Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad

2013

“Las empresas exitosas son aquellas con la capacidad de innovar constantemente para integrar los nuevos desafíos que la sociedad va proponiendo. Una mirada estratégica de la diversidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad ofrece a las organizaciones la oportunidad de fortalecer su reputación y confianza ante la sociedad, ser percibidas como más atractivas por los nuevos talentos y ampliar su horizonte para incluir nuevos consumidores.”

Agradecimientos

Desde Sumarse queremos agradecer especialmente el apoyo de las personas que han sido fundamentales en el proceso previo de la mesa de trabajo y en la elaboración de esta guía:

+ Ramón Alemán, Aníbal Miranda, José Townshend y Enock Menéndez de la Secretaria Nacional de Discapacidad (SENADIS).

+ Gisela Giménez y Octavio González del Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL).

+ Jonathan Farrar, Embajador de los Estados Unidos en Panamá.

+ Abigail Castro de Pérez, Embajadora representante de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en Panamá.

+ Xenia Mas de Vergara, Consultora independiente en materia de discapacidad.

+ Santiago Velázquez, gerente general y fundador de la Fundación Vida Independiente en México.

Prólogo

La inclusión laboral de personas con discapacidad representa uno de los desafíos con que se encuentran las organizaciones en materia de prácticas laborales. Desde la óptica de la *Responsabilidad Social Empresarial (RSE)* y del Pacto Global de las Naciones Unidas, la inclusión y la diversidad son valores que, debidamente asumidos como parte de la estrategia empresarial, pueden representar importantes ventajas competitivas para las organizaciones que los adopten como propios.

En este sentido, el sector privado como actor clave para el desarrollo sostenible, tiene la oportunidad de asumir un compromiso con la sociedad en general y en particular con las personas con discapacidad, que muchas veces se encuentran más alejadas del acceso a bienes y servicios y discriminados en el momento de buscar algún puesto de trabajo remunerado y formal.

La visión de una empresa inclusiva va más allá del cumplimiento legal. Estas organizaciones entienden este reto como parte de su estrategia para generar valor y fortalecer la confianza con su entorno. Además, cuentan con un equipo de colaboradores alineado con las expectativas de una sociedad diversa y reconocen en las personas con discapacidad un potencial talento y un nuevo mercado a desarrollar.

Desde el sector privado y en conjunto con instituciones públicas y no gubernamentales, hemos desarrollado esta "Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad" con la intención de apoyar a todas las organizaciones que estén interesadas en asumir este desafío. Esperamos que este documento facilite la labor de aquellas organizaciones y personas que buscan ser parte de la transformación hacia una sociedad diversa y más inclusiva.

Como se ha dicho, este trabajo no lo hemos hecho solos. La elaboración de esta guía ha sido posible gracias a un modelo participativo y multisectorial de trabajo, resultado que finalmente fue revisado y validado externamente por medio de un proceso de consulta con otros grupos de interés.

La guía ha sido elaborada para que todas las empresas, instituciones públicas y organismos no gubernamentales cuenten con una herramienta de consulta y referencia a la hora de comenzar a trabajar en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El contenido original y el proceso de investigación fue parte del trabajo realizado durante la Mesa de Identificación de Oportunidades Laborales para personas con discapacidad (MIOL) que Sumarse coordinó en su programa 2013.

En esta mesa participaron cuatro empresas panameñas que asumieron el reto de integrar una visión de inclusión en su estrategia: Banco General, Copa Airlines, Grupo Melo y Novey.

Finalmente, alineándonos con las nuevas acciones que derivan de una estrategia para el desarrollo sostenible, llevamos a cabo un proceso de consulta a nuestros grupos de interés para la revisión de esta guía.

Este mecanismo de diálogo con otros actores relevantes para las temáticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, permitió integrar sus comentarios y expectativas a este trabajo. En el proceso de consulta participaron organismos internacionales, sector público, representantes de la sociedad civil y del sector privado.

Teresa de Alfaro
Directora Ejecutiva
Sumarse

CONTENIDO

03 Agradecimientos

04 Prólogo

08 Compromiso de las Empresas

- Mensaje de Banco General
- Mensaje de Copa Airlines
- Mensaje de Grupo Melo
- Mensaje de Novey

17 Introducción

18 ¿Qué es la discapacidad?

- Tipos de Discapacidad

20 Marco normativo de la inclusión laboral para personas con discapacidad

- Marco Normativo Internacional
  - *Organización de los Estados Americanos*
  - *Naciones Unidas y los Derechos Humanos*
  - *Pacto Global*
  - *ISO 26.000*
- Marco Jurídico Nacional
- Incentivos para Empleadores
- Requisitos para la certificación de personas con discapacidad

25 Discapacidad en Panamá

- Situación actual en Panamá

28 Modelo de Inclusión laboral de personas con discapacidad

- Compromiso Directivo
- Alianza Multisectorial
- Comité Transversal
- Líderes Internos
- Comunicación Corporativa
- Reclutamiento y Selección de Personal
- Programas de Inducción y Capacitación
- Acceso Universal

38 Conclusiones

39 Principales Retos

41 Referencias

Compromiso de las Empresas

Mensaje de Banco General

La Responsabilidad Social es nuestra forma de hacer negocios. Más allá de proyectos o programas, en Banco General las decisiones de negocios están basadas en la ética, la transparencia y la aspiración de siempre tener un impacto positivo en la sociedad.

Dentro de esta visión, comprendemos que tenemos la responsabilidad de dar oportunidades laborales a personas con discapacidad, no solo porque la inclusión es un tema de desarrollo social, sino porque también es beneficioso para la empresa en muchos aspectos.

Por tal motivo, nos llena de orgullo haber podido participar en la Mesa de Identificación de Oportunidades Laborales para personas con discapacidad (MIOL) y aportar nuestro grano de arena para la elaboración de esta Guía, la cual es un apoyo importante para todas las empresas panameñas.

El camino no es fácil y está lleno de retos que podremos superar solo si trabajamos en conjunto la empresa privada, los estamentos del Estado y las organizaciones no gubernamentales involucradas en este tema.

Estamos seguros que con constancia podremos llegar a tener una sociedad donde las personas con discapacidad sean verdaderamente incluidas.

Es nuestra responsabilidad continuar en este camino de inclusión porque todo ser humano tiene derecho a superarse, al trabajo digno y a la satisfacción de cubrir sus necesidades básicas de manera independiente.

Seamos buenos vecinos de la comunidad.

Raúl Alemán Z.
Vicepresidente Ejecutivo
y Gerente General

Banco General
sus buenos vecinos

"A veces sentimos que lo que hacemos es tan solo una gota en el mar, pero el mar sería menos sí le faltará una gota."
Madre Teresa de Calcuta.

Para nosotros fue una experiencia de gran satisfacción participar en la Mesa de Identificación de Oportunidades Laborales para Personas con Discapacidad. Esta guía representa un pequeño aporte al largo camino que tenemos que recorrer para la inclusión y la diversidad en nuestras organizaciones.

Entendemos que el factor humano es vital para que las empresas se sostengan a lo largo del tiempo y uno de nuestros principales compromisos es generar vías de acceso que favorezcan la diversidad y la inclusión de personas con discapacidad. Esta guía es una valiosa herramienta, ya que la inclusión es un compromiso que requiere planificación, estructuración y evaluación adecuada, de tal manera que la selección se haga con los criterios correctos en beneficio de todas las partes involucradas

Respondiendo a la solicitud de la personas con discapacidad que exigen que su contratación no se haga en términos de un acto de beneficencia, si no que se identifique la capacidad de los candidatos.

Nuestro mayor reto es que las personas contratadas sean productivas en sus puestos de trabajo, y que puedan desarrollarse profesionalmente a lo largo del tiempo, la satisfacción que genera el orgullo de ser productivo en la vida y hacer un buen trabajo es invaluable.

Makelin Arias
Vicepresidente Capital Humanos

Mensaje de Copa Airlines

La Responsabilidad Social Empresarial en Copa Airlines está sostenida por tres pilares: Nuestros Colaboradores, el Medio Ambiente y la Comunidad, ya que nuestro éxito como empresa a largo plazo dependerá de nuestra capacidad de brindar un futuro sostenible para aquellos que nos rodean y con quienes convivimos.

En línea con este enfoque, como empresa socialmente responsable tenemos el compromiso de orientar nuestra estrategia para convertirnos en una empresa inclusiva, porque estamos convencidos de que cuando las personas con discapacidad tienen la oportunidad de un puesto de trabajo contribuimos de forma positiva al desarrollo humano de las comunidades que servimos.

Existe un gran potencial en ofrecer soluciones y opciones laborales para personas con discapacidades, pero lo más importante es el compromiso de ofrecer todos los puestos disponibles y hacer los ajustes necesarios en las condiciones de trabajo, permitiéndoles su desarrollo en igualdad de condiciones, de calidad de vida y oportunidades, con miras a su realización personal y total integración económica y social.

En Copa Airlines, trabajamos iniciativas más allá de cumplir con la Ley, dando la oportunidad a cada panameño de conseguir un trabajo independientemente de sus dificultades.

“Hacer que todos ganen, para que Panamá y Copa también ganen.”

Pedro Heilbron
Presidente Ejecutivo

CopaAirlines
A STAR ALLIANCE MEMBER

En la economía global de hoy y la gestión de la diversidad es un factor importante en la sociedad y el éxito general de los negocios; por ello, las empresas y los profesionales de Recursos Humanos no debemos ignorar el potencial de las personas con discapacidad para contribuir con el éxito de las organizaciones.

Para Copa Airlines, la contratación de personal con discapacidad representa un desafío y una oportunidad.
Desafío, pues por la naturaleza de las Operaciones Aeronáuticas es necesario cumplir con estándares de seguridad muy rigurosos para garantizar la integridad de pasajeros y de los propios colaboradores.

Pero también es una oportunidad, pues aparte de ampliar el pool de talento en un mercado en donde hay alta demanda, como el nuestro, las personas con discapacidad tienen un impacto positivo en la moral de los colaboradores, son comprometidos y confiables y tienden a ser leales con las empresas que les contratan.

Tanto para Copa como para el resto de las organizaciones, la contratación de personas con discapacidad representa un cambio de paradigma en los procesos de selección de personal, pues debemos enfocarnos en evaluar las capacidades y no las limitaciones de las personas con capacidades especiales.

Leo Marchosky
Vicepresidente de Recursos Humanos

Mensaje de Grupo Melo

Durante nuestros 64 años de existencia hemos crecido como empresa por lo cual nuestro Grupo tiene las más amplias y profundas fundaciones para seguir avanzado hacia nuevos horizontes. Esto nos ha permitido convertirnos en una de las principales empresas panameñas generadoras de empleos directos e indirectos en el país.

Este crecimiento nos ha hecho conscientes de que todas las personas tienen deberes y derechos por igual y como empresa socialmente responsable nos sentimos comprometidos con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En Grupo Melo hemos diseñado políticas de recursos humanos que ofrecen oportunidades para que este grupo de panameños tengan oportunidades laborales que anteriormente no tenían.

Arturo D. Melo S
Presidente y CEO de Grupo Melo

Grupo Melo ha tenido un gran crecimiento a través de los últimos años y esto se debe en gran parte al esfuerzo y constancia de su fuerza laboral en todo el territorio panameño, por ello la selección, capacitación y crecimiento de nuestros colaboradores ha sido establecida como una política de la empresa.

La diversidad de nuestras actividades económicas que realizamos, permitió que pudiésemos desarrollar un programa de inclusión laboral, para las personas con discapacidad, logrando excelentes resultados, en virtud de la gran motivación que les transmiten a sus compañeros de trabajo.

Nuestra empresa seguirá promoviendo y desarrollando, este tipo de programas que ayudan al crecimiento de las personas, la sociedad y nuestra organización.

Laury Melo de Alfaro
COO de Grupo Corporativo Melo

Mensaje de Novey

Desde nuestros inicios, nuestra organización ha creído y trabajado por la igualdad de trabajo y condiciones para cada uno de nuestros asociados, sin distinción de raza, credo, condición social, física o mental.

Actualmente, NOVEY experimenta un gran crecimiento y consideramos que la inserción laboral es un vehículo para lograr muchos objetivos como empresa: atraer talento a nuestra organización, contribuir al desarrollo de esa población que tiene tanto por dar y desarrollar para la consecución de los objetivos tanto propios como de nuestras empresas y de nuestro país.

Trabajar para lograr ser una empresa inclusiva es un gran reto para nosotros y haremos todos los esfuerzos necesarios para llegar a serlo.

Parte de nuestra misión y visión como organización, es servir a nuestros clientes. Nuestros clientes son todos y cada uno de ellos; todos los que nos miran, nos visitan, los que cada día comparten un día de trabajo dentro de nuestros centros de negocio o aquéllos que invierten en los productos que ofrecemos.

Esta gran tarea la lograremos en la medida que contemos con una población integrada, donde cada uno sea valorado por sus fortalezas y cuando podamos llamarnos y liderar dentro del sector comercial una organización inclusiva en Panamá.

Raúl Cochez Maduro
CEO

Si bien es cierto que siempre hemos trabajado en pro de esa población que consideramos más necesitada y que dentro de nuestra gestión de Desarrollo Humano aporta gran valor; no es hasta este año 2013 que decidimos iniciar formalmente el trabajo con diferentes entidades con el fin de oficializar la participación activa que tenemos en nuestra empresa de aquéllas personas que con algún tipo de discapacidad brindan lo mejor de sí día tras día y son parte de ese engranaje que contribuye año tras año a la consecución de los objetivos organizacionales.

Nuestra meta, llegar a ser una empresa inclusiva, no es un mito; trabajamos fuerte y creemos en este fin. Creemos que trabajar por ser una empresa inclusiva en nuestro país aportará grandes beneficios no sólo para nosotros, sino para la realización personal y profesional de cada uno de los miembros de nuestro equipo de trabajo y de aquéllos que aún están afuera, pero que esperamos pronto formen parte del sector laboral.

Este compromiso es necesario para el bienestar de nuestro Panamá, que por su gran crecimiento económico cada día requiere de más profesionales capaces de llevar adelante tareas para el logro de los objetivos como país.

Seguiremos realizando la gestión más eficiente posible para lograr que pronto NOVEY sea una empresa inclusiva en nuestro Panamá.

Dianeth Salazar
Vicepresidente de Desarrollo Humano

Introducción

La independencia y la libertad se reflejan en la posibilidad de que las personas se desenvuelvan autónomamente en una sociedad respetuosa, tolerante e inclusiva. Una estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad sólo será exitosa si logramos evidenciar que estas personas están trabajando de manera digna y formal.

Esta guía contempla información relevante sobre el término discapacidad, la regulación existente a nivel nacional e internacional y 8 aspectos importantes a considerar que, desde el punto de vista de los expertos involucrados en su construcción, favorecen el éxito de las iniciativas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Con esta propuesta buscamos apoyar a las organizaciones para que se comprometan con la inclusión y ofrecer un modelo que les facilite el proceso e identificar algunas acciones a que pueden realizar para lograr el éxito en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta guía les ofrecerá información sobre cómo:

+ Promover la diversidad e inclusión como parte de una visión estratégica.
+ Sensibilizar respecto a qué es la inclusión laboral de personas con discapacidad.
+ Fomentar la contratación de personas con discapacidad de manera digna y formal.

En definitiva, la “Guía para la Inclusión laboral de personas con discapacidad” propone un modelo que facilitará la identificación de los aspectos más relevantes a ser considerados a la hora de empezar este proceso.

Esperamos que sea una herramienta concreta y de consulta constante de todas las organizaciones que emprenden este camino, para aportar un cambio social y cultural a favor de las personas con discapacidad.

En este sentido, creemos que los objetivos que busca esta guía apoyarán a todas las organizaciones a afrontar los principales retos en esta materia:

+ Transformar culturalmente la visión que la sociedad tiene respecto a la discapacidad.
+ Aportar en la disminución de la brecha educacional y laboral de las personas con discapacidad.
+ Fomentar la adecuación de las instalaciones con los estándares de acceso universal.

¿Qué es la discapacidad?

La discapacidad es un concepto que está en constante evolución de acuerdo a cómo se ha ido desarrollando la sociedad y las personas que la componen. Sin embargo, algunas organizaciones internacionales han hecho esfuerzos por consensuar definiciones con criterios comunes que favorezcan la comprensión y comunicación del concepto.

+ El 7 de junio de 1999, la **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad** de la OEA determinó que: *"La discapacidad es una deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social."*

+ La **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, aprobada por la ONU en 2006, define de manera genérica a quien padece de una o más discapacidades como **persona con discapacidad**.

  Esto incluye a aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

+ La **Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud** (CIF), considera la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende así por discapacidad: "*La interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down, etc.) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado)."*

+ La **Ley 42 de 27 de agosto de 1999**, en su artículo 4 numeral 3 definió la discapacidad como: *"Alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que limita la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano."*

Tipos de discapacidad

A continuación se indican los principales tipos de discapacidad que pueden afectar a una persona:

+ *Discapacidad Visual*
  Personas con ausencia total de percepción visual y de la sensación luminosa o aquellas que presentan reducción significativa de la agudeza visual.

+ *Discapacidad Auditiva*
  Aquellas personas que poseen una carencia, deficiencia o disminución significativa de la capacidad de oír.

+ *Discapacidad Motriz*
  Personas que tiene una limitación del movimiento, ausencia o parálisis de una, dos o las cuatro extremidades de su cuerpo.

+ *Discapacidad Intelectual*
  Personas que se caracterizan por tener limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en el desarrollo de las habilidades adaptativas para su edad y entorno social.

+ *Discapacidad Mental*
  Aquellas personas que presentan una alteración bioquímica que afecta su forma de pensar, sus sentimientos, su humor, su habilidad de relacionarse con otros y su comportamiento.

Marco normativo de la inclusión laboral para personas con discapacidad

Actualmente, a nivel nacional e internacional, existe una gran cantidad de información y basta bibliografía respecto al marco normativo que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Esta guía recoge los principales contextos internacionalmente validados para poder establecer algunos criterios comunes que aclaran y unifican conceptos para favorecer su entendimiento.

Marco Normativo Internacional

Organización de los Estados Americanos

El 7 de junio de 1999 se determinó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. *Reafirmando que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanan de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.*

Naciones Unidas y Derechos Humanos

El 13 de diciembre de 2006, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas, se aprobó por consenso la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El propósito de esta Convención es *promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.*

Pacto Global

El Pacto Global es una iniciativa que promueve el comportamiento responsable de las empresas a través de 10 principios que abarcan temas de derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y anticorrupción.

La inclusión laboral de personas con discapacidad está contenida en 3 principios:

+ **Principio 1**
  Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

+ **Principio 2**
  Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

+ **Principio 6**
  Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ISO 26.000

La ISO 26.000 es una norma internacional que establece los estándares que una organización debiese seguir en materia de sostenibilidad. Esta norma plantea 7 materias fundamentales y la inclusión laboral de personas con discapacidad se vincula con 3 de ellas:

+ **Gobernanza**
  Definir a nivel corporativo las políticas que reflejen el actuar de la compañía en relación a la inclusión.

+ **Derechos Humanos**
  Asegurar que no se vulneren los derechos de las personas con discapacidad a lo interno de la compañía o en sus áreas de influencia.

+ **Prácticas Laborales**
  Velar por el respeto y cumplimiento de la normativa laboral respecto a las personas con discapacidad.

Marco Jurídico Nacional

La discapacidad es un tema que está considerado en la Constitución Política de la República de Panamá, específicamente en el Artículo 19, que declara: *No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.*

En este contexto la principal referencia legal es la Ley 42 del 27 de Agosto de 1999, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Explícitamente en su artículo 41 refiere que: *las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones. Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición.*

Además resalta el artículo 45, relacionado con el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, el cual declara la obligación explícita de las empresas de contratar personal con algún tipo de discapacidad:

Las instituciones o empresas que se nieguen a contratar y/o mantener el dos por ciento (2%) del personal con discapacidad, debidamente calificados para trabajar, estarán obligados a aportar, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral, una suma igual al salario mínimo por cada persona dejadas de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia. Los fondos así creados deberán ser depositados en una cuenta especial y se utilizarán para brindar cursos de capacitación laboral y ayudas de autogestión a esta población.

Incentivos para Empleadores

En paralelo, en Panamá también se ha definido la Ley de Incentivos a favor de los Empleadores que Contraten Personas con Discapacidad que busca promover el cumplimiento legal sobre esta materia.

El artículo 14 de la ley No.1 del 28 de enero de 1992 establece un beneficio a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado, beneficio que consiste en considerar como gasto deducible para la determinación de la renta gravable del empleador el doble del salario devengado por discapacitado hasta una suma máxima equivalente a seis (6) meses de salario del discapacitado en cada periodo fiscal.

Para lograr estos incentivos fiscales, es requisito fundamental que todas las personas con discapacidad estén certificadas legalmente como tal, de acuerdo a lo que dicta el artículo 36-b:

Al momento de la contratación, el empleador deberá solicitar al trabajador o directamente a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una certificación en la cual conste que el trabajador contratado se encuentra inscrito en el registro del servicio de colocación de discapacitados a que se refiere el artículo 13 de la Ley No.1 del 28 de enero de 1992.

Requisitos para la certificación de personas con discapacidad

El Departamento de Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, detalla algunos requisitos para la certificación de personas con discapacidad que laboran en las empresas:

+ Presentar el contrato de trabajo de la persona o personas con discapacidad que laboren en la empresa.

+ Presentar el diagnóstico médico de la persona con discapacidad de Centro de Salud, Policlínica o Caja de Seguro Social.

+ Copia de la cédula de la personas con discapacidad.

+ Que la persona esté en calidad de contrato permanente en el puesto.

+ Posteriormente, la empresa debe comunicar al departamento de discapacidad un día en el cual se pueda hacer una breve entrevista a la persona con discapacidad.

+ Esta actividad programada la hará un trabajador social o psicólogo que de fe que esta persona este laborando en la empresa solicitante de las certificaciones.

Luego del cumplimiento de los requisitos anteriormente descritos, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, emitirá un certificado a nombre personal que garantice que la persona está trabajando y que se encuentra debidamente inscripta en el Departamento de Integración Socioeconómica de Personas con Discapacidad.

Discapacidad en Panamá

La discapacidad para Panamá es un hecho tan relevante como para el resto de los países. En 2011, la **Organización Mundial de la Salud** (OMS) estimó que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, lo que representa cerca del 15% de la población mundial.

Además, es importante tener en cuenta que existe una gran relación entre la pobreza y la discapacidad, siendo factores que se potencian mutuamente y agravan la situación de las personas que se encuentran en esta situación de vulnerabilidad.

En países más pobres la realidad es más compleja y las cifras de discapacidad son aún más altas. Para los países en vías de desarrollo, como Panamá, se estima que la prevalencia está en torno al 10%, siendo las comunidades con menos recursos las más afectas. Sin embargo, como se verá en los siguientes datos nacionales, la discapacidad es una realidad transversal que afecta a todos los niveles socioeconómicos.

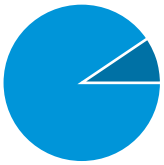
Situación actual

La Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (PENDIS, 2005-2006), entregó información valiosa respecto a la prevalencia real de la discapacidad y la caracterización de este grupo de ciudadanos en Panamá. El estudio de prevalencia a nivel nacional comprendió áreas rurales, urbanas e indígenas, análisis por edad, género y otras variables sociodemográficas; sus resultados se presentaron en Informe Final PENDIS en el año 2006.

A continuación les presentamos los resultados que nos parecen más relevantes para el contexto de esta guía.

Prevalencia general de discapacidad

La prevalencia general de discapacidad en la población de Panamá es del 11.3%, dato que coincide con la información de Organismos Internacionales, como los de la OMS, en países en vía de desarrollo.



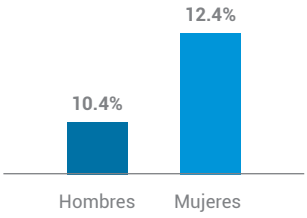
Informe Final PENDIS, 2006

11.3% | Con discapacidad

88.7% | Sin discapacidad

Prevalencia por género

Al analizar la prevalencia de discapacidad diferenciando por género, vemos que la tasa es mayor en mujeres. Cabría analizar, a partir de este dato, si existen otras variables involucradas, como nivel de cobertura en salud y acceso a rehabilitación, que expliquen estas diferencias.

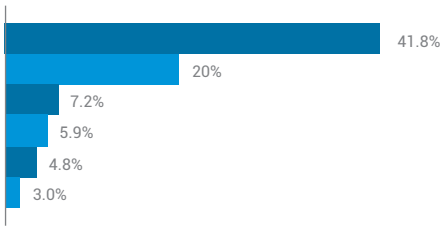


Informe Final PENDIS, 2006

Prevalencia por grupos de edad

Los datos del estudio también arrojan diferencias asociadas a la edad, donde podemos dar cuenta de que a mayor edad, mayor es el riesgo de presentar una discapacidad. Como muestra el gráfico, luego de los 40 años se produce un gran salto a nivel de prevalencia y sigue en aumento hasta los adultos mayores. Sin embargo, para esta Guía, sería pertinente observar de manera agregada los datos de la población que podría ser laboralmente activa, considerando a las personas de 20 a 64 años.

Informe Final PENDIS, 2006

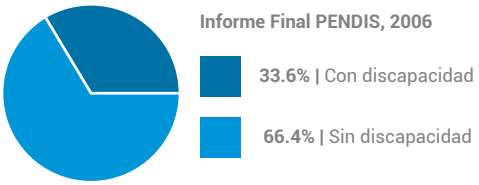


41.8% Adultos Mayores (65 o más años)
20% Adultos Medios (40 -64 años)
7.2% Adultos Jóvenes (20 -39 años)
5.9% Escolares Adolescentes (10 -19 años)
4.8% Escolares (5 -9 años)
3.0% Infantes (0 -4 años)

De manera complementaria, creemos relevante analizar la situación actual de la discapacidad en Panamá, no sólo desde la perspectiva de la persona con discapacidad, sino también cómo se da esta situación por viviendas.

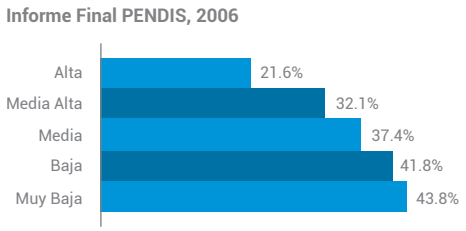
Viviendas con personas con discapacidad

De acuerdo al estudio, más de un tercio de las viviendas en Panamá presenta una persona con discapacidad. Si bien este es un dato que involucra otras variables, no deja de tener relevancia para entender el nivel de afectación social.



Viviendas con personas con discapacidad por capacidad económica

Además, si analizamos esta misma información pero dividendo a las viviendas por su nivel de capacidad económica, veremos que la discapacidad afecta de manera transversal a todo nivel socioeconómico.



Interpretación y conclusiones

+ La tasa de prevalencia de la discapacidad es de 11.3% en Panamá. Este dato estaría alineado con la tasa esperada para un país en vías de desarrollo, afectando a un alto número de la población.

+ La prevalencia de discapacidad en mujeres es más alta que en hombres. Sin embargo, sería necesario identificar las variables que expliquen estas diferencias y analizar de qué manera influye la cobertura en salud y el acceso a rehabilitación en esta diferencia.

+ El riesgo de presentar alguna discapacidad va incrementando con la edad, y luego de los 40 años su tasa de prevalencia crece considerablemente y se hace aún más alta en los adultos mayores. En este contexto quedaría averiguar qué aspectos de la vida de un adulto estarían asociadas con el adquirir alguna discapacidad para poder tomar algún tipo de acción preventiva.

+ En promedio una de cada tres viviendas tiene una persona con discapacidad. Estos datos ponen de manifiesto que hay una alta probabilidad de que todos conozcamos a una persona con discapacidad y que esta situación es una realidad para todos los niveles socioeconómicos.

Modelo de Inclusión laboral de personas con discapacidad

Luego del trabajo que hemos llevado a cabo de manera multisectorial, el Modelo de Inclusión laboral que proponemos se basa en la identificación de 8 aspectos clave que debiesen tomarse en consideración al momento de definir una estrategia corporativa para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Nuestra experiencia ha demostrado que tomar en cuenta estos elementos ofrecerá un abordaje integral que apoye de manera efectiva el desarrollo de una estrategia a nivel organizacional.

Si bien tenemos en cuenta que el tamaño de una organización es relevante en el cómo se abordará esta estrategia, creemos que tomar en cuenta estos 8 aspectos será de gran ayuda para orientar qué acciones se pueden llevar a cabo para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

De todos modos, entendemos que este desafío es un proceso, por lo que recomendamos ir asumiendo paso a paso los compromisos necesarios.

Cada organización primero deberá planificar con cuál o cuáles de estos 8 aspectos comenzará a trabajar, para luego ir poniendo en marcha las acciones necesarias para comenzar a recorrer el camino de la transformación hacia una empresa más inclusiva.

Compromiso Directivo
Alianza Multisectorial
Comité Transversal
Líderes Internos
Comunicación Corporativa
Reclutamiento y Selección de Personal
Programas de Capacitación
Acceso Universal

Compromiso Directivo

El compromiso directivo alude a la participación activa que debe asumir la alta dirección con este tema.

Si la alta dirección no da los lineamientos adecuados ni los incentivos necesarios para que se integren la diversidad y la inclusión en la estrategia la como valores corporativos, es muy probable que el éxito de este proceso se ponga en riesgo.

La dirección de la organización debe comunicar su visión a todos los colaboradores. Además, la gestión del negocio debe incluir esta visión en los estándares a cumplir por las distintas áreas.

Integre la inclusión y la diversidad como valores corporativos

Consejos para la alta dirección

+ Integre la inclusión laboral como parte de la visión estratégica de la organización.
+ Promueva la diversidad como un valor corporativo con su colaboradores y otros grupos de interés.
+ Entregue lineamientos claros a todas las áreas de la organización de que la inclusión es un desafío transversal y parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial.
+ Empiece con señales concretas para promover un cambio cultural en su organización.
+ Identifique aliados internos para permear sus esfuerzos a lo interno de la compañía.
+ Lidere un comité interno para gestionar las actividades e iniciativas para promover este tema.

Alianza Multisectorial

La inclusión laboral es un desafío emergente para las organizaciones, por lo que el apoyo y la coordinación con otros actores de distintos sectores favorecerá el éxito de la implementación.

Es muy posible que ya existan buenas prácticas en la industria en la que participa su organización o algún gremio al que pertenezca, o que incluso, tenga contacto con algunas asociaciones no gubernamentales que estén trabajando en esta materia.

Además, es recomendable investigar qué iniciativas se están promoviendo desde el ámbito político, a nivel de gobiernos y ministerios, ya que en definitiva la inclusión laboral de personas con discapacidad representa un reto nacional.

La propuesta general es tratar de involucrarse de manera coordinada con otros actores (empresas, ONG o instituciones públicas) para trabajar en conjunto ya que, como se ha visto, es un tema con muchas aristas que involucra a distintos sectores en un objetivo común; la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Consejos para las alianzas multisectoriales

+ Realice un análisis nacional e internacional de cómo las empresas trabajan este tema.
+ Revise las buenas prácticas de las empresas de su sector para ver de qué manera podrían ser replicadas por su organización.
+ Identifique las ONG que están trabajando en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad en su región o zona.
+ Póngase en contacto con la institución pública o ministerio donde está el departamento especializado en inclusión laboral de personas con discapacidad.
+ Establezca una red de contactos y una comunicación fluida con estas instituciones.
+ Participe de instancias de colaboración o mesas de trabajo para abordar el tema de discapacidad.

Trabaje de manera colaborativa y en alianza con otros actores

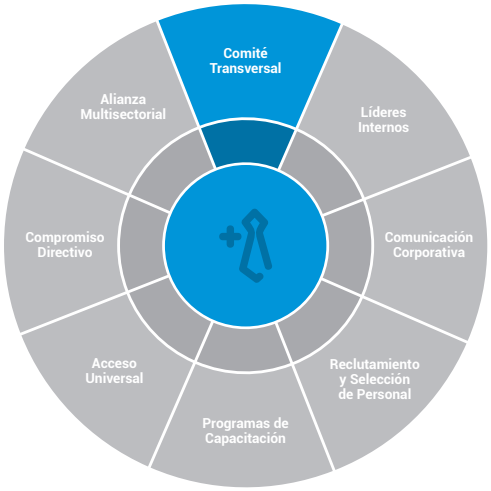
Comité Transversal

Generalmente la inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que se gestiona desde el departamento de recursos humanos.

Si bien esto es lógico, dado que representa un desafío en términos de capital humano, es muy ventajoso que las iniciativas que se tomen en este tema tengan un carácter transversal y que se involucre a las distintas áreas en el proceso.

La razón principal para esto es que finalmente la persona será contratada por otra área, trabajará para otra jefatura y será parte de un equipo de colaboradores distinto al de recursos humanos.

Garantice la participación de distintas áreas en el proceso de inclusión laboral



Por ello, contar con un equipo multidisciplinario que permita una mirada integral, institucional y más amplia para abordar el tema, da mayores garantías para alcanzar el éxito del programa de inclusión.

Además, para avanzar y convertirse en una empresa realmente inclusiva, se requiere de un abordaje multidisciplinario donde se puedan integrar distintos departamentos:

+ **Gerencia General**
  Aportará los lineamientos estratégicos y valores corporativos asociados a la inclusión y diversidad.

+ **Recursos Humanos**
  Será responsable del reclutamiento y selección de personal de manera inclusiva.

+ **Seguridad y Salud**
  Velará para que las condiciones laborales no pongan en riesgo a los colaboradores.

+ **Mantenimiento**
  Velará por la adecuación de las instalaciones de acuerdo a los estándares de acceso universal.

+ **Departamento receptor del candidato**
  Deberá participar y alinearse a esta nueva visión corporativa, ya que finalmente será el área que reciba al nuevo colaborador.

Líderes Internos

Para muchas organizaciones el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad es nuevo, por lo que es posible que para algunas de las áreas sea un reto aún mayor.

Es normal que en algunas oportunidades surjan ciertas resistencias, ya que toda nueva experiencia organizacional traerá consigo incertidumbre respecto al proceso.

Una estrategia concreta y de gran ayuda para manejar este cambio organizacional es identificar líderes internos que sirvan de aliados en cada una de las áreas de la organización.

El hecho de contar con estos líderes internos facilitará el éxito del proceso. Los líderes internos apoyarán en:

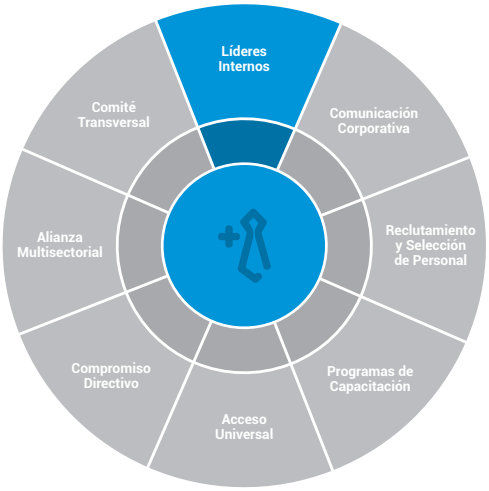
+ La transmisión del mensaje institucional de empresa inclusiva.
+ La sensibilización de los colaboradores.
+ La canalización de dudas respecto al proceso.
+ Ser el punto de contacto para los nuevos colaboradores que se incluyan en la organización.

Qué colaborador puede ser un líder interno

Para elegir a los líderes internos es recomendable identificar algunas características:

+ Compromiso demostrado con la organización.
+ Habilidad de comunicación y relación interpersonal.
+ Suficiente jerarquía para transmitir mensaje institucional.
+ Actitud voluntaria y proactiva.

Identifique aliados internos en cada área de la organización



Comunicación Corporativa

La inclusión laboral de personas con discapacidad, como se ha dicho anteriormente, es un desafío global que requiere de un compromiso general que involucra un cambio cultural de la organización.

Las organizaciones tienen la posibilidad de generar un impacto directo en sus colaboradores y, de esta manera, apoyar desde su área de influencia un cambio social en favor del respeto e inclusión de las personas con discapacidad.

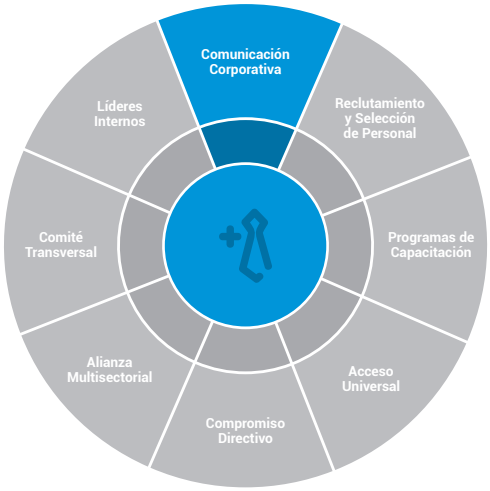
A continuación se presentan algunas iniciativas que facilitarán la sensibilización interna y que sirven como marco de referencia para generar acciones concretas de apoyo a este proceso:

+ **Política de inclusión y mensaje institucional**
  Evidenciar que la organización ha incorporado la inclusión y diversidad como parte de la estrategia corporativa.

+ **Canales de comunicación interno**
  Aprovechar los recursos internos para dar cuenta de los compromisos que asume la organización respecto a las personas con discapacidad.

+ **Testimoniales**
  Sistematizar y comunicar casos de éxito en inclusión laboral.

Comunique la inclusión y la diversidad como un valor para su organización



Reclutamiento y Selección de Personal

El reclutamiento y la selección de personas con discapacidad deben contemplar los mismos requerimientos que los procesos habituales que coordina el área de recursos humanos.

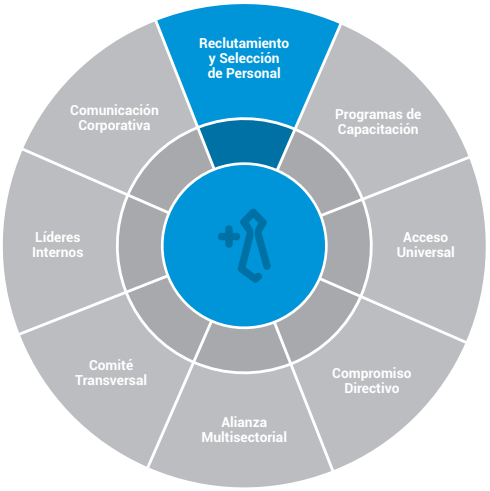
Sin embargo, es importante tener en cuenta algunas consideraciones y adecuaciones que se deben atender al momento de reclutar y escoger a una persona con discapacidad para que se incorpore exitosamente como parte de equipo de trabajo.

Creemos que el gran aporte estará en la búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento y en la manera en la que el candidato es presentado a la jefatura que requiere la contratación. El área de selección de personal debe garantizar que la persona cuenta con todas las competencias requeridas para el cargo y que su discapacidad no afectará su rendimiento ni productividad.

Algunas consideraciones a tener en cuenta

+ Establezca los perfiles de sus puestos de trabajo en función de las aptitudes y competencias del cargo, no en base a limitaciones.
+ Asegúrese de que la actividad a realizar no pone en riesgo la salud o seguridad del candidato, la de sus compañeros de trabajo, clientes o proveedores de la organización.
+ Asegúrese de que las instalaciones de su organización están adecuadas para el acceso universal de acuerdo a como lo establece la ley.
+ Declare en el reclutamiento que la visión de la organización está en favor de la inclusión y la diversidad en el equipo de trabajo.
+ Busque apoyo en instituciones públicas y organismos no gubernamentales para acceder a nuevas bases que aporten diversidad de postulantes.

Amplíe sus fuentes de reclutamiento y asegure sus procesos de selección



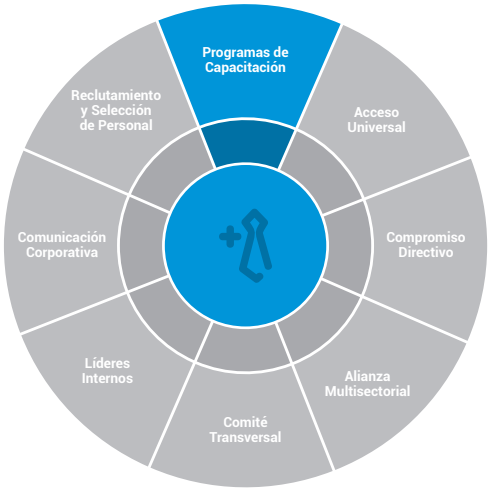
Programas de Inducción y Capacitación

Todos los esfuerzos que la organización pueda llevar a cabo en materia de inclusión laboral pueden perder fuerza si su equipo de colaboradores no está debidamente sensibilizado ni formado en estas materias.

Los programas de inducción y capacitación pueden ser una manera concreta de formalizar los esfuerzos que la organización haga en favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad, creando instancias de formación que aseguren que sus colaboradores están alineados en esta materia con la organización.

Respecto a esto, es fundamental que los trabajadores estén al tanto de qué es la discapacidad, que tipos de discapacidad existen, cuáles son sus implicaciones y cómo es totalmente posible su inclusión laboral exitosa.

Forme a su equipo de colaboradores en materias de inclusión laboral



El proceso de inducción es una instancia muy provechosa para incorporar temas asociados a la inclusión laboral. Así toda nueva persona tendrá claridad desde el inicio del compromiso de la organización en esta materia.
Algunas sugerencias:

+ Integrar la visión de empresa inclusiva en el proceso de inducción.
+ Involucrar a personas con discapacidad como facilitadores de la inducción.
+ Complementar las charlas de salud y seguridad con recomendaciones específicas para personas con discapacidad.

Además recomendamos que existan actividades constantes de sensibilización y formación en temas de discapacidad:

+ Realizar talleres de sensibilización y capacitación de colaboradores en temas de inclusión y diversidad.
+ Ofrecer charlas abiertas y de carácter corporativo en temas de inclusión laboral.
+ Evidenciar casos de éxito a lo interno de la organización.
+ Complementar entrega de información con lenguaje receptivo y expresivo.
+ Entregar procedimientos de seguridad y ambiente que consideren a personas con discapacidad.

Acceso Universal

Toda organización que busque integrar la diversidad y la inclusión laboral como parte de su visión de negocio deberá también comenzar a crear los espacios físicos, adecuar sus instalaciones y accesos de acuerdo a lo que plantean los estándares de la normativa de acceso a universal.

El acceso universal es un estándar internacional que no afecta sólo a las personas con discapacidad. Implica una adecuación de las instalaciones para que todos tengan las mismas oportunidades de acceso y que las infraestructuras no sean una limitación.

Como referencia, recomendamos consultar dos documentos que aportan con claridad de qué manera hay que llevar a cabo este proceso de adecuación:

+ **Manual de Acceso**
  Desarrollo de la Normativa Nacional de Accesibilidad en temas de Urbanística y Arquitectura. (Secretaria Nacional de la Discapacidad, Panamá).

+ **Guía de Accesibilidad para Empresas**
  (Club de Excelencia en Sostenibilidad, España).

Comience la transformación de sus instalaciones para garantizar el acceso de todos

Conclusiones

Esta guía busca abordar de manera integral la inclusión laboral de personas con discapacidad, proponiendo un modelo transversal y ciertas recomendaciones que pueden facilitar el éxito del proceso en todas las organizaciones.

Por su fácil comprensión, hemos transformado la guía en un documento público que pueden utilizar todas las organizaciones que están motivadas e interesadas en comenzar este proceso de transformación hacia empresas modernas, responsables e inclusivas.

Como hemos visto, el concepto de discapacidad es complejo y dinámico, sin embargo el consenso apunta a considerar siempre la interacción entre alguna condición personal con las variables sociales, como infraestructura o actitudes, que limitarían el acceso y funcionamiento de las personas.

El marco regulatorio es amplio a nivel internacional, pero existen iniciativas globales que buscan facilitar su comprensión.

En este sentido será recomendable consultar periódicamente los planteamientos de los organismos internacionales respecto a este tema y mantener como referencia las propuestas del Pacto Global y de la ISO 26.000 para comprender el rol y la responsabilidad que las organizaciones tienen para asumir este compromiso.

Principales Retos

Los retos en esta materia podríamos agruparlos bajo 3 planteamientos:

+ **Visión Corporativa**
  Toda organización responsable debería asumir un compromiso con las personas con discapacidad, definiendo políticas internas que garanticen la diversidad e inclusión como un valor corporativo.

+ **Sensibilización y formación**
  En general, todavía existe mucho desconocimiento respecto al tema y no se ha logrado evidenciar con claridad los beneficios de ser inclusivo. Sensibilizar y formar a los colaboradores será un aporte a nivel de cada organización y un gran paso en el desarrollo de una sociedad respetuosa, tolerante e inclusiva.

+ **Acceso universal**
  La accesibilidad no es un derecho de las personas con discapacidad, es un derecho de todos. La adecuación de las instalaciones tiene por objetivo equiparar las oportunidades de inclusión para todas las personas.

La referencia para la promoción de esta visión en Panamá es la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, que busca la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad. Esta ley tiene por objetivo apoyar la inclusión de más del 10% de la población panameña.

Por este motivo, en Sumarse hemos trabajado en colaboración con el sector privado para desarrollar esta guía que favorezca más oportunidades para todos en el marco del respeto a los Derechos Humanos Universales.

REFERENCIAS

+ Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Organización de los Estados Americanos, 1999).

  www.oas.org/

+ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006).

  www.un.org/

+ Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (Organización Mundial de la Salud, 2001).

  www.who.int/

  apps.who.int/

+ Pacto Global

  www.unglobalcompact.org/

+ ISO 26.000

  www.iso.org/

+ Ley 42 de 27 de Agosto de 1999

  www.meduca.gob.pa/

  www.organojudicial.gob.pa/

+ Informe PENDIS 2006

  www.senadis.gob.pa/

  www.defensoria.gob.pa/

+ Manual de Acceso (Secretaria Nacional de Discapacidad – SENADIS, Panamá)

  www.senadis.gob.pa/

+ Guía de Accesibilidad para Empresas (Club de Excelencia en Sostenibilidad, España)

  www.clubsostenibilidad.org/

+ Sumarse

  www.sumarse.org.pa/

Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad

2013

www.sumarse.org.pa

Con el apoyo de:

SENADIS
Secretaría Nacional de Discapacidad