**Observación sobre el artículo 27. Trabajo y Empleo.**

Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad

Bogotá, 12 de marzo de 2021

**Este documento ha sido elaborado por las siguientes entidades:**

* Coordinadora Nacional de Organizaciones de Limitados Visuales. ***CONALIVI***
* Asociación Colombiana de Sordociegos. ***SURCOE***
* Organización Nacional de Personas con discapacidad Psicosocial. ***Fundamental Colombia***
* Federación Nacional de Sordos de Colombia. ***FENASCOL***
* Federación Colombiana de Organizaciones de Personas con discapacidad Física. ***FECODIF***
* Asociación de Padres de Familia de Personas con discapacidad Intelectual. **ASDOWN Colombia**
* Programa Empresarial de promoción laboral de Personas con discapacidad ***“Pacto de Productividad”***

**Las Organizaciones aliadas que suscriben este documento presentan las siguientes Consideraciones:**

* El trabajo decente, como programa de la **Organización Internacional del Trabajo OIT,** sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

A través de este programa la OIT busca mejorar la situación de las Personas con discapacidad, que se encuentran especialmente en desventaja a la hora de ingresar en la fuerza de trabajo y de encontrar un trabajo decente.

* **Pacto Global** es una iniciativa de Naciones Unidas que promueve el compromiso del sector privado, sector público u sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con 10 principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas, Derechos Humanos, Estándares laborales, Medio ambiente y Lucha por la corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles ODS.

***“****Pacto Global se considera un marco de acción que facilita la legitimación social de los negocios y los mercados. Aquellas organizaciones que se adhieren al Pacto Global comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, y que fomenta sociedades más prósperas”.*

Específicamente el principio 6 de Pacto Global, trata sobre la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación, buscando que toda empresa adherida a esta iniciativa deba reportar sus avances en esta materia.

* La **Red Mundial de Empresas y Discapacidad** es una iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo OIT dirigida por empleadores que trabaja para promover la inclusión de Personas con discapacidad en los lugares de trabajo de todo el mundo. Incluyen empresas multinacionales, empresas nacionales y redes de Personas con discapacidad y organizaciones internacionales sin fines de lucro y de Personas con discapacidad. A través de su trabajo, sus miembros demuestran los claros beneficios comerciales de emplear a Personas con discapacidad y destacan las valiosas contribuciones que aportan a los lugares de trabajo de todo tipo.
* La **Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas RIEI** es una iniciativa de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS. Esta red es un espacio de intercambio de experiencias y de reflexión para empresas, iniciativas y plataformas que operan en Iberoamérica y que estén comprometidas con las Personas con discapacidad y su inclusión laboral
* **El Modelo Territorial de inclusión laboral de Personas con discapacidad “Pacto de Productividad”** fue construido de forma participativa en Colombia entre los años 2009 y 2014 por los principales actores sociales que intervienen en el ecosistema de empleo de esta población: Organizaciones de Personas con discapacidad, Instituciones prestadoras de servicios, Centros de formación para el trabajo, Agencias de empleo, Empresas, Gremios empresariales y Autoridades locales. Este Modelo está basado en la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad de Naciones Unidas. El Modelo es una hoja de ruta que establece el rol de los diferentes actores sociales y promueve el trabajo articulado y complementario entre ellos.

A la luz de este Modelo se ha dado transferencia de conocimiento a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE, al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, a la Agencia de Reincorporación y Normalización ARN, a la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa DCRI, entre otros, con el fin de que estas entidades apropien el Modelo y ajustes sus procesos, procedimientos y prácticas para garantizar servicios acordes a las necesidades de las Personas con discapacidad y las empresas colombianas.

Adicional, el Programa Pacto de Productividad, iniciativa público-privada que lideró la construcción de este Modelo para el país, ha cualificado técnicamente a los profesionales de 53 entidades prestadoras de servicios, 44 Centros de formación para el trabajo, 213 agencias de empleo y 220 empresas. Este Modelo tiene como protagonistas a las Personas con discapacidad y a las empresas, donde las Personas con discapacidad tienen derecho a formarse de acuerdo con sus intereses y proyecto de vida, y las empresas requieren asesoría y acompañamiento para la implementación de ajustes razonables en los diferentes subprocesos de talento humano.

El Programa Pacto de Productividad hace parte de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas RIEI que a su vez es parte de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT.

El Programa Pacto de Productividad fue reconocido como buena práctica en el año 2019 en el Informe Regional sobre la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina bajo el enfoque de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, elaborado por Red Latinoamericana de Organizaciones no Gubernamentales de Personas con discapacidad y sus Familias (RIADIS), el cual contó con la colaboración de las siguiente entidades: Asociación Danesa de Personas con discapacidad (ADD), My Right – Bolivia, Light for the World International, Humanity & Inclusion – países andinos (HI), CBM Oficina Regional para América Latina y El Caribe, Grupo Lectura Fácil de México, Federación Mundial de Sordociegos (WFDB) y Fundación Paso a Paso – México.

El Programa Pacto de Productividad desde el año 2020, viene implementando una réplica de su Modelo en la ciudad de Santiago de Chile que busca contribuir en la cualificación técnica de los actores sociales tanto públicos como privados, así como concertar estrategias de trabajo articulado y complementario.

Así mismo viene implementando procesos de cualificación técnica sobre inclusión laboral a líderes con discapacidad tanto en Colombia como en Honduras, Bolivia, Nicaragua y Santiago de Chile.

El Programa Pacto de Productividad fue ganador del premio Zero Project 2021 en la categoría de "Práctica Innovadora de la sociedad civil" por el desarrollo del "Modelo Territorial de Inclusión Laboral para Personas con discapacidad".

* La inclusión laboral implica la transformación de la cultura de la sociedad en general y de la cultura empresarial en particular, en donde todos los entornos empresariales den cabida a las diferentes necesidades de las personas, así como el compromiso de eliminar los obstáculos que impiden esa posibilidad.

Por lo que se hace necesario un trabajo intencionado con el sector empresarial para desmitificar que la Persona con discapacidad no está enferma o es “carente de”, y por tanto debe pasar “necesariamente” por servicios de salud y rehabilitación.

Continuar abordando la inclusión laboral, desde el enfoque médico - rehabilitador, impacta directamente en las decisiones que toman las entidades públicas y las empresas, dado que principalmente desconocen: (i) las reales características y potencialidades de las Personas con discapacidad, y (ii) todo lo que implican los procesos de inclusión laboral de estas poblaciones.

**Las Organizaciones aliadas que suscriben este documento, presentan las siguientes Recomendaciones; las cuales serán presentadas de acuerdo con los diferentes literales del artículo 27:**

1. **Los Estados Partes reconocen el derecho de las Personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las Personas con discapacidad.**

**Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:**

1. **Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;**

**Recomendaciones:**

* Los Gobiernos deben promover dentro del sector empresarial la adhesión a la iniciativa Pacto Global con el fin de promover el compromiso de alinear sus estrategias y operaciones con sus 10 principios, en especial el principio 6 sobre abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación, buscando que toda empresa adherida a esta iniciativa deba reportar sus avances en materia de inclusión laboral de Personas con discapacidad.
* Los Gobiernos deben establecer una adecuada pedagogía de la inclusión laboral que lleve a las entidades públicas y al sector empresarial, no solo a generar vacantes para Personas con discapacidad con el fin de cumplir con leyes de cuotas, obtener beneficios tributarios o ganar licitaciones de gobierno, sino a establecer políticas de inclusión y diversidad que impacten la cultura organizacional y se alineen las acciones que se implementan en pro de la inclusión laboral.
* Los Gobiernos deben promover que se aborde la inclusión laboral de las Personas con discapacidad como un Derecho y no como una opción, donde se privilegie todos los tipos de discapacidad y se eliminen las diferentes formas de discriminación del Derecho a trabajo.
* Los Gobiernos deben educar a los empleadores acerca de que no existen cargos específicos por tipo de discapacidad; que las Personas con discapacidad deben ser valoradas desde sus competencias, y deben contar con un plan de carrera dentro de la organización.
* Los Gobiernos deben capacitar a los funcionarios públicos de las entidades de formación para el trabajo y de intermediación laboral para que puedan ofrecer servicios accesibles a la población sin que sea necesario diseñar rutas “especiales” para personas “especiales”.
* Los Gobiernos deben garantizar que el proceso de expedición de los certificados de discapacidad sea sencillo y oportuno, y no se constituya en una barrera para el acceso al trabajo.
1. **Proteger los derechos de las Personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;**

**Recomendaciones:**

* Con el ánimo de garantizar la igualdad de oportunidades para las Personas con discapacidad, los Gobiernos deben formar a los equipos de gestión humana de las empresas sobre la flexibilización de perfiles, la eliminación de requisitos formales y la implementación de procesos de selección por competencias.
* Los Gobiernos deben introducir medidas concretas para aumentar los niveles de formación académica y formación para el trabajo de las mujeres con discapacidad, esto con el fin de promover y aumentar las posibilidades de llegada al mercado laboral.
* Los Gobiernos y las entidades competentes, deben garantizar programas de capacitación a las empresas para que estas implementen ajustes razonables y sistemas de apoyo para el acceso a la información y a la comunicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
1. **Asegurar que las Personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;**

**Recomendación:**

Los Gobiernos y las entidades competentes, deben promover dentro del sector sindical capacitación en relación con las Personas con discapacidad y sus derechos laborales. Esto con el fin de que los Sindicatos implementen ajustes razonables y sistemas de apoyo para informar a la población sobre la filosofía sindical y sus reivindicaciones.

1. **Permitir que las Personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación** **técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;**

**Recomendaciones:**

* Los Gobiernos deben garantizar el acceso equitativo de todas las personas independientemente del tipo de discapacidad a los servicios educativos, de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional, dada la interconexión existente entre los derechos al trabajo, la educación y la accesibilidad.
* Los Gobiernos deben capacitar a los funcionarios públicos de las entidades de formación para el trabajo y de intermediación laboral para que puedan ofrecer servicios accesibles a la población.

Esto contribuirá a mejorar los procesos de formación técnica y tecnológica de las Personas con discapacidad con el fin de que se cuente con el talento humano requerido en el sector empresarial.

1. **Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las Personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;**

**Recomendaciones:**

* Los Gobiernos deben implementar procesos de orientación socio ocupacional desde los niveles escolares que le permitan a las Personas con discapacidad obtener suficiente información frente al mercado laboral y así lograr que hagan elecciones informadas sobre su futuro laboral y profesional.
* Los Gobiernos deben capacitar a los funcionarios públicos de las entidades de formación para el trabajo y de intermediación laboral para que implementen estrategias de divulgación sobre sus servicios en medios y formatos accesibles.
* Los Gobiernos deben implementar procesos de cualificación y certificación de las entidades que prestan servicios de asesoría a las empresas con el fin de que estas cumplan unos estándares mínimos de calidad, que puedan monitorearse en cada país.
1. **Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;**

**Recomendaciones:**

* Los Gobiernos deben garantizar que en todos los programas de fomento al emprendimiento las Personas con discapacidad accedan, con ajustes razonables y sistemas de apoyo, a las etapas de capacitación, generación de planes de negocio, implementación de estas iniciativas, entre otros.
* Los programas de fomento al emprendimiento deben analizar, previo a la estructuración de cada iniciativa, las condiciones específicas del entorno económico y social de las Personas con discapacidad, buscando que estas respondan a su proyecto de vida y sean sostenibles en el tiempo.
* Los Gobiernos por medio de acceso a líneas de crédito e incentivos financieros, procesos de formación, asesoría y seguimiento continuo, facilitarán la creación y mantenimiento de empresas lideradas por Personas con discapacidad.
* Los Gobiernos prestarán especial atención para que no se explote económicamente la imagen de las Personas con discapacidad que, en muchos casos, son utilizadas en las etiquetas de los productos o en las campañas publicitarias.
1. **Emplear a Personas con discapacidad en el sector público;**

**Recomendaciones:**

* Los Gobiernos deben implementar sistemas de seguimiento y monitoreo sobre la forma en la que se vienen cumpliendo las leyes de cuotas en los países para evitar el reporte de personas con enfermedad profesional o restricciones médicas.
* Los Gobiernos deben hacer seguimiento a los ajustes razonables y sistemas de apoyo implementados en las estructuras estatales para la vinculación al empleo público de las Personas con discapacidad, y determinar plazos de cumplimiento de los ajustes faltantes.
* Las entidades responsables del empleo público deben establecer planes de capacitación y asesoría adecuada y necesaria para las empresas con el fin de prepararlas sobre enfoques y políticas de inclusión y diversidad que deben servir de marco para las acciones que se implementen en esta materia.
* Las entidades responsables del empleo público deben incluir procesos de capacitación sostenibles y permanentes para los funcionarios de las áreas de talento humano de las empresas públicas, para que implementen los ajustes razonables y sistemas de apoyo en los subprocesos de gestión del talento humano, desde la convocatoria misma. Esto a su vez en los concursos de mérito del empleo público.
* Los Gobiernos deben implementar acciones que permitan el equilibrio en la contratación de Personas con diferentes tipos de discapacidad, haciendo público los porcentajes de contratación por tipo de discapacidad. Esto con el fin de implementar acciones positivas que contribuyan a una mayor contratación de las poblaciones más excluidas.
* Los Gobiernos deben implementar acciones que permitan la equidad de género en la contratación de Personas con discapacidad.
1. **Promover el empleo de Personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;**

**Recomendaciones:**

* Los Gobiernos deben garantizar programas de asesoría especializada que generen capacidad instalada en las empresas para la implementación de los ajustes razonables y sistemas de apoyo en los subprocesos de gestión del talento.
* Los Gobiernos deben diseñar e implementar un proceso de acceso a los beneficios tributarios por parte de las empresas que sea ágil y sencillo y que realmente incentive la contratación de las Personas con discapacidad.
* Los Gobiernos deben implementar acciones que permitan el equilibrio en la contratación de Personas con diferentes tipos de discapacidad.
* Los Gobiernos deben implementar acciones que permitan la equidad de género en la contratación de Personas con discapacidad.
* Los Gobiernos deben ajustar la legislación en relación con el despido de las Personas con discapacidad para que esta se pueda realizar por las justas causas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo de cada país.
* Los Gobiernos deben establecer parámetros técnicos verificables para la implementación de sellos de inclusión de buenas prácticas de inclusión laboral e incluir la variable de discapacidad en los diferentes sellos o reconocimientos empresariales que se promuevan.
* Los Gobiernos deben establecer medidas de monitoreo en las empresas que reciben beneficios tributarios con el fin de constatar que parte de estos recursos están facilitando la implementación de los ajustes razonables y sistemas de apoyo, la eliminación de todas las formas de discriminación y el bienestar de los trabajadores contratados.
1. **Velar por que se realicen ajustes razonables para las Personas con discapacidad en el lugar de trabajo;**

**Recomendaciones:**

* Los Gobiernos deben garantizar servicios de capacitación y asesoría adecuada y necesaria a las empresas con el fin de que estos ajustes razonables y sistemas de apoyo se implementen durante toda la ruta de gestión humana de la empresa (selección, contratación, inducción, capacitación, evaluación de desempeño, plan de carrera, ascensos y despido)
* Los Gobiernos deben garantizar sistemas de monitoreo sobre la implementación de ajustes razonables y sistemas de apoyo con el fin de que estos respondan a las necesidades particulares de las Personas con discapacidad contratadas, evitando así la implementación de ajustes genéricos que no necesariamente cumplen su fin. Esto en especial en las empresas que reciben beneficios tributarios por la contratación de Personas con discapacidad.
* Los Gobiernos deben proveer que los ajustes razonables y sistemas de apoyo se garanticen en las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo.
1. **Promover la adquisición por las Personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;**

**Recomendaciones:**

* Los Gobiernos deben implementar programas enfocados en la formación de las Personas con discapacidad y su vinculación en etapa práctica al sector empresarial como una forma válida para certificar experiencia laboral y como una estrategia para que las empresas conozcan y valoren la productividad de esta población.
* Los Gobiernos deben implementar procesos de formación para el trabajo basados en competencias laborales y fortalecimiento de habilidades socioemocionales.
1. **Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a Personas con discapacidad.**

**Recomendaciones:**

Los Gobiernos deben capacitar a las Aseguradoras de Riesgos Laborales frente a la inclusión laboral de las Personas con discapacidad con el fin de que estas valoren a las personas desde sus competencias y no desde sus restricciones o carga económica para las empresas.

1. **Los Estados Partes asegurarán que las Personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.**

**Recomendaciones:**

Los Gobiernos deben analizar las características en las que vienen funcionando los talleres protegidos con el fin de evitar la explotación de las Personas con discapacidad, que en su mayoría tienen discapacidad intelectual, psicosocial, sordoceguera o múltiple.

Los Gobiernos deben garantizar el trabajo formal en ambientes laborales inclusivos y no permitir que se opte por este tipo de prácticas.