



Evento Híbrido  
Virtual / Presencial

# 30

## SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:

**CSOA**  
CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Luz Clemencia  
Cadavid Ríos

ASASI - Universidad del  
Tolima

Miembro Comité  
Académico - Docente

[www.corporacionsoa.co](http://www.corporacionsoa.co)

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,  
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

## Seminario Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral: Retos y Oportunidades

Luz Clemencia Cadavid Ríos y Equipo  
Psicóloga Mg.Neuropsicología Esp.SST, Esp.Gestión del  
Talento Humano.

ASASI-Universidad del Tolima



Organiza:



# EQUIPO SEMINARIO DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION LABORAL (DEI)



**Emmanuel Ramírez  
Herrón**  
Estanterías Metálica  
Medellín SAS  
Asistente Administrativo



**Santiago Ruiz González**  
IQOR COLOMBIA S.A.S.  
Coordinador de Recursos  
Humanos



**María José Mejía  
Pimentel**  
Consultora Organizacional  
Consultora



**María Carolina  
Córdoba Herrera**  
Universidad CES  
Docente



**Luz Clemencia  
Cadavid Ríos**  
ASASI - Universidad del  
Tolima  
Miembro Comité  
Académico - Docente



**Kelly Paola Gutiérrez  
Galvan**  
Universidad del Tolima  
Coordinadora Centro de  
Atención Tutorial Medellín



**Judith Vanessa Galeano  
Buenaventura**  
Universidad CES



**Diana Patricia Arbeláez  
Duque**  
Avícola San Martín SA

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**30**  
**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
**OCUPACIONAL**

# Conferencias y Experiencias Exitosas de Empresas en DEI

# DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



MAÑANA	CONFERENCIAS Y EXPERIENCIAS EXITOSAS
8:30 a 8:40 am	1. Presentación del seminario diversidad, equidad e inclusión laboral: Retos y Oportunidades.
8:40 a 9:20 am	2.. Conferencia: Discapacidad Marco Legal: (Retos y Oportunidades)-Ponente: Judith Vanessa Galeano. Abogada, Docente (CES)
9:20 am. a 9:50 am	3. Experiencia Exitosa de Empresa AVICOLA SAN MARTIN con inclusión laboral de población con discapacidad cognitiva, desplazada, víctima del conflicto armado (Retos y Oportunidades). Ponente: Diana Patricia Arbelaez Duque, Cargo : Líder Gestión Humana. Psicóloga, Especialista en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo
9:50 a 10:30 am	4. Conferencia: Trastorno del espectro Autista-TEA, TDAH, Down (Retos y Oportunidades)-Ponente María Carolina Córdoba Herrera (CES) -Médica egresada de la Universidad CES, Magíster en Neurodesarrollo y Aprendizaje CES
10:30 A 11:100 AM	RECESO
11:00 a 11:40 am	5-. Conferencia: Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad - Ponente: Luz Clemencia Cadavid Ríos-
11:40 a 12:10 pm	6. Experiencia Exitosa UNIVERSIDAD DEL TOLIMA. Discapacidad Auditiva, Visual, de Movilidad (Retos y Oportunidades) . Ponente Kelly Paola Gutiérrez Galván
12:10 a 12:30 pm	Espacio para socializar
12:30 A 2 PM	ALMUERZO

# DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



TARDE	CONFERENCIAS Y EXPERIENCIAS EXITOSAS
2:00 p.m. a 2:40 pm	7.Conferencia: Aspectos legales y beneficios para las empresas inclusivas con énfasis en equidad de género (Retos y Oportunidades). -Ponente María José Mejía Pimentel Cargo: Abogada Esp.SST Consultora Organizacional.
2:40 p.m. a 3:10 pm	8.Experiencia Exitosa de inclusión de población LGTBIQ+ (Retos y Oportunidades). Empresa IQOR Colombia SAS. (Call Center Multinacional). Ponente Santiago Ruiz González Cargo: Coordinador de Recursos Humanos Cel: 3014480317 Correo: santiago.ruiz@iqor.com cc: 1000413808
3:10 a 4:00 Pm	9. Conferencia : Políticas y acciones para la Inclusión laboral de población LGTBI y en Condición de Consumo de SPA, en el marco del PVE de Riesgo Psicosocial (Retos y Oportunidades) Ponente Luz Clemencia Cadavid Ríos Psicóloga Esp.SST Cargo: Miembro Junta Directiva ASASI-Asociación Colombiana de Seguridad Integral.
4:00 A 4:30 PM	RECESO
4:30 p.m. a 5:00 pm	11. Experiencia Exitosa Empresa con inclusión de población en situación de consumo de sustancias psicoactivas(Retos y Oportunidades). Empresa Estanterías Metálica Medellín SAS. con reconocimientos en prácticas de capitalismo consciente. -Ponente Emmanuel Ramírez Herrón. Cargo: Asistente Administrativo Líder SST
5:00 p.m. a 6:00 pm	12. Conversatorio Diversidad, Equidad e Inclusión:Reflexiones Retos y Oportunidades con todos los ponentes y asistentes.



# 30

## SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:

**CSOA**  
CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

[www.corporacionsoa.co](http://www.corporacionsoa.co)

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,  
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

## Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Luz Clemencia Cadavid Ríos  
Psicóloga Mg.Neuropsicología Esp.SST, Esp.Gestión del  
Talento Humano.  
ASASI-Universidad delTolima





# LUZ CLEMENCIA CADAVID RIOS



- ✓ Consultora al servicio de personas y organizaciones enfocadas en la transformación y desarrollo de su potencial psicológico, laboral, familiar y social.
- ✓ Psicóloga, Magíster en Neuropsicología, Especialista en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en Gestión del Talento Humano y la Productividad.
- ✓ Miembro Junta Directiva de la Asociación Colombiana de Seguridad Integral-ASASI.
- ✓ Miembro del Comité Académico de la Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental de Colombia.
- ✓ Conferencista en eventos y programas educativos nacionales e Internacionales.
- ✓ Docente universitaria y asesora de investigación .



Luz Clemencia Cadavid



Luz Clemencia Cadavid Ríos



Email: [luzclemenciacadavidr@gmail.com](mailto:luzclemenciacadavidr@gmail.com)

## GUIA PARA EL PROCESO DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PcD)

El Ministerio de Trabajo  
y Best Buddies Colombia hacen entrega  
de esta guía que permitirá  
a cualquier empleador  
conocer e iniciar un proceso de inclusión  
laboral de  
personas con discapacidad (PcD).







**MÁS ALLÁ DE  
LA DISCAPACIDAD:  
UNA OPORTUNIDAD DE  
INCLUSIÓN LABORAL**

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), es una agremiación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa. Fue fundada el 11 de septiembre de 1944 en Medellín-Colombia.

Promueve el posicionamiento de las empresas como generadoras de progreso en las regiones y como protagonistas en la búsqueda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los principios del Capitalismo Consciente, la libre empresa y la democracia.



ANDI : Más allá de la discapacidad una oportunidad de inclusión laboral

## CON APOYO DE LA FUNDACION BEST BUDDIES

### PROCAFECOL JUAN VALDEZ:

“Somos promotores de la inclusión laboral” Para la coordinadora del programa en Juan Valdez® Café, los empresarios deben darse la oportunidad de conocer el mundo de la discapacidad y aprovechar este recurso humano disponible.

Este programa ha sensibilizado a los empleados que tienen cerca a un Amigo del Alma, quienes ahora son más conscientes de que esta es una realidad que también les puede tocar a ellos”. <https://www.youtube.com/watch?v=rAXJmXL-jpQ>



Procafecol  
Juan Valdez



Pero lo más importante ha sido que la Fundación Best Buddies me tuviera en cuenta en el programa de oportunidad laboral que me ha permitido trabajar en una gran empresa como lo es Juan Valdez, donde tengo un trabajo digno como técnico preparador de bebidas y gozo del respeto y del aprecio de mis jefes, compañeros y clientes de la tienda.

## LA FUNDACION BEST BUDDIES COLOMBIA

Realiza su programa basado en un modelo de acompañamiento para dar respuesta a la necesidad de las PcD intelectual.

Para esto desarrolla apoyos naturales en la empresa y forma en el puesto de trabajo tanto a las personas con discapacidad intelectual como a jefes y compañeros de trabajo.

El “**preparador laboral**” es el profesional que acompaña y apoya el proceso de adaptación. Este proceso es permanente durante las primeras semanas, y se va disminuyendo paulatinamente de acuerdo a los resultados, logrando que la PcD sea más independiente en el trabajo y que su desempeño sea el esperado para el cargo al que fue contratada.



8.

BEST BUDDIES  
COLOMBIA:  
REFERENTE DE  
INCLUSIÓN LABORAL  
EN COLOMBIA

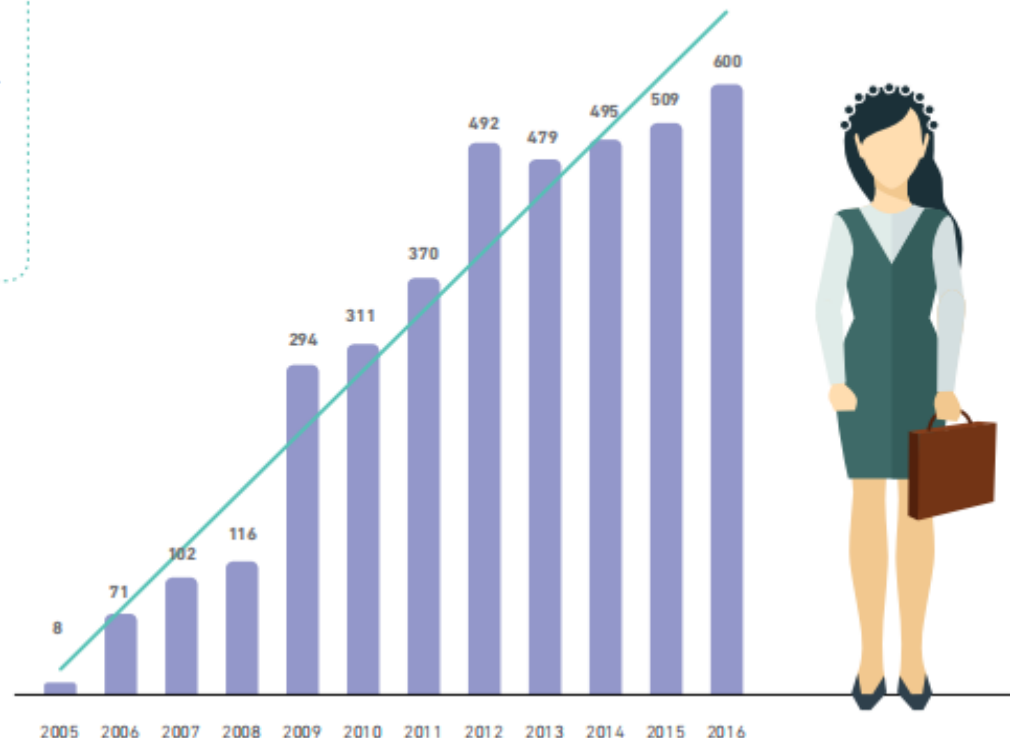
BEST BUDDIES  
COLOMBIA  
AMIGOS DEL ALMA

B. Best Buddies Colombia referente de  
inclusión laboral en Colombia. 75

El programa de inclusión laboral de la Fundación Best Buddies Colombia es referente de inclusión laboral de PcD intelectual. A octubre de 2016, contamos con 600 personas con esta discapacidad vinculadas en más de 63 empresas a nivel nacional.

HISTÓRICO  
AMIGOS DEL ALMA:  
VINCULADOS 2005  
A JUNIO 2016

\* Amigos del Alma se refiere a personas con discapacidad intelectual.



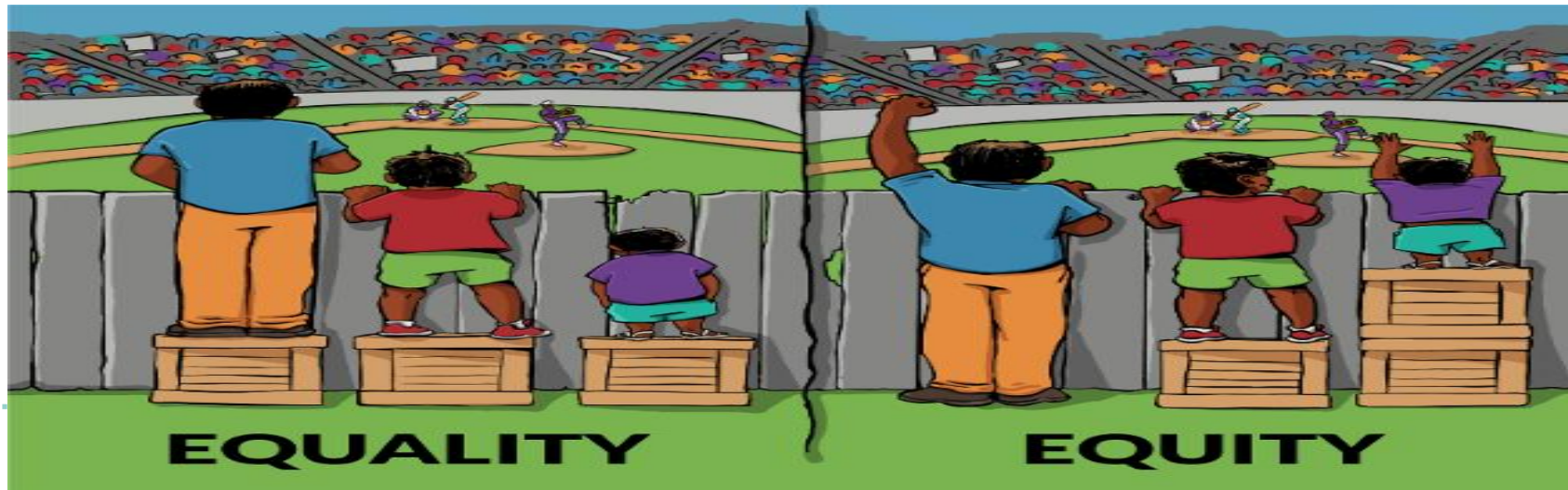
## RAE

**Diversidad:** Conjunto de cosas o elementos **distintos**.

**Equidad:** **Igualdad** de ánimo, Justicia natural (Diferencia entre igualdad y Equidad ).

**Inclusión:** Acción y efecto de **incluir**.

**Diversos somos todos, la Equidad y la Inclusión son estrategias de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación o trato injusto o desigual por motivos como raza, género u orientación sexual. (Relación Política Acoso/Convivencia)**





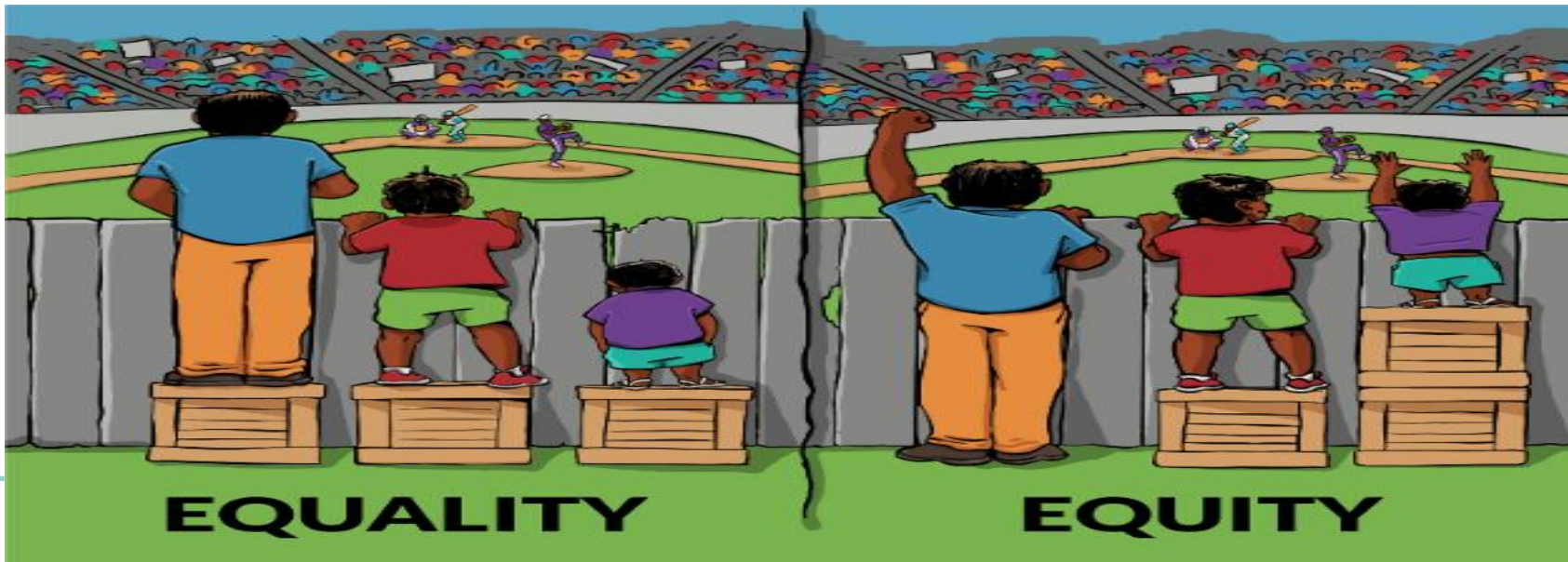
# DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

**La diversidad** se refiere a la presencia de personas con diferentes orígenes, experiencias e identidades, incluyendo género, raza, etnia, orientación sexual, edad, habilidades y perspectivas.

**La equidad** va más allá de la igualdad, reconociendo que las personas necesitan diferentes apoyos para alcanzar su máximo potencial.

**La inclusión** implica crear un entorno donde todos se sientan valorados y respetados.

**En conjunto, estos elementos contribuyen a un ambiente laboral donde todos puedan prosperar.**





## Inclusión social: (Ley 1618 de 2013 Colombia)

Es un proceso que asegura que **todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente**, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad **PcD**.



Qué implica la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)?

**Políticas, estrategias, programas y prácticas** que pone en marcha una empresa con respecto a este eje.

Se respeta a cada empleado y sus singularidades: Orientación sexual, Identidad de género, Condición física/cognitiva/mental/psicosocial, Religión, Edad, Estado civil, Etnia, Estado socioeconómico, Nacionalidad.

**(Tipo de Acoso=Discriminación Laboral ley 1010 /2006)**

**En Neighborhood (empresa sector salud) entendemos que un entorno de trabajo diverso promueve una perspectiva más amplia sobre las necesidades de los afiliados, las mejoras de los productos v el bienestar de la empresa.**

**DIVERSITY**



of people and perspectives

**EQUITY**



in policy and practice

**INCLUSION**



of all voices and visions

# BENEFICIOS INCLUSIÓN LABORAL



**6. Convivencia y Clima Laboral, Cultura rechaza discriminación, actitudes xenofóbicas y de acoso**

**5. Aprendizaje, Concentración y Rendimiento, desarrollo individual**








**4. Compromiso, Marca, cumplimiento legal y ético**

**2. Selección a partir de habilidades, Identificar y corregir barreras, beneficios sociales y económicos**

**3. Resiliencia, Productividad (+clientes interesados) e Innovación, Permanencia**

<https://www.youtube.com/watch?v=n9IGwFF8Mow&t=9>

# NEURODIVERSOS VS NEURODIVERGENTES

	TIPOS DE DISCAPACIDAD	DESCRIPCION	EJEMPLOS
<p>PcD FÍSICA</p> 	DISCAPACIDAD FISICA	DISMINUCION DE LA MOVILIDAD	MONOPARESIA A CUADRIPLÉJIA : UNA O VARIAS EXTREMIDADES (34%)
<p>PcD PSICOSOCIAL</p> 	DISCAPACIDAD MENTAL O PSICOSOCIAL	AFECTACION MODERADA O SEVERA DEL FUNCIONAMIENTO PERSONAL, LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR	ESQUIZOFRENIA- BIPOLARIDAD-TEPT(26,7%)
<p>PcD INTELLECTUAL</p> 	DISCAPACIDAD INTELLECTUAL/COGNITIVA O DEL DESARROLLO	LIMITACION SIGNIFICATIVA EN EL FUNCIONAMIENTO INTELLECTUAL Y EN LA CONDUCTA ADAPTATIVA	RETRASO MENTAL -TRT ESPECTRO AUTISTA (TEA)- SINDROME DE DOWN (26,7%) VOZ Y HABLA (5,1%)
<p>PcD VISUAL</p> 	DISCAPACIDAD SENSORIAL	DISMINUCION PARCIAL O TOTAL VISION, AUDICION	CEGUERA (12%)- SORDERA (5,3%) - (OLFATO 0.4%)TPS-PAS
<p>PcD AUDITIVA</p> 	MÚLTIPLE	DOS O MÁS LIMITACIONES	SORDOCEGUERA- PARALISIS CEREBRAL Y DISCAPACIDAD INTELLECTUAL

ANDI : Más allá de la discapacidad una oportunidad de inclusión laboral

## PERSONAS SEGÚN EL ORIGEN DE SU DISCAPACIDAD

Adicionalmente, la causa que origina las discapacidades, en mayor medida, son las enfermedades en general (28,18%) y, luego, los accidentes (10,65%). Solo el 9,43% tiene que ver con alteraciones genéticas o hereditarias. Es decir que tener o no tener una discapacidad no es un triunfo o un fracaso genético, sino que, en la mayoría de los casos, se trata de una contingencia vital; algo que podría pasarle a cualquier persona en algún momento de la vida.



Fuente: MinSalud (2018)

# ANDI: ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD



ANDI : Más allá de la discapacidad una oportunidad de inclusión laboral

**MÁS ALLÁ DE  
LA DISCAPACIDAD:  
UNA OPORTUNIDAD DE  
INCLUSIÓN LABORAL**

LAS EMPRESAS QUE CUENTAN CON UN PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL AVANZADO DESTACAN QUE EL PROCESO DE SELECCIÓN HA SIDO UNO DE LOS MAYORES APRENDIZAJES.

ANDI : Más allá de la discapacidad una oportunidad de inclusión laboral



OMS 2023:

Se calcula que **1300 millones de personas** es decir, **1 de cada 6 personas en todo el mundo** sufren una **discapacidad importante**.

Algunas personas con discapacidad mueren hasta 20 años antes que las personas sin discapacidad.

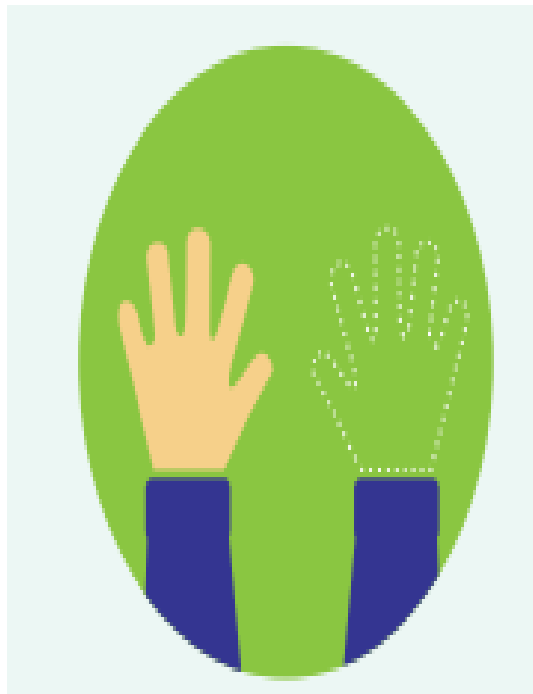
Las personas con discapacidad tienen dos veces más riesgo de desarrollar afecciones como la depresión, el asma, la diabetes, el ictus, la obesidad o problemas de salud oral.



De los **3.000.000** de PcD que **tiene Colombia**, el **52,3%** está en edad de trabajar (cerca de 1,6 millones de personas), pero **solamente el 15,5%, (480.000 PcD) tiene trabajo**, y solo el **2,5%** ganan un salario mínimo legal o más. Esto significa una tasa de desocupación del **84,5%**.



AL REVISAR EL PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL 2010, SE ENCUENTRA QUE APROXIMADAMENTE EL 10% DE LA POBLACIÓN TOTAL EN LATINOAMÉRICA TENÍA ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD.



## Pérdida de capacidad laboral (PCL)

**Accidentes 10,65%**

La adquisición de una discapacidad permanente o parcial por cualquier origen que presente una disminución en habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que no permita el desempeño en un trabajo habitual.



# NO ES INCLUSIÓN LABORAL

**Contratar a PcD con menos sueldo**



**Considerar que estás haciendo un favor**



**Pensar que la discapacidad es una enfermedad** (ICBF -La discapacidad es el resultado de la interacción entre una persona que presenta alguna limitación para la ejecución de actividades o restricción en la participación y que, debido a ello, enfrenta barreras físicas, comunicativas y actitudinales en el entorno, que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas).



**No hacer cumplir reglamento interno**



Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**3**  
**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
**OCUPACIONAL**

# Paso a Paso de la Inclusión Laboral



GUÍA PARA EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PcD Mintrabajo Colombia

ANDI : Más allá de la discapacidad una oportunidad de inclusión laboral

# PASO A PASO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL COLOMBIA

El paso a paso de la inclusión laboral involucra tanto a la empresa como a la PcD y cuenta con cinco pasos que serán desarrollados a continuación.

Ajuste  
**RAZONABLE**



**INCLUSIÓN PARA TODOS**

TOMAR LA DECISIÓN Y CAMBIAR DE MENTALIDAD

POLÍTICA DE INCLUSIÓN

DIAGNÓSTICO INICIAL DE LA EMPRESA



01 *Decisión*  
GERENCIAL



02 *Selección y*  
CONTRATACIÓN

ANÁLISIS DE CARGOS

PROCESO DE SELECCIÓN

PROCESO DE VINCULACIÓN



03 *Sensibilización*

PLAN DE SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL



04 *Acompañamiento*

SEGUIMIENTO A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y A LA EMPRESA



05 *Evaluación*



## 3.2.3.

### RECLUTAMIENTO

#### Fuentes de reclutamiento

Las fuentes de reclutamiento son las mismas que usa la empresa regularmente, y se pueden incluir otras donde haya más posibilidad de encontrar a PcD. Pueden ser tanto internas como externas para lograr cubrir la vacante acertadamente.



## 01.

- SENA.
- Alcaldías.
- Cajas de Compensación.
- Gobernación.
- Presencial / Virtual.



## 02.

- Directamente por la empresa.
- Empresas Servicios temporales.
- Buscadores web de trabajo.
- Periódico.



## 03.

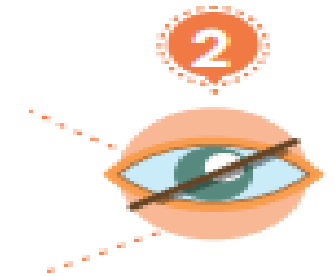
- Instituciones de y para personas con discapacidad.

# PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION

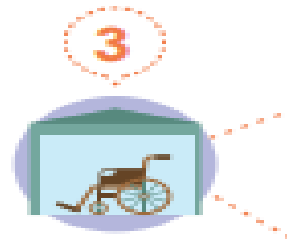
**Selección: piense  
en el perfil que  
requiere**



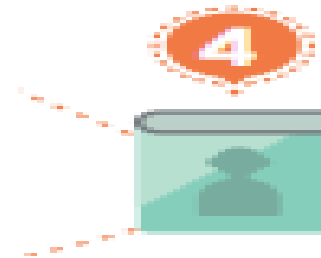
**No mire la  
discapacidad, mire la  
habilidad**



**Movilidad,  
audición, visión  
reducida= Ajustes  
Razonables**



**Indique en oferta  
laboral disposición a  
recibir HdeV de PcD**



**Llamada a  
entrevista pregunte a  
la PcD si necesita  
algún apoyo o ajuste**



# AJUSTAR EL PERFIL DEL CARGO Y PERFIL OCUPACIONAL DE LA PcD

**Céntrese en las habilidades, no en la discapacidad**



01

**Identifique las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de las tareas**



02

**Incluya habilidades, conocimientos y actitudes requeridas**



03

**Perfil descripción detallada responsabilidades y actividades**



04

**Especificar si cada tarea es esencial o no: tiempo, experiencia, consecuencia si no se realiza la tarea.**



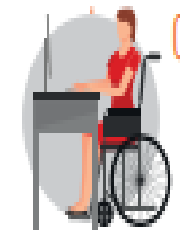
05

**Determinar necesidades e intensidades de apoyos según discapacidad.**



06

**Especifique los equipos de trabajo como moviliario, máquinas, herramientas, estos determinan demandas físicas, sensoriales y cognitiva de cada tarea.**



07

Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

**30**  
**SEMANA**  
de la  
**SALUD**  
**OCUPACIONAL**



# Ajustes Razonables en Inclusión Laboral para cada discapacidad

# AJUSTES RAZONABLES Y BARRERAS



EL ARTÍCULO 27 DE LA LEY 1346 DE 2009 ESTABLECE EL DERECHO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SIN DISCRIMINACIÓN Y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.



## Ajustes razonables

Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal para las necesidades específicas de las PcD.

Estos ajustes deben facilitar la accesibilidad o participación de una PcD en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

## Barreras:

**Actitudinales:** aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones y estigmas que impiden u obstaculizan el acceso en igualdad de PcD.

**Comunicativas:** aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento de PcD.

**Físicas:** aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios a las PcD.

## 5.2.

### PcD auditiva



Si fuera necesario, comunicarse a través de tarjetas. Lo importante es comunicarse; no tanto el método. No tema en pedir que le repitan lo que no ha entendido.

En caso de no contar con el intérprete de señas, solicite apoyo al centro de relevo en [<http://www.centroderelievo.gov.co/632/w3-channel.html>], donde se puede hacer la traducción simultánea a lengua de señas.

Señalización en espacios y circulaciones del edificio para facilitar orientación de la persona y rutas de evacuación en caso de emergencia.

Es recomendable que el jefe, los compañeros y otro recurso humano aprendan lengua de señas.

Para estas personas es muy difícil participar de una conversación en un grupo numeroso. No podrá mirar el movimiento de los labios de todos al mismo tiempo. En este caso, si quiere colaborar con él, colóquese de frente y repítale lo que los demás dicen sin emitir voz.

Mantenga el contacto visual cuando se esté comunicando con una PcD auditiva.

Letreros, carteles e imágenes informativas sobre el uso del equipo, maquinaria.

Uso de pantallas digitales informativas.

Sea expresivo al hablar. Como las personas sordas no pueden oír cambios sutiles en el tono de la voz que indican sentimientos de alegría, tristeza, sarcasmo o seriedad, las expresiones faciales, los gestos y los movimientos del cuerpo serán excelentes indicaciones de lo que se quiere decir.



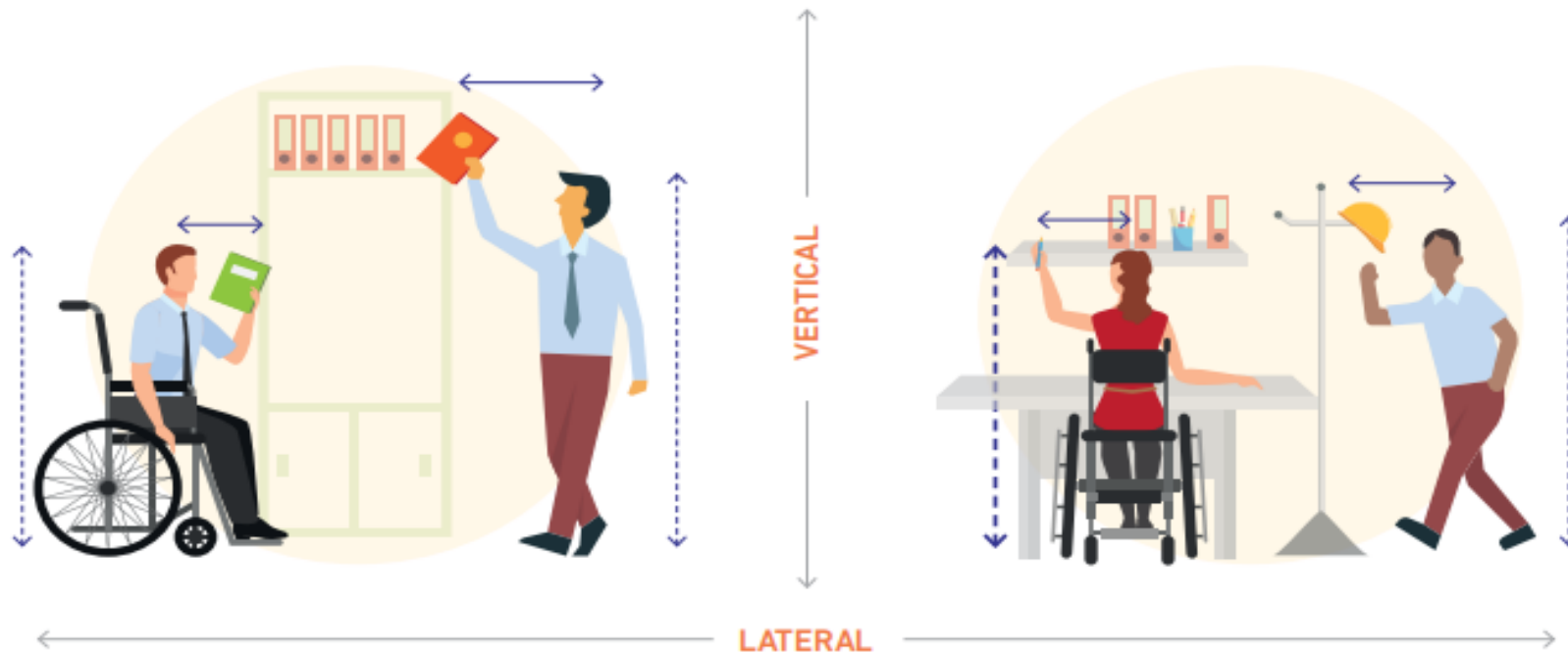
VIDEO CLASE <https://web.whatsapp.com/>



# AJUSTES RAZONABLES INCLUSION LABORAL

## POR EJEMPLO

El siguiente gráfico muestra la utilización de espacios que se tiene en cuenta para la adaptación física de una persona con silla de ruedas.





## Diseño universal

Consiste en el diseño de productos, entornos, programas y servicios que pueden utilizar todas las personas, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.



## Acceso y accesibilidad

Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las PcD.



## Pérdida de capacidad laboral (PCL)-Accidentes 10,65%

La adquisición de una discapacidad permanente o parcial por cualquier origen que presente una disminución en habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que no permita el desempeño en un trabajo habitual.

## 3.6.

### Evaluación del programa de inclusión laboral de PcD en la empresa

Es recomendable evaluar el programa de inclusión laboral y el impacto que generó en las diferentes áreas de la empresa. Los siguientes son algunos indicadores de medición que pueden ser útiles para ese propósito:



**01** Cambios en el clima organizacional: número de empleados que valoran positivamente el programa/número de empleados en la organización.



**02** Cambios en la percepción de los clientes: número de clientes satisfechos/número de clientes atendidos.



**03** Calificación del desempeño inicial, semestral, anual.



**04** Número de empleados con discapacidad/número total de empleados de la empresa.



**05** Número de retiros de empleados con discapacidad/número de retiros de empleados sin discapacidad.

El Global Reporting Initiative (GRI), ISO 26000 y Pacto Global son iniciativas muy importantes que incluyen variables de inclusión y no discriminación, las cuales pueden ser una guía para la presentación de informes de reporte de sostenibilidad y responsabilidad social de la empresa.

## Preguntas de encuesta para descubrir si tu empresa es diversa:



En [Nombre de Empresa], ¿acceden todas las personas por igual a las formaciones de la empresa?

En [Nombre de la Empresa], ¿se promociona a todos los empleados por igual?

En [Nombre de la Empresa], ¿se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

En [Nombre de la Empresa], ¿se remunera de manera equitativa a todos los empleados?

En [Nombre de la Empresa], ¿tienen todas las personas las mismas oportunidades de acceso al proceso de selección?

¿Conoces las medidas de conciliación disponibles en [Nombre de la Empresa]?

¿Consideras que en [Nombre de la Empresa] se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades para todas las personas?

## Preguntas de encuesta para descubrir si tu empresa es diversa



¿Crees necesario un Plan de Diversidad e Inclusión en [Nombre de la Empresa]?

¿Qué medidas podría tomar [Nombre de la Empresa] para fomentar la Diversidad y la Inclusión?

¿Sabrías qué hacer o dónde acudir en caso de acoso en el lugar de trabajo?

¿Sientes que tus responsables pueden gestionar la diversidad y la inclusión de manera justa y equilibrada?

¿Consideras que puedes hablar libremente de tu identidad, antecedentes y experiencias personales con tus responsables y compañeros/as?

¿Los directivos de [Nombre de la Empresa] valoran las contribuciones de todas las personas?



## Organizational attitude towards Diversity & Inclusion

El equipo de gestión valora D&I y cualquier iniciativa a su alrededor.

Todos los empleados de la organización reciben un trato equitativo y ético.

Los empleados de todas las culturas y orígenes son respetados y valorados

Las políticas del equipo son inclusivas y me siento valorado y respetado.

No se toleran en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, etc. específicas.

Los empleados o posibles empleados con discapacidades tienen igualdad de oportunidades en la organización





# INCLUSIÓN LABORAL COLOMBIA



## EJEMPLO



Alkosto

### Política de responsabilidad social:

*"Ofrecemos el desarrollo de oportunidades laborales para jóvenes con discapacidad cognitiva. Actualmente contamos con 132 jóvenes que se desempeñan como empaques contratados directamente por Alkosto. Ellos tienen un reconocimiento económico y, sobre todo, social<sup>5</sup>".*



Homecenter

### Política de responsabilidad social:

*"Manos capacitadas": Programa de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva y física para el trabajo en tiendas<sup>6</sup>".*



Pastas Doria

### Desarrollo sostenible. Política de responsabilidad social:

*"Desde el año 2006, Doria se unió al programa de inclusión laboral de la Fundación Best Buddies, el cual facilita que personas con discapacidad intelectual o capacidades diferentes adquieran conocimiento y experiencia y desarrollen habilidades y competencias para el desarrollo personal y profesional<sup>6</sup>".*



5. [\[http://www.alkosto.com/quienes-somos/\]](http://www.alkosto.com/quienes-somos/)



# 30

## SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,  
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

## UN MUNDO Y UN LUGAR DE TRABAJO PARA TODOS

Organiza:

**CSOA**  
CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



[www.corporacionsoa.co](http://www.corporacionsoa.co)

