

ABC de la Inclusión E-Book

Enero, 2021

Elaborado por:

Juan Carlos Andrade
Abogado Consultor

Paola Manjarrés
Consultora en Talento y Sostenibilidad

Pacto Global Red Colombia
Calle 93 #13 - 24
Bogotá
www.pactoglobal-colombia.org

Apoyado por:

Mauricio López
Director Ejecutivo

Ángela Gómez
Directora de Edición

Diego González
Profesional Senior en temas de Género,
Infancia, PRME y Comunicaciones

Natalia Sierra
Subdirectora de Gestión Sostenible y comunicaciones
Corparques



Pacto Global
Red Colombia

Índice

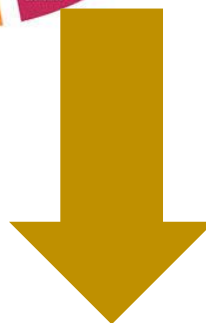
Inclusión en la Agenda 2030	3
¿Qué es la inclusión?	4
Discapacidad	6
Tipos de discapacidad.....	7
Las personas con discapacidad encuentran barreras	8
Inclusión Laboral	9
¿Por qué implementar políticas de inclusión en las organizaciones?.....	10
¿Por dónde iniciar?.....	11
¿Quieres conocer más sobre inclusión?.....	16

Inclusión para la agenda 2030

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados en septiembre de 2015, entraron en vigor el 1 de enero de 2016 y hacen parte de una iniciativa que la Organización de Naciones Unidas (ONU) ha incluido en el documento; "TRANSFORMAR NUESTRO MUNDO: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible". Bajo estas directrices, las organizaciones pueden visibilizar su contribución en el alineamiento de las estrategias de negocio con los ODS y la sostenibilidad, entendida como el equilibrio entre lo económico, social y ambiental.*



Inclusión



* Cartilla ODS: Pacto Global Colombia

¿Qué es la inclusión?



Según la UNESCO, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades *

Por otro lado, la inclusión se puede definir cómo el mecanismo que se usa para incrementar la diversidad dentro de los diferentes contextos, como resultado se concluye que a mayor inclusión mayor diversidad.

**Organización Internacional del Trabajo - UNESCO*

La inclusión...

Es un tema que nos toca a todos,
no solo a las personas con
discapacidad y a los
históricamente marginados

Es la clave para ser una mejor
sociedad



Debe dejar de ser la excepción para
convertirse en la costumbre

Debe ser una filosofía de vida y debe
materializarse

...se construye día tras día.

Discapacidad

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación de una persona.



Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales, o sensoriales a largo plazo, y que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Tipos de discapacidad

Motriz

Disminución parcial o total de la movilidad de uno o más miembros del cuerpo

Auditiva

La pérdida total o parcial de la percepción de los sonidos

Visual

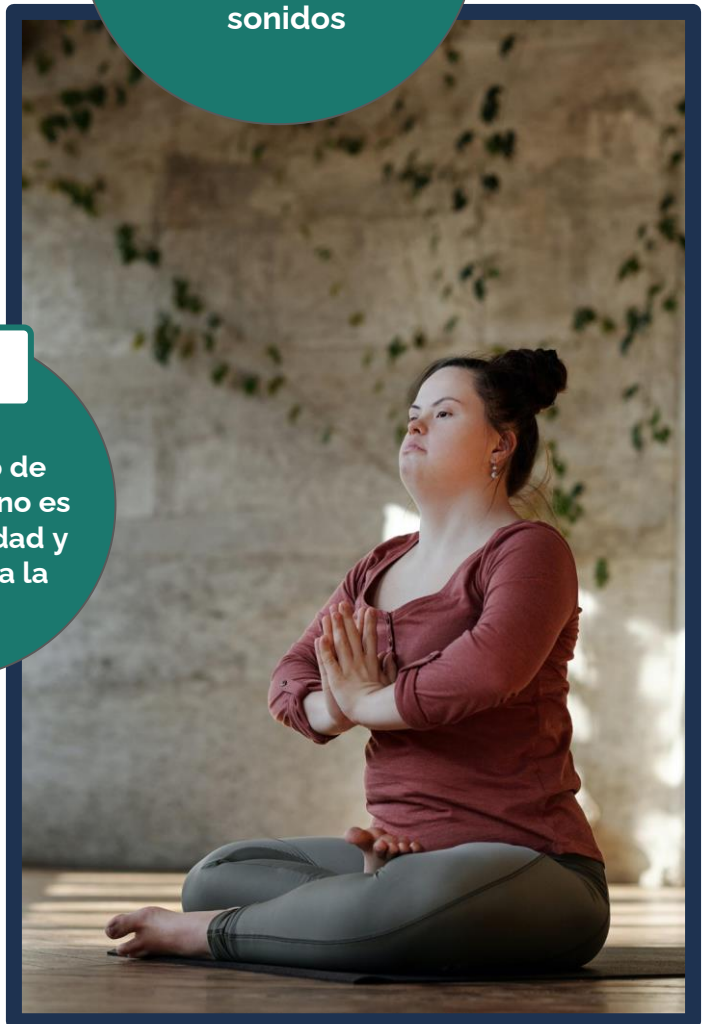
Pérdida total o parcial de la visión

Intelectual

Es el estado de una persona, no es una enfermedad y perdura toda la vida

Visceral

Deficiencia de la función de un órgano interno.



Las personas con discapacidad encuentran barreras:

Según el Ministerio de Trabajo y de acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, una barrera es cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Las barreras pueden ser:

Actitudinales

Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones y estigmas que impiden u obstaculizan el acceso en igualdad de condiciones de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.*

Comunicativas

Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y, en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación.*

Físicas

Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.*



* Ministerio del Trabajo

Inclusión laboral

La inclusión laboral es el ofrecimiento de trabajo de forma proactiva por parte de las empresas a personas con discapacidad, haciendo a un lado la discriminación y mejorando la calidad de vida de estas personas.



¿Por qué implementar políticas de inclusión en las organizaciones?



Cuando las organizaciones generan programas de inclusión, el impacto se ve reflejado en cambios positivos en el clima laboral y en la cultura organizacional. Así mismo, este ambiente es perfecto para desarrollar espacios de creatividad, de innovación y de mayor productividad. Si se analizan los beneficios de generar inclusión en las organizaciones desde aspectos ligados al talento, uno de los beneficios está representado en la realización de procesos de selección basados en habilidades, los cuales permiten construir equipos de trabajo más sólidos. Cuando se realizan contrataciones de personas con discapacidad se fortalece el sentido de pertenencia por la organización dado que estas personas se sienten útiles, apreciadas y leales con sus empleadores, por lo cual se disminuye el índice de rotación de empleados y los altos costos de generar una nueva contratación.

Por dónde iniciar...

1

Liderazgo transformador

3

Infraestructura para incluir

5

Cultura de Diversidad

2

Aliados para potenciar el impacto

4

Normatividad vigente

Liderazgo transformador:

1

Los líderes de las organizaciones deben estar convencidos que la inclusión laboral es una apuesta por la equidad. Las organizaciones requieren que desde los cargos de liderazgo se generen estrategias que permitan construir equipos más diversos. Dichas estrategias deben integrar a todos los grupos de interés, no deben ser iniciativas que se desarrollen de manera aislada. Si las políticas de inclusión son lideradas desde las gerencias, el impacto de los programas será un asunto estratégico que impacta directamente el negocio. Las áreas de Talento, Sostenibilidad o Responsabilidad Social no pueden trabajar sin el apoyo de la alta gerencia en políticas encaminadas a aportar a los objetivos de Desarrollo Sostenible y a la transformación organizacional.

Aliados para potenciar el impacto:

Para llevar a cabo estrategias de inclusión de personas en condición de discapacidad, es relevante contar con aliados externos que permitan un mayor entendimiento de las implicaciones que tienen estos procesos de inclusión. Existen diferentes actores en el ecosistema empresarial que pueden ser aliados claves, entre ellos se encuentran organizaciones del sector Público, Privado, Fundaciones u ONG's especializadas en trabajar con población con discapacidad, quienes pueden generar capacidades instaladas en la organización con el fin de no cometer errores producto del desconocimiento

2

Infraestructura para incluir

3

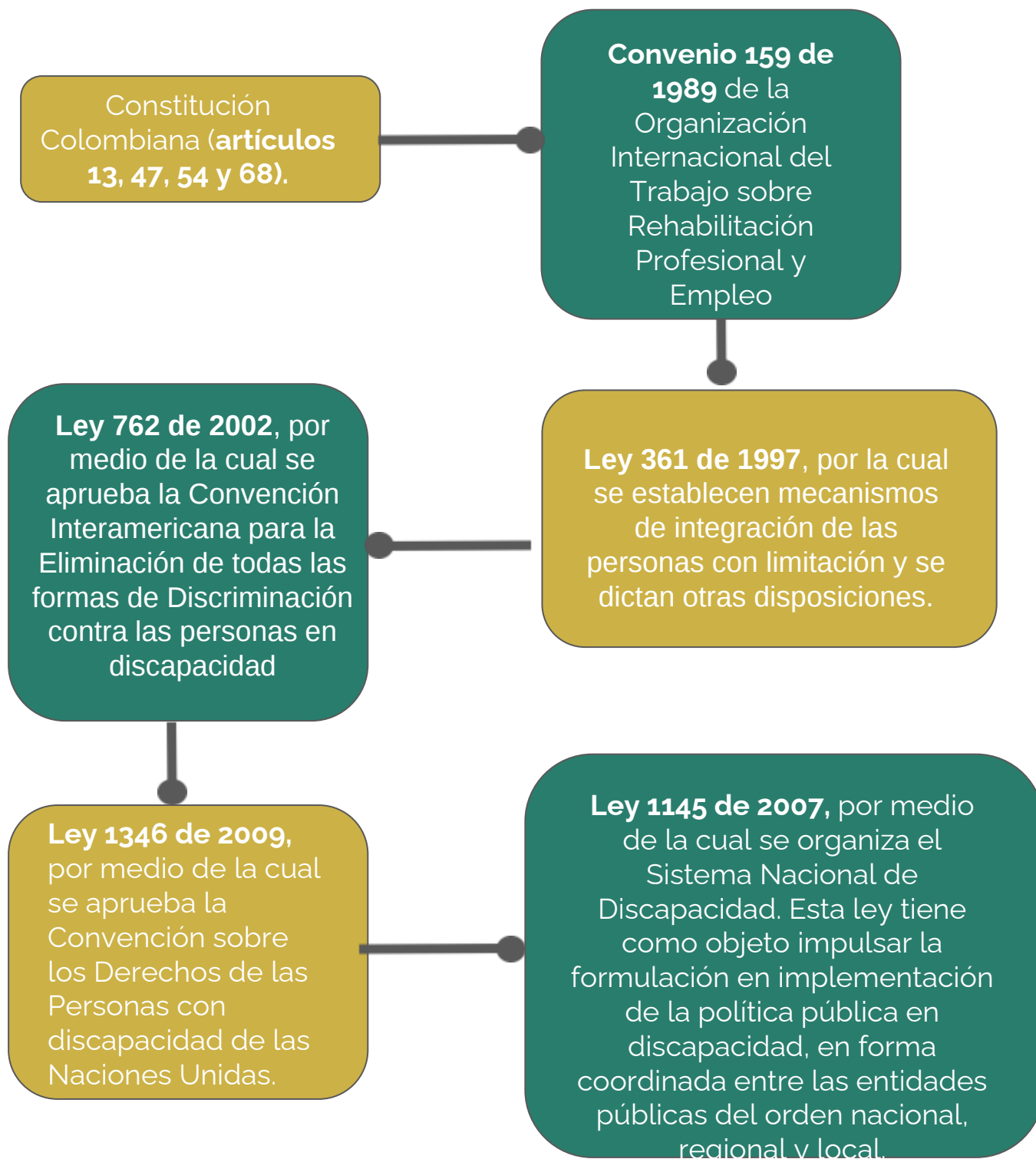
Las organizaciones deben preparar su infraestructura para asegurar que las personas con discapacidad trabajen en un espacio ajustado a sus necesidades físicas e intelectuales. Estos cambios en la infraestructura física o tecnológica son llamados, Ajustes Razonables. Ejemplos de éstos son, rampas para facilitar acceso de personas en sillas de ruedas a los espacios físicos, levanta monitores, equipos con teclados especiales, señalización en lenguaje de señas o braille entre otros. Esto permitirá la igualdad en las condiciones para todos los trabajadores y trabajadoras de la organización.

Normatividad

Algunas barreras que existen para la creación de políticas de inclusión dentro de las organizaciones, pueden estar ligadas al miedo que se siente en el momento de la contratación de personas con discapacidad, existen muchos mitos relacionados con los asuntos legales como: no poder terminar el contrato laboral y los gastos asociados a incapacidades o indemnizaciones por complicaciones en la salud de las personas contratadas. De igual forma, articular áreas como la legal permitirá tomar decisiones informadas y eliminar cualquier riesgo o miedo al momento de vincular, gestionar o desvincular a esta población.

4

En Colombia rigen las siguientes normas que permiten garantizar la inclusión responsable de personas con discapacidad.

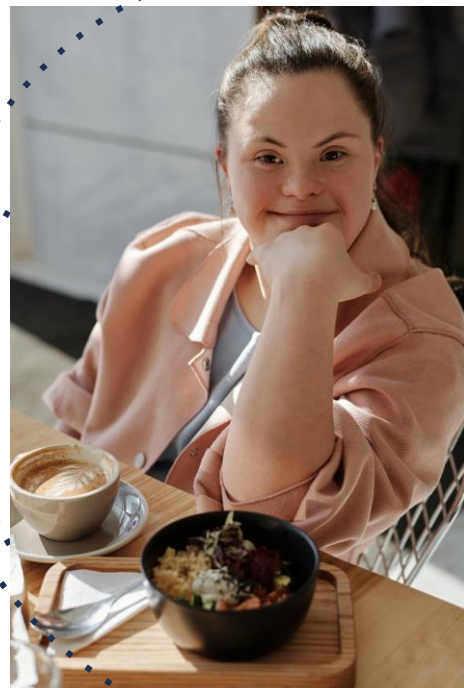


Ley 1306 de 2009, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.

Ley 1752 de junio de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

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 parafiscales 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 personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad.



5

Cultura de diversidad

Generar una cultura de diversidad es fundamental para la adopción de las políticas de inclusión por parte de lo equipos de trabajo. Para crear una cultura de diversidad se deben generar cambios, en el lenguaje y en los procesos internos. Se debe crear una comunicación estratégica dentro y fuera de la organización, ésta deberá reconocer y visibilizar la importancia del talento diverso para la organización, la oportunidad de oro que se tiene cuando se incluyen a personas con discapacidad, las oportunidades de desarrollo profesional y personal, así como también, el impacto que se está generando con las políticas de inclusión. Lo anterior permitirá que las organización se caracterice por ser una comunidad que acepta la diferencia, que no conoce limitaciones y que exige igualdad de oportunidades para todos quienes integran o quieren integrar la organización. Algunos consejos para crear y mantener un cultura de diversidad son:



¿Quieres conocer más sobre Inclusión?

[Biblioteca Virtual Red Pacto Global Colombia](#)

[Webinar: Inclusión, oportunidades para el sector privado](#)

[Webinar Inclusión: casos de éxito](#)

@pactocolombia

Pacto Global Colombia



Elaborado por:



Juan Carlos Andrade

Abogado, con especialización en derecho laboral y la seguridad social.. Su experiencia jurídica ha estado encaminada a los temas de discapacidad, inclusión social y educativa en el ámbito escolar y universitario que ha investigado desde el año 2006 a raíz de un tema personal pues el mismo es una persona en condición de discapacidad, por una parálisis cerebral, por prematuridad.

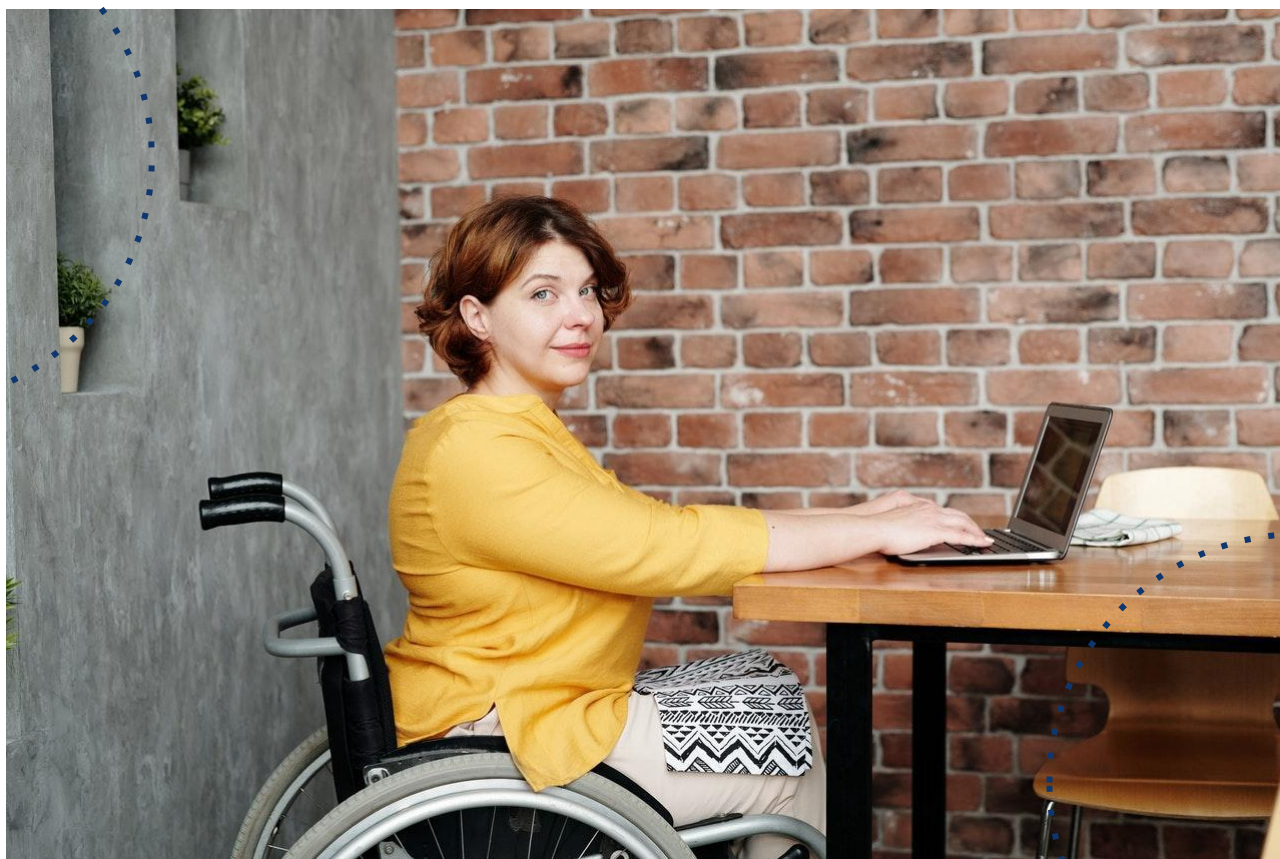


Paola Manjarrés

Administradora de Empresas y Especialista en Responsabilidad Social Empresarial. Consultora en Talento con experiencia en atracción de talento de ejecutivos de media y alta gerencia para organizaciones del ecosistema de emprendimiento, Empresas B, Ecosistema Fintech, Organizaciones Sociales y Corporativos de América Latina. Además, mentora en temas de empleabilidad y speaker de trabajo con propósito y talento 4.0.

Bibliografía

- Pacto Global Red Colombia (2020), *Cartilla ODS*. Colombia
- Red Papaz (2020), *¿Qué es la Inclusión?*. Colombia
- Ministerio del Trabajo. (2020) Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Colombia.
- Inclúyeme (2019), *Derechos de las personas con discapacidad en Colombia*. Argentina.
- Oficina Internacional del Trabajo (2017) *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes razonables en el lugar de trabajo*, Guía Práctica. Ginebra .





Pacto Global Red Colombia

Pacto Global Red Colombia
Calle 93 #13 - 24
Bogotá
www.pactoglobal-colombia.org