

Es Posible un Entorno Laboral Incluyente: Experiencia EPM

Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un desafío para las organizaciones. A través del tiempo los paradigmas sociales y culturales se han convertido en barreras que obstaculizan el acceso al mercado laboral de las personas con algún tipo de discapacidad. Este artículo presenta las acciones que ha puesto en práctica EPM, a través de las cuales busca posibilitar un entorno laboral incluyente, con equidad de oportunidades para las personas con discapacidad en todos los procesos organizacionales, plantea los aprendizajes adquiridos en esta experiencia con el fin de contribuir a que otras empresas incorporen dentro de sus prácticas este proceso, aportando conjuntamente al alcance de los objetivos de desarrollo sostenible para contribuir a la construcción de una sociedad con equidad y participación para todos.

Introducción

Durante las distintas épocas de la humanidad han existido personas con discapacidades físicas, sensoriales, cognitivas y mentales, situación que, de acuerdo con la cultura y el contexto histórico, se ha abordado desde diferentes enfoques. Los prejuicios, estereotipos, creencias y paradigmas sociales han marcado significativamente el destino de estas personas: sus posibilidades de superación personal, de desarrollo, potencialización de sus habilidades y capacidades, el alcance de niveles de independencia y autonomía personal y social, se han plegado a las voluntades de poder en cada contexto histórico.

Existen algunas investigaciones en torno a este tema, una de ellas es el trabajo de Padilla (2010), y como resultado de estas, han surgido distintas perspectivas y modelos a través de los cuales se ha pretendido abordar y dar respuesta a las personas que presenten alguna discapacidad. Al respecto, Padilla expone que en los siglos XVII y XVIII predominó el modelo de prescindencia en el que se pensaba que las personas con discapacidad debían ser encerradas y exterminadas. Para finales del siglo XVIII y hasta mitad del siglo XX, se adopta el modelo médico rehabilitador que partía de la concepción

de enfermedad y se pretendía curar la discapacidad. En la década de los 60, se piensa en un modelo con enfoque social en el que se concibe que la discapacidad aparece como resultado de la interacción entre una persona con una deficiencia o alteración en la función biológica y las barreras que se encuentran en el entorno que obstaculizan su participación (Padilla, 2010).

A partir del surgimiento del enfoque social y de la misma declaración Universal de los Derechos Humanos, se han desplegado distintos marcos normativos y acciones afirmativas que han propiciado una participación más activa para las personas con discapacidad en los distintos contextos y entornos de interacción, entre ellos en el entorno laboral. EPM, como una organización que lleva impregnada la cultura de la equidad en las oportunidades para todas las personas, implementa estrategias de inclusión laboral para las personas con discapacidad, partiendo del modelo social de Derechos, su implementación, buenas prácticas y aprendizaje lo postulan como referente para entidades y organizaciones del sector empresarial que se encuentren interesados en incorporar en sus políticas, procesos y experiencias, la vivencia de la inclusión y la diversidad.

Antecedentes

Según Padilla (2010), las primeras leyes y declaraciones normativas para las personas con discapacidad datan del año 1955 y fueron pensadas principalmente como hitos que favorecieran la rehabilitación de estas personas. A partir de la pronunciación de los mismos líderes con discapacidad, quienes mostrando sus potenciales y habilidades pedían ser vistos no solo como personas enfermas que necesitaban rehabilitarse sino también como sujetos de derechos que pueden aportar a la sociedad, se empieza a pensar en las personas con discapacidad, y las maneras de propiciar su participación en el entorno sin distinción o discriminación por razón de su condición. En 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobó la clasificación internacional de las deficiencias, las minusvalías y las discapacidades. En 1982 se lanza un programa de acción mundial por parte de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad. En 1983 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanza el Convenio 159 sobre la empleabilidad para personas con discapacidad. En 1993 las Naciones Unidas mediante la Resolución 4896, publicó las normas uniformes referidas a igualdad de oportunidades para las personas con

discapacidad, adoptando principios que garanticen tal objetivo; desde entonces se incorporó la Convención Interamericana para la Eliminación de la Discriminación de las Personas con Discapacidad, la cual fue suscrita en Guatemala en 1999 y fue incorporada a la legislación colombiana por medio de la Ley 762 de 2002.

Hoy se cuenta con la ley estatutaria 1618, la cual dicta medidas para la inclusión y ha dado paso a decretos como el 2011 de 2017, en el que se rigen cuotas regulatorias para las organizaciones del sector público, como una estrategia para promover la participación de las personas con discapacidad en estos escenarios. EPM, más allá de dar cumplimiento a estos marcos normativos, busca hacer realidad su propósito superior, contribuyendo a la armonía de la vida para un mundo mejor de todas las personas indistintamente de sus condiciones y realidades particulares.

Metodología para el Despliegue de Nuestra Estrategia de Inclusión

Movilizada por su deseo de servicio y entrega a la comunidad, EPM participó en el año 2012 en un diagnóstico realizado a nivel país, en el cual se buscaba identificar las brechas laborales existentes en el acceso a la empleabilidad para las personas con discapacidad. Este diagnóstico fue liderado, entre otras, por Pacto de Productividad de la Fundación Corona, quien posteriormente se convirtió en un aliado que acompañó a la organización a recorrer este camino de la inclusión. Pocos años después de la participación en este diagnóstico de alcance Nacional, la organización contrató los servicios de Pacto de Productividad, quien con su experticia en el tema, acompañó toda una ruta de trabajo, que partió desde la elaboración de un diagnóstico detallado de barreras y facilitadores para la inclusión, y que hoy se materializa en el día a día de nuestros procesos organizacionales, gracias a la participación activa y permanente de personas con discapacidad.

El despliegue de la estrategia de inclusión laboral, contó en primera instancia con toda la voluntad y respaldo de la alta dirección. El diagnóstico de barreras y facilitadores se basó en los cuatro pilares abordados por la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), la cual abarca aspectos de la dimensión ambiental, física, tecnológica y de interacción. En estos pilares, se identificaron tanto barreras como facilitadores, dando paso

a un plan de trabajo que permitió potencializar los facilitadores e implementar estrategias para la minimización de las barreras. Dentro de los facilitadores más relevantes a resaltar, se encuentran los actitudinales, puesto que se identificó que, en su gran mayoría, los colaboradores de EPM consideraron muy positiva la intención organizacional para la inclusión, y demostraron gran compromiso para hacerla posible.

En este sentido, se inició todo un plan de intervención que incluyó la adaptación de algunos espacios físicos, la sensibilización y formación en torno a los mitos y realidades acerca de la concepción sobre las personas con discapacidad, el diseño de un curso virtual de inclusión, el análisis de algunos puestos de trabajo, el ajuste en distintos procesos organizacionales como en las publicaciones de las vacantes, el ajuste para la adaptación de puestos de trabajo, la incorporación de algunos ajustes razonables relacionados con herramientas y software lectores de pantalla, magnificadores, elementos tecnológicos accesibles, servicio de intérprete, elaboración de contenidos accesibles y un amplio plan de comunicaciones que incluyó desde aspectos relacionados con la sensibilización, hasta herramientas prácticas para la interacción con personas según cada tipo de discapacidad, entre otros ajustes implementados para propiciar esta dinámica de inclusión.

Todas estas acciones en favor de la inclusión laboral, se materializaron en un plan piloto que incluyó la vinculación de 20 personas con distintos tipos de discapacidad, así como la llegada de 25 aprendices con esta condición (4 personas sordas) quienes han aportado durante esta experiencia en el afianzamiento de los conocimientos necesarios para hacer de EPM, una organización cada vez más incluyente y con mayores elementos para vivir en su cotidianidad la cultura de la inclusión y la diversidad.

La preparación con la organización se dio en torno a talleres con el personal vinculado, con los jefes se realizó además un encuentro donde se dieron recomendaciones, promoviendo la vinculación laboral efectiva, finalmente la organización realizó un foro en pro de la sensibilización y estrategias de comunicación con las personas con discapacidad.

La organización cuenta además con el curso llamado “inclusión laboral” esto con el fin de que todos los colaboradores se promuevan prácticas desde la inclusión dentro y fuera del entorno laboral.

Elementos Teóricos para la Incorporación de la Estrategia

El modelo teórico en el que se soporta el despliegue de la estrategia de inclusión laboral en EPM, es el enfoque social de derechos para las personas con discapacidad, el cual se origina por la década de los 60 como una manera de resignificar las realidades de exclusión e injusticia social para estas personas. Su postulado base, parte de asumir que la discapacidad surge en la medida que aparecen las barreras del entorno y la sociedad, por lo que se debe intervenir este contexto para generar procesos de verdadera inclusión, y de esta manera, propiciar la participación activa, en condiciones de equidad. Con el soporte que nos brinda este enfoque, en EPM, la oportuna implementación de los ajustes razonables, el respeto y reconocimiento del uso de ayudas técnicas y la concepción de que las personas con discapacidad son tan competentes como aquellos que no presentan dicha condición, son hitos esenciales que han permitido que el programa de inclusión, sea sostenible en el tiempo, brindando cada vez más posibilidades de crecimiento y expansión tanto al interior como al exterior de la organización.

“Estar en EPM ha implicado un derrumbe de prejuicios que en muchas ocasiones no solo la sociedad, sino la misma persona con discapacidad puede crearse”.

Encontrarse inmerso en una cultura organizacional incluyente que se toma en serio el reconocimiento y la aceptación de la diversidad del otro, que busca conocerla desde el marco del respeto y un mutuo entendimiento para implementar los ajustes razonables técnicos, ha contribuido al propio reconocimiento y aceptación de aquello que nos hace diferentes, procurando demostrar que desde esa misma diferencia, el aporte al crecimiento personal y laboral dentro de la organización es realmente significativo y que lo único que se requiere, es la implementación de ajustes razonables acordes con cada discapacidad, pero enfatizando la transversalidad de uno solo: El actitudinal.

En otras palabras, estar en EPM nos ha permitido descubrir, que en efecto la organización abraza la diversidad, convirtiéndose en la meritocracia sin distinción más subjetivas, en la única característica requerida para hacer parte de esta familia” Maria Clara, colaboradora sorda

Conclusiones

Posterior a la vivencia propia del programa de inclusión laboral, EPM, reconoce los siguientes aspectos como claves esenciales para el éxito de esta iniciativa: la voluntad y respaldo de la alta dirección, la adopción de un enfoque para la comprensión y abordaje del tema, el acompañamiento y referencia con entidades u organismos expertos, la sensibilización a partir del enfoque adoptado, la incorporación de los ajustes razonables y la adecuada adaptación de los puestos de trabajo.

EPM comprendió que una discapacidad no define el potencial de las personas, ni que el tipo de discapacidad las hace más o menos productivas. Pues si se parte de la adecuada implementación de los ajustes razonables y el buen uso de ayudas técnicas, se propician oportunidades equitativas en las que se hace visible el potencial y las competencias y no el diagnóstico.

La mejor manera para aprender sobre inclusión laboral, es vivirla al interior de las organizaciones. De la mano de las mismas personas y basados en la experiencia de expertos, partiendo del hecho que no sabemos todo ni somos perfectos, pero que buscamos mejorar con la mayor apertura y convicción; logrando una experiencia que suma y enriquece las relaciones, transforma las sociedades, aporta al mejoramiento de la calidad de vida y nos permite encontrar nuevos talentos que aportan al crecimiento, el propósito y la sostenibilidad de la organización.

Referencias

- Giraldo Giraldo, M.; Sierra Hernández, A. y Rivas Hoyos, S. (2020). Es posible un entorno laboral incluyente. Experiencia EPM. *Revista EPM* (15), 80-97.
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF)*. [http:// www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf](http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf).
- Padilla Muñoz, A. (2010). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*. *Revista de Derecho Internacional Humanitario de la Pontificia Universidad Javeriana*. 16.