

RELATORÍA DÍA 3

FORO GESTIÓN AL SERVICIO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

Moderador Senador Carlos Eduardo Guevara	2
Moderadora H.R. Irma Luz Herrera	4
Italo Cardona - Oficina de Coordinación de la OIT Colombia - Organización Internacional del Trabajo.	5
Dr. Iván Jaramillo - Docente del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario	6
Moderadora Senadora Aydeé Lizarazo	8
Dr. Mauricio Rubiano Bell. Director de Derechos Fundamentales del Trabajo, del Ministerio del Trabajo.	9
Dr. Francisco Camargo Salas - Director de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública	12
Conclusiones Panel 1.	14
Conclusiones HS. Carlos Guevara	15
Conclusiones HR. Irma Herrera	15
Conclusiones Italo Cardona OIT	15
Conclusiones Dr. Iván Jaramillo Urosario	16
Conclusiones HS. Aydeé Lizarazo	17
Conclusiones Dr. Mauricio Rubiano Bell, Ministerio del Trabajo.	18
Conclusiones Dr. Hernán Fuentes - SENA	18
Dr. Francisco Camargo Salas - Función Pública	19
Moderadora: Senadora Ana Paola Agudelo	20
Dra. Diana Margarita Gutiérrez de Piñeres Botero - Delegada Dirección Centro de rehabilitación inclusiva militar	21
Coronel Rigoberto Acevedo Mora - Delegado Dirección de Sanidad	25
Conclusiones Panel 2:	27
Dra. Diana Margarita Gutiérrez de Piñeres Botero - Delegada Dirección Centro de rehabilitación inclusiva militar	27
Coronel Rigoberto Acevedo Mora - Delegado Dirección de Sanidad	27
Nicolas Farfán Registrador Delegado en lo Electoral - Registraduría Nacional:	29
Conclusiones panel 3:	31
Conclusiones Nicolas Farfán Registrador Delegado en lo Electoral	31

Moderador Senador Carlos Eduardo Guevara

La agenda del día de hoy se desarrollará en tres paneles:

- Inclusión laboral para la población con discapacidad.
- Apoyo y acompañamiento a la discapacidad en la Fuerza Pública.
- ¿Cómo podrán votar las personas con discapacidad en las próximas elecciones?

Hemos tenido la participación de entidades públicas y privadas del orden nacional e internacional así como otras instancias que trabajan continuamente en pro de la población con discapacidad.

Colombia tiene retos considerables para contrarrestar la redistribución de concesiones y cargas tributarias como sobrecostos de las personas con discapacidad y sus familias. (Asociación MIRAÍSMO)

Es un reto especial para latinoamérica, superar barreras de inclusión en educación, empleo y salud. No hay acceso a la sociedad en igualdad de condiciones. (OMS/OPS)

Cerca de 1.8 millones de la población reportan niveles de severidad en la condición de discapacidad. Con mayor propensión en las mujeres adultas mayores. (DANE)

La mayoría de la población con discapacidad se concentra en estratos 1, 2 y 3 hay brechas de inclusión en el mercado laboral y de generación de ingresos. El 72% están en la informalidad. (DANE)

El Ministerio del Interior, señaló que existe una articulación con las demás carteras para hacer seguimiento al Plan de Desarrollo, desde el Ministerio se presta una asistencia técnica para explicar la normatividad que se aplican. Los comités de discapacidad deben estar en cada municipio.

Existe un gran reto sobre la cobertura en afiliación, nuestros sistemas están mostrando que el 82.4% de personas con discapacidad están afiliadas al sistema, esto significa que el 18 o 17.6% aún no está afiliada. (MinSalud)

- En nuestro país tenemos 7 mil niños con discapacidad a los cuales hemos podido darles subsidios a través del PAEF y sobre las matrículas en su educación que incluye su formación, los elementos necesarios por condiciones especiales y tecnología para su acceso. (Alto Consejero Presidencial para la Discapacidad)
- La educación en Colombia es muy visual, por lo cual se requiere avanzar en la articulación con las entidades territoriales en la implementación de mecanismos educativos (INCI)
- La educación de personas con discapacidad necesita un cambio en la concepción cultural de este fenómeno para rediseñar los procesos educativos, para garantizar inclusión y accesibilidad. (INCI)
- Retos 2021 (ODS 4 2030), incrementar formación docente y materiales accesibles. asistencia técnicas para el modelo de alternancia. fortalecer redes de cuidadores y familiares, con escuela de padres. y llegar al paso final, graduación. (Min Educación)
- La gran bandera del Ministerio de Ciencia y Tecnología ha sido la democratización de la ciencia y en ello está la inclusión de aquellas personas que no se han tenido en cuenta.
- El diálogo cultural, la inclusión y la accesibilidad de personas con discapacidad es una apuesta central para el Ministerio de Cultura. El arte potencializa los talentos de esta población.
- El deporte y el arte se han convertido en grandes aliados para que los colombianos puedan lograr dar a conocer la diversidad de talentos que tiene el país. El mismo escenario aplica para las personas con discapacidad, quienes a través del deporte y el arte expresan sus habilidades y adicionalmente, desarrollan nuevas capacidades. La discapacidad sólo está en la mente, como lo expresaba la Tenista Angie Hincapié.

Panel 1: Abriendo puertas laborales para la población con discapacidad

Moderadora H.R. Irma Luz Herrera

Para el Partido Político MIRA ha sido una prioridad dentro de sus ejes de trabajo impulsar el empleo, el emprendimiento y la formalización de todos los colombianos. Tenemos la firme certeza, de que en la medida en que se brinden oportunidades laborales y estabilidad económica a las personas, es posible hablar de una sociedad más estable, segura y en la que más personas pueden alcanzar su propósito de vida.

Colombia y el mundo entero están enfrentando tal vez uno de los retos más grandes en temas de inclusión y estabilidad laboral luego de los desafíos que nos ha dejado una pandemia inesperada.

La OIT nos ha alertado de un aumento del desempleo en el 2020 y en el 2021 pero además de los efectos sociales que esto acarrea, especialmente en lo referente al aumento de conflictividad social. Ya en el mes de enero de este año, la OIT preveía un aumento del desempleo del 5,4%, pasando de 187.7 millones de personas a 190,3 millones. Y para el año 2021, un aumento a 193,7 millones de desempleados.

Este panorama aún no vislumbraba la crisis generada por el COVID-19 que solo para el segundo trimestre de 2020, dejaba en el año la pérdida de más de 195 millones de empleos. Una crisis tan fuerte como la que vivió el mundo luego de la segunda guerra mundial.

Lastimosamente estos datos pueden ser aún más adversos para la población con discapacidad, quien históricamente y tal como lo manifiestan organizaciones como el Banco Mundial y las Naciones Unidas han sido una población que ha vivido mayores impactos socioeconómicos, e infortunadamente la discapacidad puede elevar el riesgo de pobreza por la falta de oportunidades laborales, los bajos salarios que son pagos a esta población y el costo de vida más alto precisamente por la discapacidad.

En el caso de Colombia, para el 2018, y de acuerdo con cifras del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, el 64% de esta población no recibe ningún tipo de ingreso. De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, esta población presenta una desocupación que alcanza el 85%, a pesar de que el 80% de la población se encuentra en edad productiva.

Sabemos que también hay logros para resaltar en el caso particular de Colombia y que seguramente tendremos la oportunidad de escuchar a lo largo de este Panel. En el pacto 13 del Plan Nacional de Desarrollo Colombia, tenía una meta de aumentar la ubicación laboral de las personas con discapacidad, y para abril de este año fue rebasada la meta en un porcentaje importante (57%) de acuerdo con el Servicio Público de Empleo.

Pero aún hay mucho por hacer. Este panel lo consideramos de total relevancia, por eso, demos paso a nuestros invitados para conocer más del contexto internacional y nacional en tema laboral para la población con discapacidad.

Veamos a nuestro primer panelista.

Una persona muy querida y de gran reconocimiento internacional, el Dr. Italo Cardona. Especialista en Legislación Laboral y Administración del Trabajo de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, un organismo que ha realizado importantes aportes al mundo en temas de trabajo desde sus inicios, a partir de sus órganos: La conferencia internacional del Trabajo; El Consejo de la Administración y la Oficina internacional del trabajo.

Italo Cardona - Oficina de Coordinación de la OIT Colombia - Organización Internacional del Trabajo.

La inserción laboral de PCD ha sido una de las preocupaciones de la OIT desde hace muchos años, recordando que en el año 1983 se aprobó el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, que define las líneas que se deben poner en marcha en cada uno de los estados miembros de la OIT y que ratifican este convenio.

Es así que Colombia fue uno de los países que ratificó este convenio en 1989, es decir estamos hablando más o menos unos 30 años de vigencia del Convenio.

La OIT tiene un mecanismo que permite dar seguimiento efectivo y cumplimiento de los estados miembros de América Latina, particularmente del Convenio 159 los órganos de control normativo de la OIT, ha señalado 3 elementos que están en seguimiento y con mucho interés de saber que se ha avanzado en Colombia y que para el próximo año Colombia debe presentar un informe de los avances en estos últimos años a pesar de las dificultades y de que efectivamente la PCD ha sido una población verdaderamente vulnerable en el contexto de esta pandemia.

Tres elementos desarrollaremos en el transcurso de esta mañana que va a permitir hacer una reflexión profunda:

- 1.** Política Nacional sobre readaptación de PCD y hace referencia a la iniciativa que ha sido trabajada bajo el liderazgo del Ministerio de Salud y Protección Social y que efectivamente la idea es ver cómo esto ha avanzado y se pueda reflexionar sobre la necesidad teniendo en cuenta las circunstancias que ha dejado la pandemia en el país si es necesario revisar esta política, las metas, los instrumentos y que permita una redaptación particular de las personas con discapacidad.
- 2.** Un segundo elemento hace referencia al avance que también se ha logrado para llegar a la formación de competencias directas para las personas con discapacidad, y efectivamente lo que se busca es conocer si las acciones de formación han tenido un impacto en inserción laboral o deben ser revisadas.
- 3.** Está última y no menos importante es la revisión de las medidas se debe hacer en consulta, no solamente con las organizaciones de empleadores y trabajadores, sino que también en consulta con las organizaciones representativas de la PCD.

El convenio 159 de la OIT señala uno de los elementos que de repente no es tan típico y que hace referencia a la necesidad de consultar y hacer partícipe a las personas representantes de las organizaciones de PCD, para así poder avanzar y fortalecer las medidas que deben tomarse.

Entre las medidas que la organización realiza a nivel global está la Red mundial de empresas y discapacidad de OIT, donde la OIT se reúne con un

conjunto de empresas a nivel global , y para lo cual hay un gran número de empresas que cada vez más se asocian a esta iniciativa y a través de la cual se trabaja conjuntamente para orientar las acciones que se deben poner en marcha en los diferentes países o Estados miembros de la OIT o donde tengan presencia estas empresas. Para hacer una comparación podemos mirar el caso de Colombia, el cual fue uno de los países pioneros en la construcción de una red de empresas en contra el trabajo infantil y esta Red de empresas que construyeron contra el trabajo infantil tuvo unos efectos importantes no solamente a nivel nacionales sino que fue un ejemplo que después fue siendo adoptado en los demás países de America Latina y otras regiones del mundo.

La iniciativa de la Red mundial de empresas y discapacidad de OIT, puede tener una iniciativa más Nacional en donde efectivamente puede existir empresas que se comprometen a avanzar y se comprometan a trabajar en los 10 principios que orientan esta acción de la Red de empresas y cuyos principios deberían ser tomados en cuenta en todos nuestros debates sobre este tema, y por supuesto en las medidas que deben tomarse en marcha, por lo anterior, los principios a que me refiero son:

- 1.** Respeto y promoción de los derechos de las PCD, y de los derechos que tienen que ver con el mundo de trabajo.
- 2.** No discriminación, para asegurarnos que no solamente exista legislación de prevención y sancion sino herramientas y mecanismo de control y particularmente en el país, debe hacerse desde el Ministerio de trabajo.
- 3.** Igualdad de trato y oportunidades, y que no es un tema menor y exento de retos, pero que tiene que estar dentro de los avances de estos procesos.
- 4.** La Accesibilidad, donde es importante que el mundo laboral, la comunidad y la infraestructura social, sea esta una infraestructura accesible que permita que efectivamente las personas puedan acercarse al empleo.
- 5.** La permanencia en el empleo, es decir, que las personas que adquieran una discapacidad por causa del trabajo, las empresas deberían comprometerse a asegurar que la persona regrese al empleo dentro de la misma empresa
- 6.** Por supuesto de la confidencialidad de la Información
- 7.** Prestar atención a todo tipo de discapacidades, porque muchas veces hablamos solo de la discapacidad física porque es la que más facilita su inserción, pero también se debe hablar de todo tipo de

discapacidad, de manera tal que podemos avanzar en una lógica cómo lo hacen los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) al no dejar a nadie atrás, es decir, de no permitir que ninguna discapacidad deje por fuera a una persona de su inserción laboral.

- 8.** La Colaboración, es vital dentro de las diferentes alianzas que se pueden generar entre las diferentes entidades del Estado Nacional.
- 9.** Evaluar las políticas y las medidas, y así poder darse cuenta de cómo se ha ido avanzando, y que muy seguramente esto conlleva a la necesidad de ajustarlas, para lograr colocarlas en marcha
- 10.** Fomentar el intercambio de conocimientos dentro del país y entre otros países, y para ello Colombia ha tenido muy buenas experiencias que se han puesto en marcha en su momento, como por ejemplo, el pacto por la productividad, que permitió adquirir mucho aprendizaje y conocimiento, los cuales deben potencializarse y utilizarse, pero también fomentarse ese intercambio de conocimiento con otras iniciativas y que para ello la Red de la OIT de las empresas, facilitan y promueven la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas, y que para ellos sería importante proponer un foro en este aspecto, donde los conocimientos pueden compartirse y adaptarse para seguir avanzando y promoviendo trabajo decente para las PCD en Colombia.

Dr. Iván Jaramillo - Docente del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario

Es muy bueno que en estos foros se haya tomado en cuenta a las personas con discapacidad. Para las personas con discapacidad, ha sido un reto la atención durante la época de la pandemia porque no ha habido un su suficiente énfasis de la política pública

De la población mundial el 15% tiene alguna discapacidad, y en su mayoría es población femenina.

Existe una serie de prejuicios que impiden la inclusión de las personas con discapacidad en la inserción del mundo laboral. Hay que trabajar para quitar estos estigmas y que se pueda garantizar una inclusión efectiva.

Vale la pena mencionar que existen unos instrumentos muy importantes para la inclusión de las personas con discapacidad, entre ellos se destaca el convenio 159 de la OIT que ya expuso Italo, este año se realizó la memoria del convenio.

En este sentido, el lenguaje inclusivo es muy importante para garantizar la inclusión de la población con discapacidad. Por ejemplo, las palabras utilizadas por el legislador definen un enfoque de políticas para esta población. en inglés, la palabra Handicap (usada para referirse a la discapacidad) define un enfoque asistencialista. No se trata de tener un papel asistencial sino de tener un esquema de inclusión para el disfrute de derechos.

En Colombia se ha avanzado sobre este aspecto, la Sentencia C-456 de 2015 permitió adecuar y actualizar el lenguaje que se refiere a la población con discapacidad dentro del sistema jurídico, esta sentencia fue producto de una acción emprendida por estudiantes universitarios.

La población con discapacidad tiene menor posibilidad de ingresar al sistema de educación lo cual reduce las posibilidades de ingresar al entorno laboral. En este sentido, existe una reducción en las posibilidades de adaptación al cambio por esta población.

En Colombia, hay un diseño institucional para adoptar la estrategia "incentivos por cuotas" y garantizar la inclusión de la población con discapacidad en Colombia. En el decreto 2011 de 2017 está dispuesta pero no se cumple a cabalidad.

Por ejemplo, existen incentivos en la licitación pública para los contratistas que dentro de sus plantas contraten a personas con discapacidad pero es necesario garantizar que esta planta de personal se tenga por un tiempo determinado.

En el servicio de empleo existen 79930 víctimas del conflicto armado 3853 personas que son reintegradas y 1878 son personas con discapacidad

Es necesario superar el estigma del fuero. Muchas personas concluyen que contratar una persona con discapacidad es un problema porque hay un fuero que impide que sean despedidos fácilmente. Esta percepción es incorrecta ya que una persona con discapacidad que entra a trabajar lo

hace porque tiene las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse en la labor. Este estigma representa una restricción actitudinal para inclusión laboral de las personas con discapacidad

En términos de pensiones la ley tiene un estímulo contrario porque las personas que mejoren es tan proclives a perder su pensión.

- Caso testimonial- Omar Rodríguez

Moderadora Senadora Aydeé Lizarazo

Hace un año tuvimos la oportunidad de llevar a cabo una Audiencia Pública en el marco de la Comisión de Derechos Humanos, en aquella ocasión abordamos todo lo relacionado con la “inclusión laboral de las personas con discapacidad” y ahora un año después , muchas de las personas que en ese momento nos acompañaron , hoy están nuevamente brindando ese acompañamiento. (Doctor Iván Daniel Jaramillo, Director Observatorio Laboral, Universidad del Rosario).

Uno de los ejes temáticos del Partido Político MIRA, es precisamente trabajar y avanzar hacia la formalización laboral, es una gran apuesta y más aún, en esta coyuntura que la pandemia COVID 19 ha impactado directamente el sector de empleo.

Es por ello, que desde nuestro trabajo legislativo, estamos presentando propuestas para la dinamización del sector productivo y del impulso de emprendimientos sociales y del sector rural. Como todos hemos escuchado en los últimos 8 meses, tenemos que reinventarnos y más aún, tenemos que avanzar en el reconocimiento de los derechos para la población con discapacidad. Es por ello que queremos hacer las siguientes apuestas:

- 1.** El reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad, sus talentos y su aporte a la sociedad.
- 2.** La posibilidad de brindar oportunidades para las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.
- 3.** La importancia de propiciar la inclusión social, laboral y productiva, mediante acciones concretas y permanentes desde cada ámbito de la sociedad.

Como hacedores de políticas y servidores de lo público nos corresponde reconocer su importancia, tengamos presente que dos de los instrumentos que guían nuestro quehacer así lo han reconocido, hablo de **los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, donde **9 de los 17 objetivos** le apuntan a la inclusión real y **el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia 2018-2022**, que por primera vez plasma **un pacto exclusivo para las personas con discapacidad**, con una **asignación de 0.83 billones de pesos para su ejecución** transversal, y que además incluyó el mandato de establecer una **política pública nacional entorno al cuidado**, liderada por la Dirección Nacional de Planeación.

Coherentes con esas pautas, participamos en esta audiencia manifestando nuestro compromiso con las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores, pues estamos convencidos que una discapacidad nunca puede ser limitante para desarrollar el proyecto de vida.

Es por ello, que con gran beneplácito me permito darle la bienvenida a los siguientes invitados, que nos compartirán la gestión y avances que tienen desde sus entidades para la población con discapacidad, sus cuidadores y familias.

Dr. Mauricio Rubiano Bell. Director de Derechos Fundamentales del Trabajo, del Ministerio del Trabajo.

Inclusión Laboral de PCD.

1. MT desde la dir. de derechos fundamentales. L.1618 de 2013, CONPES 166 de 2013. Difusión de los principios de los DDLL para la inclusión de PCD. Debemos hacer eco de estos principios para la sensibilización de empresas en la promoción de empleo de PCD y participar en procesos reglamentarios.
2. Divulgación, MT desarrolla actividades, el trabajo interinstitucional es muy importante, debe ser un principio para la comunidad laboral y orientar los servicios para inclusión en el mercado laboral. La práctica de no discriminación.

3. Desde 2018, 144 foros y talleres en 32 ciudades, para dar a conocer beneficios e incentivos, rutas de empleabilidad para la promoción de la ruta de empleabilidad de PCD.
4. La certificación a empleadores de PCD es clave. La expide MT para beneficios legales, según se cumplan las cuotas de inclusión laboral. 4.000 empresas tienen ya la certificación. Ha incrementado 6 veces la inclusión laboral desde 2018.
5. Asistencia con inspectores de trabajo y directores de trabajo, se ha hecho la difusión de los reglamentos e incentivos para llegar al sector público y privado en todo el país.

- **Dr. Hernán Fuentes** - Director de Empleo SENA

Los jóvenes tienen el 23% de desempleo, las mujeres 28% y la población con discapacidad tiene un 80% de desempleo.

Hemos logrado mejorar nuestra oferta. Para la atención de las personas con discapacidad tenemos una política institucional en cinco Pilares:

- Formación profesional integral y el bienestar del aprendiz:
 - Se recogen distintas medidas para garantizar por grupos etarios y diferencialmente la formación integral de las personas para la inserción laboral.
- Intermediación laboral y el emprendimiento
 - aquí las agencias de empleo juegan rol fundamental porque comunicó que diferenciará incluso se pretende garantizar la inclusión laboral o que puedan tener y llevar a cabo una iniciativa empresarial.
- Cultura y el reconocimiento de la diversidad
 - el reconocimiento de la diversidad se constituye como un mecanismo para reducir la discriminación y ampliar la inclusión laboral en este sentido dentro de la institución se abren las puertas para que las personas con discapacidad trabajen con nosotros
- Atención integral interinstitucional e intersectorial
 - ean artículo con diferentes entidades públicas del orden nacional regional y local para facilitar que los movimientos asociativos y aquellas instituciones que tienen representatividad de las poblaciones con discapacidad puedan conocer y acceder a la oferta que ofrece la entidad
- Y por último la accesibilidad.

- Se trabaja para garantizar la igualdad de derechos para acceder a oportunidades de acuerdo a la convención de derechos de las personas con discapacidad.

El propósito de esta política es que las personas con discapacidad puedan incrementar la productividad de las empresas a las que ingresan.

En materia de formación, se han formado 48450 aprendices. De estos, los programas con mayor demanda son el técnico de sistemas, el tecnólogo de análisis y desarrollo de sistemas de información, el tecnólogo en gestión administrativa, el técnico en contabilización de operaciones comerciales y el técnico en asistencia administrativa.

Son 1627 aprendices con discapacidad, y se ha trabajado para que haya una articulación con las empresas que garanticen el aprendizaje de práctico de las personas con discapacidad en las empresas en especial.

En materia de intermediación laboral vale la pena contar que es dirigido Este programa a las empresas que desean contratar personas con discapacidad actualmente se han sensibilizado 51620 empresas a nivel nacional sobre este tema por otro lado se ha realizado la socialización de incentivos económicos y tributarios así como la identificación de vacantes susceptibles para personas con discapacidad esto se ha hecho a través de 3987 talleres con enfoque diferencial.

En el modelo de emprendimiento 4K, se hace el acompañamiento productivo a las personas con discapacidad lo primero que se trabaja es el capital psicológico (se afianzan las capacidades), luego el capital soporte a través de la asesoría. Por otro lado, se empieza a formar un capital social a través de forjar o incluir a las personas en la comunidad de emprendedores.

Y por último, se les dota de un capital semilla para que pongan en práctica su proyecto productivo eso se hace a través del fondo emprender.

El fondo emprender ha sido clave en la consecución de estos fines se han realizado 37 planes de negocio por \$2,918,939,684 los cuales han generado 168 empleos

Se ha trabajado hermani articulado con el Inge y con el ensure para fortalecer la capacidad institucional en cuatro niveles en el apoyo en la construcción de diseños curriculares para población con discapacidad en

la transferencia del conocimiento en el uso de ayudas especiales el fortalecimiento de competencias para interacción de personas con discapacidad y la asesoría en temas de accesibilidad web.

existe también un convenio de cooperación internacional número 173 en el sena y la fundación once que tiene croquetón mejorar la empleabilidad y productividad de la población ciega o con baja visibilización se han logrado la orientación a 5476 personas ciegas de las cuales 1102 se han capacitado en programas de formación para el trabajo y 179 fortalecimiento de habilidades.

Dr. Francisco Camargo Salas - Director de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública

Se abordará normatividad la implementación del decreto 2011-2017 las recomendaciones de las entidades públicas el reporte de la caracterización de las personas con discapacidad en el estado

Normatividad: el marco jurídico concretado en la Constitución y en la ley 1618 de 2013 que garantiza el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

en ese sentido el decreto 1211 de 2017 establece unas cuotas para las personas con discapacidad. en algunos países se considera que el tema de cuotas está mandado a recoger pero en Colombia cobra mucho sentido porque permite garantizar acceso a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. cuando una entidad pública tiene entre una y mil empleos debe garantizar para 2023 el 3% de personas con discapacidad y tiene entre 1001 y 3000 empleados debe garantizar un 2% de su planta y a las plantas mayores de 3001 empleados deben garantizar un 1% de población con discapacidad contratada en su planta de trabajo.

Este Decreto aplica a todas las ramas del poder público en las plantas a nivel nacional departamental distrital y municipal así como para los órganos descentralizados y autónomos o independientes en este sentido vale la pena mencionar que esto no afecta el mérito.

En el plan Nacional de desarrollo estipulo la meta de vincular en el sector público a 12000 personas con discapacidad. Esto se logra a través de una sensibilización a las entidades públicas partiendo de la alta dirección comunicándose con el jefe de talento humano, socializando y capacitando a las personas con discapacidad y fomentando el conocimiento de esta inserción en los servidores públicos.

Para ello existe una articulación entre todos los actores institucionales 263 entidades del orden nacional y 5990 en el orden territorial para: la identificación de personas con discapacidad para garantizar su derecho al trabajo para registrarlos en el sector público para realizar un control social y promover ajustes razonables que esto va de la mano con el control y seguimiento esto se ha hecho de la mano de entes de control como la procuraduría y finalmente para promover y tener una oferta laboral para la población con discapacidad.

en este sentido se ha promovido el teletrabajo y los horarios flexibles para la población con discapacidad.

a través de la circular conjunta número 25 de 2019 Recuerda la responsabilidad de cada entidad Pública para cumplir con las obligaciones relacionadas a la población con discapacidad de igual manera lo relacionado con la certificación de las discapacidades y la debida actualización o registro a través del sigep., fuente única información de contratación de personas con discapacidad en el estado es el SIGEP en este sentido vale la pena resaltar que todas las entidades públicas deben hacer esto.

A la fecha hay 5632 personas con discapacidad vinculadas: 4712 son servidores públicos y 920 son contratistas. es importante tener en cuenta que los contratistas se contabilizan dentro de esta cifra Por qué las personas con discapacidad buscan adquirir experiencia laboral y este forma de contratación les permite a ellos lograr este objetivo.

las personas vinculadas directamente son 4712 tienen un ingreso promedio de 2.8 millones COP la mayoría son entre 50 y 62 años y 59 % son hombres 41% son mujeres la mayoría de ellos son profesionales posterior.

existe un reto garantizar que la población que sólo tiene hasta nivel de secundaria pueda cualificarse técnica o profesionalmente para ascender laboralmente dentro del sector público

De los 920 contratistas de los cuales 674 son del orden nacional 246 son del orden territorial.

de 2018 y existe un avance significativo por parte del gobierno nacional para aumentar la participación de las población con discapacidad en el sector público y el número de entidades desde 2018 ha aumentado de ser 230 a 757 entidades que tienen vinculadas personas con discapacidad.

El 61 % de los servidores con discapacidad tiene uno o más hijos.

La mayoría de los servidores públicos con discapacidad están vinculados en el nivel técnico en el nivel asistencial y en el nivel profesional.

Existe una ruta que se ha implementado que comienza con la solicitud de información remitida por la función pública, ello permite identificar las vacantes a proveer para la población con discapacidad que sean publicadas en el servicio de empleo con las cajas de compensación y que se articule con el Sistema Nacional de discapacidad con el fin de garantizar la actualización del sistema a través del sigep e implementar horario especiales para las personas con discapacidad.

Una orientación al trabajo por productos es más beneficiosa que la orientación al trabajo por procesos para las personas con discapacidad

- Vídeo testimonial Juan Sebastián Hurtado - Empresario

Conclusiones Panel 1.

Conclusiones HS. Carlos Guevara

Hay que hacer visible las políticas de discapacidad, desde el Congreso ya venimos comprometidos y avanzando, precisamente en la Ley de turismo tenemos una propuesta para mejorar la accesibilidad a los servicios.

En educación nos han hecho un llamado para planear los métodos de alternancia, que permitan el acceso equitativo de las PCD.

El Congreso sigue comprometido, aprobamos en Senado el tratado de Marrakech para que se difundan ampliamente obras y textos en formato Braille para PCDV.

Conclusiones HR. Irma Herrera

Para el Partido Político MIRA ha sido una prioridad dentro de sus ejes de trabajo impulsar el empleo, el emprendimiento y la formalización de todos los colombianos.

La OIT nos ha alertado de un aumento del desempleo en el 2020 y en el 2021 pero además de los efectos sociales que esto acarrea, especialmente en lo referente al aumento de conflictividad social. Estos datos pueden ser aún más adversos para la población con discapacidad, históricamente han sido una población que ha vivido mayores impactos socioeconómicos, e infortunadamente la discapacidad puede elevar el riesgo de pobreza por la falta de oportunidades laborales

Hay logros para resaltar en el caso particular de Colombia y que seguramente tendremos la oportunidad de escuchar a lo largo de este Panel. En el pacto 13 del Plan Nacional de Desarrollo Colombia, tenía una meta de aumentar la ubicación laboral de las personas con discapacidad. Pero aún hay mucho por hacer.

Conclusiones Italo Cardona OIT

Se ha logrado una apropiación de competencias directa en las personas con discapacidad.

Es necesario hacer una revisión de la política de inserción laboral entre los empleadores y las organizaciones con discapacidad. El Convenio 159 de la OIT hace referencia a ello.

Colombia fue pionera de la red de empresas contra el trabajo infantil, esto fue adoptado por otros países. Este tipo de redes pueden ser implementadas para la población con discapacidad.

Es necesario fortalecer las experiencias que ha tenido Colombia, los pactos por la productividad pueden ser usados de manera articulada para garantizar la vinculación laboral de las personas con discapacidad.

Se debe trabajar por una inclusión plena no sólo se trata de que las personas con discapacidad estén en el lugar de trabajo sino que puedan ser insertadas socialmente y también que tengan un entorno propicio para desarrollar sus labores.

Respeto de derechos laborales, no discriminación, igualdad de trato, accesibilidad (infraestructura), inserción laboral, confidencialidad, prestar atención a toda discapacidad, articulación de diferentes actores

Conclusiones Dr. Iván Jaramillo URosario

Es importante que las PCD participemos en estos espacios.

Ha sido muy complejo el tema de adaptación en tiempo de pandemia para PCD, para la prevención de contagio. Por eso agradecemos estos espacios que permiten exponer nuestras necesidades.

1.000 millones de PCD en el mundo, la mayoría mujeres.

Hay estereotipos e impiden el ejercicio de los derechos, sobre todo del trabajo. Estos estereotipos se deben enfrentar para eliminar las barreras de inclusión laboral.

Desde 1948 hay convenios, pero el más importante el 159, para la inclusión laboral. Para este año Colombia debe enviar sus memorias de rendición de cuentas de avances. Estos informes son fundamentales para la revisión y readaptación de las políticas.

El lenguaje es muy importante para la inclusión, sigue siendo una barrera. Hay una construcción adversa a los derechos y capacidades de las PCD. Colombia tuvo una sentencia ejemplar (458 de 2015). Gracias a la acción

misma de PCD para que se aplique en Colombia un enfoque de derechos no asistenciales únicamente, sino de un esquema de inclusión, entre ellos el trabajo.

Hay doble exclusión para las mujeres CD, en educación y acceso al sistema laboral, es una consecuencia. Se debe trabajar en materia de acceso a educación y continuidad hacia la inclusión laboral, para lograr niveles equitativos.

El fuero de inclusión laboral es un paradigma que provoca una exclusión de base para la contratación. Debe hacerse énfasis con empleadores en temas de incentivos a la contratación respecto de las cuotas de inclusión de PCD e incentivos tributarios. Profundizar el encuentro entre oferta y demanda a través de servicio público de empleo.

Se debe pensar en medidas de “segunda actividad” de acuerdo a las capacidades para el trabajo sin pérdida de asistencia a ingresos por pensión de discapacidad.

Conclusiones HS. Aydeé Lizarazo

Como hacedores de política, tenemos que reinventarnos y más aún, tenemos que avanzar en el reconocimiento de los derechos para la población con discapacidad. Es por ello que queremos hacer las siguientes apuestas:

El reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad, sus talentos y su aporte a la sociedad.

La posibilidad de brindar oportunidades para las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

La importancia de propiciar la inclusión social, laboral y productiva, mediante acciones concretas y permanentes desde cada ámbito de la sociedad.

Plan Nacional de Desarrollo de Colombia 2018-2022, por primera vez plasma un pacto exclusivo para las personas con discapacidad, con una asignación de 0.83 billones de pesos para su ejecución transversal, y que

además incluyó el mandato de establecer una política pública nacional entorno al cuidado, liderada por la Dirección Nacional de Planeación.

La discapacidad no es una limitante para alcanzar un proyecto de vida.

Conclusiones Dr. Mauricio Rubiano Bell, Ministerio del Trabajo.

La certificación a empleadores de PCD es clave. La expide MT para beneficios legales, según se cumplan las cuotas de inclusión laboral. 4.000 empresas tienen ya la certificación. Ha incrementado 6 veces la inclusión laboral desde 2018.

Se necesita continuar el trabajo articulado con entidades públicas y privadas para promover y fortalecer los espacios y mecanismos para que se aplique la norma, para conocer la ruta de empleo y para hacer parte de beneficios e incentivos a empleadores para vinculación laboral de PCD. Las empresas han recibido deducciones de hasta 67.000 millones de pesos.

Conclusiones Dr. Hernán Fuentes - SENA

Mujeres tienen una tasa de desempleo del 20%, jóvenes del 23%, PCD es una tasa superior al 80%. Es una realidad de las dificultades de esta población para la vinculación al trabajo.

La directriz y convicción misional del SENA para afrontar esta brecha se centra en: Formación profesional integral y bienestar, intermediación laboral y emprendimiento. cultura y reconocimiento de la diversidad, atención integral y accesibilidad.

48450, aprendices 1627 CD en programas: logística, gestión empresarial, gestión de archivo, confección, asistencia administrativa y producción de multimedia, principalmente.

51.620 empresas sensibilizadas para lograr más de 3100 colocaciones de 4300 inscritos.

Sena ofrece para el emprendimiento: capital semilla, capital psicológico, capital soporte y capital social. Con lo cual se han logrado 37 planes de negocio, por 3000 millones, que han generado 168 empleos formales directos. Hay que insistir en que no queden desiertas las convocatorias para PCD.

Dr. Francisco Camargo Salas - Función Pública

La meta de PND 2014-2018 es vincular 12.000 PCD en sector público. Para lo cual es esencial sensibilizar y coordinar a las autoridades, direcciones, jefes de talento humano, a la población con discapacidad y a los servidores públicos.

Panel 2: Apoyo y acompañamiento a la discapacidad en la Fuerza Pública

Moderadora: Senadora Ana Paola Agudelo

Como hemos hecho mención al inicio de esta serie de Foros, Colombia dio un paso muy importante en la Constitución de 1991, en materia de reconocimiento de derechos y protección de los mismos en relación con la población con discapacidad. De allí en adelante se ha procurado avanzar en este marco a nivel institucional y estatal.

Por lo anterior, el Ministerio de Defensa Nacional, ha trabajado en lo propio, logrando en 2009 un cambio sustancial para las personas con discapacidad en la FFPP, en el año 2009 con la aprobación del CONPES 3591, y el cual definió lineamientos, recomendaciones y acciones para mejorar el Sistema de Rehabilitación Integral y de esta manera contribuir significativamente a la calidad de vida de los miembros de la FFPP.

Con posterioridad fue posible la implementación de una Política de Discapacidad para la FFPP en el año 2014, que hoy cuenta con un amplio reconocimiento a nivel de Latinoamérica. Con dicha política se ha trazado un horizonte, orientado a la inclusión social y el goce de los derechos fundamentales en salud, educación, empleo e incluso participación en política, entre otros.

De acuerdo con algunas cifras registradas en algunos estudios adelantados por la academia en el país, para el año 2017, la mayor población con discapacidad en la fuerza pública se concentraba en el Ejército Nacional y la Policía Nacional con un 79%, dada su exposición al riesgo, en el cumplimiento de la misión institucional. En dicha Fuerza, la discapacidad adquirida en servicio activo, superó los 9 mil uniformados, equivalentes al 2,18% de los miembros de la fuerza pública vinculados al conflicto armado y expuestos a los riesgos propios de la ocupación del militar o policía (2). El 62% de estos casos (5938) corresponden a discapacidad motora, seguida de cognitiva con un 17% (1627 casos), mental 9% (862 casos), múltiple 7% (670 casos) y sensorial 5% (479 casos)[1].

Estas cifras que mencionamos, tienen a la baja en la actualidad, pero demandan por su puesto la disposición de todas las acciones que puedan adelantarse a nivel público para la debida atención y acompañamiento de nuestros miembros de la FFPP, que han expuesto su vida y su integridad física por resguardar la seguridad de todos nosotros.

Teniendo presente que, por supuesto, cada vez es necesario fortalecer esfuerzos y articular acciones, para alcanzar la plena inclusión de esta población, es menester resaltar, que se cuente actualmente con el Sistema de Gestión del Riesgo y Rehabilitación Integral (SGRRI).

Dicho Sistema es el encargado de articular los esfuerzos de las entidades del Sector Seguridad y Defensa, así como la coordinación con las entidades externas para mitigar la deuda social con los miembros de la Fuerza Pública que en cumplimiento de la función constitucional o como consecuencia de ella, se ven en riesgo de adquirir una discapacidad o efectivamente la han adquirido[2].

Por ello resulta tan grato presentarles a los panelistas que nos acompañan en la mañana de hoy y quienes compartirán con nosotros de ese trabajo tan valioso que realizan por nuestros soldados y policías. Con ustedes...

Dra. Diana Margarita Gutiérrez de Piñeres Botero - Delegada Dirección Centro de rehabilitación inclusiva militar

El sector ha asumido una estrategia encaminada a lograr la inclusión social, laboral y familiar de los miembros de la Fuerza Pública que han adquirido una discapacidad, coordinada desde la Dirección del Centro de Rehabilitación Inclusiva.

Normatividad

- Documento CONPES 3591 de 2009
- Ley 1471 de 2011 , con el Decreto 2369.
- Política de Discapacidad del Sector Seguridad y Defensa (Resolución 4584 de 2014)
- Decreto 1381 de 2015, da la funcionalidad la dirección.
- Ley 1955 de 2019 (PND). Art. 248
- Decreto 2369 de 2019

Discapacidad DCRI

<i>Por fuerza</i>	<i>Por grado</i>
Ejército Nacional 48%	Soldados 82%
Policía Nacional 42%	Suboficiales 15%
ARC 8,35%	Oficiales 3%
FAC 1,64%	

Indicadores Plan Estratégico Sectorial

Años 2016 AL 2018

- 4725 Usuarios atendidos en DCRI
- 781 Usuarios que finalizaron PIT con idea de negocio desarrollada o proyecto

- de vida alternativo (físico, cultural, educativo entre otros)

Años 2016 AL 2018

- 419 Usuarios que finalizaron su PIT para presentación a vinculación laboral
- 1200 Usuarios que finalizaron su PIT

Año 2019

- 1836 Población beneficiada con la fase de inclusión
- 2141 Actores del SGRRI capacitados
- 37496 Atenciones prestadas a beneficiarios
- 93.43% (semestral) Nivel de satisfacción de usuarios.

Modelo de Rehabilitación Integral Inclusiva MRRI

Programas

- Actividad Física:
 - Actividad física adaptada*
 - Prescripción del ejercicio
 - Planes individuales de entrenamiento
 - Actividades recreativas
 - Promoción de hábitos y estilos de vida saludable
 - Deporte adaptado*
 - Deporte Formativo
 - Juegos Deportivos CRI
 - Deporte paralímpico

Han habido grandes logros deportivos, muchos de los vinculados a los programas anteriores hacen parte de ligas deportivas o federaciones.

- Habilidades Sociales y Comunicativas:
Es un programa transversal para favorecer diferencialmente a la población con discapacidad, teniendo en cuenta que puedan ser más asertivos en las entrevistas de trabajo.

Habilidades comunicativas

- Interacción comunicativa
- Adaptación de los sistemas de comunicación

Habilidades sociales

- Empoderamiento y corresponsabilidad
- Espiritualidad

- Proyecto de vida
 - Vida íntima
 - Vida familiar
 - Habilidades cognitivas*
 - Procesos cognitivos básicos
 - Procesos cognitivos complejos
 - Herramientas y destrezas comunicativas y relacionales
- Vida Activa, Productiva y Entorno VAPE:
- Proyección ocupacional*
 - Caracterización y perfilamiento
 - Elecciones ocupacionales
 - Concepto proyección ocupacional
 - Autonomía y participación*
 - Actividades de la vida diaria
 - Cultura ocio y tiempo libre
 - Interacción con el entorno
 - Participación social
 - Construcción proyecto de vida*
 - Estructuración de hábitos, rutinas productivas
 - Formación por competencias
 - Emprendimiento y empresarismo
 - Inclusión socioeconómica o reubicación laboral

Logros en empleabilidad

<i>Logros en empleabilidad</i>	<i>Logros en emprendimiento</i>
2017 - 176 asesorías a la empleabilidad - 15 articulaciones con empresas - 160 presentaciones de usuarios	2017 - 49 inician emprendimiento - 7 plan de negocio
2018 - 127 asesorías a la empleabilidad - 29 articulaciones con empresas	2018 - 120 inician emprendimiento - 94 plan de negocio

- 162 presentaciones de usuarios	
2019	2019
- 480 asesorías a la empleabilidad	- 48 Con CCB
- 45 articulaciones con empresas	- 46 Consultorio empresarial
- 714 presentaciones de perfiles	- 8 Universidad Javeriana
	- 16 Fortalecimiento ideas de negocio
	- 2 Negocios creados

Nuevas poblaciones

- Beneficiarios con discapacidad + 18 años,
- Personal en año retiro asistido,
- Veteranos y veteranos de la Guerra de Corea
- Personal acogido a la JEP,
- Miembros de la Fuerza Pública lesionados,
- Víctimas militares y de la Ponal,
- Personal civil con discapacidad de Mindefensa y FF.MM. y no uniformado con discapacidad de Ponal (vinculados antes Ley 100),
- Soldados regulares con discapacidad,
- En general población del Sector Seguridad y Defensa que requieran de esta fase.

Coronel Rigoberto Acevedo Mora - Delegado Dirección de Sanidad

El subsistema del sistema de salud de la Policía Nacional está conformado de la siguiente forma: se tiene aproximadamente 605 mil usuarios, de los cuales el 0.68 % de esa población pertenece a población con discapacidad, 4744 de ellos el 39% son personas uniformada, 680 aún se encuentran en servicios activo y los demás ya se encuentran pensionados, este personal que se encuentra activo esta en todo su proceso médico laboral para evaluar la disminución de la capacidad psicofísica y el 61% restante corresponde a beneficiarios del subsistema que es parte del núcleo familiar (esposas, padres e hijos) de los titulares del subsistema de salud.

De acuerdo con la clasificación establecida con la Ley 1145 del 2007 encontramos 7 categorías como lo son: la distribución de los usuarios con discapacidad donde 2183 corresponden a usuarios con discapacidad física; 1208 discapacidad intelectual; 578 discapacidad auditiva; 385 discapacidad mental y múltiple, 88 discapacidad visual y un usuario con sordo ceguera.

La máxima cantidad de discapacidad se encuentra en discapacidad física especialmente para los titulares principales es decir personal uniformado y la discapacidad intelectual en su gran mayoría se encuentra para el personal de beneficiarios.

Los servicios de rehabilitación que se cuentan en el subsistema, es decir en la red propia y en la red contratada se orientan al desarrollo de 4 programas específicos como lo son: programa de comunicación; programa de interacción con el entorno; el programa de actividad física e inmovilidad; y el programa de habilidades sociales.

Para ello se cuentan con diferentes apoyos asistenciales como lo son: terapias, psicología, trabajo social, educación especial, terapia ocupacional , terapia respiratoria, fisioterapia, fonoaudiología y los cuales se encuentran distribuidos en los 115 establecimientos de salud de la red propia que se encuentran en el hospital central en bogotá y en las 7 clínicas distribuidas en las principales regiones del país y en 107 establecimientos primarios en salud.

Y actualmente se cuenta en la Red de servicios contratadas, se tiene 34 contratos vigentes que son IPS especializadas en la atención para usuarios con discapacidad.

Nuestro modelo integral en salud que corresponde al Acuerdo 070 firmado por el Consejo Nacional en salud de las fuerzas militares y la policía Nacional, se enfoca en la atención y promoción del mantenimiento en la salud promoviendo el autocuidado y los estilos de vida saludable.

Posteriormente y enfocándose en los usuarios con cierto tipo de patologías y en estos casos refiriéndose a temas específicos de discapacidad, ya hace un trabajo integral sobre las familias a través de la estandarización de los servicios, en salud física y mental.

Este modelo tiene unas fases de implementación y fue firmado el año anterior y entró en vigencia desde octubre del año pasado y en este momento se encuentra en toda la revisión y documentación de cada un a de las rutas de gestión del riesgo, y lo anterior con el propósito de prevenir y mantener la salud física y mental de los usuarios.

El proceso que de ha venido manejando se desarrolla de la siguiente forma:

1. Valoración por medicina General
2. Valoración por fisioterapia y/o ortopedia
3. Ingreso al servicio de rehabilitación
4. Remisión a junta de rehabilitación : Está conformada por médicos especialistas en medicina física y rehabilitación, ortoprotesista, fisioterapia

Después de lo anterior se hace la entrega de los elementos de silla de ruedas, prótesis de miembros, teniendo en cuenta que lo que queda de esto no es solo la entrega de un bien físico, sino que realmente un acompañamiento integral a los usuarios, por ejemplo entre el 2019 y 2020 entregamos 338 sillas de ruedas; y en el 2020 se entregó 134 prótesis de miembros superiores e inferiores.

Los usuarios en el centro de rehabilitación inclusiva se incluyen a los diferentes programas donde se reafirma un espacio importante donde están las condiciones logísticas y acompañamiento de los diferentes profesionales para que reciban los diferentes cursos en beneficios de nuestros usuarios..

Es importante resaltar el impulso que da la dirección de la Policía Nacional para la integración de la capacidad de la estructura, en donde se encuentra: el modelo de gestión del talento humano institucional donde a través de una gestión por competencias identifica y busca desarrollar y empoderar la gestión de todos sus integrantes; la dirección de incorporación adelantando procesos de selección de ingreso y para las especialidades ; la dirección de bienestar social enfocada en el fortalecimiento de la familia y a través de ellos también un tema de capacitación y emprendimiento para la familia afiliados a bienestar de la Policía Nacional; la dirección Nacional de escuelas encargada de todo el proceso de capacitación dirigido específicamente al personal uniformado y la dirección de sanidad quien busca dentro de su misión el cumplimiento del mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios del subsistema que es uno de los propósitos de talento humano y que es el mejoramiento de una calidad de vida y mejorar la efectividad el servicio en la policía.

Es importante mencionar lo que ha venido ocurriendo en torno a la pandemia, ya que muchos espacios han tenido que cambiar, y acomodarse a la atención de espacios de manera virtual, para así brindar alternativas de mejoramiento de la atención de los usuarios.

Desde antes se contaba con una línea de acompañamiento emocional donde se podía contar con un acompañamiento de primera mano ante una situación de riesgo frente a su salud física y mental, no obstante, en este año se habilitaron muchas más líneas telefónicas para orientación específica sobre el COVID, orientación para entrega de medicamentos y una línea específica para asesoría en orientación mental, y en la cual se han visto expuestos todos los usuarios de nuestro subsistema y nivel mundial puesto que el trabajo en casa, el aislamiento, el confinamiento hace que se abran las puertas para poder garantizar la atención

de los usuarios y así lograr el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo de la atención de los usuarios.

Conclusiones Panel 2:

Dra. Diana Margarita Gutiérrez de Piñeres Botero - Delegada Dirección Centro de rehabilitación inclusiva militar

Para garantizar la rehabilitación inclusiva de un militar se debe primero garantizar que la comunicación de ellos sea asertiva con los civiles.

De igual manera el modelo integral en el que se abordan actividades de comunicación, deportivas y laborales tiene un impacto muy positivo en la vinculación de la población con discapacidad en el mercado laboral.

El emprendimiento y la formación de empresas juegan un rol muy importante en la rehabilitación de la población con discapacidad militar y es clave tener apoyo de las instituciones castrenses en articulación con universidades y otras instituciones para que ellos logren una inclusión efectiva en el ecosistema empresarial.

Coronel Rigoberto Acevedo Mora - Delegado Dirección de Sanidad

Se han brindado herramientas que permitan el mejoramiento de los servicios del estado de salud de los usuarios del subsistema de la Policía Nacional con el fin de que exista una calidad de vida efectiva y con garantías.

En el subsistema del sistema de salud de la policía Nacional está conformado de la siguiente forma: se tiene aproximadamente 605 mil usuarios, de los cuales el 0.68 % de esa población pertenece a población con discapacidad 4744 de ellos el

39% son personas uniformadas que 680 aún se encuentran en servicios activo y los demás ya se encuentran pensionados

La máxima cantidad de discapacidad que se encuentra en la fuerza pública se encuentra en los aspectos de discapacidad física, especialmente para los titulares principales, es decir, personal uniformado y la discapacidad intelectual en su gran mayoría se encuentra para el personal de beneficiarios

Panel 3: ¿Cómo podrán votar las personas con discapacidad en las próximas elecciones?

Nicolas Farfán Registrador Delegado en lo Electoral - Registraduría Nacional:

Agradecimiento al Partido MIRA por este Foro e invitación a la RNEC, saludos a cada uno de los participantes y audiencia en distintas redes sociales.

Acciones de la RNEC bajo un enfoque diferencial para la inclusión de PCD

- Elecciones territoriales 2019, se incluyó en la casilla del procedimiento de inscripción de ciudadanos el tipo de discapacidad, así también, el registro de sus datos con validación en los formularios electorales para quienes no podían firmar, pedagogía con funcionarios, registro de localización de PCD con el censo electoral e inscripción de cédulas para adecuación de infraestructura en los puestos de votación, distribución de cubículos de talla baja en ciudades principales, plan piloto corferias para acceso a personas con discapacidad auditiva, página web y CISE con herramientas de accesibilidad, coordinación con MinInterior, Consejo Nacional de Discapacidad y MOE, entre otras entidades, para la socialización de estas medidas.
- ¿Que se viene para las próximas elecciones de Congreso?
Se mantienen medidas adoptadas en 2019, y accesibilidad en todos los puestos de votación nacional y en el exterior, traductor lengua señas RNEC, acceso al aplicativo de inscripción de candidatos, y estadísticas de candidatos con discapacidad, coordinación con comités departamentales para población con discapacidad, apoyo de las Secretarías de salud de las entidades territoriales para atención.

Y en el nuevo código electoral se incluyen varios artículos que propenden por la inclusión de PCD:

- Art. 11 inclusión de garantías para el ejercicio de derechos de PCD.
- Art. 49 se incluyó el dato de discapacidad para incorporarse en el censo electoral, con reserva de esa información, un dato sensible, esto con el fin de ejecutar políticas efectivas con enfoque diferencial para identificar puestos de votación donde esta población pueda acceder, con un enfoque de racionalización del gasto público y remoción de barreras. Esto ayuda a saber dónde está la población, ayuda a focalizar las medidas, así la organización electoral prevé medidas para esta población. Esto, guardando la reserva de esta información, para evitar el señalamiento.

Dos artículos adicionales:

- Art.51. La publicación del censo electoral definitivo debe ser accesible a PCD y personas con alguna diversidad funcional.
 - Art.54 Voto con acompañante, se aclara esta medida, facultando a la PCD para asumir si requiere ese acompañante
- La RNEC está comprometida con las PCD y con la democracia accesible para todos.
- Video Omar Rodríguez: Soy invidente hace 25 años e inicié mi labor social con liderazgo comunitario y hace 9 años aspire al Concejo Municipal de Ubaté como candidato y he repetido en 2 periodos consecutivos. He trabajado el tema de PCD, buscando ayudas, mejoramientos y fortaleciendo a la mujer rural y comunitaria y al adulto mayor, de esta forma las poblaciones han recibido ayudas y beneficios. Hemos gestionado mejoramiento de vivienda y de vías rurales. Con los recursos que he recibido, he solventado situaciones económicas, ayudando a mi familia y creando una microempresa y generando empleo.
 - Video Victoriano Carvajal: Soy edil en Neiva. He sido honesto y me he comprometido con honestidad para hacer mi labor. La condición de discapacidad la asumí desde los 16 años, me preocupaba cuando no podía ayudar a otras personas que me rodeaban, trabajaba a diario, desde esa edad he asumido con optimismo el servicio a las personas. Aún hoy, mantengo esa disposición por ayudar a las personas, por

contribuir en mi entorno y cuando visito muchos lugares, la comunidad recuerda que les apoyé en varias gestiones.

Conclusiones panel 3:

Conclusiones Nicolas Farfán Registrador Delegado en lo Electoral

- La RNEC está comprometida con las PCD y con la democracia accesible para todos, en el 2019 se adoptaron medidas coordinadas para que esta población pueda ejercer su derecho a elegir y ser elegido, removiendo barreras para acceder a puestos de votación y a la información electoral. El doctor Nicolás Farfán hizo énfasis en la inclusión de 4 artículos en el nuevo código electoral que hace curso en el Congreso de la República, que buscan garantizar la participación y el ejercicio de la democracia para la población con discapacidad.
- Omar Rodríguez, Concejal de Ubaté y Victoriano Carvajal como edil en Neiva, nos mostraron su valentía y nos contaban con sus ejemplos de vida, cómo han generado un valioso apoyo a las comunidades, sin importar la situación de discapacidad que viven.

Conclusiones Generales

1. En el marco internacional, Colombia ha sido uno de los países más prontos a suscribir convenios en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. Ya a 30 años de la suscripción del Convenio 159 de la OIT, del cual se esperan con expectativa las memorias 2020 para evaluar los avances y ajustes que se deben realizar en la política nacional para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
2. El Partido MIRA ha dado ejemplo en el trabajo desde el Congreso para visibilizar las necesidades y avances de las políticas y proyectos en favor de las personas con discapacidad, se requieren dolientes en todas las ramas del poder público. Se ha avanzado en normas, planes, programas, jurisprudencia; sin embargo se requiere aún más socialización especialmente con el sector empresarial para impulsar la vinculación laboral.

- 3.** Las metas del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, han permitido trazar metas importantes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad; en ello ha sido fundamental la coordinación institucional para la colocación y apertura de vacantes para personas con discapacidad. Falta continuar con la sensibilización de los sectores, así como de dar mayor participación en el proceso a las organizaciones de personas con discapacidad.
- 4.** Se invita a las personas con discapacidad a participar de las convocatorias para educación y formación para el trabajo, así como inscribirse a las bolsas de empleo y a los bancos de proyectos; no solo se requiere aumentar la oferta sino conectar con la demanda.
- 5.** La fuerza pública ha dado ejemplo en el avance y medidas adoptadas para la rehabilitación y continuidad de las personas con discapacidad, en las que se busca mantener en el servicio activo a sus miembros, de acuerdo a sus capacidades. Asimismo en el campo deportivo se ha logrado marcar una ruta para nuevos proyectos de vida y de ejemplo de inclusión de personas con discapacidad.
- 6.** En materia de participación, se ha avanzado para generar estrategias que permitan tener garantías para el ejercicio del voto y actualización para la caracterización continua del censo electoral con enfoque de inclusión, para prever las necesidades de la PDC en el marco de sufragios. Se espera que se apruebe la reforma electoral para que estas medidas se vean fortalecidas.
- 7.** Nuestro Concejal en Ubaté y Edil en Neiva nos contaron sus experiencias de vida y la importante labor que han realizado por sus comunidades, siendo ejemplo en medio de sus vecinos por el apoyo que les han brindado al adelantar diferentes gestiones en beneficio de las personas.