

Principales Retos y Mejores Prácticas – Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad.

El Estado panameño, mediante la Ley 25 de 2007, aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y su Protocolo Facultativo, que tienen como propósito asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; y en cuanto al derecho al trabajo y el empleo, establecen que queda prohibida la discriminación por motivos de discapacidad.

Establece además, la protección a condiciones de trabajo justas y favorables, sobre todo en igualdad de condiciones y de remuneración de trabajo de forma equitativa, porque garantizan que una persona con discapacidad puede mejorar su calidad de vida.

Indistintamente, se habla de la continuidad en el empleo y las condiciones de trabajo seguras y saludables, la formación en el empleo, y la participación en organizaciones sindicales o la incorporación y participación en cualquier organización, igual que sus pares.

Por ninguna razón, una persona con discapacidad puede ser acosada por razón de discapacidad y tratada de manera menos favorable que otra persona sin discapacidad; en estos casos, son actos discriminatorios.

En Panamá, la Ley 42 de 1999 y algunos artículos modificados por la ley 15 de 2016, que establecen la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, reconocen el derecho a optar por un empleo productivo y remunerado en igualdad de condiciones; y que el Estado facilitará, los recursos técnicos y logísticos a efectos de asegurar su independencia.

La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, es el medio para lograr el cumplimiento del derecho al trabajo, en entornos abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Igualmente, el trato digno reconociendo la valía de un trabajador, asegura una salud mental acorde, para que la persona pueda desarrollar sus capacidades, trabajar de forma productiva y contribuir al desarrollo personal, familiar y comunitario.

En los países del mundo y en Panamá no es la excepción, se reconoce que una oportunidad de empleo dada a una persona con discapacidad, ha demostrado el enorme potencial que tienen; así como, la oportunidad dejada de aprovechar, porque aportan a la economía nacional, su contratación conlleva un recorte en los gastos por prestaciones por discapacidad, y pueden reducir su pobreza, al mejorar su calidad de vida.

Esto demuestra, que es imprescindible trabajar para eliminar las barreas que impidan que muchas personas con discapacidad puedan participar en la economía y la sociedad; y que sus puestos de trabajo se adapten a sus competencias, intereses y aptitudes. Si esto es así, se podrá desacreditar el mito de que las personas con discapacidad no son productivas; muy por el contrario, han dejado por sentado su capacidad de trabajo.

De acuerdo con la OIT, aproximadamente el 80% de las personas con discapacidad están en edad para trabajar, y es evidente que el déficit de trabajo decente afecta más a las personas con discapacidad, que al resto de la población sin discapacidad y se les hace muy difícil encontrar un trabajo digno, incluso teniendo una formación, lo que acarrea frustración y merma sus aspiraciones.

Muchos pueden hasta vivir desalentados ante las barreras discriminatorias, muchos abandonan las búsquedas de manera precipitada y se limitan a vivir de subsidios de discapacidad, limitándose al mal vivir de un trabajo de poco valor añadido en la economía informal.

También nos encontramos, con una población con discapacidad que carece de empleo, ante algunos elementos discriminatorios para acceder al trabajo efectivo:

* Se subestima la capacidad productiva, la calidad y la competitividad de la mano de obra, que debido a las limitadas posibilidades formativas, es baja.
* La inaccesibilidad de los lugares de trabajo, donde no se garantiza la equiparación de oportunidades.
* La falta de transporte accesible.
* La escasa protección legal laboral.
* Empleadores que se resisten a actualizar las áreas de capacitación, ante las demandas del mercado, desatendiendo la diversidad.
* Persisten restricciones en el sistema educativo que generan exclusión, dependencia y limitaciones laborales.
* Ajustes razonables incompletos.
* No se reconoce la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, a la hora de hacerse beneficiarios de los seguros privados de salud y vida.
* Se desconocen los derechos de las personas con discapacidad.

Bengt Lindqvist, ex Relator Especial por los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2002), indicó que “la discapacidad produce pobreza y las condiciones de pobreza aumentan el riesgo de adquirir una discapacidad”; por tanto, es imprescindible romper el binomio discapacidad y pobreza, que tanto afecta a los países en vías de desarrollo: las personas con pocos ingresos, sin trabajo o con poca formación académica tienen mayor riesgo de discapacidad.

De acuerdo con la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (PENDIS) 2006, las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades a la educación; por tanto, menos oportunidades a un trabajo digno.

El porcentaje de desocupación encontrado en la población con discapacidad, específicamente el 64% en las mujeres que residen en la áreas rurales e indígenas de Panamá, se relaciona con la ausencia de procesos de formación profesional, sumado a una deficiente vigilancia epidemiológica de los factores de riesgos y riesgos laborales.

Ante esta situación, Panamá cuenta con el Proyecto Fami-Empresas, que otorga un capital semilla para el emprendimiento de las mujeres de áreas rurales e indígenas principalmente, para brindarles oportunidades que les permitan una independencia económica, para impulsarlas a romper el círculo vicioso: violencia vs discapacidad y pobreza extrema.

Las mujeres y los hombres con discapacidad pueden ser sujetos de discriminación; no obstante, ellas tienen mayor desventaja debido a una doble discriminación: por género y por discapacidad. Por discapacidad las mujeres quedan en una posición desigual respecto a los hombres que viven circunstancias similares, y a las personas sin ella.

La doble discriminación que experimentan las mujeres con discapacidad, las ubica en una posición de desventaja en el mercado de trabajo, no sólo respecto a la población general, sino también respecto a los hombres con discapacidad.

Panamá ha realizado, cambios legislativos y estructurales para asegurar mayores oportunidades, para la inserción laboral de todas personas con discapacidad:

* Se han generado políticas concretas, como se evidencia en la obligatoriedad de ley, que establece la contratación del 2% de personas con discapacidad, para garantizar su independencia.
* Se han desarrollo programas de inserción laboral en alianza público- privada, que viabilicen los procesos de capacitación.
* Se cuenta con el Programa de Mejoramiento a la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, para servicios de orientación y formación técnica.
* Los empresarios cuentan con la Guía de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, para apoyar los planes internos que favorezcan la contratación.
* El Presidente de la República lidera el Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS), enfocándose en los sectores más vulnerables.
* La Comisión de Trabajo del CONADIS, presidida por la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, ha establecido programas de supervisión y reconocimiento para las empresas que cumplan con los planes, programas y proyectos establecidos en el Plan Estratégico para las Personas con Discapacidad 2020-2024: “Inclusión y Oportunidad”, para orientar, implementar y asegurar de forma coordinada el cumplimiento de la política pública multisectorial, de corresponsabilidad, basada en el ejercicio de los derechos humanos, de las personas con discapacidad y sus familias.
* La Política de Discapacidad 2020, está actualizada a las necesidades de la época, para atender las demandas y desafíos de la población, y realizada con la participación de diversos actores vinculados al tema.
* Se ha instituido el Sistema Nacional de Estadísticas, en cumplimiento a la recopilación de datos estadísticos que permitan formular y aplicar políticas en discapacidad.
* El Observatorio de Discapacidad es una realidad en nuestro país, como ente independiente, para monitorear el cumplimiento de la Convención.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecen empleo pleno, productivo y trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad; siendo los aliados perfectos para el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, principalmente en los países de la Región, donde es necesario adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el goce pleno de los derechos y libertades fundamentales, en igualdad de condiciones con los demás.

El Estado panameño, ante la realidad de la Covid-19, ha considerado que algunas personas con discapacidad fueran enviadas de vacaciones y otras están en teletrabajo para evitar el contagio, pero garantizando sus derechos laborales en medio de la pandemia.

Vivimos tiempos distintos frente a la actual crisis global, pero estamos trabajando con firmeza y nos preparamos para una recuperación económica inclusiva y sostenible, para que nadie se quede atrás.