

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

10 AÑOS DE HISTORIAS SUMANDO A LA CULTURA DE INCLUSIÓN

SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA
DE **SUMARSE** EN PANAMÁ



Pacto Global
Red Panamá



Esta publicación ha sido desarrollada por Sumarse en Panamá con el financiamiento de la Fundación Konrad Adenauer.

Agradecemos especialmente por su constante acompañamiento y apoyo desde el año 2012 a:

Fundación Konrad Adenauer
Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)

Equipo Técnico consultor

Dayra Gutiérrez Turner, Consultora Internacional
Ivieta Serrano, Estratega de Impacto, Proyectos con Propósito Consultores

Equipo Técnico por Sumarse

Krystel Zapata, Coordinadora de la Dirección Social
Markova Concepción, Directora de Desarrollo Social (2014-2019)
Verónica Muela, Gerente de Proyectos Sociales
Vielka Montes, Gerente de Proyectos Sociales

Sumarse

©Sumarse, 2019

Autor: Sumarse

Diseño y maquetación: TON!C

Edición: Octubre 2019

Panamá



Pacto Global
Red Panamá



AGRADECIMIENTO

Con el pasar de los años, ha quedado demostrado que el desarrollo de los países y de su gente va más allá de los índices económicos. No podemos hablar de forma integral de desarrollo sin considerar los factores sociales y ambientales que inciden en la vida de todas las personas. Los actores que impulsamos la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tenemos la responsabilidad de mantener una sensibilización continua sobre la importancia de entender que el futuro de la humanidad, pasa por la integración de las dimensiones económica, social y ambiental, en la forma en cómo operan los Estados, las instituciones, el tercer sector, la academia y las empresas.

Este ha sido el norte de Sumarse que, además de representar el compromiso de distintos actores con la Responsabilidad Social Empresarial en Panamá, es la Red Local del Pacto Global en el país, una iniciativa global cuyo propósito es alinear las estrategias y operaciones de las empresas con principios universales sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción.

El presente estudio es una muestra del trabajo de decenas de personas y empresas convencidas de que nuestro país no solo debe ser inclusivo, sino que debe abrir oportunidades a todas las personas, sin importar su condición u origen.

Por tanto, desde Sumarse agradecemos muy especialmente a la Fundación Konrad Adenauer, por la confianza y el constante apoyo, en este eje de trabajo que contribuye al impulso de la “Cultura de inclusión laboral de personas con discapacidad en el entorno laboral”

También, reconocemos a las instituciones gubernamentales, fundaciones, organismos internacionales, instituciones educativas, beneficiarios/as y sus familias, empresas que integran nuestra membresía, consultores/as, voluntarios, por el compromiso y dedicación en este modelo de trabajo participativo y multisectorial; lleno de mucho conocimiento y experiencia.

- Bruno Basile

Director Ejecutivo de Sumarse

PRÓLOGO

Desde su constitución en 2009, Sumarse, como Red Local del Pacto Global, ha desarrollado diversas iniciativas prioritarias para el desarrollo de Panamá a nivel económico, social y ambiental. La inclusión laboral de personas con discapacidad, la igualdad de género, la protección de los derechos de la niñez, el voluntariado corporativo, la prevención de la violencia en los espacios laborales, la mitigación del cambio climático o la reducción de las desigualdades, han sido áreas de interés, en el abordaje de los impactos que generan una gestión responsable del negocio.

El sector empresarial juega un rol determinante en la inclusión laboral de personas con discapacidad. En ese sentido, Sumarse ha mostrado un claro compromiso y trabajo sistemático con empresas, para impulsar la protección de los derechos humanos y garantizar el trabajo decente, a las personas con discapacidad en Panamá.

En esta oportunidad presentamos, por una parte, un recuento del proceso y la metodología que ha liderado Sumarse, durante los últimos años, para la inclusión laboral de personas con discapacidad y, por otro lado, mostramos la parte humana, narrada desde las voces de quienes han formado parte de este camino, empresas, instituciones gubernamentales, beneficiarios/as y sus familias.

Este proceso se ha caracterizado por espacios de diálogo intersectorial, cocreación, aprendizajes,

experiencias, pero sobre todo se distingue por afrontar desafíos sociales, institucionales, barreras de accesibilidad y otros específicamente, relacionados a la adopción de “la perspectiva de inclusión laboral de personas con discapacidad”, en todos los aspectos vinculados a la cultura organizacional; desde las políticas sociales, políticas empresariales, hasta los procesos de contratación, inducción y entrenamiento de colaboradores.

Por tanto, estamos seguros que esta publicación contribuirá a señalar una hoja de ruta, que inspire a la sociedad panameña y apoye en la creación de entornos favorables, en el marco del respeto de los derechos humanos y avance para el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Acelerar los esfuerzos para lograr la Agenda 2030, convoca a todos los sectores a generar alianzas sostenibles, que contribuyan al fortalecimiento de acciones contundentes para garantizar una mayor inclusión laboral de personas con discapacidad. Manifestamos nuestro compromiso de seguir sumando esfuerzos hacia la sostenibilidad, a través del fortalecimiento de empresas socialmente responsables, con una visión de respeto y promoción de los derechos fundamentales para una sociedad justa y equitativa.

- Markova Concepción,
Ministra de Desarrollo Social de Panamá

ÍNDICE



Agradecimiento

Prólogo

Glosario

¿Quiénes han formado parte de este camino?

I. Todo comienza con un paso

II. Las valientes pioneras

III. Una mirada a la discapacidad en Panamá

IV. Cuando el resultado es mayor que la suma de sus partes

Historias que vencen barreras

Rafael, “¿Cómo un ajuste razonable, ofrece la posición perfecta para brillar?”

Benilda, “Cambiando el ADN de los arquitectos”

Augusto, “Superando barreras”

Infografía 1: Un close up a los elementos metodológicos de la MIL

Blanca, “Cuando la voluntad supera cualquier limitación”

Laura, “La verdadera diversidad va más allá”

Lorenzo, “confianza para el éxito”

V. Marco normativo internacional para la discapacidad e inclusión

VI. De la teoría a la práctica: “Feria laboral para PcD”



VII. Marco normativo nacional para la discapacidad e inclusión

VIII. Sumando para desarrollar los perfiles necesarios

Infografía 2: Hitos, gestión y transferencia de conocimiento en la ruta por la inclusión laboral de PcD

IX. ¿Cómo impactó la Mesa de Inclusión Laboral de personas con discapacidad en las empresas participantes?

X. Hallazgos, desafíos y recomendaciones
Anexo: Matriz de indicadores para gestionar Plan de Inclusión

Bibliografía

Índice de tablas e infografías

GLOSARIO

Accesibilidad: es una cualidad del medio. Se han de tener en cuenta todas las personas con o sin discapacidad de ingresar, transitar y permanecer en un lugar, de manera segura, confortable e independiente, además de facilitar el uso de productos, servicios y medios de comunicación en igualdad de condiciones. *(SENADIS, 2016)*

Accesibilidad desapercibida: el concepto accesibilidad desapercibida es simplificar la vida de todos y no solo de las personas con dificultades de movilidad, haciendo que los productos, las comunicaciones y el entorno sean útiles para el mayor número de personas, a un costo razonable y dentro de un diseño normalizado. Según Enrique Rovira-Beleta ‘El concepto de la accesibilidad desapercibida se dirige a personas de todas las edades, tallas y capacidades, y con frecuencia basta con introducir algunos pequeños cambios para hacer que un producto resulte mucho más flexible y utilizable por un mayor número de personas’. *Terminando por afirmar que ‘la nueva medida de la arquitectura de este siglo XXI será la silla de ruedas, porque por donde pasa una silla de ruedas, seguro que todo el mundo pasará con comodidad...’* *(García, 2010)*

Discapacidad: es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación de un individuo. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con condición de salud y sus factores contextuales. *(SENADIS, 2016)*

EVE: Escuela Vocacional Especial

INADEH: abreviatura del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano. Organismo rector del Estado en materia de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial; que promueve una cultura de formación para la vida y el trabajo.

(Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), s.f.)

MIL: abreviatura de “Mesa de Inclusión Laboral”. Consiste en espacios de encuentro y trabajo entre empresas miembros de Sumarse, de asistencia una vez por mes, con el objeto de elaborar un plan de inclusión laboral para personas con discapacidad (PcD), sostenible, basado en el modelo que propone la guía para la inclusión laboral de PcD; y compartir experiencias, desafíos y buenas prácticas que vayan apareciendo en el proceso. *(Fuente propia)*

MITRADEL: abreviatura de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Ministerio, encargado de “Proyectar, promover, regular, administrar y ejecutar el sistema de administración del trabajo, estableciendo con el Órgano Ejecutivo, la Política Nacional Laboral, así como los Proyectos y Programas de Desarrollo Laboral del Estado, conforme con la Constitución Política, Leyes y Convenios Internacionales ratificados por Panamá; contribuyendo al Desarrollo Humano con Justicia Social, el Fomento del Diálogo Social Tripartito, el Trabajo Decente, la Promoción del Empleo digno en Igualdad de Género, la Protección de la Salud y Seguridad del Trabajador, particularmente de los sectores vulnerables como son, las Personas con Discapacidad y los Menores de Edad y Adolescentes Trabajadores”,

(Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), s.f.)

Modelo de inclusión laboral: hace referencia a la metodología propuesta por Sumarse, la cual se basa en la identificación de 8 aspectos claves a tomarse en consideración al momento de definir una estrategia corporativa para la inclusión laboral de personas con discapacidad, estas son: compromiso directivo, acceso universal, programas de capacitación, reclutamiento y selección de personal, comunicación corporativa, líderes internos, comité transversal y alianza multisectoriales. *(Sumarse, 2013)*

PcD: persona con discapacidad. *(SENADIS, 2016)*

SENADIS: abreviatura de la Secretaría Nacional de Discapacidad, cuya misión es: “Dirigir y ejecutar la política de Inclusión Social de las personas con discapacidad y sus familias, promoviendo un cambio de actitud, el respeto a los derechos humanos y la equiparación de oportunidades”.

(Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS), s.f.)

TIL: abreviatura de “Taller de Inclusión Laboral”. Encuentro de dos días consecutivos entre empresas miembros de Sumarse, con el objetivo de recibir de manera condensada los conceptos básicos necesarios para iniciar un plan de inclusión de personas con discapacidad sostenible, a través del modelo que propone la guía para la inclusión laboral de PcD. *(Fuente propia)*

¿QUIÉNES HAN FORMADO PARTE DE ESTE CAMINO?

Consideramos de mucho valor nombrar todas las personas, instituciones y organizaciones que han sumado a este recorrido para la cultura de inclusión, junto con un profundo agradecimiento por su apoyo.



INSTITUCIONES

Escuela Vocacional Especial (EVE)
Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)
Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE)
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)
Secretaría Nacional de la Discapacidad (SENADIS)
Universidad Especializada de las Américas (UDELAS)

FUNDACIONES

Fundación Caminemos juntos
Fundación CONVERSA
Fundación Enséñame a Vivir
Fundación Konrad Adenauer
Fundación Laboral Jadis
Fundación Piero Rafael Martínez de la Hoz
Fundación Somos Todos
Fundación Soy Capaz
Goodwill Panamá - Asociación Panameña de Industrias de Buena Voluntad





¿QUIÉNES HAN FORMADO PARTE DE ESTE CAMINO?

PERSONAS

- **Abigail Castro de Pérez**, Embajadora, representante de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en Panamá (2008 a 2014)
- **Andreina Rodríguez**, Arquitecta
- **Aníbal Miranda**, Subdirector de la Secretaría Nacional de Discapacidad (2007 a 2014)
- **Demetrio Chen**, Consultor en sistemas especiales
- **Gisela Giménez, Octavio González y Maria José Ordoñez** del Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral
- **Jonathan Farrar**, Embajador de los Estados Unidos en Panamá (2012 a 2015)
- **José Townshend y Enock Menéndez** de la Secretaría Nacional de Discapacidad
- **Keira De Gracia**, Periodista y coach
- **Magaly Díaz Aguirre**, Directora General Secretaria Nacional de Discapacidad (2018 a 2019)
- **Ramón Alemán**, Director General de la Secretaría Nacional de Discapacidad (2010 a 2014)
- **Santiago Velázquez**, Gerente General y fundador de la Fundación Vida Independiente en México
- **Xenia Mas de Vergara**, Consultora independiente en materia de discapacidad

PERSONAS ENTREVISTADAS PARA ESTE DOCUMENTO

- **Angie Aguirre**, Jefa de servicio al cliente-RSE, de La Casa de las Baterías
- **Benilda García**, Gerente de Calidad de Vida, Vicepresidencia de Gestión Humana y Cultura de Banistmo
- **Cindi Marin**, Psicóloga de EVE
- **Jose Townshend**, Coordinador de planes y programas, de la Secretaria Nacional de Discapacidad
- **Katia Castillo**, Supervisora de Responsabilidad Social Empresarial de Ricardo Pérez, S.A.
- **Laura Plata**, Directora de Comunicaciones Internas, Bienestar Corporativo y RSE de Copa Airlines
- **Leydi Hurtado**, Gerente de Gestión de Talento de Capital Bank
- **Magaly Díaz Aguirre**, Directora General de la Secretaria Nacional de Discapacidad (2018 a 2019)
- **Stanley Motta**, Presidente de la Junta Directiva de Sumarse
- **Teresa de Alfaro**, Directora Ejecutiva de Sumarse (2009 a 2019)
- **Tomás Martínez**, Corporate Citizenship Lead, CC Chile
- **Yamilet Velásquez**, Coord. de Responsabilidad Social y Bienestar Corporativo de ASSA

EMPRESAS QUE HAN FORMADO PARTE DE ESTE CAMINO

- **Aeropuerto Internacional de Tocumen, S.A.**
- **ASSA**
- **BAC Credomatic**
- **Bahia Motors, S.A.**
- **Banco General**
- **Banco La Hipotecaria, S.A.**
- **Banco Latinoamericano de Comercio Exterior, S.A. (Bladex)**
- **BanESCO (Panamá), S.A.**
- **Banistmo**
- **Banvivienda**
- **Cable Onda, S.A.**
- **Caja de Ahorros**
- **Capital Bank**
- **Centro Médico Paitilla (CMP)**
- **Cervecería Nacional, S.A.**
- **Cochez y Cía, S.A.**
- **Compañía Climatizadora, S.A.**
- **Construcciones Civiles Generales, S.A. (COCIGE)**
- **Constructora Meco, S.A.**
- **Conversa Panamá, S.A.**
- **Copa Airlines**
- **Corporación Medcom Panamá, S.A. (Medcom)**

I. TODO COMIENZA CON UN PASO

Para el año 2010, Sumarse, recién constituida, producto de la fusión del capítulo del Pacto Global y la Fundación Integrarse. Para entonces, el tema “discapacidad” estaba poco presente en la cotidianidad de la sociedad panameña; sin embargo la temática constaba en la agenda de nuestra organización.

En ese mismo año, EVE (Escuela Vocacional Especial) se acercó a Sumarse por primera vez, no imaginaba la reacción en cadena que iba a generar.

De inmediato se incluyó la temática en la programación de foros relacionados con los ejes de la Responsabilidad Social Empresarial y con los principios del Pacto Global. Y así se realiza el Foro Ejecutivo “Inserción Laboral de Personas con Discapacidad”

¡Fue un éxito!, abrió la conversación sobre el tema de la discapacidad, sensibilizó a muchas de las empresas miembro. Cinco de las empresas asistentes participaron en el programa de prácticas del EVE, llegando a contratar a personas con discapacidad. Además, la empresa proveedora del servicio de logística en la Conferencia Centroamericana de RSE, Convertirse, contrata a varios estudiantes para el servicio de banquetes y catering del EVE y surge así, la primera “Conferencia Inclusiva en Panamá”

Este es el primer paso desde el sector empresarial liderado por Sumarse y sus empresas miembros. Un primer paso que va sumando otros actores, que sin saber van creando otras historias.

Entre estos actores, destaca la Fundación Konrad Adenauer, que ha brindado confianza y apoyo durante este proceso, y hoy nos complace en presentar, en conmemoración de nuestro décimo aniversario. Alianzas que ha fortalecido el diálogo y accionar entre el sector privado, academia, ONG, Instituciones gubernamentales, beneficiarios/as y sus familias, unidas con un solo propósito “fortalecer la cultura de inclusión laboral de PcD”

- Credicorp Bank
- Dell
- Empresa de Transmisión Eléctrica (ETESA)
- Empresas Bern
- Enel Fortuna, S.A.
- Generali
- GEO F. NOVEY, INC.
- Grupo Eleta
- Grupo Melo, S.A.
- Hutchinson Ports PPC
- Konzerta
- La Casa de las Baterías
- Logistics Services Panamá, S.A.
- Metro Panamá, S.A.
- Nestlé Panamá, S.A.
- Ricardo Pérez, S.A.
- Seguros SURA
- Super Xtra
- Televisora Nacional, S.A. (TVN Media)
- Terapistas Físicos Nacionales de Panamá
- Varela Hermanos

II. LAS VALIENTES PIONERAS

La semilla quedó sembrada ¿Qué se puede hacer para promover la contratación de personas con discapacidad? Sumarse decide realizar un piloto, y en el 2013 con una metodología propia de cocreación en mesas de trabajo, junto a 4 empresas pioneras, se desarrolló el Modelo de Inclusión Laboral.



Este modelo rompe esquemas, porque no está enfocado en procesos o pasos. Tomás Martínez, quien lideró por Sumarse este piloto, nos explica en una reciente entrevista: “Lo innovador de esta metodología es que no es secuencial, no es un proceso. Nos concentramos en identificar los principales ámbitos de acción. Lo clave tiene que ver con establecer una cultura empresarial con un propósito de inclusión, algo que estaba

a otro nivel. Tiene que ver con una aspiración del sector empresarial de responder a una demanda social, movilizándonos de la discusión técnica sobre el proceso y acercándonos más a una visión de inclusión, a una transformación desafiante de la cultura de las organizaciones “(Tomás Martínez, líder del piloto de inclusión en Sumarse en 2012, viviendo hoy en Chile)

En esa mesa de trabajo nace la metodología con 8 aspectos o ámbitos de acción, de los cuales 4 se consideran no negociables al momento de preparar la estrategia de inclusión laboral de PcD:

- Compromiso directivo
- Accesibilidad universal
- Comunicación corporativa
- Reclutamiento y selección de personal

Quedan 4 aspectos adicionales, que agregan valor a las empresas dependiendo de su cultura y estructura organizacional:

- Líderes internos
- Comité transversal
- Programas de capacitación y
- Alianzas multisectorial



De estos últimos 4, las empresas seleccionan uno y lo incluyen en su plan de trabajo.

Luego del piloto y con la primera “Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”,

publicada en el 2013, como producto de la experiencia, se abre formalmente la Mesa de Inclusión Laboral (MIL) como un producto de capacitación fijo, dentro de la oferta de trabajo y formación empresarial que ofrece Sumarse.

III. UNA MIRADA A LA DISCAPACIDAD EN PANAMÁ

La discapacidad en 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. En consecuencia, en el 2014 y en una decisión histórica, la 67ª Asamblea Mundial de la Salud adoptó una resolución ratificando el “Plan de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021: mejor salud para todas las personas con discapacidad” (OMS, 2011)

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 vía de desarrollo, como Panamá, se estima que la prevalencia estaría en torno al 10%, siendo las comunidades con menos recursos las más afectadas. Sin embargo, como se verá en los siguientes datos nacionales, la discapacidad es una realidad transversal que afecta a todos los niveles socioeconómicos. (OMS, 2011)

La Primera Encuesta Nacional de Discapacidad, (por sus siglas PENDIS, 2006), entrega información valiosa respecto a la prevalencia real de la discapacidad y la caracterización de este grupo de ciudadanos en Panamá. El estudio a nivel nacional comprende áreas rurales, urbanas e indígenas, análisis por edad, género y otras variables sociodemográficas; sus resultados se presentan en el “Informe Final PENDIS” en el año 2006, y aquí compartimos las cifras más relevantes que son parte de la primera Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad, elaborada por Sumarse en 2013.

En todo el mundo, las PcD tienen peor salud y carecen de la asistencia sanitaria, que necesitan con mayor frecuencia, que las personas sin discapacidad.
(OMS, 2011)

Las PcD tienen probabilidades

2 VECES

de encontrar proveedores de atención de salud insuficientemente capacitados y con instalaciones sanitarias inadecuadas

3 VECES

de no acceder a asistencia sanitaria

4 VECES

de recibir un tratamiento deficiente

Que las personas convencionales

Organización Mundial de la Salud
(OMS, 2011)





UNA MIRADA A LA DISCAPACIDAD EN PANAMÁ



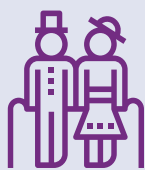
La tasa de prevalencia de la discapacidad es de 11.3% en Panamá. Este dato está alineado con la tasa esperada para un país en vías de desarrollo, afectando a un alto número de la población.

370.000

Es el número de personas con discapacidad de las que se tiene registro en Panamá, según este primer estudio.



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 su 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 promedio una de cada tres viviendas tiene una persona con discapacidad.

Tabla 1. Información destacada extraída de La Primera Encuesta Nacional de Discapacidad, (PENDIS, SENADIS, 2006)

Aunque muchos países han empezado a adoptar medidas para mejorar la vida de las personas con discapacidad, es mucho lo que queda por hacer. Definitivamente requiere un enfoque multisectorial y con todas las partes interesadas: gobierno, organismos multilaterales, ONG, la academia, comunidades y sociedad civil, incluyendo al sector empresarial, las personas con discapacidad y sus familias, para poder avanzar hacia la accesibilidad desapercibida.

La necesidad de un
abordaje multisectorial
para una verdadera cultura
de inclusión





IV. CUANDO EL RESULTADO ES MAYOR QUE LA SUMA DE SUS PARTES

Ser parte de las mesas de trabajo y formación de la Mesa de Inclusión Laboral (MIL) es un compromiso en tiempo y dedicación. ¿Por qué? Porque es una mesa de trabajo que busca facilitar que cada empresa haga su plan de inclusión. La invitación, desde el primer día es: sumen a otras áreas, no sean “llaneros solitarios”. Ese es el primer paradigma que retamos: “la Inclusión de PcD no es un tema sólo de reclutamiento y capital humano”. Por ejemplo: ¿cómo gestionas las acciones relacionadas con la accesibilidad universal? Estamos hablando de infraestructura, de adecuaciones, de señalética y hasta de tecnologías inclusivas que requieren software y hardware. Y así, en la primera sesión se aspira a desarrollar una mirada amplia que lleve a la comprensión de la necesidad de sumar áreas como tecnología de la información (TI), marketing/branding o comunicación, operación y servicios generales para atender uno sólo de los aspectos metodológicos obligatorios.

Objetivo de la MIL

Facilitar la elaboración de un plan, implementación y seguimiento para cada empresa participante, basado en el modelo que propone la Guía para la Inclusión laboral de personas con discapacidad, y ofrecer un espacio de trabajo para compartir las experiencias, desafíos y buenas prácticas que vayan apareciendo en el proceso.

La Mesa de Inclusión o MIL es un formato de formación de Sumarse que tiene tres componentes. Un primer componente de contenido especializado dado por las consultoras, y en algunos casos por expertos invitados, especialmente de la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) y del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), y algunas ONG.





Hemos detectado que una de las primeras limitantes que tenemos a nivel sociedad para afrontar este tema es el desconocimiento sobre el mismo, por lo que vencer paradigmas es uno de los principales enfoques de nuestra estrategia de inclusión de PcD. Para esto hemos realizado varias sensibilizaciones internas a nuestros gerentes y personal operativo y administrativo. Para lograr que el mensaje llegue y tenga el impacto que buscamos es importante innovar en la comunicación y que la misma sea recurrente. Hemos realizado campañas internas con trivias, concursos, entre otras dinámicas para hacerlo lo más atractivo posible y así captar la atención de nuestros colaboradores en este tema tan importante.“

– **Angie Aguirre,**
Jefa de RSE, La Casa de las Baterías



El segundo componente, son los talleres de sensibilización. Diseñados para generar impacto, reflexión y empatía en los participantes, buscando promover una nueva mirada hacia la discapacidad.

La primera sensibilización se dirige a los líderes que asisten a la MIL y luego, se abre la participación a las personas clave de las empresas. Esto con el objetivo de apoyar a las empresas en el proceso de sumar a otras personas, a otras áreas de la organización, de manera que sean aliados y reducir las barreras de entrada.

El último y tercer componente es el desarrollo del Plan de Inclusión Laboral de cada una de las empresas. El enfoque es en la metodología y los 8 aspectos, las empresas deben incluir al menos 5 de esos componentes en su plan. Los participantes inician levantando una línea base del estado actual en el tema de inclusión de PcD en su empresa, trazan metas con base a los indicadores de la matriz, esto permite dar fe de los avances mes a mes. También es una excelente oportunidad para compartir buenas prácticas con las otras empresas participantes, e incluso, se promueve el espacio para evidenciar las barreras que se van encontrando en el camino, y de manera conjunta, exploran potenciales soluciones.

Hablar de la suma de las partes es mencionar algo cada vez más evidente en su importancia e impacto: las alianzas multisectoriales. José (Pepe) Townshend, Coordinador de planes y programas de la SENADIS, lo explicaba en sus propias palabras: “La SENADIS tiene un matrimonio de amistad con Sumarse, trabajamos en sinergia con y para las PcD”. Esta frase refleja el apoyo incondicional que aportó la SENADIS, no sólo durante las mesas, sino en los talleres de sensibilización y obviamente las ferias laborales de PcD. Es menester reconocer la participación de todos los departamentos de la SENADIS que apoyan la MIL, como, por ejemplo, para los temas de accesibilidad universal el área de arquitectura, para entender el marco regulatorio, el departamento legal e incluso para las tecnologías inclusivas, se cuenta con el apoyo especializado de esa institución. Cuando Pepe entraba en la sala, su energía y carisma contagia a las personas participantes.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), ya se cuenta como un invitado fijo entre las primeras sesiones. Presente ejerciendo su rol como ente rector en la construcción de una sociedad inclusiva y de facilitación para el ingreso de las PcD en el ámbito laboral. El Departamento de Integración Socioeconómica para las Personas con



Discapacidad, de MITRADEL, ha dado un giro de 180 grados en los últimos 6 años. La primera vez que se hizo el acercamiento, ellos no contaban con una base de datos sólida de potenciales aspirantes. La feria laboral impulsó el levantamiento de la primera base con un número importante de personas. Aún queda camino por avanzar en cuanto a la segmentación y actualización de competencias acordes a las necesidades del mercado, así como seguir promoviendo la profesionalización de los perfiles, pero no se puede negar el gran avance que ese departamento ha tenido.

El ejercicio de implementación en las empresas muestra de manera evidente y recurrente las barreras más comunes. Los escollos iniciales tienen que ver con las personas y la falta de cultura inclusiva en Panamá. Esto inicia con lo primordial, el darse cuenta, el reconocer que tienen paradigmas, porque inicialmente las personas no creen tenerlos, pero cuando les retas a contratar a una PcD aparecen los prejuicios de líderes empresariales y colaboradores.

Otra de las barreras recurrentes que ya se ha ido mencionando es la ausencia de espacios de colaboración y optimización de procesos entre las instituciones a cargo de la inclusión, encontrando áreas que se solapan en la gestión y regulación dentro del MITRADEL y la SENADIS y cada una de las áreas de equiparación/inclusión o similar que existe en los Ministerios de Educación, Ministerio de Desarrollo Social, INADEH, por mencionar algunos. Finalmente, en el caso de las PcD los mayores desafíos están en las carencias relacionadas con la educación y formación para el trabajo lo que dificulta encontrar los perfiles adecuados para las empresas, y la presencia de familiares sobre protectores que impiden el progreso e independencia de las PcD.



“Las leyes están conectadas con la realidad y necesidad de las personas con discapacidad, y es bueno que existan para impulsar su contratación en las empresas. Las empresas tienen el paradigma de que no hay espacio para las personas con discapacidad, pero ¿qué pasa si se piensa que sí? ¡Hay que retarse! Una vez que realizas la primera contratación ya todo es más sencillo, hay que crear el hábito, la cultura en la empresa. Pero también hay que crear las condiciones de empleabilidad”

– **Stanley Motta,**
Presidente de la Junta Directiva de Sumarse -



HISTORIAS QUE VENCEN BARRERAS

Lo que la MIL no podía prever, ni tampoco pudo preparar a los participantes, era para conocer, vivir y ser parte de las historias individuales; de capítulos de esperanza, humanidad y de posibilidades. Verdaderos testimonios del impacto positivo y legado que una persona, una organización y la sociedad pueden generar cuando se da la oportunidad. A pesar de todas las barreras, estas historias poderosas y humanas muestran acciones específicas en los aspectos metodológicos que abren oportunidades a la inclusión sostenible.

Rafael, “¿Cómo un ajuste razonable, ofrece la posición perfecta para brillar?”



Rafael hace muy bien su trabajo, tiene carisma y don de gente, su positivismo nos contagia a todos, toma muy en serio su responsabilidad dentro del programa Amigos Azulado, con compromiso en todo lo que realiza

– Yamilet Velásquez,
Coordinadora de RSE y Bienestar
Corporativo, ASSA



Trabajar con las empresas en el alcance del concepto de “ajuste razonable” del puesto, implica vencer paradigmas. El desafío está en evitar caer en una discriminación positiva, estableciendo los criterios clave para el puesto, con equidad y normalización.

– Dayra Gutiérrez Turner,
Consultora Internacional.



Rafael Jiménez, joven panameño que inicia trabajando en el centro de atención telefónica de ASSA, con todo el potencial e ímpetu que tenía, consigue ser promovido al departamento de fianzas. Estando allí, decide viajar a Barcelona, España a estudiar una Maestría en Negocios Internacionales. Todo era brillante y prometedor, el cielo era el límite. Una bacteria le cambia la vida, meningitis. Lo encuentran desmayado en su cuarto de estudiante, unos amigos de la familia, que estaban por pura casualidad de visita. En pocos días la infección pasa al torrente sanguíneo y al líquido cefalorraquídeo rodeando al cerebro y la médula espinal. Pudo haber muerto, ¡pero no!... superó la fase crítica. Sobrevive e inicia el largo proceso de recuperación para comenzar una vida diferente a la que tenía. Rafael enfrenta duros retos para volver a caminar y hablar, fueron cinco años de una difícil recuperación.

Rafael regresa a Panamá y decide reaplicar en ASSA, allí lo entrevistan y le dan nuevamente una oportunidad en el centro de atención telefónica. El nuevo Rafael no logra hallarse en esa posición, y así lo comenta a recursos humanos. La empresa no se rinde, Rafael es un guerrero, un sobreviviente y su talento debía brillar. Sólo había que encontrar el mejor lugar. Así que realizaron un análisis y un “ajuste razonable” y lo colocaron como oficial de Responsabilidad Social Empresarial. En sus palabras, con total seguridad explica “trabajamos con ONG y fundaciones, soy el mejor recaudador de donaciones del programa “Amigo Azulado”. Estoy en todas las caminatas, porque me gusta correr, y también soy surfista.” Agradezco a ASSA por esta segunda oportunidad, a mis jefes y a las personas que día a día me llevan de la mano en este nuevo desafío y aprendizaje, me siento activo y mi trabajo es una parte importante dentro de la organización.



Benilda, “Cambiando el ADN de los arquitectos”

Benilda García, líder por Banistmo en la Mesa de Inclusión Laboral, se planteó en el segundo año de participación, levantar la guía de accesos universales para su organización. El reto no era pequeño, ella necesitaba sensibilizar y educar al equipo del área administrativa a cargo de las nuevas sucursales y oficinas, compuesto en su mayoría por ingenieros y arquitectos. En una de las sesiones de la MIL, Pepe Townshend de la SENADIS, comenta de los talleres especializados para arquitectos e ingenieros, sin dudarlo, Benilda coordinó con su equipo.

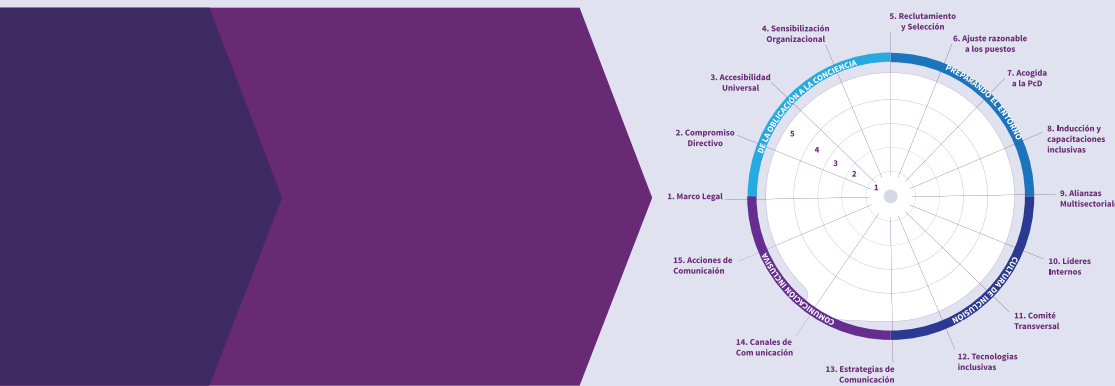
“Logramos tocarles el corazón”, cuenta Benilda, con ese brillo en los ojos, que sólo te da la felicidad de conquistar un reto. “Se comprometieron a realizar un levantamiento del inventario físico de todas nuestras sucursales en relación a los accesos universales. Además, crearon el plan de trabajo para adecuar las oficinas y sucursales, incluyendo el reto mayor, el Centro de Formación Banistmo, al cual se le asignó presupuesto para el año siguiente”.

Hoy, nos asegura Benilda, los accesos universales ya son parte de la ejecución natural del equipo de trabajo de ingenieros y arquitectos. Lo hacen de manera natural tanto para los colaboradores, como para los clientes de la organización. Fueron de los primeros bancos en tener mostradores a doble altura para atender personas de baja estatura, o movilidad reducida. “El tema está en su ADN”, para Benilda esa es una muestra clara de que son una banca incluyente. Banistmo ha obtenido certificaciones que avalan el cumplimiento del acceso universal y la utilización de energía amigable con el medio ambiente en las últimas sucursales que han abierto.

INFOGRAFÍA 1: UN CLOSE UP A LOS ELEMENTOS METODOLÓGICOS DE LA MIL



Esta infografía muestra, en una línea de tiempo, las acciones en torno a la construcción de una cultura de inclusión para la PcD en el sector empresarial desde Sumarse. Inicia con el primer Foro Ejecutivo en 2010, pasando por el Piloto y cada una de las Mesas de Trabajo (MIL) hasta que en el 2018 se genera una versión reducida e intensiva que se llama Taller de Inclusión Laboral (TIL).



+
Sensibilizaciones mensuales

+
Sensibilizaciones mensuales

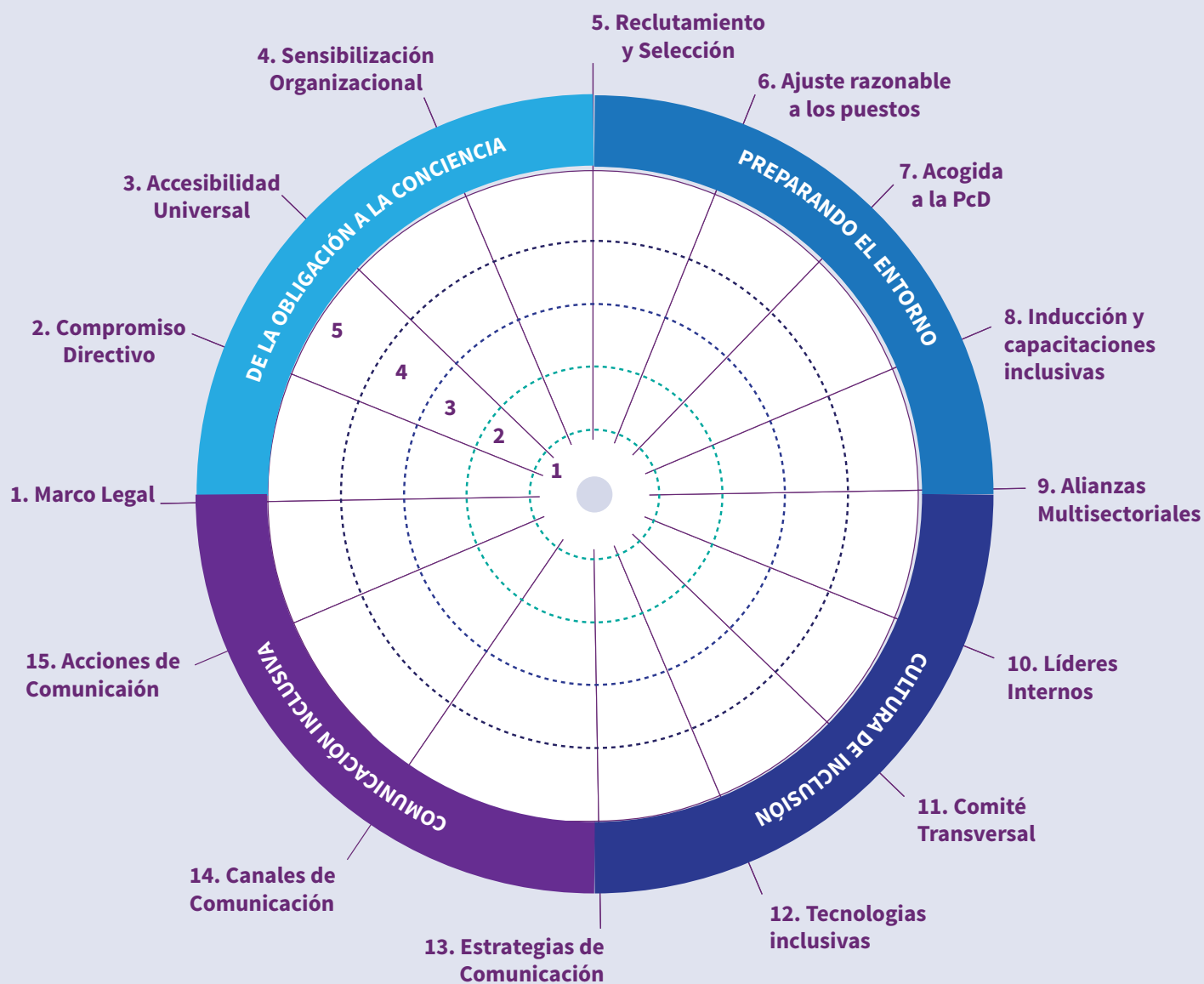
+ **+** **+**
Talleres con aliados institucionales: Tecnologías inclusivas, Legal y Accesibilidad Universal

+ **+** **+** **+**
Taller Reclutamiento de PcD

+ **+** **+** **+**
Taller de Comunicación Inclusiva

La siguiente ilustración muestra los elementos metodológicos del último Modelo de Inclusión que evoluciona desde el modelo de 8 componentes. La inclusión de matrices de indicadores por aspectos, el desarrollo de guías específicas por componentes hasta la propuesta final, un poco más orgánica y multidimensional sobre la inserción socio-laboral; en tanto que sigue siendo integradora sobre los aspectos ya conocidos

como son: compromiso directivo, accesibilidad universal, comunicación interna, proceso de reclutamiento y selección, líderes internos, comité transversal, programas de capacitación y alianzas multisectoriales; y donde se suman las relaciones con proveedores (cadena de valor/suministro), orientaciones clave para las adaptaciones del puesto (ajuste razonable) y concientizaciones de impacto, entre otras.



Partiendo de lo fundamental en esta área, que es fomentar la cultura, valores y principios en los que se sustente la inclusión laboral de PcD de manera sostenida, y establecido en 4 fases con hitos específicos: Fase 1. De la obligación a la consciencia, Fase 2. Preparando el entorno, Fase 3. Cultura de inclusión, Fase 4. Comunicación inclusiva.

Augusto, “Superando barreras”

Augusto es un joven, simpático y social. Le gusta relacionarse con la gente y tiene siempre una sonrisa. Augusto tiene Síndrome de Down y lleva 3 años trabajando en Capital Bank. Fue identificado por la empresa en la feria laboral de Sumarse, enseguida su perfil, que además incluía ser bilingüe, llamó la atención. Capital Bank, le ofrece la oportunidad de iniciar dentro de un programa de practicantes para personas con discapacidad y de todos los que participaron, él fue seleccionado para formar parte del equipo.

Leydi Hurtado de Emias, Psicóloga - Gerente de Gestión de Talento, fue la promotora de esa iniciativa. También, fue la mentora que acompañó a los participantes. “La primera barrera en el sector bancario son las posiciones, que son muy especializadas. Hay una debida diligencia para cualquier aspirante. Sentía que desde el inicio ese era el verdadero reto a vencer. El poder participar en las mesas a través de Sumarse, nos permitió ver que lo imposible se podía transformar en posible. Fuimos aprendiendo cómo hacerlo paso a paso, para lograr lo que erróneamente pensábamos que no tenía esperanza. A medida que íbamos trabajando los aspectos de la metodología fuimos trazando el camino.”

Augusto inicia en el área de sucursal, una tarea sencilla, abrir la puerta y recibir cordialmente. Al poco tiempo pasa al área de entrega de tiquetes y de allí al centro de trámites como mensajero interno y de soporte armando carpetas. Una reestructuración de la organización elimina esa área y ante el reto de una mudanza al nuevo edificio de la empresa, comienzan a entrenarlo para que realice los traslados internos de mensajería entre las dos locaciones. Empezó acompañado y al poco tiempo lo hacía solo. Augusto se crecía en independencia, pero aún más, esa posición de mensajería interna le permitió ir conociendo a más colaboradores y su vez, los colaboradores se familiarizaron con él, hasta el punto de integrarlo.

No se puede negar que el acompañamiento de la organización en este proceso ha sido muy relevante. No sólo se encargan de sensibilizar las áreas en temas de discapacidad e inclusión con las cuales interactúa Augusto, sino que también realizan talleres específicos sobre las personas adultas con Síndrome de Down, ya que los colaboradores expresan sus inquietudes en cómo relacionarse con él.



Yo creo que en la inserción laboral de personas con discapacidad hay que enfocarse en dos áreas importantes: uno, en el acompañamiento y dos, en trabajar mucho más con la familia de las PcD



– **Magaly Díaz,**
Directora de la SENADIS (2018-2019)

Cuando trabajas con PcD, sus familias intervienen, reflexiona Leydi Hurtado de Emias “es natural, tienden a sobreprotegerlos, lo que se convierten en una barrera para la independencia de sus hijos”. El rol de la familia está en preparar a las PcD en desarrollar competencias, habilidades para la vida y el trabajo. Son el soporte emocional y de contención como sucede en cualquier familia, pero una vez que se establece una relación laboral deben intervenir sólo en caso de que el empleador lo requiera.

El tema de las familias de las PcD no es un asunto nuevo, Magaly Díaz, Directora de la SENADIS, compartió en una entrevista, que están trabajando en emular un programa desarrollado en España que se llama “Empleo con Apoyo”. Ellos logran que personas con discapacidad intelectual profunda entren en el mercado laboral. Eso sí, se requiere un proceso de acompañamiento inicial con un tutor o familiar, hasta que de manera paulatina se inicia el desapego del tutor y la PcD queda funcionando en la empresa.

Blanca, “Cuando la voluntad supera cualquier limitación”

El caso de Blanca es especial, su discapacidad auditiva fue invisible durante casi un año en la empresa.

Con una pronunciación que asoma un arrastre, ella deja que las personas lo atribuyan a su origen hondureño. Blanca cuenta que al entrar en ASSA no dijo nada de su discapacidad: “en mi familia fue como un tabú que yo no escuchara, era algo vergonzoso. La verdad no sé cómo aprendí, como dicen: “Dios te quita una cosa, pero te da otra. Igual como a mí no me cuesta nada leer los labios y hablar, no dije nada.”



“Al principio si me cohibía mucho y no decía que tenía discapacidad. Sabes, la gente decía: ¡sí la muchachita está bonita, pero es sorda! Hoy, ya no me da pena decir que soy sorda”

– Blanca



Cuando queda en evidencia su discapacidad, siente miedo de que las personas vinculen su condición a no tener habilidades para hacer otras cosas. Argumento que no se pudo sostener pues llevaba ya un año trabajando y demostrando un buen desempeño. De manera jocosa recuerda que pasó una temporada en que a cada rato le preguntaban ¿es verdad que tú no escuchas?

La empresa la apoya para realizarse los exámenes, incluso la acompañan a una fundación especializada en audición, y el doctor de la fundación se queda asombrado que, con ese nivel de discapacidad auditiva, ella hubiera desarrollado el habla.

Ese espíritu de superación sigue allí, Blanca no se detiene. Está estudiando en la Universidad, Negocios con énfasis en mercadeo y planea al terminar hacer una maestría. Lleva 6 años en ASSA y quiere hacer su carrera allí. “Tengo mucho que aportar, aspiro a una mejor oportunidad en un puesto donde pueda ser más creativa”, nos comparte con una sonrisa segura.

Laura, “La verdadera diversidad va más allá”



Continuamos comprometidos con esta misión de brindar igualdad de oportunidades a todos sus colaboradores, como parte de nuestra cultura empresarial alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estamos convencidos de que es la forma correcta de hacer las cosas, de crecer como empresa y de construir un mejor país.



– Laura Plata

Directora de Comunicaciones Internas, Bienestar Corporativo y RSE Copa Airlines

Vivimos en un mundo diverso. Tan solo en América Latina y el Caribe coexisten cientos de culturas, idiomas y religiones. Sin embargo, para Copa Airlines la verdadera diversidad va más allá, pues también tiene que ver con las capacidades diferentes. Tomando en cuenta que un 15% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad y que esta población en su gran mayoría vive en pobreza, es un compromiso para nosotros sumarnos a este importante movimiento que busca incorporarlos al mundo del trabajo, sin embargo, ha sido un gran desafío dentro de todas las organizaciones especialmente en la nuestra sensibilizar a nuestro equipo, adecuar las instalaciones y crear los espacios y oportunidades para que desarrollen sus habilidades personales y profesionales.

Desde nuestra participación en las Mesas de Inclusión de Personas con Discapacidad, organizadas por SUMARSE, encontramos una guía y acompañamiento importante para iniciar este proceso de transformación que incluyo en primera instancia el diseño de un programa de inserción y seguimiento que cada año y con cada experiencia mejoramos. Orgullosamente en este momento podemos decir que contamos con un grupo de colaboradores que forma parte de la familia Copa Airlines trabajando en áreas como: el hangar de mantenimiento, abastecimiento a bordo, servicios aeroportuarios y tecnología, quienes con su esfuerzo y dedicación han logrado colaborar con nuestros objetivos empresariales, pero principalmente a cambiar y sensibilizar a nuestro equipo humano con sus experiencias de vida y trabajo, este grupo de colaboradores nos ha demostrado que por encima de sus diagnósticos existe un exponencial número de capacidades que día a día ponen a disposición de Copa y aportan grandemente a nuestro reconocimiento y prestigio a nivel mundial. Aún nos queda un largo camino por recorrer y muchos desafíos que asumir, sin embargo, la experiencia y el aprendizaje son invaluable, con claridad hemos identificado importantes brechas en los temas abajo enlistados:

Falta de personas con perfiles profesionales que vayan acorde a los requerimientos de las posiciones vacantes en las empresas y entidades.

Falta de bases de datos sólida y actualizadas para encontrar los perfiles de PcD.

Los bajos niveles de escolaridad que se asocian a la discapacidad, que, además, les impide aspirar a desarrollarse internamente en la empresa generando frustración en las PcD.

La falta de articulación estratégica entre actores importantes como gobierno, ONG y empresas.

La necesidad de diseño e implementación de políticas públicas que a nivel de país promuevan y faciliten la inclusión de las personas con discapacidad, que vayan más allá del mandatorio 2% en la planilla de las empresas con más de 50 trabajadores.

Lorenzo, “Confianza para el éxito”



Vimos en Lorenzo su capacidad de hacer las cosas y no su discapacidad; así mismo nos hemos preocupado por proveerle un entorno seguro, y disponible para continuar su aprendizaje y desempeño profesional.

Resaltamos la valentía de su madre y el empeño por el cual ha hecho que Lorenzo sea una persona íntegra, con la capacidad de adaptarse y desenvolverse de la mejor manera a pesar de su condición auditiva.

– **Katia Castillo**

Supervisora de Responsabilidad Social Empresarial
Ricardo Pérez, S.A.

Lorenzo, es un joven de 20 años, proactivo con disposición de colaboración, quien perdió la capacidad de escuchar, la cual fue producida por una infección desde su infancia.

Para Ricardo Pérez S.A., uno de los pilares de Responsabilidad Social, es el Programa de Educación Técnica para la Empleabilidad, en la cual trabajamos con jóvenes que estudian autotrónica, chapistería y pintura. El programa consiste en proveerles a los estudiantes, equipos, herramientas, maquetas y la oportunidad de hacer pasantías y prácticas profesionales en nuestra empresa. Y es a través de este programa que ingresa Lorenzo.

Lorenzo, en el cumplimiento de su pasantía escolar, estuvo por 5 meses asistiendo a nuestro taller de chapistería, tres veces a la semana, durante medio tiempo. Al momento de finalizar su periodo escolar y dado a su buen desempeño, fue contratado en enero de 2017, en el área de chapistería y pintura. Su primer rol dentro del taller era realizar la tarea de preparador de superficies, hoy día participa de procesos de control de calidad y otras asignaciones con un nivel de responsabilidad frente a la entrega del servicio prestado a nuestros clientes.

A pesar de no escuchar ni hablar, ha tenido la aceptación del grupo de trabajo, es parte del equipo de manera activa, presto a ayudar a los demás. Confiamos en la capacidad de él en hacer las cosas, su discapacidad, no era un imposible para formar parte de nuestro recurso humano. Somos una empresa de inclusión, de puertas abiertas y creemos en el desarrollo humano.

El año pasado (2018), Lorenzo encontró un arete de brillante, en un auto que le fue asignado a trabajar. El arete, lo dejó visible para que fuera notorio a la propietaria del vehículo.

Prontamente, recibimos carta por parte de nuestra cliente, que, con palabras de alegría, resaltaba los valores de los colaboradores de Ricardo Pérez e indicaba que daba por perdido, desde hacía mucho tiempo, ese arete.

Este 2019, quisimos destacar la excelente actitud de Lorenzo, debido al grado de lealtad a los valores de la empresa, pero... ¿cómo recompensar a Lorenzo? Contactamos un centro especializado en audición, para confeccionar sus dispositivos auditivos a la medida. Con mucha satisfacción, compartimos que desde hace un par de meses, Lorenzo escucha, y sabemos que pronto podrá hablar de manera fluida.

V. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL PARA LA DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN

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, afectan la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. (Sumarse, 2013)

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. (Sumarse, 2013)

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
- Derechos Humanos
- Prácticas Laborales (Sumarse, 2013)

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico, en una de sus metas establece: “de aquí al 2030: lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. El indicador a medir y reportar será “Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad”, (Organización de las Naciones Unidas (ONU), s.f.)

Los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

La ONU pide a las empresas que hagan suyos, apoyen y apliquen un conjunto de valores fundamentales en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. En concreto, el punto seis habla de la discriminación en el empleo. (Sumarse, 2013)



VI. DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA: FERIA LABORAL PARA PcD

Era el 2013, ya el piloto estaba avanzando y desde las mismas empresas se recibe la inquietud de que no se encuentran fácilmente personas con discapacidad para contratar. Esto impulsa a Sumarse a promover una feria laboral, específicamente para personas con discapacidad, durante la Semana de la RSE. Esa feria, fue el primer resultado de la coordinación entre las entidades públicas como SENADIS y MITRADEL, la empresa privada y la sociedad civil. El resultado fue sorpresivo, un poco abrumador y un éxito total. Unas 300 personas junto con sus

acompañantes, se acercan ese día al encuentro de las cuatro empresas pioneras. Esta experiencia determina que la feria laboral de Sumarse de PcD debe quedar incluida dentro de la metodología de la MIL. La primera versión de la feria laboral para PcD se convierte en un modelo líder para la región, dado el compromiso y colaboración del sector privado, instituciones del Estado (Programa de Participación Ciudadana, SENADIS y MITRADEL) y organizaciones de la sociedad civil, lo que la ha transformado en un caso de éxito de alianza público privada en Panamá.



“

“Recuerdo la primera feria, fue impresionante ver tanta gente buscando una oportunidad. Salí de allí conmovida y emocionada. El apoyo de la SENADIS fue vital”

”

– Teresa de Alfaro

Directora Ejecutiva de Sumarse
(2009-2019)

Su realización es una propuesta novedosa al constituirse un espacio de oportunidades laborales para un gran número de personas, pensado en ofrecer una atención adecuada y las mejores condiciones de accesibilidad. Se realizaron 5 ferias en total hasta el 2017.

Cada vez se refinan más los detalles logísticos de la feria: se incluyen puntos de transporte, impresoras para que las PcD puedan imprimir sus hojas de vida.

El apoyo de la SENADIS y el IPHE fue invaluable al poner a disposición intérpretes en lengua de señas para facilitar la comunicación de los asistentes con discapacidad auditiva.

MITRADEL inició el levantamiento de una base de datos más robusta. Con las personas con discapacidad en mente, en la edición del 2015 se incluyeron talleres de formación cortos para que

los postulantes y sus acompañantes pudieran aprovechar la mañana mientras esperaban sus turnos para las entrevistas.

También las empresas, con mayor conocimiento en los temas de inclusión, empiezan a entender mejor los perfiles que requieren. Y con la misma dinámica se hace evidente la necesidad de una sesión taller dentro de la MIL, enfocada únicamente en el reclutamiento y primera entrevista de selección, incluyendo prácticas in situ y con PcD.

A partir de estos hallazgos, se incluye en el proceso de las mesas de trabajo una práctica simulada de la feria, donde empresas y candidatos interactúan para aprender y sensibilizarse, permitiendo vencer barreras y facilitando que tanto empresas, como PcD pudieran practicar antes de participar en la feria. ONG e instituciones como FL Jadis y el IPHE se sumaron para los talleres prácticos de reclutamiento.



“La feria laboral es la cereza del pastel, ya que después de 6 ó 7 mesas trabajando el tema de inclusión desde una visión holística las empresas consiguen una feria donde van a venir específicamente personas con discapacidad y ellos están preparados para recibirlos en el mejor contexto. Cada año hemos tenido aprendizajes y mejoras que han permitido que seamos mucho más enfocados y que agreguen valor a ambas partes”



– **Ivieta Serrano,**

Co-Facilitadora de la MIL

Estratega de Impacto, Proyectos con Propósito

VII. MARCO NORMATIVO NACIONAL PARA LA DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN

La ley 42 del 27 de agosto de 1999, modificada por la Ley 15 del 31 de mayo del 2016, la cual establece la equiparación de oportunidades, en el capítulo VI concerniente al Derecho al Trabajo, consagra lo siguiente:

Artículo 41. Las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, incluyendo igual remuneración por igual trabajo realizado. Las políticas y programas de contratación y condiciones de empleo, tasas de remuneración, ascenso, continuidad, ambiente laboral seguro y saludable deben ser equitativos.

La reinserción de los trabajadores con discapacidad lesionados en accidentes laborales debe darse en forma equitativa, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo y la presente Ley.

Artículo 42. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y el Instituto Nacional de Formación Profesional para el Desarrollo Humano y demás organizaciones competentes, facilitará los recursos técnicos, logísticos y de personal para la formación profesional, seguimiento y sensibilización en el mercado laboral de las personas con discapacidad, con el objeto de asegurar su independencia económica mediante un salario digno, su desarrollo personal e integración y participación en la sociedad.

Artículo 44. Toda empresa privada que tenga de veinticinco a cincuenta trabajadores, deberá tener dentro de su fuerza laboral, un mínimo de una persona con discapacidad. La empresa que tenga más de cincuenta trabajadores deberá tener en su fuerza laboral una proporción no menor al 2% de trabajadores con discapacidad. Estos trabajadores con discapacidad, debidamente calificados para trabajar que desempeñe la misma tarea dentro de la empresa.

El Órgano Ejecutivo podrá aumentar la proporción de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con las condiciones de crecimiento económico del país.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral velará para que se dé cumplimiento a esta obligación y atenderá las quejas y los reclamos que le formulen por la contravención del presente artículo.

Artículo 44-A. Toda Institución del Estado deberá mantener en su fuerza laboral en una proporción no menor de 2% de trabajadores con discapacidad, quienes deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución.

La Dirección de Carrera Administrativa velará para que se le de cumplimiento a esta obligación y atenderá las quejas y reclamos que formulen por la contravención en el presente artículo.

Artículo 45. Las empresas privadas que se nieguen a contratar y/o mantener el 2% del personal con discapacidad, debidamente calificado para trabajar, estarán obligadas a aportar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral una suma igual al salario mínimo por cada persona dejada de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia.

Los fondos así recaudados deberán ser depositados en una cuenta especial del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y se utilizarán exclusivamente para desarrollar jornadas de capacitación, formación laboral y ayudas de autogestión, a través de las organizaciones vinculadas a la temática de la discapacidad.

VIII. SUMANDO PARA DESARROLLAR LOS PERFILES NECESARIOS

A pesar de los avances, las empresas continúan reportando después de las ferias laborales que las necesidades del mercado empresarial en cuanto a la competitividad del talento humano no coinciden con los perfiles disponibles entre las PcD, y argumentan una escasez en el mercado laboral de personas con discapacidad con perfiles óptimos (profesionales u ocupacionales) para cubrir las ofertas de empleo.

Esto impulsó en el 2015 a que Sumarse hiciera un acercamiento con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con el objetivo de proponer: “brindar acompañamiento profesional y generar espacios de cooperación y articulación entre instituciones del Estado que trabajan actualmente en el tema” Se pone en marcha un encuentro intersectorial más profundo, que une fuerzas y

compromisos de todos los agentes involucrados en la tarea de la inclusión laboral de PcD.

La primera sesión de trabajo interinstitucional apunta a generar una hoja de ruta para coordinar de manera adecuada las necesidades actuales de inclusión laboral para las PcD. Durante la sesión, queda en evidencia el nivel y profundidad de las necesidades de cada institución en el tema de inclusión, asunto que iba a ser difícil de resolver en unas pocas mesas de trabajo, por lo que se replantea el ejercicio redefiniendo el alcance y objetivo de las mismas y se define convocar a los principales actores institucionales que tengan un impacto directo en la barrera para la competitividad. De esa manera se inician en octubre 2016 las tres (3) sesiones de la Mesa Interinstitucional: “Fortaleciendo la inclusión laboral de personas con discapacidad, en Panamá”



La estrategia se enfoca en facilitar la elaboración de un programa de formación para la inserción al trabajo de las PcD potenciando la competitividad y empleabilidad con base en las necesidades del mercado/país, articulando los diferentes organismos del Estado que trabajan el tema de inclusión de PcD.

En esta iniciativa participan el Ministerio del Trabajo, la Secretaría Nacional de Discapacidad, el Instituto Panameño de Habilitación Especial, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, y la Universidad Especializada de las Américas.

Ya que el objetivo se centra en formar a las PcD para el mundo laboral cubriendo las necesidades que el mercado en el país tiene, en consenso se define al INADEH como la institución que debe implementar el proyecto, con el liderazgo del MITRADEL, debido a su rol presidente del Consejo Directivo del INADEH. Las otras instituciones prestarían el soporte técnico y experto.

Se propone iniciar el proyecto con un piloto en el Centro de Formación de Tocumen. Se coloca como estándar la inclusión verdadera, en donde la formación no sea diseñada para grupos específicos de PcD sino que los cursos puedan integrar personas con o sin discapacidad de manera convencional.

Tomando en consideración las limitaciones burocráticas y de presupuesto, con miras a la más alta posibilidad de realización del proyecto se busca la utilización de los recursos ya existentes y disponibles, en donde se pueda aplicar.

Para llegar a ese nivel de inclusión se diseña una estrategia/modelo en 3 componentes claves que a su vez se especifican en otros aspectos que deben considerarse para la sostenibilidad de la propuesta de “Formación Integral para la Inserción Laboral”:

Accesibilidad Universal: en infraestructura y en tecnología inclusiva (software y hardware)

Formación Inclusiva: de los profesores del INADEH y sus competencias para transmitir de manera pedagógica a los estudiantes con o sin discapacidad.

Cultura Inclusiva: la sostenibilidad del proyecto depende de desarrollar una cultura inclusiva en la institución y a futuro en la sociedad. Por ello este componente destaca 3 aspectos:

Concienciación: llevar al máximo nivel de concienciación a todo el personal administrativo del Centro de Formación de Tocumen.

Comunicación externa: diseñar estrategias de comunicación sobre el proyecto y la inclusión para impactar a la opinión pública y todos los grupos de interés.

Comunicación a PcD: diseñar una estrategia de promoción y divulgación al segmento de PcD que pudieran beneficiarse de este proyecto.



La línea base para el piloto no estaba ni cercanamente a la ideal. El INADEH no es accesible, las distancias son largas, las computadoras no estaban actualizadas con programas de tecnología inclusiva y los periféricos necesarios. En el caso de los profesores se requería capacitarlos para poder enseñar de forma inclusiva. Pero con el mejor espíritu y disposición las personas involucradas escogieron 6 salones para adecuar en infraestructura y en tecnologías inclusivas que permitieran el “manejo de las aplicaciones informáticas” no sólo a nivel de software, sino también de hardware.

En el momento había unos 288 facilitadores permanentes del INADEH relacionados con los cursos de la propuesta, a eso se sumarían al menos 10 facilitadores del IPHE y debían realizar las actualizaciones pedagógicas para poder manejar estudiantes con y sin discapacidad.

La propuesta de “Formación Integral para la Inserción Laboral”, fue presentada al Ministro del Trabajo el 21 de diciembre del 2016, un documento producido y socializado, que permitió capacitar un grupo seleccionado de profesores, que recibieron el primer curso.

Aún queda un largo camino por recorrer, es cierto. Lo valioso es que con el impulso recibido desde Sumarse se demuestra que sí es posible articular y alinear estratégicamente los esfuerzos para lograr objetivos. Esas victorias que han sumado a la cultura inclusiva, son posibles cuando se tiene un liderazgo comprometido en todos los niveles de la organización.

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
10 AÑOS DE HISTORIAS SUMANDO A LA CULTURA DE INCLUSIÓN

ALIANZAS

VICTORIAS QUE SUMAN A LA CULTURA INCLUSIVA

SUMARSE + EVE

Visibilización de los programas vocacionales y contrataciones de egresados. Hoy en día, se mantiene la alianza.

Copa Airlines + SENADIS

Espacio virtual de Copa Airlines, accesible para personas con discapacidad visual. Incluyó: Talleres continuos y validación a programadores por PcD.

SENADIS + SUMARSE

Sensibilizaciones de personas claves de las empresas participantes de la MIL

+40
Empresas

400
Personas
sensibilizadas

1600
Horas de
sensibilización

SENADIS + SUMARSE + INADEH

Formación de jefes de mantenimiento del INADEH en accesibilidad universal. Instalación de programas inclusivos en los equipos del INADEH, por parte de la SENADIS.

SENADIS + SUMARSE

Curso de lenguaje de señas en las empresas: BAC, Copa Airlines, Caja de Ahorros (primer banco estatal, con recursos humanos formados en lengua de señas)

INADEH+ IPHE+MITRADEL+ SUMARSE

Primer acercamiento formal para trabajar en pro de una visión compartida, sumar esfuerzos y acciones para un proyecto integral y complementario.

MECO + IPHE

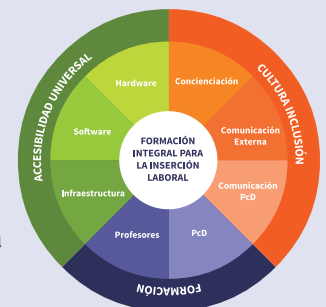
Volante informativo para la feria laboral en Braille.

Tabla 2: Hitos en alianza que van haciendo la diferencia (Fuente Propia)

INFOGRAFÍA 2: HITOS, GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EN LA RUTA POR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PcD.

Sumarse no sólo generó unas mesas de trabajo, así como comentamos al principio, la reacción en cadena generó hitos y conocimiento, documentado en diversos formatos. Esta infografía muestra en la línea del tiempo dos de los hitos: Feria laboral como

una de las acciones/hitos más relevantes en cuanto al poder de la visibilización de las PcD. Las mesas interinstitucionales como el primer ejercicio con un nivel de alcance y profundidad amplio en la búsqueda de articulación por un objetivo común.



En cuanto a los documentos de conocimiento se han producido:

- Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, en el 2013 (publicación)
- Guía de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, en el 2015 (publicación)
- Dos videos que resumen en testimonio de las empresas y otros actores relevantes en experiencia e impacto de la MIL (2015-2016)

- Propuesta para la formación integral para la inserción laboral (producto de las mesas interinstitucionales)
- Esta publicación que hoy lees: “Inclusión laboral de personas con discapacidad, 10 años de historias sumando a la cultura de inclusión”, la que recoge la memoria en lo humano y metodológico, de 10 años de historias sumando a la inclusión laboral de PcD.

IX. ¿CÓMO IMPACTÓ LA MESA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PARTICIPANTES?

La primera pregunta con que inicia el trabajo en la MIL es: ¿tienen personas con discapacidad en la organización? Usualmente, la respuesta es positiva, pero cuándo se busca precisar el número exacto, el tipo de discapacidad o la existencia de diagnósticos médicos que respalden la discapacidad, la historia es otra. En la experiencia que se recoge durante estos años de formación y capacitación, prácticamente ninguna empresa llevaba el registro actualizado de PcD al momento de iniciar la MIL.

Por ello, en Sumarse se ha considerado oportuno en este año 2019 hacer una pausa en la entrega de la metodología de inclusión laboral de PcD a las empresas y decide para esta publicación, ocuparse en identificar el estado del tema de inclusión de PcD en las organizaciones que han participado en la MIL y en el Taller de Inclusión (TIL), considerando el avance (o no) en cada uno de los elementos metodológicos y en la implementación del plan de inclusión producto de la MIL.

LA INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA

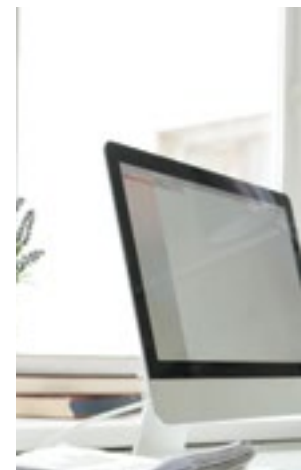
Las empresas que forman parte de la investigación, son aquellas que participan de cualquier actividad de formación y capacitación estructurada por Sumarse en temas de inclusión. Esto comprende desde las empresas pioneras que fueron parte del piloto realizado en el 2013, hasta aquellas empresas que participaron los siguientes 4 años, en la Mesa de Inclusión laboral (MIL), entre 2014 y 2017 y aquellas que asistieron a la versión

consolidada del Taller de Inclusión laboral (TIL) en el 2018.

Durante ese período participaron 38 empresas. En algunos casos incluso, hubo organizaciones que asistieron 2 años consecutivos. Sin embargo, cuando se realiza el análisis de las empresas se determina que el universo se reduce a 33 organizaciones. Cinco quedan fuera del universo poblacional por razones diversas, por ejemplo, una empresa que fue objeto de un proceso de fusión/adquisición siendo absorbida por otra organización del grupo de participante.

Son 33 empresas, entre nacionales e internacionales con operación en Panamá y donde más del 70% de las mismas tienen 200 o más colaboradores en planilla y son miembros de Sumarse. Todas ellas fueron convocadas a un encuentro en donde se anunció el proyecto de esta publicación/memoria y se les invitó a participar en la investigación.

La metodología consiste en el envío de un cuestionario mixto, vía correo electrónico, con 33 preguntas. Se recibieron 24 cuestionarios respondidos, lo que representa el 72% del universo. Por ende, comprende una muestra que, si bien no es representativa de todas las empresas miembros de Sumarse, permite mostrar la fotografía actual del estado del tema de inclusión laboral de PcD en las empresas que pasaron por la MIL-TIL.



En este sentido, los resultados generales son una pequeña muestra de las acciones que lleva a cabo el sector empresarial por la inclusión de personas con discapacidad en Panamá, de tal forma que estos resultados no se pueden extrapolar ni permiten realizar generalizaciones sobre las iniciativas y acciones implementadas en beneficio de PcD por parte de la mayoría de empresas que se encuentran en el país.

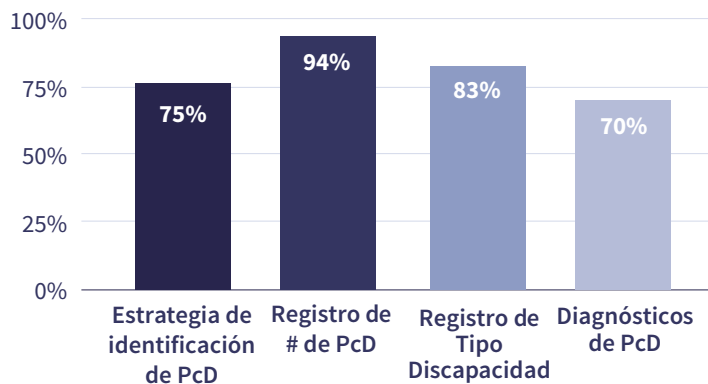
PROCESOS Y SISTEMAS

A continuación, detallamos los resultados relevantes de la encuesta digital sobre la situación de inclusión laboral de PcD.

Al preguntar a las empresas sobre los procesos y sistemas para identificar a las personas con discapacidad en sus empresas, el 75% de las empresas responden que contemplan estrategias para la identificación de personas con discapacidad (PcD) actualmente laborando, y el 94% asegura que recursos humanos cuenta con un registro de la cantidad de personas con discapacidad que laboran actualmente para su empresa.

Un 83% responde que el área de recursos humanos cuenta con un registro del tipo de discapacidad de las PcD que laboran en la actualidad para su empresa y el 70% cuenta con un registro del tipo de discapacidad soportado con diagnóstico médico y/o certificación de MITRADEL.

Actualmente las empresas encuestadas tienen:



Consideramos un gran avance para las empresas estos resultados ya que usualmente al iniciar la MIL no han desarrollado la cultura de inclusión con sus correspondientes procesos e indicadores sobre las PcD. No es un simple tema de registro de los nuevos colaboradores que ingresan; el reto es mayor cuando debes tomar la radiografía de la empresa con los colaboradores de mayor antigüedad y, además, llevar indicadores. Por ejemplo, hay que tomar en cuenta que algunas condiciones discapacitantes no son visibles, hay que sumar situaciones en donde la PcD se siente y percibe 100% funcional, por lo que no desea ser considerada o identificada como PcD, o como se muestra en la historia de Blanca mencionada en el capítulo IV, que tiene una historia de largo aliento ocultando la discapacidad. Es un reto importante para las empresas no solo identificar a las PcD sino, además, llevarlos a la formalización de su condición a través de diagnóstico médico, lo que es muy relevante para poder soportar el registro en MITRADEL como exige la ley.



Cada una de estas situaciones o escenarios se trabajan en la MIL para que las empresas puedan integrarlas en su plan de inclusión. Prácticamente, 3 de cada 4 empresas que han participado en la MIL al día de hoy identifican y tienen registro de las PcD laborando en la empresa.

Uno de los riesgos que se detecta en la MIL-TIL es el tema de la continuidad del plan de inclusión ante la posible salida de la persona que lidera el tema en la organización, por ello se refuerza la creación de mecanismos en las empresas, para que el plan de inclusión sea robusto y sostenible. Se generan matrices con indicadores y metas que permitan el seguimiento del plan de inclusión por aspectos y componentes, matriz que se anexa al final de este documento.

LA IMPORTANCIA DE LO EXPLÍCITO EN LA INCLUSIÓN

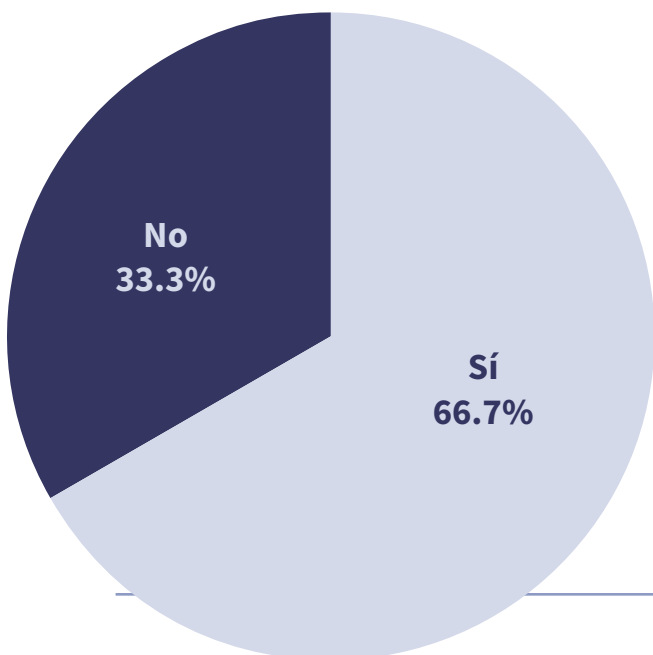
Con algunas excepciones, usualmente en grandes multinacionales, las empresas no incluyen de manera clara y específica en sus políticas los temas de inclusión de personas con discapacidad. Las empresas se acogen y respetan la ley, y la Ley del trabajo en Panamá es clara en los temas y términos de inclusión de PcD. Más allá de acogerse a la ley, lo que se aspira es que las empresas trabajen en la construcción de la cultura de inclusión, a través de los valores organizacionales y sus políticas.



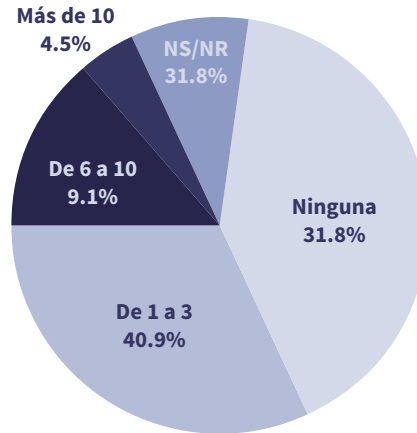
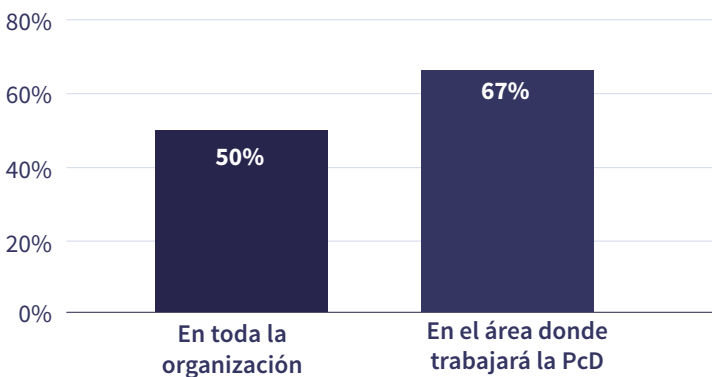
Se observan políticas que declaran “no discriminar”, y en la MIL se impulsa a que se especifique “no se discrimina por condición de discapacidad” o en su versión en positivo “somos inclusivos sin distinción de o discapacidad” En tal sentido, al preguntar a las empresas si tienen un código ético, documento de principios o similar en el que se incluya de manera explícita la no discriminación de las personas con discapacidad, un 66.7% responde afirmativamente luego de haber participado en la MIL.

EL RETO DE LAS PERSONAS Y LA CULTURA DE INCLUSIÓN

Los paradigmas y prejuicios son una de las barreras a las que se enfrentan las empresas más difíciles de vencer. Como país tenemos una deuda relevante con las PcD en temas de cultura de inclusión, por ello, en la MIL las sensibilizaciones son parte vital de la estrategia. No solo para los que lideran el tema, sino para que la organización esté abierta y tenga un entorno favorable a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Cuando las empresas inician su trayectoria en la MIL-TIL, pocas reportaban haber realizado sensibilizaciones en temas de inclusión en discapacidad. De hecho, la mayoría desconocían que la SENADIS ofrecía ese servicio de manera gratuita, a quienes lo solicitaran. A partir de la MIL se promueven espacios de cooperación: “Empresas-SENADIS”, que al día de hoy existen.

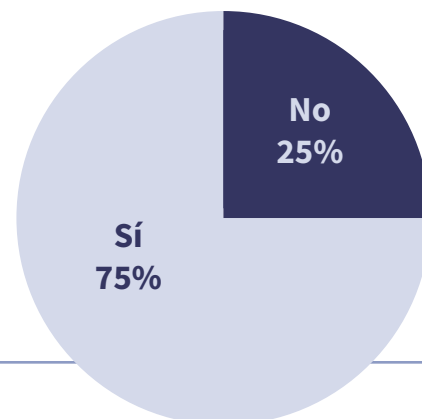


En tal sentido, para el momento de la aplicación de la encuesta, los datos obtenidos revelan que el 50% de las empresas realizan acciones de concientización y/o sensibilización interna sobre gestión de la diversidad, incluyendo contenidos sobre las personas con discapacidad. Esto sube a 67% al preguntar si se realizan acciones de sensibilización interna, específicamente en el área donde trabajará de forma directa el colaborador con discapacidad lo que muestra una disposición a generar un entorno favorable y a una visión holística de la integración. En este caso, una tercera parte de las empresas hace la sensibilización únicamente antes de que ingrese el nuevo colaborador con discapacidad y otra tercera parte adicionalmente a esa sensibilización hace otras acciones en el área.



Casi un 50% realiza de 1 a 3 acciones al año de sensibilización interna sobre gestión de la diversidad, incluyendo contenidos sobre las personas con discapacidad. Un 31.8% no está realizando ninguna acción y un 13.6% dice no saber u opta por no responder, lo cual parece indicar que hay una oportunidad para reforzar la importancia de incluir esto en las programaciones internas.

Una de las áreas claves para la creación de cultura de inclusión en las empresas es comunicaciones internas, en efecto, una sesión completa de la MIL, incluye un taller sobre ese tema, y se refleja en la encuesta que el 75% de las empresas incluyen actualmente en su estrategia y mensajes el tema de la inclusión y la discapacidad. Los canales de comunicación más usados son la intranet (incluyendo envío de correos), murales, tableros y el boletín interno. Otros canales menos tradicionales usados son los espacios de formación, reuniones internas o kick off anuales incluso, han implementado de manera creativa, adjuntar información en el comprobante de pago.



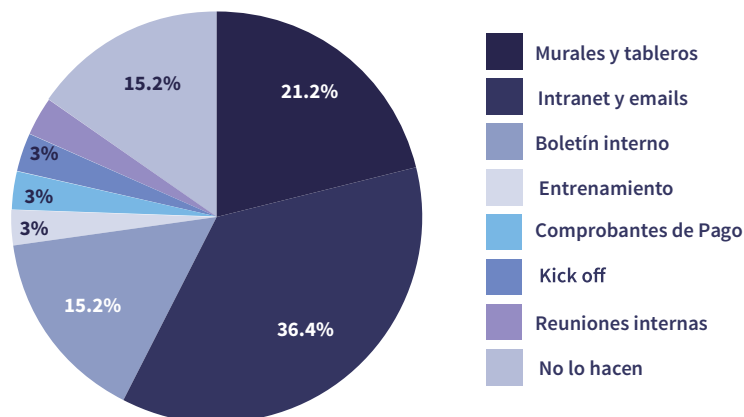
La frecuencia de envío de los mensajes sobre inclusión y discapacidad varían desde uno al mes con un 26.1% hasta una sola vez al año con un 8.7%.

El desafío en el tema comunicacional sería iniciar la medición de la efectividad e impacto de estas estrategias y acciones comunicacionales en el desarrollo de la cultura de inclusión.

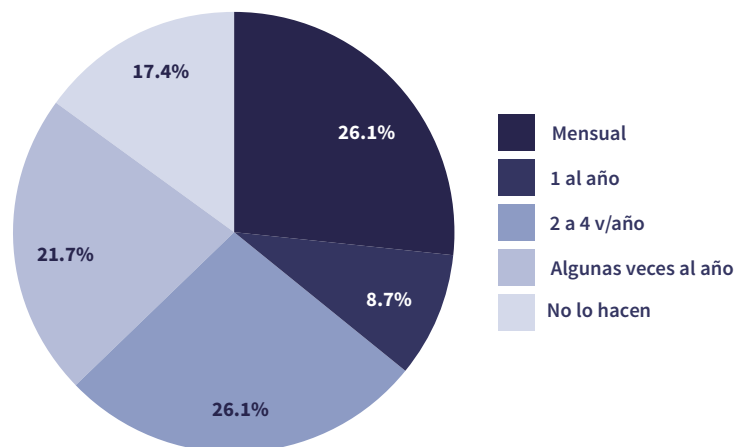
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

La accesibilidad universal presupone la estrategia de «diseño para todos» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. Tomando ese concepto se entiende que es responsabilidad de la sociedad en su conjunto y muy especialmente del sector público modificar el entorno, de modo que pueda ser utilizado en igualdad de condiciones por todos y cada uno de los ciudadanos. En este sentido también es imprescindible hacer extensiva esta responsabilidad al tejido empresarial, a la universidad y a la sociedad civil en general. Y por ello en la MIL se dedica espacio importante en este tema, incluso se realiza en vivo y en situ una gira diagnóstica con la SENADIS, evaluando las instalaciones de la empresa anfitriona de ese momento. Es allí cuando conocen, además, que la SENADIS ofrece esa evaluación de manera gratuita a aquellas organizaciones que lo solicitaran. Una vez más Sumarse promueve de manera efectiva la conexión de las empresas con instituciones que los apoyan en su plan de inclusión. En la encuesta más de la mitad de las empresas (58.3%) han evaluado sus niveles de accesibilidad con expertos (SENADIS, arquitectos, ingenieros), y un 66.7% de las misma han realizado ajustes específicos de estructura/ergonomía en los puestos de los trabajadores con discapacidad.

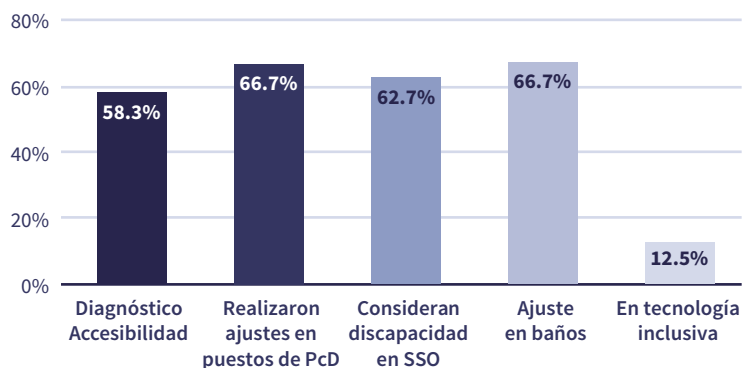
Canales de comunicación interna - cultura de inclusión



Frecuencia de la comunicación interna anual - cultura de inclusión

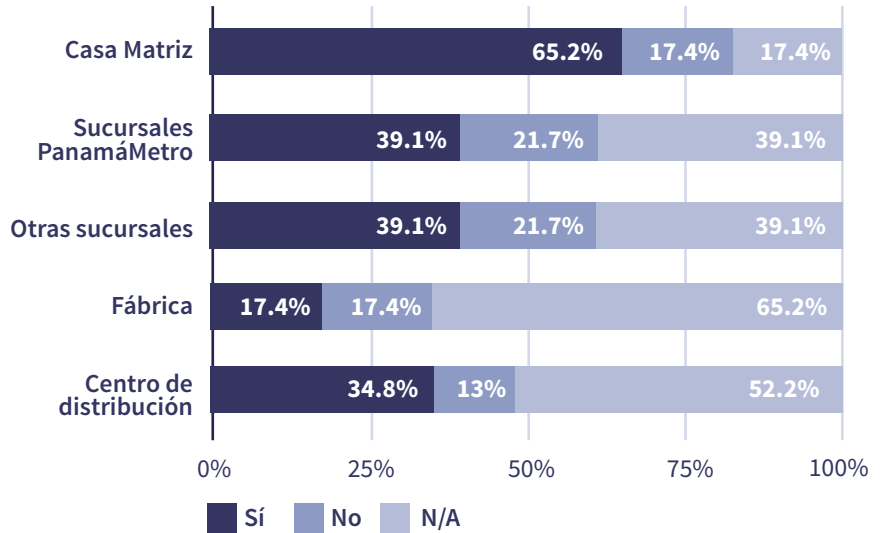


Accesibilidad universal...



Destaca la intervención en los baños del piso de los trabajadores con discapacidad como una de las más frecuentes (66.7%), mientras que los ajustes en tecnología inclusiva son los más retadores con apenas un 12.5% de las empresas que han realizado adaptaciones en los software, hardware y equipos para la inclusión de los trabajadores con discapacidad. En este aspecto queda la interrogante de si no se han realizado porque las PcD no lo requieren o si se han perdido oportunidades de contratación por no estar listos para discapacidades que requieran tecnología inclusiva, por ejemplo, la discapacidad visual. Finalmente, las empresas respondieron que el 62.5% tienen en cuenta las especificidades derivadas de la discapacidad al momento de aplicar a los sistemas de prevención de riesgos laborales. En cuanto a dónde se priorizan los ajustes necesarios de accesibilidad, la casa matriz es la principal y en aquellas empresas que aplican sucursales las intervenciones tanto en Panamá Metro como en el interior muestran que se han realizado ajustes, así como los centros de distribución. Las fábricas representan mayores retos por lo que solo un 50% de las empresas que tienen fábricas han realizado los ajustes necesarios de accesibilidad.

Se han realizado los ajustes necesarios de accesibilidad en...

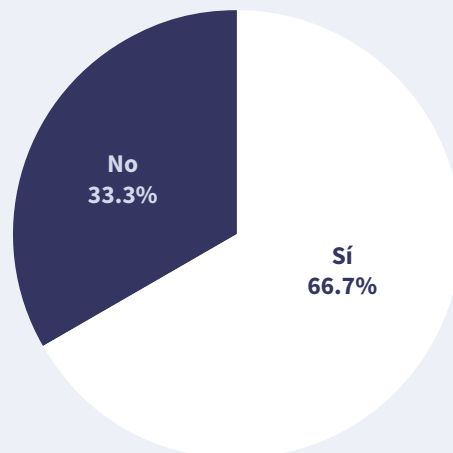


PROMOVIENDO ALIANZAS Y CONECTANDO POR LA INCLUSIÓN

Parte de los objetivos de la MIL es facilitar y conectar a las empresas en espacios de colaboración y sinergia. Por ello se incluyen a las instituciones y ONG relacionadas con discapacidad en el programa, bien sea como invitados especiales o generando espacios cortos de conversatorios e intercambio.

En tal sentido cuando se les pregunta a las empresas ¿Tienen alianza o incorporan ONG e instituciones que trabajan inclusión y la discapacidad en sus actividades de voluntariado y/o responsabilidad social? un 66.7% de las empresas expresa tener esas alianzas.

La SENADIS y Olimpiadas Especiales son de los que más mencionan, realizando al menos una acción en voluntariado y/o RSE directamente relacionadas con PcD al año.

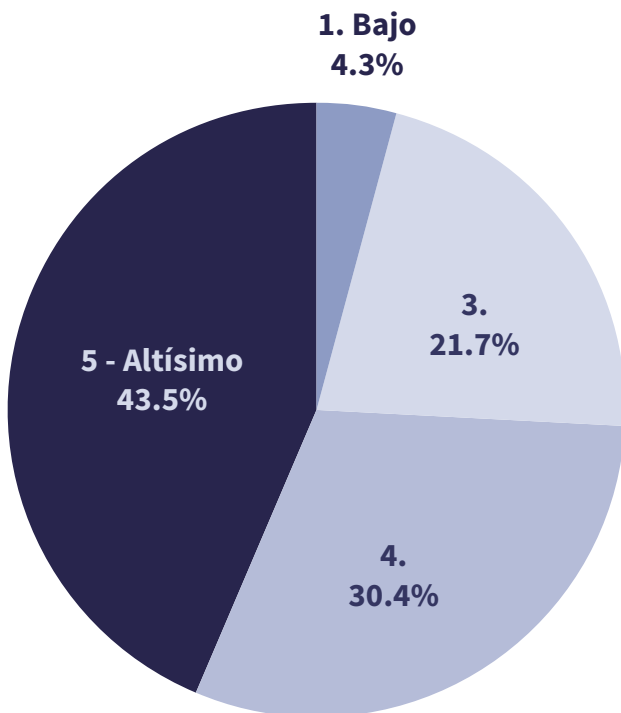
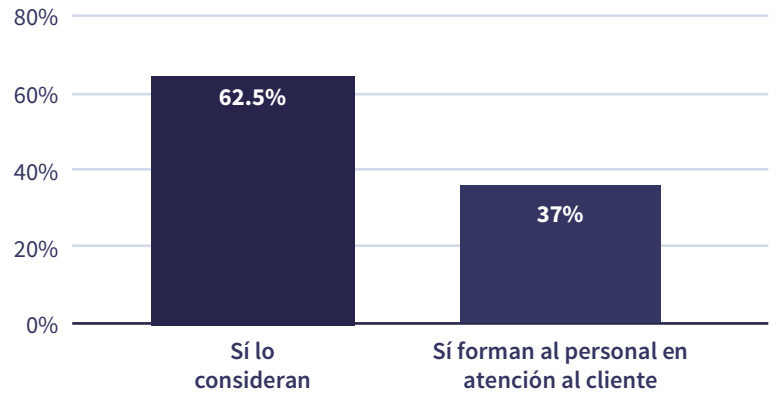


INCLUSIÓN COMO VALOR AGREGADO AL NEGOCIO

La inclusión de PcD no solo es positiva para la empresa y un derecho humano a promover, sino que da una mirada integral que se extiende a la familia de los colaboradores y a los clientes. Pocas veces se considera lo relevante de llevar la cultura de inclusión a los clientes finales, al realizar la encuesta el 62.5% de las empresas consideran los temas de inclusión en los procesos y procedimientos de atención y servicio a clientes y un 37% se ha ocupado de que el personal de atención al público haya recibido formación para atender adecuadamente a los clientes con discapacidad o a sus familiares acompañantes.

Destaca el caso de las empresas Caja de Ahorros, BAC y Copa Airlines, que dictaron en alianza con IPHE y SENADIS cursos de lenguaje de señas para colaboradores que atienden público y trabajan con compañeros con discapacidades auditivas. Así como, la adaptación del espacio virtual de Copa Airlines con tecnología inclusiva para las personas con discapacidad visual.

Consideran los temas de inclusión en los procesos y procedimientos de atención y servicio a clientes



LA IMPORTANCIA DEL COMPROMISO DIRECTIVO

Desarrollar un plan de inclusión conlleva el compromiso de inversiones en temas de accesibilidad universal, de formación y capacitación. Desde la MIL siempre se proponían alternativas y alianzas que optimizan la inversión, así como se promueven las acciones más factibles y tener metas en el corto y mediano plazo.

El compromiso directivo es un elemento diferencial para que las cosas sucedan a la hora de implementar acciones en beneficio de la inclusión. 73.9% de las empresas considera que el compromiso directivo para la inclusión de PcD de manera sostenible, en este momento en su organización es muy alto. Lo que resulta coherente con el valor entre 65% y 70% que vemos repetir en las otras secciones referidas a procesos y sistemas, comunicación y cultura y accesibilidad universal.

BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN

Si bien es cierto que uno de las aspiraciones del Estado es que todas las empresas incorporen a las PcD, es un camino que requiere superar más de un desafío. A lo largo de la MIL-TIL se han venido reportando diversas barreras que van desde la dificultad para encontrar perfiles profesionales de PcD hasta el impacto de las

familias de las PcD en el proceso de inclusión laboral. Con el interés de conocer cuáles son las barreras más comunes a las que se enfrentan en el proceso de cubrir vacantes para personas con discapacidad se solicita a las empresas valorar por nivel de impacto, en orden de menor impacto (1) a mayor impacto (5) las barreras más comunes a las que se enfrentan.

La tabla a continuación presenta los 5 temas principales desglosados en barreras más específicas:

TEMA	BARRERA ESPECÍFICA
Dificultad en acceder a perfiles calificados	No sé dónde buscar PcD
	Banco de datos de MITRADEL no tiene perfil profesional acorde
Perfiles	Perfil sobre calificado
	Perfil no calificado
	Perfil actitudinal no acorde
Familia de PcD	Familia de PcD
Accesibilidad Universal	Accesibilidad universal
	Dificultad de PcD para llegar al trabajo
	Turnos rotativos que me obligan a ajustar el puesto
Paradigmas y prejuicios individuales	Paradigmas del equipo que acoge a la PcD
	Paradigmas del supervisor que acoge a la PcD

Tabla 3. Barreras más comunes a los que se enfrentan las empresas en el proceso de inclusión de PcD (Fuente propia)

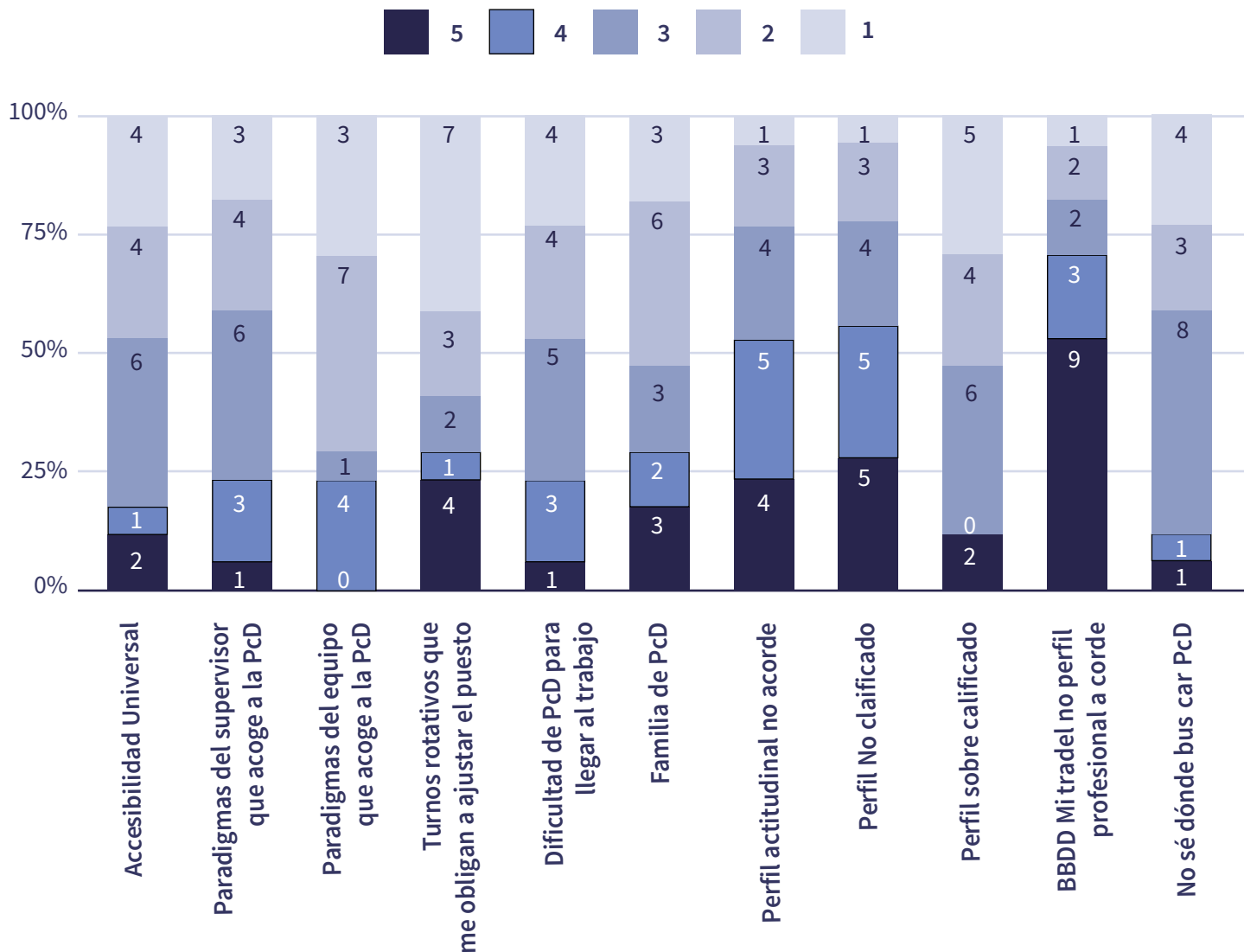
Las tres barreras con mayor presencia e impacto seleccionadas por las empresas se refieren a los perfiles. Más del 50% de las empresas opinan que el “perfil no calificado” y el “perfil actitudinal no acorde”, son los que tienen más impacto como barrera, y un 75% aproximadamente opina que la base de datos que ofrece MITRADEL no presenta alternativas de “perfiles profesionales acordes” en el proceso de cubrir vacantes con personas con discapacidad. A este hallazgo se le suman los resultados que relatamos en el capítulo “VII. Sumando para desarrollar los perfiles necesarios”, con lo cual se puede afirmar que aún se requiere reflexión y definición del diálogo y la incidencia

para el escalamiento del impacto en la cultura de inclusión de PcD.

Se ha contado con interlocuciones con otros sectores que han sido exitosas como se muestra en los espacios de colaboración “Empresas - SENADIS - MITRADEL”. Vale mencionar que aún, hay temas que no han avanzado a la velocidad esperada. El acercamiento con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, para las Mesas Interinstitucionales y la facilitación de la elaboración del programa de formación para la inserción al trabajo de las PcD busca precisamente potenciar la competitividad y empleabilidad con base en las necesidades del mercado/país.

A pesar de ello, las empresas continúan reportando que las necesidades del mercado empresarial en cuanto a competitividad del talento humano no coinciden con los perfiles disponibles entre las PcD y argumentan una escasez en el mercado laboral de personas con discapacidad con perfiles óptimos (profesionales u ocupacionales) para cubrir las ofertas de empleo.

Barreras a las que se enfrenta en el proceso de cubrir vacantes con PcD
de (1) menor impacto a (5) mayor impacto



X. HALLAZGOS, DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES

Las personas con discapacidad integran uno de los grupos con mayor riesgo de exclusión al momento de acceder a la educación, salud y a un empleo. A eso se suman los prejuicios sociales y la discriminación, la falta de accesibilidad y la invisibilidad en los medios de comunicación impactando directamente a la calidad de vida y un futuro digno para la persona con discapacidad. De hecho, fuera de centros especializados como el IPHE o el EVE, las personas con discapacidad tienen auténticas dificultades para acceder a un empleo de calidad. Por otro lado, familias sobreprotectoras complican más la inserción laboral de las personas con discapacidad de manera sostenible.

Ya en el 2005 la Organización Panamericana de la Salud menciona en términos generales, entre las barreras principales que tienen las personas con discapacidad para optar por un empleo:

Accesibilidad Universal: los ambientes de trabajo inaccesibles, transporte no adaptados, rigidez en los horarios de trabajo, en las actividades y tareas designadas.

Educación para el trabajo: falta de programas educativos y de entrenamiento suficientes, falta de un programa agresivo de colocación.

Generación de cultura de inclusión: barreras culturales y actitudinales (el prejuicio, desconfianza y desconocimiento por parte de los empleadores acerca de las potencialidades de las personas con discapacidad al momento de contratar), falta de sensibilización social y la falta de concienciación de empleadores. Desconocimiento de leyes sobre empleo y falta de cumplimiento de las leyes existentes.



Catorce años después, las barreras parecieran ser las mismas y muchos de los obstáculos a que se enfrentan las personas con discapacidad son evitables. La OMS (2011) en su Informe Mundial sobre la Discapacidad realizado junto al Banco Mundial enfatiza en la importancia de crear entornos favorables y trabajar en la accesibilidad eliminando los obstáculos en los espacios públicos, transporte, información y comunicación de manera que sea posible que las personas con discapacidad participen en la educación, empleo y vida social, reduciendo así su aislamiento y dependencia. En todos los dominios, los requisitos fundamentales para abordar la accesibilidad y reducir las actitudes negativas son las normas de acceso y la cooperación entre los sectores público y privado.

Por otra parte, la dinámica del mundo empresarial ha experimentado durante los últimos años sucesivas transformaciones motivadas por la necesidad de adaptarse a nuevos retos y a complejos desafíos, algunas de ellas responden a políticas de Estado que impactan a las empresas, otras tienen que ver con cambios tecnológicos y organizativos; también se hacen cada vez más notorias las transformaciones impulsadas por los requerimientos específicos en cuanto a competencias y perfiles profesionales demandados, así como a una creciente conciencia ética-social y reputacional; razones todas que se suman a las exigencias de inserción laboral de PcD, lo que invita al desarrollo de intervenciones eficaces e innovadoras.

Integrando a las personas con discapacidad en las plantillas de las empresas, se promueve la tan necesaria cultura de diversidad e inserción laboral, ayudando de esta manera, a favorecer la autonomía y la completa integración social de este grupo, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y su independencia económica, vital para el desarrollo de cualquier persona.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo en el mundo se estima que el costo económico de la exclusión de las personas con discapacidad en términos de pérdida de PIB es del tres al siete por ciento y al menos 785 millones de personas con discapacidad están en edad de trabajar (15 – 59 años) lo que constituye una fuerza laboral importante (Revista Pauta, 2016).

De manera específica para el sector privado, la OMS (2011) recomienda:

“Facilitar el empleo para las personas con discapacidad, asegurando que la contratación sea equitativa, que se ofrezcan adaptaciones razonables y que los empleados que resulten con una discapacidad en el desempeño de su trabajo cuenten con apoyo para reintegrarse al mundo laboral.

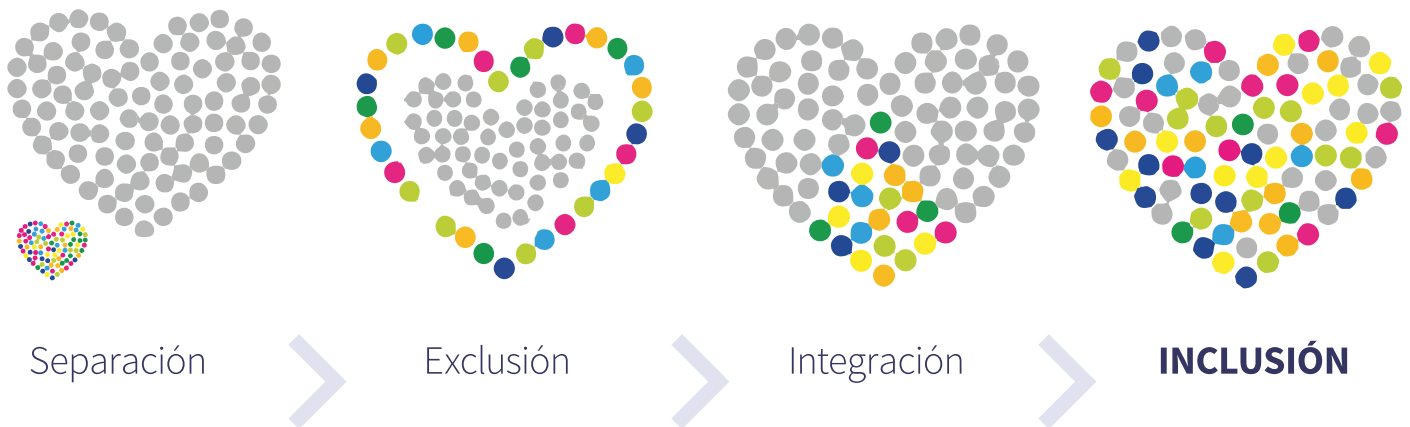
Eliminar los obstáculos al acceso a la microfinanciación, de modo que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus propios negocios.

Desarrollar una serie de servicios de calidad que apoyen a las personas con discapacidad y sus familias en diferentes etapas de su ciclo vital.

Asegurar que los proyectos de construcción, como espacios públicos, oficinas y viviendas, incluyan un acceso adecuado para las personas con discapacidad.

Asegurar que los productos, sistemas y servicios de la tecnología de la información y comunicación sean accesibles para las personas con discapacidad.”

Hoy en día la inclusión de personas con discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos. Las personas están en una situación discapacitantes por la sociedad, no solo por sus cuerpos. Estos obstáculos se pueden superar si los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales, las personas con discapacidad y sus familias trabajan de manera coordinada y sinérgica. El enfoque debe ser multisectorial.



Sumarse ha sido constante en su participación y aporte al sector empresarial para la inclusión de PcD. Las experiencias y aprendizajes orientan a nuevas acciones, enfocadas en incidir de manera más profunda y a largo plazo en la alineación estratégica entre las instituciones del Estado para impulsar cambios permanentes.

La MIL y la TIL siguen siendo elementos necesarios para sensibilizar y capacitar a las empresas. Este es uno de los aportes esenciales de Sumarse y los resultados muestran que, gracias a esas formaciones, el 70% de las empresas han incorporado aspectos de la metodología integral para la cultura de inclusión, han iniciado la ruta, están formalizando procesos, comunicando e incluyendo.

Las experiencias que inician espacios de prácticas laborales para las PcD han mostrado ser positivas. El rol como sensibilizador de las empresas y formador estratégico debe continuar, ya que cada día nuevas empresas alcanzan el nivel de madurez suficiente para aportar proactivamente a la inclusión laboral de las PcD.

Finalmente, la necesidad recurrente por perfiles adecuados a la demanda del mercado está directamente vinculado a temas de educación y formación para el trabajo. Explorar alternativas como el teletrabajo y el uso de tecnologías para desarrollar a las PcD pueden ser nuevas rutas lideradas en alianzas público privadas para buscar programas de mayor impacto. Así como fortalecer las plataformas de bases de datos de PcD para el acceso efectivo por parte del sector empresarial

ANEXOS

Matriz de indicadores para gestionar Plan de Inclusión

RESUMEN INDICADORES ASPECTOS CLAVES INCLUSIÓN LABORAL			
Nombre de la Empresa			
Número total de colaboradores			
Persona que llenó el formulario			
ASPECTOS OBLIGATORIOS			
1. Compromiso Directivo: Política Inclusión y Diversidad			
Redacción	Si		
Presentación a Dirección	Seleccionar		
Aprobación de Dirección	Seleccionar		
Firma de la política	Seleccionar		
Comunicación interna	Seleccionar	No. de colaboradores	
Comunicación externa	No		
2. Acceso Universal: Plan			
Diagnóstico de casa matriz	Seleccionar		
Diagnóstico de sucursales	Seleccionar		
Plan de implementación	Seleccionar	Monto de inversión estimada	
Fecha estimada de implementación 100%			
Porcentaje de Avance			
3. Estrategia de comunicación			
Diseño de Estrategia	Seleccionar		
Integración de las áreas responsables	Seleccionar		
Presentación y aprobación de dirección	Seleccionar		
Plan de implementación	Seleccionar	Monto de inversión estimada	
Fecha estimada de implementación 100%			
Porcentaje de Avance			
4. Reclutamiento y selección de personal			
Diseño Plan y procedimiento	Seleccionar		
Integración de las áreas responsables	Seleccionar	Número actuales de PcD	
Plan de implementación	Seleccionar	Número de PcD entrevistados	
Fecha estimada de implementación 100%		Número de HV viables	
Porcentaje de Avance		Número de PcD contratados	
5. Aspecto electivo			
Diseño Plan y procedimiento	Seleccionar		
Integración de las áreas responsables	Seleccionar		
Plan de implementación	Seleccionar	Monto de inversión estimada	
Fecha estimada de implementación 100%			
Porcentaje de Avance			
6. FERIA LABORAL SEMANA RSE			
Número de PcD entrevistados			
Número de PcD Potenciales			



BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional de Panamá. (2016). Ley 42 del 27 de agosto de 1999, modificada por la Ley 15 del 31 de mayo del 2016. Panamá. Recuperado de: https://www.asamblea.gob.pa/APPS/LEGISPAN/PDF_NORMAS/2010/2016/2016_625_0251.pdf

García, J. (2010). **Sin Barreras.** Retrieved from Blogs de la Nueva España Digital. Recuperado de: <https://blogs.lne.es/jesusgarcia/2010/02/15/accesibilidad-desapercibida/>

Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH). (s.f.). Recuperado de <http://www.inadeh.edu.pa/acerca>

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). (s.f.). Recuperado de <https://www.mitradel.gob.pa/objetivos/>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial de la Discapacidad. Recuperado de: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1

Organización Mundial de la Salud. (2014). Plan de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021. Recuperado de: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB134/B134_16-sp.pdf?ua=1

Organización Panamericana de la Salud y Ministerio de Salud. (2005). La discapacidad en Panamá: Situación y Perspectivas. Recuperado de: https://www.paho.org/pan/index.php?option=com_docman&view=download&alias=22-la-discapacidad-en-panama-situacion-actual-y-perspectivas&category_slug=publications&Itemid=224

Revista Pauta. (11/11/2016). La Inclusión laboral de personas con discapacidad otro desafío empresarial. Recuperado de: <http://revistapauta.com/sostenibilidad/643>

Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS). (Octubre, 2006). Estudio sobre la prevalencia y caracterización de la Discapacidad en la República de Panamá. Panamá. Recuperado de: <http://www.senadis.gob.pa/documentos/vitacora/informe-pendis.pdf>

Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS). (2016). Resolución No 108-2016 “Por la cual se reafirma e insta al uso del término personas con discapacidad, contenido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y la Ley No 25 de 10 de julio de 2007, para dirigirse, identificar o hacer mención de las personas con discapacidad”. Panamá. Recuperado de: <http://www.senadis.gob.pa/documentos/vitacora/Gaceta-oficial-28081-A-Terminos-correctos-en-Discapacidad.pdf>

Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS). (s.f.). Recuperado de http://www.senadis.gob.pa/quienes_somos.html

Sumarse. (2013). Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Panamá. Recuperado de: <http://www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2013/12/Gu%C3%ADa-para-la-Inclusi%C3%B3n-Laboral-de-Personas-con-Discapacidad-2013-nueva-versi%C3%B3n.pdf>

Sumarse. (2015). Guía de buenas prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Panamá. Recuperado de: http://www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2015/09/SUMARSE_-_Gu%C3%ADa-de-Buenas-Pr%C3%A1cticas-de-Inclusi%C3%B3n-2015.pdf



ÍNDICE DE TABLAS E INFOGRAFÍAS

Tabla 1. Destacados del Informe PENDIS.

Infografía 1: Un close up a los elementos metodológicos de la MIL

Tabla 2: Hitos en alianza que van haciendo la diferencia.

Infografía 2: Hitos, gestión y transferencia de conocimiento en la ruta por la inclusión laboral de PcD

Tabla 3. Barreras más comunes a los que se enfrentan las empresas en el proceso de inclusión de PcD

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

10 AÑOS DE HISTORIAS SUMANDO A LA
CULTURA DE INCLUSIÓN

Sumarse

©Sumarse, 2019

Autor: Sumarse

Diseño y maquetación: TON!C

Edición: Octubre 2019

Panamá



Pacto Global
Red Panamá



INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

10 AÑOS DE HISTORIAS SUMANDO A LA
CULTURA DE INCLUSIÓN



Pacto Global
Red Panamá

