán expresa que no se puede negar que los indicadores de inclusión y permanencia son más bajos que los de formación, cabe preguntarse ¿qué tanto se cruzan las demandas del sector empresarial con la cualificación y formación?, se hacen esfuerzos muy grandes en la labor específica y no en la formación de las personas como empleados (desarrollo específico de la labor técnica y su desempeño como empleados). Manifiesta que “es necesario trabajar en red y especializarnos para complementarnos. Los indicadores de inclusión laboral no son buenos si seguimos trabajando atomizados y sin especializarnos”.

Fernando Lancheros apunta que es importante iniciar un trabajo muy fuerte en derechos humanos, un trabajo de corresponsabilidad que debe ir de la mano con la capacitación y la formación por competencias, “porque vamos a competir”. De igual forma señala que “debemos cualificarnos para estar en igualdad de condiciones, nuestro aporte debe ser nuestro máximo esfuerzo con la mayor responsabilidad y participar en la formulación de las políticas públicas en inclusión laboral”. En cuanto al tema legislativo afirma que es un límite para la inclusión laboral, no es claro cuál es la verdadera intención del artículo. “Es necesario ponernos de acuerdo en cuál es el alcance de la norma y que queramos que se haga con ella, para que en vez de un obstáculo sea un puente para la inclusión laboral”.

La segunda pregunta está dirigida a la Dra. María Clara Escobar y tiene que ver con el resultado de la reciente encuesta sobre Responsabilidad Social Empresarial publicada por la ANDI:

¿Qué significa incluir en la encuesta de la ANDI preguntas relacionadas con la discapacidad y que aportes hacen los otros gremios del país para mejorar las oportunidades laborales para las personas con discapacidad?

Para la ANDI ha sido muy significativo el acompañamiento al Programa mediante la participación en foros empresariales y con la inclusión por primera vez de dos preguntas sobre discapacidad en la séptima versión de la encuesta de Responsabilidad Social Empresarial aplicada anualmente a las empresas afiliadas, encuesta que respondieron alrededor de 242 empresas agremiadas, el resultado arrojó que el 37.4% cuenta con trabajadores con discapacidad en sus empresas, mientras que el 62.6% no tiene.

“Estamos comprometidos con dar continuidad al apoyo y seguir incorporando nuevas preguntas relacionadas con la discapacidad en nuestra encuestas”. Con relación a los demás gremios, sabemos que Fenalco ha brindado su apoyo mediante la promoción de la presentación del Programa y del tema de la discapacidad en los diferentes eventos empresariales organizados por ellos.

La Dra. León Rodríguez pregunta al señor Jaime Ariza:

¿Cuál ha sido el trabajo adelantado por el Sena para minimizar y eliminar las barreras identificadas (accesibilidad al medio físico, y la accesibilidad a la información y las comunicaciones) en el estudio situacional producto del trabajo conjunto entre la entidad y el Programa?

El señor Ariza afirma que se viene adelantando un trabajo muy importante al interior del SENA, en donde se promueve la capacitación al personal instructor a través de un taller de sensibilización en temas tan específicos como el abordaje a personas con discapacidad cognitiva. De igual forma señala que se ha hecho un inventario para cuantificar el costo de las adecuaciones físicas que se requieren en la entidad, para facilitar la accesibilidad y la movilidad al medio de las personas con

discapacidad, además se ha involucrado en el proceso a los alumnos que se forman en construcción, para la realización de adecuaciones en infraestructura y algo muy importante, se han salvaguardado recursos para que todos los centros tengan la accesibilidad necesaria.

El siguiente interrogante lo responde el señor Germán Barragán de la Corporación Eccos Contacto Colombia:

¿Cuál sería desde su perspectiva, la estrategia de articulación y complementariedad en la que podríamos mirar para el mismo lado, todos los actores involucrados en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad?

Es vital que las instituciones compartan la información para evitar la duplicidad de esfuerzos. Se requiere tener información más detallada sobre los procesos y las buenas prácticas que generan empleabilidad y permanencia, conocer que están haciendo sus pares hace más eficiente los procesos. La idea no es convertirse en una mega estructura para hacer inclusión laboral, la clave es especializarse en determinados temas, conocer las expectativas de los empresarios, tener información de las oportunidades empresariales, es decir, conocer la demanda empresarial.

Partiendo de la base de que los movimientos asociativos de personas con discapacidad deben ser protagonistas de sus procesos y que la carencia de bases de datos con información relevante y pertinente sobre sus asociaciones en todas las ciudades es precaria, El señor Fernando Lancheros, representante de los Movimientos Asociativos de personas con discapacidad responde la siguiente pregunta a la Dra. Alejandra León Rodríguez:

¿Cuál sería la estrategia de los movimientos asociativos para convertirse en actores protagónicos?

Realmente existe poca participación de las personas con discapacidad en los movimientos asociativos, por ende es necesario fomentar el ingreso de más personas a las organizaciones y motivar su participación, a través de ejemplos que existen en cada una de las organizaciones locales.

Es pertinente la consolidación de bases de datos que contengan los perfiles ocupacionales para identificar las fortalezas y carencias de las personas en las organizaciones, tener conocimiento de la demanda del mercado laboral e iniciar con el Sena procesos de formación.

La Dra. Alejandra León le pregunta a la Dra. Melva Díaz ¿si desea agregar algo más a todo lo que se ha expuesto para cerrar esta charla?

Una observación final, se requiere de formación que tenga en cuenta la oferta y la demanda del mercado laboral, así mismo es importante destacar la necesidad de trabajar fuertemente en la formación de los empresarios mediante la difusión de la legislación y los procedimientos. Cabe destacar la importancia de la flexibilización de la norma frente al tema procedimental, teniendo en cuenta nuevas formas de contratación.

Conclusiones del Panel:

La Dra. Alejandra León destaca lo enriquecedor que ha resultado este diálogo y recalca los aspectos que han brillado por su importancia durante las intervenciones de los panelistas. Aspectos que se pueden resumir en los siguientes puntos:

- El interés de los Gremios por continuar apoyando los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad; la necesidad de reforzar los procedimientos de persuasión a los empresarios para que cambien los imaginarios que tienen sobre las personas con

discapacidad; el compromiso de la ANDI de incluir nuevas preguntas en la encuesta de Responsabilidad Social Empresarial 2010-2011 que permitan medir el impacto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector empresarial y finalmente la necesidad de que se den procesos de formación a las personas con discapacidad, acordes con la demanda empresarial y que a su vez se brinde acompañamiento permanente a las empresas que decidan contratar a estos trabajadores.

- Por parte de las instituciones de intermediación laboral, la necesidad de articular los esfuerzos individuales a través de un trabajo interinstitucional en red, que permita la especialización, la distribución de tareas y la unificación de las bases de datos para que los procesos de vinculación laboral sean más eficaces.
- En el SENA existen los recursos para los programas de capacitación para el empleo, así como para las adecuaciones para la accesibilidad y la movilidad al medio físico y el acceso a la información y las comunicaciones de las personas con discapacidad en sus diferentes sedes.
- La importancia de la nueva ley sobre formalización y generación de empleo que esta próxima a ser sancionada, que estimula la contratación de trabajadores con discapacidad por parte del sector empresarial, al otorgarles beneficios de orden tributario y fiscal. El interés del gobierno nacional porque en el Plan de Prosperidad Democrática, el tema de la discapacidad sea manejado de forma transversal en el marco del diálogo social.
- En cuanto a los movimientos asociativos de personas con discapacidad, la labor se debe centrar en el fortalecimiento de las organizaciones para su plena participación en procesos y decisiones que les compete; la necesidad de enfrentar el tema del empleo y la productividad con sentido de corresponsabilidad, pues los movimientos asociativos no pueden ser inferiores a las tareas desarrolladas por los gremios empresariales y las demás instituciones que intervienen en el proceso.