



Pacto de
productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**GUÍA PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Programa Empresarial de Promoción Laboral para
Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”





Pacto de productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Autor: Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial dentro y fuera del territorio de Colombia, sin autorización expresa del autor.

GUÍA PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Programa Empresarial de Promoción Laboral para
Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”

Directora:

Alejandra Consuelo León Rodríguez

Documento escrito por:

Gloria Constanza López Mazuera

Comité Editorial:

Sandra Patricia Álvarez Elsy Rodríguez García

Noviembre de 2022

Introducción



Dra. G.M. Riaño Barón

*Secretaria General de la Organización
Iberoamericana de Seguridad Social*



Permítanme en primer lugar.
Agradecer el trabajo del equipo que ha
elaborado esta imprescindible guía.

Sin duda un documento que pone
el foco en la necesidad de avanzar
y construir un entorno laboral más
inclusivo, digno y seguro para aquellas
trabajadoras y trabajadores con algún
tipo de discapacidad fundamentado
en el Modelo Territorial Pacto de
Productividad de Colombia

Introducción

Alguien dijo que debemos tener presente que las desigualdades comienzan mucho antes de que las personas ingresen al mundo del trabajo. Dicha observación constituye una “injusticia transversal” que debemos afrontar todos juntos: mujeres y hombres, empleadores, sindicatos y gobiernos.

Y en este contexto la OIT pone de manifiesto la realidad de las personas con discapacidad, quienes experimentan comparativamente las tasas más bajas de empleo: un 36%, en comparación con un 60% entre las personas sin discapacidad. Adicionalmente, resulta que los trabajadores jóvenes con discapacidad tienden a encontrarse en mayor riesgo de exclusión, aislamiento, intimidación y abuso. Y suelen tener menos oportunidades educativas y económicas.

En este sentido, creo que la justificación de la idoneidad del presente trabajo es más que obvia.

Justificación y aval que cuenta con el respaldo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) desde la cual acogemos con gran orgullo la iniciativa que ha hecho posible la redacción de la presente guía. Y cuya vocación y alto nivel de compromiso con la protección social de las personas.

El compromiso con la discapacidad va impreso en nuestro ADN y de hecho es una actividad que nos prestigia como ha resaltado la XXVIII cumbre de Jefes de Estado celebrado el pasado 25 de marzo de 2023 en la República Dominicana en la que se constató un papel preponderante de la OISS en

cuanto al III Plan de Acción Cuatrienal de la Cooperación Iberoamericana (PACCI), contribuyendo al logro de los objetivos planteados en la Cumbre, particularmente dando continuidad a sus aportes desde la Secretaría Técnica en programas como: el Programa Iberoamericano de Discapacidad (PID) y el Programa Iberoamericano de Cooperación sobre la Situación de los Adultos Mayores (PICSPAM).

Y por supuesto, la III Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo a la que se alude en esta guía sobre la base del alineamiento con los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y, en concreto del Objetivo 8, para *“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos”*; y más en concreto su meta 8.8, consistente en *“Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”*.

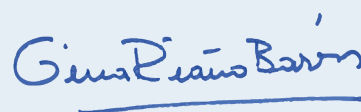
Y permítanme que les recuerde también la mención literal recogida en el Compromiso de Andorra, en el seno de la vigésimo séptima Cumbre Iberoamericana de Jefes de estado y de Gobierno, sobre esta Estrategia que en su apartado 26 dice:

“Destacar el diseño y la elaboración de la III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2025 por parte de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, alineada con los Objetivos de la Agenda 2030, que contribuirá al desarrollo de instrumentos específicos con enfoque de género para

garantizar la seguridad y la salud en las nuevas formas de organización del trabajo, fortalecer la incorporación de los sectores informales en la economía formal, promover el empleo joven, con especial atención a las mujeres, así como a la población migrante, a los indígenas y afrodescendientes, atender las demandas de accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan acceder al trabajo e impulsar la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación”.

Y precisamente por nuestro compromiso, nuestro esfuerzo compartido y solidario es un honor que el equipo humano que ha hecho posible la redacción de la presente guía se apoye y valore a la III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud En El Trabajo 2021-2025 como el marco de referencia internacional para dar respuesta a las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo inspirada en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Les auguro mucho éxito y reconocimiento por esta labor.



Gina Magnolia Riaño Barón
Secretaria General de la OISS

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| RESUMEN / ABSTRACT | 7 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| 1 RETOS DESDE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD | 11 |
| 1.1 REDUCIR LAS BRECHAS PARA INCLUIR Y REINCORPORAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD | 15 |
| 1.2 EL CUMPLIMIENTO EFICAZ DE LAS NORMAS DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN EN EL SG-SST | 16 |
| 1.3 INTEGRAR ADECUADAMENTE EL CICLO PHVA EN LA INCLUSIÓN LABORAL | 18 |
| 1.4 TRABAJO DECENTE Y SEGURO APLICANDO LOS AJUSTES RAZONABLES EN EL TRABAJO. | 19 |
| 2 DIAGNÓSTICO DE FACILITADORES Y BARRERAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 21 |
| 2.1 PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA PARA LA MOVILIDAD Y TRANSPORTE | 24 |
| 2.2 PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA PARA LA COMUNICACIÓN: | 24 |
| 2.3 PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA PARA LA EDUCACIÓN | 24 |
| 2.4 PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA PARA EL EMPLEO | 25 |
| 2.5 DISEÑO, CONSTRUCCIÓN, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y TECNOLOGÍA ARQUITECTÓNICA PARA EDIFICIOS DE USO PRIVADO | 25 |
| 2.6 ENTORNO NATURAL Y CAMBIOS EN EL ENTORNO DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA | 25 |
| 2.7 ACTITUDES | 26 |
| 2.8 SERVICIOS, SISTEMAS Y POLÍTICAS LABORALES Y DE EMPLEO | 26 |
| 3 ACCIONES A IMPLEMENTAR EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INCLUSIVO | 29 |
| 3.1 ACCIONES SOBRE ACCESIBILIDAD | 30 |
| 3.2 PROGRAMA DE SEÑALIZACIÓN | 31 |
| 3.3 ACCIONES PARA LA COMUNICACIÓN | 31 |
| 3.4 ACCIONES DE FORMACIÓN | 32 |
| 3.5 PROCEDIMIENTOS ANTE EMERGENCIAS | 33 |
| 3.6 CONSULTA A LOS TRABAJADORES | 34 |
| 3.7 ACCIONES PARA UN TRABAJO SALUDABLE, SEGURO Y LIBRE DE PREJUICIOS | 35 |
| 4 EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO | 37 |
| 4.1 ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO | 38 |
| 4.2 HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO | 40 |
| 4.3 INFORMACIÓN ADICIONAL | 41 |
| 5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 43 |
| ANEXOS | 49 |
| ANEXO 1. MATRIZ LEGAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD | |



RESUMEN

En el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la presente guía brinda orientación a los funcionarios de las empresas, a los profesionales de las entidades del Sistema General de Riesgos Laborales y a las personas con discapacidad para asumir la planeación, la ejecución de las acciones, la evaluación e implementación de las oportunidades de mejoras en el desarrollo de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Lo anterior, en coherencia con la prevención de enfermedades y accidentes, la protección de la salud y el bienestar integral en un ambiente de trabajo seguro y digno para la población con discapacidad y, especialmente, con las bases conceptuales y legales del Modelo Territorial Pacto de Productividad de Colombia

ABSTRACT

Within the framework of the Health, Safety, Environment and Quality Management System (MS-HSEQ), this guide provides guidance to company officials, professionals from entities of the General System of Occupational Risks and people with disabilities to assume the planning, execution of actions, evaluation and implementation of opportunities for improvement in the development of good practices for the labor inclusion of people with disabilities, facilitating in coherence with the conceptual and legal bases of the Territorial Model Productivity Pact of Colombia, the prevention of illnesses and accidents, the protection health and comprehensive well-being in a safe and decent work environment for the population with disabilities

INTRODUCCIÓN

A pesar de las actuales medidas de promoción de empleo para personas con discapacidad, la inclusión laboral de esta población en el mercado laboral abierto, no acaba de ser una realidad. Por parte de las empresas, los beneficios en productividad, posicionamiento, cultura organizacional, así como los incentivos económicos y fiscales para la contratación de este colectivo se ven contrarrestados por dos factores:

- El desconocimiento sobre las competencias y capacidad productiva de estos trabajadores.
- La incertidumbre sobre eventuales dificultades que puedan surgir sin poder dar la debida respuesta o saber a qué instancia recurrir para resolverlas, como por ejemplo la seguridad y salud en el trabajo de las personas con discapacidad o la identificación e implementación de los ajustes iniciales en el entorno y en su puesto de trabajo.

Ahora bien, la seguridad y la salud en el trabajo no debería utilizarse como pretexto para no emplear o dejar de emplear personas con discapacidad. Una organización o empresa que implemente medidas estratégicas para la gestión de la diversidad y la accesibilidad universal, es un sitio más seguro, abierto y justo para todos los trabajadores.

En este sentido, se deben considerar actuaciones de carácter preventivo, así como ajustes razonables¹ necesarios y mejoras frente al seguimiento de resultados, en cada una de las siguientes etapas de la inclusión de trabajadores con discapacidad:

- Previa a la contratación
- Previa a la inclusión al puesto de trabajo
- Una vez vinculado



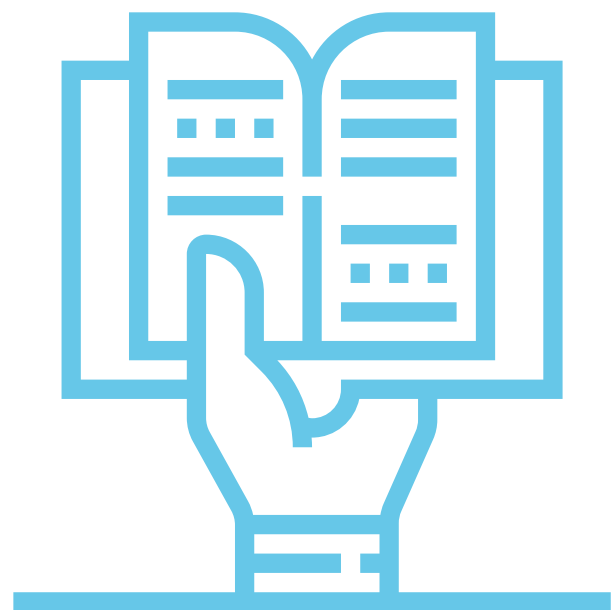
1 Ajuste Razonable: Adaptación necesaria y adecuada del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, que no imponga una carga desproporcionada o indebida, cuando se requiera en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos. Convención de derechos de las personas con discapacidad, art. 2.




En la normatividad en general sobre Seguridad y Salud en el Trabajo no se visibiliza de manera explícita la forma de integrar a las personas con discapacidad, sin embargo, en nuestras regiones o en la región iberoamericana, las personas con discapacidad están protegidas tanto por la legislación contra la discriminación como por aquella concerniente a la seguridad, a la salud y al trabajo de todos los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo. Estas normas que apuntan a un enfoque de derechos humanos, a la gestión del riesgo y a la atención de poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad, constituyen un marco conceptual básico para la inclusión laboral de personas con discapacidad; sin embargo, cabe aclarar que estas no contienen regulaciones específicas que garanticen el abordaje y la cobertura de las necesidades particulares de las personas con discapacidad.

De ahí que, el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad Pacto de Productividad, teniendo en cuenta las barreras identificadas en el Sistema General de Riesgos Laborales, trabaja desde el año 2019 en la iniciativa para abordar temas relacionados con discapacidad, ajustes razonables y trabajo digno en el contexto del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las empresas asesoradas. Adicionalmente, ha venido desarrollando varias herramientas tipo talleres, asesorías para necesidades particulares según el tipo de empresa, documentos de apoyo y esta guía para transferir a los actores del SG-SST los conocimientos fundamentados en el Modelo Territorial Pacto de Productividad, con el propósito de facilitar la concientización del talento humano de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la

implementación en los entornos laborales de los ajustes razonables que permiten a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente, acceder a la formación y garantizar su participación, posibilitando así, sin que esto suponga una carga excesiva para los empleadores y contratistas, el cumplimiento de estándares de seguridad y salud en el trabajo definidos en las respectivas regulaciones normativas.





RETOS DESDE **EL SISTEMA DE GESTIÓN** **DE SEGURIDAD Y SALUD** **EN EL TRABAJO EN LA** **INCLUSIÓN LABORAL** **DE PERSONAS CON** **DISCAPACIDAD**

1. Retos desde el SG-SST en la inclusión laboral de personas con discapacidad

El artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), considera que entre las personas con discapacidad se incluyen “aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Reconociendo que habría diversas formas de llegar a diferenciar una discapacidad de otra, para efectos del desarrollo de los diferentes componentes del SG-SST y a la luz de la forma como en la mayoría de países de nuestra región se analiza y desarrolla el abordaje a los temas de inclusión laboral, hablamos de las siguientes discapacidades como las más recurrentes en el censo de la población y referenciadas en la Resolución No. 1239 de 2022 del Ministerio de Salud y Protección Social de la República de Colombia:



Discapacidad Auditiva:

En esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (ACNUR y Ministerio de Protección Social de Colombia, 2011).



Discapacidad Física o Motora:

En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel musculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras (ACNUR y Ministerio de Protección Social de Colombia, 2011).



Discapacidad Intelectual o Cognitiva:

Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad (American Psychiatric Association, 2014).



Discapacidad Visual:

En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos (ACNUR y Ministerio de Protección Social de Colombia, 2011).



Sordoceguera:

Es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Las personas sordociegas requieren de servicios especializados de guía interpretación para su desarrollo e inclusión social (ONCE, 2004).



Discapacidad Psicosocial:

“Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humano, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias. Para lograr una mayor independencia funcional, estas personas requieren básicamente de apoyos médicos y terapéuticos especializados de acuerdo con sus necesidades. De igual forma, para su protección y participación en actividades personales, educativas, formativas, deportivas, culturales, sociales, laborales y productivas, pueden requerir apoyo de otra persona” (Ministerio de Salud de Colombia, 2015).



Discapacidad Múltiple:

Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción que se presenta entre ellos. A través de dicha interacción se determina el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la de la comunicación, de la interacción social (Sistema Nacional de Discapacidad de Colombia, 2011).

Vale la pena aclarar que algunos países pueden variar la denominación de algunos de los anteriores tipos de discapacidad. Por ejemplo, la discapacidad psicosocial es reconocida por el marco legal de algunos países, como discapacidad psíquica y la sordoceguera, se reconoce como una discapacidad sensorial.

Las empresas deben evidenciar en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SG-SST)², la preocupación por facilitar y promover la inclusión de personas con discapacidad en cada uno de sus tipos o categorías, así como el cumplimiento eficaz de las normas que buscan garantizar condiciones dignas en los ambientes de trabajo. Este reto, implica integrar adecuadamente el ciclo Planear-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA), las normas laborales y los ajustes razonables en el trabajo para garantizar unas óptimas condiciones y una exitosa inclusión laboral del trabajador con discapacidad



Gráfico 1. Matriz de retos del SG-SST en procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad

² El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua e incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.” (Congreso de la República de Colombia, 2012)

1.1 Reducir las brechas para incluir y reincorporar personas con discapacidad

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa debe estar debidamente documentado; es relevante establecer en qué puntos y de qué manera este sistema debe incorporar ajustes y/o directrices especiales, encaminados a la correcta gestión de la seguridad y salud en el trabajo para reducir las brechas frente a la inclusión y reincorporación de personas con discapacidad en la empresa. No es necesario incidir en todos los elementos del sistema de gestión, ya que muchos de ellos no son objeto de modificación, pero es preciso tener en cuenta información importante para realizar ajustes en algunos de ellos.

Los procesos de inclusión laboral adecuados generan vinculaciones laborales productivas para las Empresas y no discriminatorias para las Personas, por lo tanto, en articulación con el área de Talento Humano, el equipo del SG-SST puede incluir en su política los lineamientos para verificar el cumplimiento de lo siguiente:

- Las *Personas* con discapacidad cuentan con los *ajustes razonables* que se requieren durante cada proceso de la ruta de gestión humana que tiene la empresa.
- La *Empresa* contrata a las *Personas* con discapacidad de acuerdo con su *perfil laboral*, garantizándoles las condiciones adecuadas para su desempeño.

En el proceso de autoevaluación y plan de mejoramiento del SG-SST, es importante incluir los ajustes razonables necesarios para facilitar a las personas con discapacidad (trabajadores, clientes, usuarios, proveedores) el acceso físico al trabajo y a las diferentes zonas comunes que garantizan la

atención, el bienestar, la seguridad y la salud (rutas de evacuación, puntos de encuentro, seguridad vial, puesto de salud, entre otros); acceso a la información para la prevención y control del riesgo (capacitaciones, guías, folletos, carteleras, señalética); acceso a la comunicación, por ejemplo para el auto reporte de condiciones de trabajo y riesgos, frente a la actuación en situaciones de emergencia o en la atención dada por proveedores de la salud laboral. Adicionalmente, en el marco del SG-SST se deben tener en cuenta las barreras actitudinales que conllevan factores de riesgo psicosocial (capacitaciones periódicas sobre diversidad e interacción, planes del comité de convivencia, formación para el desarrollo de competencias).



1.2 El cumplimiento eficaz de las normas de discapacidad e inclusión en el SG-SST

A partir del marco internacional y los convenios ratificados por Colombia se han creado parámetros de no discriminación, protección y reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, partiendo de la idea de dignidad humana y el trabajo decente en el contexto mundial. Los principales referentes internacionales relacionados con la inclusión laboral y la seguridad y salud en el trabajo de personas con discapacidad se describen en el siguiente gráfico:



Gráfico 2. Referentes internacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y discapacidad. Autoría propia.

Por otra parte, una herramienta fundamental y de carácter obligatorio para lograr la necesaria articulación del plan de implementación de los ajustes

razonables con el plan de trabajo del SG-SST es la matriz legal porque permite verificar el cumplimiento y garantizar un trabajo digno.

Para cumplir con este requisito normativo, referenciado Colombia en el Decreto 1072 de 2015³, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en su artículo 2.2.4.6.8, que establece que la matriz legal debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa, se pone a disposición en anexo, la principal normativa relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ver Anexo 1.

Este mismo Decreto, refiere además que el SG-SST está basado en acciones que buscan la optimización de los procesos que lleven a las organizaciones a formar políticas coherentes para lograr mejorar tanto del punto de vista del empleador o contratante, y el trabajador o contratista todos aquellos factores que intervengan en el desarrollo de un adecuado trabajo, logrando mitigar todos los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Presidencia de la República, 2015).

Por lo tanto, en la política del SG-SST se puede trazar una estrategia general sobre inclusión o diversidad en la que no solamente se haga referencia a las personas con discapacidad, sino a los grupos socialmente vulnerados.

Adicionalmente, generar una cultura de empleo para personas con discapacidad es un trabajo de todos, como se refiere en la citada norma (Presidencia de la República, 2015), en la que se indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores y contratistas (*lo que incluye a las personas con discapacidad quienes deben empoderarse de sus derechos y sus obligaciones en el trabajo*),

garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento, las condiciones laborales, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos, con el fin de prevenir los accidentes y las enfermedades laborales, así como también crear un ambiente de protección y prevención de estos eventos.



³ Decreto 1072 (Presidencia de la República, 2015): los ciclos en que debe surtirse el SG-SST, son definidos así: “P” de planificar (las formas de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, para saber que se está haciendo incorrectamente o que se debe mejorar), la “H” de hacer (implementación de las medidas planificadas), la “V” de verificar (revisar y analizar esas acciones implementadas en los pasos anteriores y la “A” de actuar (realizar esas acciones para buscar siempre el mejoramiento en la seguridad y la salud de los trabajadores).

1.3 Integrar adecuadamente el ciclo PHVA en la inclusión laboral

El modelo a seguir es el conocido como de mejora continua, adaptado a la gestión de la prevención de riesgos, el **Ciclo PHVA**, procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del SG-SST y que le da solidez a todo el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Integrar el Ciclo PHVA en la inclusión laboral de personas con discapacidad



El ciclo PHVA es un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del SG-SST y que le da solidez a todo el proceso.

Tomado de <https://safetya.colphvaprocimiento-logico-y-por-etapas>

| | | |
|-----------------------------|--|--|
| | Realizar evaluación | Ejemplo: valoración de riesgos para personas con discapacidad - medidas sugeridas por ellas mismas |
| Momento Previo | Actuaciones de carácter preventivo y ajustes razonables necesarios | Ejemplo: crear Sistemas de Alerta inclusivos, acceso físico y a la información concienzada |
| Durante la selección | | |
| Después del contrato | Seguimiento | Ejemplo: a la implementación de ajustes y bienestar del trabajador con discapacidad |
| | Mejoras | Ejemplo: En ajustes razonables de acuerdo con las particularidades de la persona con discapacidad |

Gráfico 3. Ciclo PHVA de los sistemas de gestión aplicado al proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Imagen Safetya. Autoría propia.

La actuación preventiva debe ser planificada, implementada y verificada para poder realizar las correcciones pertinentes en función de los resultados obtenidos. Las necesidades de los trabajadores con discapacidad deben tenerse en cuenta antes de su contratación y desde la fase de diseño y planificación del SG-SST, así, por ejemplo, un lugar de trabajo seguro es cuando se instala un nuevo sistema de alarma que debe ser tanto visual como acústica.

Ahora bien, es conveniente destacar que para documentar e implementar un SG-SST que considere la inclusión de personas con discapacidad como parte de la fuerza laboral, solo es necesario seguir los pasos aplicados

en la empresa para el cumplimiento de los requerimientos de este, que en el caso de Colombia están descritos en el Decreto 1072 de 2015 y revisar desde la mirada de la inclusión laboral de esta población la evaluación de estándares mínimos definidos en cada región, como por ejemplo en Colombia en la Resolución 0312 de 2019, para complementar la información con los ajustes generales requeridos que posibiliten el acceso físico, el acceso a la información - comunicación y las relaciones laborales. Inclusive, un protocolo de atención y comunicaciones que se transversalice en la empresa, puede ser relevante para capacitar a diferentes funcionarios, facilitadores y proveedores sobre “interacción con las personas con discapacidad”.

1.4 Trabajo decente y seguro aplicando los ajustes razonables en el trabajo.

En el marco del SG-SST de una empresa, cumplir con los ajustes razonables contemplados en la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad⁴ como “medidas específicas que tienen como objeto o meta la *accesibilidad* en casos particulares, pero que se adoptan cuando esta no es posible desde la previsión del diseño para todos, teniendo en consideración las necesidades específicas de una persona” (Palacios, 2008), permite garantizar un empleo digno para las personas con discapacidad.

Entonces, se hace necesaria la articulación del plan de implementación de los ajustes razonables con el plan de trabajo del SG-SST, para verificar su cumplimiento y el aporte al bienestar de los trabajadores.



⁴ Ley 1346 de 2009: Se aprueba en Colombia la Convención de los derechos de las personas con Discapacidad de la ONU de diciembre 13 de 2006



2

DIAGNÓSTICO DE FACILITADORES Y BARRERAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2. Diagnóstico de facilitadores y barreras del SG-SST

Las empresas son responsables directas, en todos sus niveles, de los impactos, amenazas y riesgos que producen sus actividades en el entorno en que estas se desarrollan. Por tanto, están obligadas a diagnosticar las barreras para prevenir, minimizar riesgos y asegurar respuestas eficaces frente a los peligros y las emergencias de la población con discapacidad inmersa en su entorno de influencia.

Por su parte, las personas con discapacidad como potenciales receptores de impactos y daños, deben conocer de su actividad económica, los peligros a que están expuestas y las medidas de protección; por consiguiente, deben prepararse para actuar de manera rápida y encauzada. Para ello, se les debe proporcionar todos los elementos de juicio, la formación y las herramientas necesarias para facilitar la construcción de espacios de intercambio de información y una verdadera participación dentro del SG-SST.

Para cumplir con lo anterior, se debe llevar a cabo un diagnóstico de facilitadores y barreras del SG-SST para la inclusión laboral de personas con discapacidad, en el que se recomienda utilizar como referente el componente de factores ambientales de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2001) ajustado al marco del Modelo Social y a la normatividad del contexto que establece los estándares mínimos del SG-SST.

Al analizar los estándares mínimos requeridos en la Resolución 0312 de 2019 de Colombia, por ejemplo, se determinan tanto los facilitadores⁵ como las barreras⁶ de los factores ambientales del SG-SST para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa.

Los factores ambientales, según definición de la CIF (2001), constituyen uno de sus componentes y se refieren a todos los aspectos del mundo externo que forman el contexto de la vida de un individuo, y como tal afectan el funcionamiento de esa persona en diferentes ámbitos de su vida. Tomando como referentes las bases conceptuales de la CIF y la herramienta “Matriz Diagnóstico” del Programa Pacto de Productividad (diseñada en el año 2010, aplicada en varios contextos por 12 años y actualizada en 2022), se describen en el siguiente gráfico los factores ambientales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo productos y tecnología para la movilidad y transporte, la comunicación, la educación y capacitación, mobiliario y equipos en el empleo, elementos de diseño y construcción del ambiente físico; el entorno natural con todas sus características y el entorno creado por el hombre; las demás personas con las que se establecen o asumen diferentes relaciones o roles, sus actitudes y valores; los servicios, sistemas sociales, políticas, reglas y leyes.

⁵ Facilitadores son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. OMS-CIF, 2001

⁶ Barreras son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. OMS-CIF, 2001

Factores ambientales

Barreras y facilitadores que aplican a cualquier producto, instrumento, equipo o tecnología adaptada o diseñada específicamente para mejorar el funcionamiento y bienestar de una persona con discapacidad en las siguientes categorías relacionadas con el contexto laboral.

- Movilidad y transporte
- Comunicación
- Educación / Capacitación
- Mobiliario y equipos
- Diseño, construcción y arquitectura

PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA



Barreras y facilitadores que aplican a todas las áreas físicas estudiadas, respecto a iluminación, sonido, ventilación, vibraciones, geografía, relieve, entre otros factores del ambiente físico natural y creado por el hombre

ENTORNO NATURAL



Barreras y facilitadores respecto al conocimiento y la percepción sobre la discapacidad y la inclusión laboral de esta población, por parte de directivos, compañeros, jefes, funcionarios, clientes, proveedores y otros de las empresas e instituciones públicas y privadas con las que se tenga relación para garantizar el bienestar integral (físico y psicosocial) de las personas con discapacidad.

APOYO Y ACTITUDES



Barreras y facilitadores que aplican a las áreas estudiadas, respecto a los servicios, sistemas sociales de apoyo y/o las políticas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas e instituciones públicas y privadas.

SERVICIOS, SISTEMAS Y POLÍTICAS



Gráfico 4. Factores ambientales y dominios CIF en el diagnóstico de facilitadores y barreras del SG-SST para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Con respecto a los facilitadores, se tiene presente identificar en el contexto del SG-SST, el acceso de la persona con discapacidad a un recurso y la calidad de este, como por ejemplo a la información sobre seguridad y salud, incluida la señalización; a la formación y verificación del aprendizaje; al puesto y al trabajo seguro; a las medidas de prevención, control y actuación frente a peligros, riesgos y emergencias; a la interacción con equipos responsables de la seguridad y de la salud; a las relaciones laborales; a las políticas, servicios y participación en los sistemas, entre otros. En el caso de barreras, se evalúa si hay factores que constituyen un obstáculo para la seguridad, salud y bienestar del trabajador con discapacidad, con qué frecuencia está expuesto y si puede o no evitarlo.

Es así, como los factores ambientales descritos a continuación en este capítulo con relación al contexto del SG-SST para realizar el diagnóstico de facilitadores y barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad, permiten el diseño de un plan de acción, la formulación de estrategias para implementar ajustes razonables, la adecuación de su organización, la formulación de políticas y la construcción de planes dirigidos a la participación de la población con discapacidad en este sistema de gestión.

2.1 Productos y tecnología para la movilidad y transporte

Equipamiento, productos y tecnología utilizados por las personas para desplazarse y movilizarse hacia el entorno laboral e internamente. En la evaluación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) se recomienda tener en cuenta en el Pilar de Vehículos Seguros la adaptación de autobuses, autos, motos y otros para facilitar a las personas con discapacidad el acceso físico y a la información y evitar accidentes, así como garantizar la disposición y uso de dispositivos para la movilidad (sillas de ruedas, ayudas técnicas).



2.2 Productos y tecnología para la comunicación

Equipamiento, productos y tecnología utilizados para transmitir y recibir información frente al reporte de condiciones de trabajo y peligros asociados, a la prevención de riesgos laborales, al plan estratégico de seguridad vial y a la actuación frente a emergencias, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente para las personas con discapacidad (dispositivos ópticos y auditivos, grabadoras y receptores de audio, equipos de televisión y vídeo, dispositivos telefónicos, sistemas de transmisión de sonidos y dispositivos de comunicación cara a cara, software lector de pantalla, servicio de interpretación en línea, símbolos universales/pictogramas, tableros para la comunicación en formato accesible).



2.3 Productos y tecnología para la educación

Equipamiento, productos, procesos, métodos y tecnología utilizados para la adquisición de conocimiento, experiencia o habilidades en lo concerniente a la seguridad y salud en el trabajo y el empleo (manuales, folletos, guías, presentaciones, videos, pruebas de ejecución, guías para facilitadores, software informático, otros) diseñados con principios de diseño universal de aprendizaje DUA.



2.4 Productos y tecnología para el empleo

Equipamiento, productos y tecnología utilizados en el ámbito laboral para facilitar el trabajo y controlar el ambiente (mobiliario, unidades de control ambiental -dispositivos de control remoto como palancas, botones, interruptores, voz a voz-) destinados a facilitar la conducta de forma independiente de un individuo en sus actividades laborales y su actuación para el control del peligro en el entorno laboral (alarmas, apertura de puertas, equipos de prevención y control de emergencias).



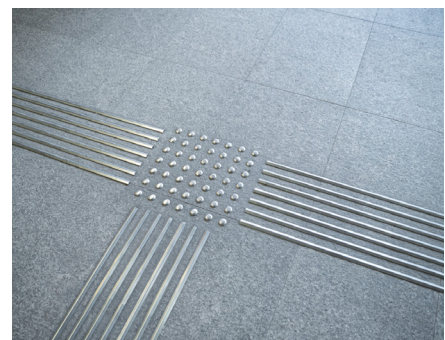
2.5 Diseño, construcción, materiales de construcción y tecnología arquitectónica para edificios de uso privado

Productos y tecnología que constituyen el ambiente fabricado por el hombre y que abarca tanto espacios cerrados como abiertos. En el marco del SG-SST es importante identificar facilitadores y barreras en las zonas de ingreso a la organización; definición de rutas vehiculares, peatonales y evacuación; accesibilidad de los puntos de encuentro; espacios libres de obstáculos y de tamaño adecuado para la movilidad en los pasillos, zonas comunes y puestos de trabajo; tamaño y tiempo de apertura y cierre de puertas mecánicas; instalación de alarmas lumínicas y sonoras en baños, espacios comunes y puestos de trabajo; material y estado del suelo; altura a la que se sitúa la señalización para la prevención de riesgos y los equipos para la actuación frente a emergencias; así como otros factores específicos de la infraestructura física segura en el contexto de la organización.



2.6 Entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana

Trata sobre los elementos animados e inanimados del entorno natural o físico, así como sobre los componentes de ese entorno que han sido modificados por el hombre, y también sobre las características de las poblaciones humanas de ese entorno. Desde el SG-SST para las personas con discapacidad, se mencionan ejemplos como los vertidos tóxicos; la luz ambiental y contraste de color que puede proporcionar información útil frente a un peligro o medida de prevención, o que puede distraer por exceso de imágenes; nivel o volumen de un fenómeno auditivo (sonidos fuertes y débiles); vibraciones por maquinaria o explosiones; calidad del aire en espacios cerrados y abiertos determinada por olor, humo, humedad, aire acondicionado que puede proporcionar información útil sobre el entorno laboral para personas con discapacidad.



2.7 Actitudes

Consecuencias observables de las costumbres, prácticas, ideologías, valores, normas y creencias que influyen en el comportamiento y la vida del individuo en todos los ámbitos, originadas por personas en cargos de autoridad, personas en cargos subordinados, profesionales del equipo de seguridad y salud en el trabajo, proveedores, clientes o visitantes. En el SG-SST es del interés del Programa de prevención de riesgos psicosociales y del Comité de Convivencia identificar la percepción, actitudes y prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, seguimiento a medidas de intervención para promover buenas prácticas y evitar la discriminación, estigmatización y marginación de determinadas personas.



2.8 Servicios, sistemas y políticas laborales y de empleo

En este dominio y desde la perspectiva del SG-SST, es relevante identificar los facilitadores y barreras para las personas con discapacidad en la planeación, ejecución, seguimiento e implementación de mejoras de las siguientes categorías:

- Servicios y programas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, con el entorno laboral y con las relaciones laborales.
- Control administrativo en sistemas para implementar normas y políticas relacionadas con la seguridad y salud en el empleo, la competitividad laboral y la legislación laboral.
- Normas y políticas relacionadas con la seguridad y salud en el empleo, competitividad laboral y legislación laboral.







ACCIONES
A IMPLEMENTAR
EN EL SISTEMA
DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO
INCLUSIVO

3. Acciones a implementar en el SG-SST inclusivo

Se deben identificar y llevar a cabo aquellas acciones a realizar de acuerdo con el tipo de empresa y sus particularidades para garantizar el bienestar y eliminar o minimizar barreras y riesgos para las personas con discapacidad, de la misma manera que se hace a partir de cualquier evaluación de riesgos. Las acciones para llevar a cabo deben abordarse desde diferentes perspectivas:



Gráfico 5. Perspectivas de abordaje del SG-SST en inclusión laboral de personas con discapacidad

3.1 Acciones sobre accesibilidad



Corresponden al grupo de acciones que inciden en el transporte, la movilidad, la comunicación, la educación para el empleo, las condiciones de trabajo, las instalaciones y los espacios de trabajo (zonas de circulación, pisos, rampas, escaleras, ascensores, mobiliario, equipos, instalación de la señalización e información, baños, comandos, sistemas de alerta), las actitudes, los servicios, sistemas y políticas de la organización.

- Los trabajadores con discapacidad pueden encontrarse con ciertas dificultades para el acceso físico, a la información-comunicación y a las relaciones laborales en el entorno laboral. Por ello es necesario identificar las distintas barreras y realizar ajustes en la organización en general y en el puesto de trabajo en particular, para lograr la inclusión y la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad.
- La medida clave para alcanzar ese objetivo, puede ser “implementar un sistema de gestión de la accesibilidad”. Con este sistema se puede determinar la situación en la que se encuentran los distintos lugares de trabajo y partiendo de las necesidades identificadas en un diagnóstico inicial de facilitadores y barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad, elaborar y ejecutar un plan de acción en el que se incluya la asignación de responsables, presupuesto, fechas de implementación de los ajustes y seguimiento para dar cumplimiento a las propuestas concretas de mejoramiento continuo de la accesibilidad en la empresa, en el trabajo y en el marco de los programas y actividades del SG-SST.

3.2 Programa de señalización



El Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.24., punto 4; artículo 2.2.4.6.25., punto 12 refiere que el programa de señalización incluye la definición y puesta en marcha de los elementos comunicativos que se requieran para evitar o prevenir accidentes, y para lograr una eficaz aplicación de las medidas de control en seguridad y salud.

- Señalizar con símbolos universales, textos cortos, de ser posible con lengua de señas y braille es una forma de ayudar a las personas a desplazarse por el edificio y a llegar a un lugar concreto.
- Utilizar puntos de referencia para ayudar a una persona con discapacidad visual a encontrar su camino (por ejemplo, contrastes de colores en el mobiliario, alfombras, paredes y puertas o muescas en el revestimiento del suelo).
- Colocar advertencias en letras claras y grandes, para que las personas con discapacidad visual puedan verlas claramente.
- Colocar gráficos e imágenes, dado que la información puede resultar más fácil de comprender para las personas con discapacidad auditiva y cognitiva.
- Dar a las señales un acabado mate para evitar reflejos.
- Las letras deberán contrastar con el fondo para que la lectura sea más fácil.
- Ubicarlas a una altura entre 90 a 110 cm. junto a las manillas de las puertas.

3.3 Acciones para la comunicación



- Se debe disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder a las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas, difusión de la política de SST, convocatoria y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), para dar a conocer los planes de emergencias, los planes de prevención y control de riesgos laborales, el plan de prevención de accidentes laborales y el plan estratégico de seguridad vial, entre otros.
- Se sugiere incluir en una guía o protocolo de comunicaciones con la descripción de ajustes razonables y apoyos requeridos para la interacción y acceso a la información de las personas con discapacidad.
- Definir los mecanismos para disponer de recursos tecnológicos y servicios para la comunicación con personas con discapacidad en el marco del SG-SST (como lector de pantalla, Servicio de Interpretación en Línea (SIEL-aplicación ofrecida en la página Web del Centro de Relevos de Colombia), amplificador de pantalla, intérprete de lengua de señas, guía intérprete, entre otros).
- Es importante tener en cuenta dentro de la comunicación a contratistas y visitantes, la capacitación sobre estrategias de abordaje e interacción con personas con discapacidad.

3.4 Acciones de formación



Son aquellas acciones encaminadas a diseñar y desarrollar las acciones formativas con ajustes razonables para trabajadores con discapacidad.

El plan de formación de cualquier empresa debe incluir la formación relativa a capacitar a los trabajadores para gestionar los riesgos laborales de su puesto y los generales de la empresa.

El Plan de Formación de Prevención de Riesgos Laborales debe incluir los siguientes conceptos:

- Formación de ingreso o inducción: En la que el trabajador pueda conocer la compañía y conocer los procesos generales de la empresa, tanto administrativos como operativos.
- Formación sobre los peligros y riesgos genéricos de la empresa.
- Formación acerca de los peligros y riesgos específicos del puesto de trabajo.
- Formación para actuar en caso de emergencia.



En el desarrollo de planes y programas de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo en los que participan personas con discapacidad, es relevante contemplar en principio, los siguientes lineamientos:

- Una formación o inducción escalonada que garantice su aprendizaje y posterior desempeño autónomo.
- Tomar medidas para garantizar que una persona con discapacidad no esté en

desventaja respecto de la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud. Por ejemplo:

- Considerar la modificación del horario o el lugar de la formación, en caso de requerirse.
- Suministrar información y material para el curso en un formato accesible.
- Disponer de un lector de pantalla, intérprete de lengua de señas o guía intérprete al servicio de las personas con discapacidad.
- Ofrecer una formación individual y personalizada, cuando así lo requiera el trabajador.
- Garantizar que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo, de forma que resulten accesibles para todos.
- En el caso de que un trabajador con discapacidad intelectual así lo requiera, se le debe garantizar el apoyo profesional para orientarlo en la inducción y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Cualquier información adicional y específica en materia de seguridad y salud en el trabajo que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad con relación a su trabajo o al equipo específico que deban utilizar, debe ser oportunamente facilitada.
- A los superiores jerárquicos y al personal se les debe proporcionar cualquier información y formación específica que necesiten para apoyar a un trabajador con discapacidad.
- Los encargados de la atención y apoyo para los trabajadores con discapacidad en caso de emergencia, deben recibir formación en interacción con esta población, ajustes razonables e incluso en el manejo y uso de cualquier equipo de evacuación especial.
- Los responsables de garantizar la igualdad de trato deberán recibir formación pertinente en materia de abordaje a personas con discapacidad.

3.5 Procedimientos ante emergencias



Es importante que el trabajador sepa actuar ante una posible emergencia, por lo que el Plan de Emergencia o Plan de Autoprotección de la empresa debe analizar las posibles situaciones de peligro y definir las actuaciones en cada caso. En los procedimientos ante emergencias, debe considerar para personas con discapacidad lo siguiente:

- Las actuaciones a realizar por las personas que forman parte de algún equipo (Intervención, Evacuación, Primeros Auxilios) se deben diferenciar con relación a las del resto de trabajadores.
- Los trabajadores deben estar correctamente instruidos para la detección de la emergencia, para recibir y dar notificación, así como para la evacuación o traslado a un sitio seguro.
- Muchas de las medidas destinadas a mejorar la accesibilidad del lugar de trabajo también facilitan la evacuación.
- Las *zonas de rescate y lugares seguros* deben estar definidas y señalizadas en caso de peligro inmediato y garantizar el reconocimiento de las zonas de encuentro asignadas.
- Es necesario identificar si se requiere algún *equipo especial* como, por ejemplo, una silla de evacuación. Antes de adquirir algún equipo, este debe ser probado y en lo posible se sugiere verificar su pertinencia con las personas con discapacidad; adicionalmente, se debe ofrecer formación acerca de su uso y garantizar el mantenimiento y supervisión, igual que con otros equipos de emergencia.
- Las *zonas de almacenamiento* deben contar con el equipo de evacuación necesario señalizado y de fácil acceso para las personas con movilidad reducida.
- En el proceso de inducción se debe tener en cuenta el recorrido para la evacuación desde el puesto de trabajo y zonas comunes de la empresa, de manera que el trabajador tenga un mapa mental de referencia.
- Periódicamente se deben realizar simulacros de evacuación para garantizar la asimilación de los cambios y modificaciones producidas en el transcurso del tiempo (cambios de personal, nuevas instalaciones, nuevos medios de extinción de incendios, etc.).
- En caso de emergencia, *miembros específicos del personal de brigadas*, deben estar asignados para avisar y ayudar a los trabajadores con discapacidad.
- Deben existir señales luminosas de incendio y otros *dispositivos de alerta visuales o vibratorios* para complementar las alarmas sonoras en todas las zonas, incluidos los baños.
- Tener en cuenta en las rutas y procedimientos que es posible que existan personas con movimiento más lento según lo genere o no su discapacidad.
- Como todos los demás trabajadores, las personas con discapacidad deben estar familiarizadas con las vías de evacuación y deben haber recibido *instrucciones y formación* sobre procedimientos de seguridad. Por ejemplo, se pueden distribuir los procedimientos de emergencia en braille, letras grandes, imágenes, fichas de texto en formato de fácil lectura y audios.
- En los *procedimientos de evacuación escritos se deben incluir* los planes específicos para las personas con discapacidad.
- La *formación* para los responsables de incendios y ayudantes de evacuación debe incluir: técnicas de evacuación, en particular la forma de transportar o ayudar a las personas que utilizan sillas de ruedas o ayudas técnicas; el uso de cualquier equipo de evacuación especial y formación básica en lengua de señas para comunicarse eficazmente con personas con discapacidad auditiva, así como la guía u orientación de personas ciegas con instrucciones para el manejo de animales de asistencia.
- Influir en los trabajadores para hacer listas de medicamentos requeridos, alergias, equipos especiales, nombres, direcciones y números de teléfono de médicos, farmacias, miembros de familia y amigos, y cualquier otra información importante.
- Disponer de un equipo de suministros con guantes apropiados (utilizados para proteger de los escombros las manos de las personas con discapacidad que empujan su propia silla de ruedas), parches para reparar ruedas pinchadas y baterías de repuesto para los que utilizan sillas de ruedas motorizadas.
- Consultar a las instituciones prestadoras de servicios en inclusión laboral de personas con discapacidad, para obtener asesoramiento específico.

3.6 Consulta a los trabajadores



La consulta a los trabajadores con discapacidad para tener un lugar de trabajo seguro es un requisito legal en materia de seguridad y salud. Además, su participación es fundamental para una efectiva prevención y gestión del riesgo, dado que tienen el conocimiento y la experiencia con relación a su perfil y necesidades particulares para proponer los ajustes que en realidad facilitan su actuación.

Como ejemplo de lo anterior, se sugiere implementar mecanismos que garanticen su participación en la planificación de sus tareas, en los ajustes del puesto del trabajo, en los procedimientos frente a emergencias, en la seguridad vial, en la adquisición y utilización de cualquier herramienta o equipo especial, en el reporte de condiciones e incidentes de trabajo, entre otros.



3.7 Acciones para un trabajo saludable, seguro y libre de prejuicios



- La población con discapacidad debe ser incluida en aquellas políticas de la compañía dirigidas a prevenir cualquier tipo de violencia y acoso en el lugar de trabajo, estableciendo, además, mecanismos PQRS (Peticiónes-Quejas-Reclamos-Sugerencias) en formatos accesibles para que expresen sus inquietudes y preocupaciones.
- Garantizar la absoluta confidencialidad de cualquier información médica, incluyendo aquella facilitada por la persona empleada que solicita ajustes razonables.
- Considerar medidas específicas para el personal con discapacidad en los planes de seguridad y salud laboral, así como en los planes de emergencia y de evaluación del lugar de trabajo.
- Sensibilizar sobre los derechos de las personas con discapacidad, preferiblemente, como parte de iniciativas más amplias sobre diversidad e inclusión y lucha contra los prejuicios.
- Promover acciones que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es especialmente importante para las personas con discapacidad, por ejemplo, el teletrabajo, la organización flexible del trabajo y la racionalización del horario laboral.
- Si la empresa utiliza encuestas confidenciales de satisfacción del personal u otras similares, es relevante analizar este nivel y sus diferentes aspectos de las personas con discapacidad, en comparación con el resto del personal





4

EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

4. Evaluación de puesto de trabajo

La evaluación es un proceso imprescindible en el proceso de inclusión laboral y ajustes en los puestos de trabajo. Es posible tomar decisiones y realizar ajustes razonables para la vinculación y para optimizar el desempeño laboral de una persona con discapacidad con relación a un determinado puesto, siempre y cuando se realice primero un análisis de las demandas del puesto de trabajo, del perfil por competencias de la persona y de la interacción entre ambos.

4.1 Etapas del análisis de puesto de trabajo

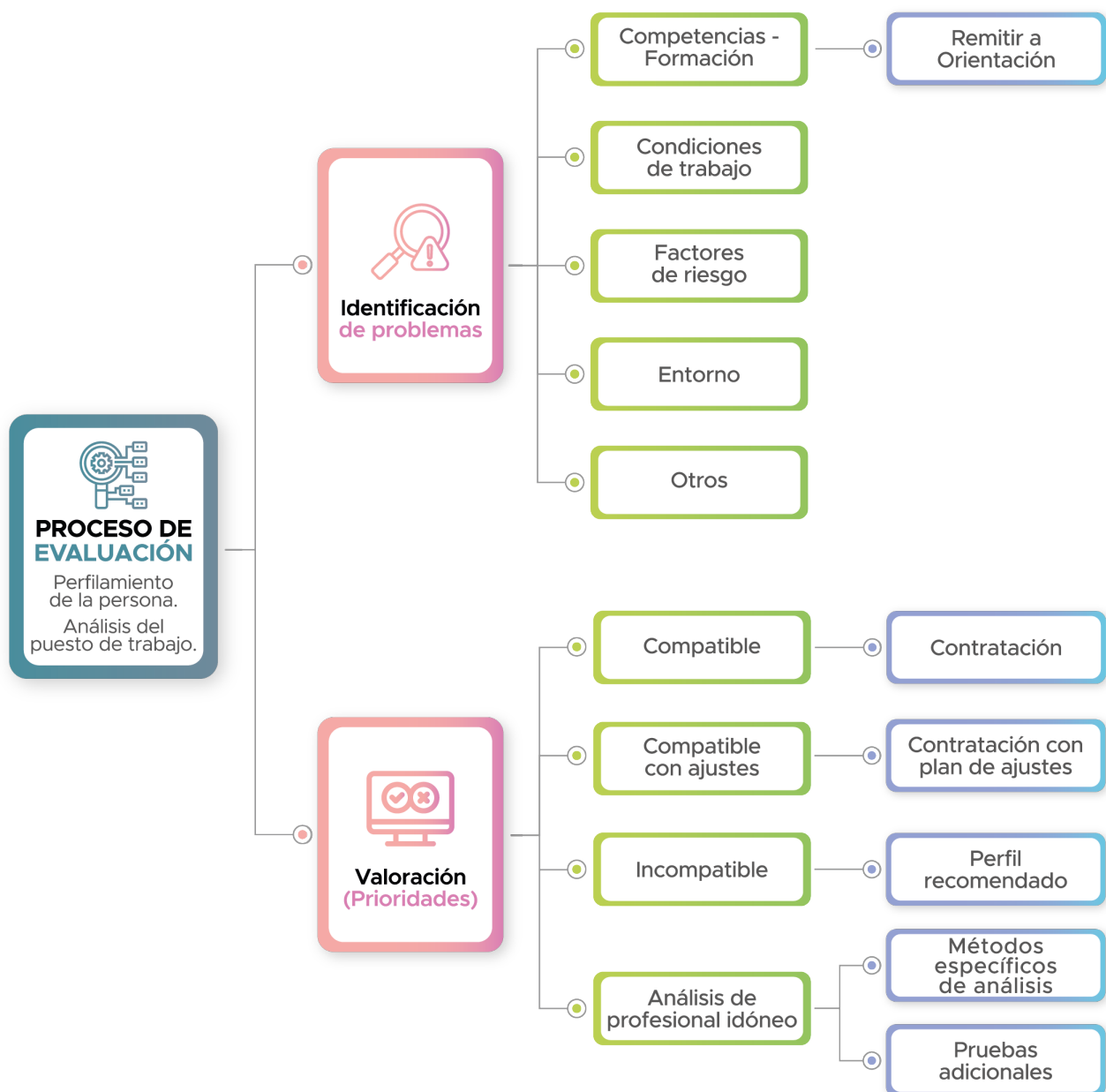


Gráfico 6. Proceso de evaluación de puesto de trabajo con la herramienta Adaptar

Dicho proceso de evaluación debe contemplar las siguientes etapas:

- Analizar el puesto de trabajo, perfilar las competencias laborales de la persona y compararlas:
 - Definir los requisitos previos del puesto de trabajo, bajo el enfoque de competencias (por ejemplo, hablar otro idioma, manejar herramientas ofimáticas, trabajar en equipo, et.) y verificar en qué medida la persona los cumple.
 - Comparar las demandas que exige la tarea con la capacidad del sujeto para llevarlas a cabo.
 - Evaluar las condiciones del puesto de trabajo (espacios, seguridad, diseño del puesto, factores biomecánicos, factores cognitivos, aspectos psicosociales, calidad del ambiente, comunicación, aspectos organizacionales, entre otros) y valorar si pueden generar riesgos para el bienestar y desempeño de la persona.
- Identificar los problemas resultantes de la comparación anterior:
 - Ordenar los problemas, en función de la importancia para la persona y el trabajo.
 - Descartar aquellos problemas que sean poco relevantes.
 - Priorizar los problemas
- Valorar si se pueden realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, o si los problemas identificados hacen que sea necesario un nuevo análisis por un profesional de apoyo y acompañamiento al proceso.
- Realizar un plan de ajustes razonables para el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las sugerencias de la persona que se contrate:
 - Buscar diferentes alternativas de ajustes para cada uno de los problemas identificados.
 - Tener en cuenta las prioridades, necesidades, compatibilidades y sugerencias de la persona con discapacidad.
 - Considerar en la decisión las opiniones de jefes, responsables, compañeros y colaboradores relacionados.
 - Evaluar la viabilidad de las soluciones propuestas las cuáles deben ser ajustes razonables
- Proceder a la adaptación del puesto.
- Planificar una revisión periódica para valorar la eficiencia y efectividad de las medidas implementadas, detectando posibles efectos no previstos, y proponiendo modificaciones o cambios si fuese necesario.



4.2 Herramientas de evaluación de puestos de trabajo

Una de las metodologías sugeridas para recoger información representativa de las demandas, competencias y capacidades, así como del entorno de trabajo, es la herramienta de evaluación inicial *Adaptación de puestos de Trabajo y Ajustes Razonables* (ADAPTyAR), puesto que permite obtener datos sobre facilitadores y barreras en el puesto de trabajo y los posibles ajustes a implementar para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Ahora, el análisis con el método ADAPTyAR y con los otros métodos recomendados

en su página web, no pasa de ser una evaluación inicial y, por consiguiente, en muchos casos puede ser necesario realizar un análisis más profundo de la situación, utilizando metodologías más completas con asistencia técnica especializada.

La esencia de estos métodos en línea permite la creación de diferentes casos en los que se introduce información sobre un trabajo y una persona. Posteriormente, el propio método irá guiando sobre los siguientes pasos a seguir, tal y como se evidencia en el siguiente esquema.

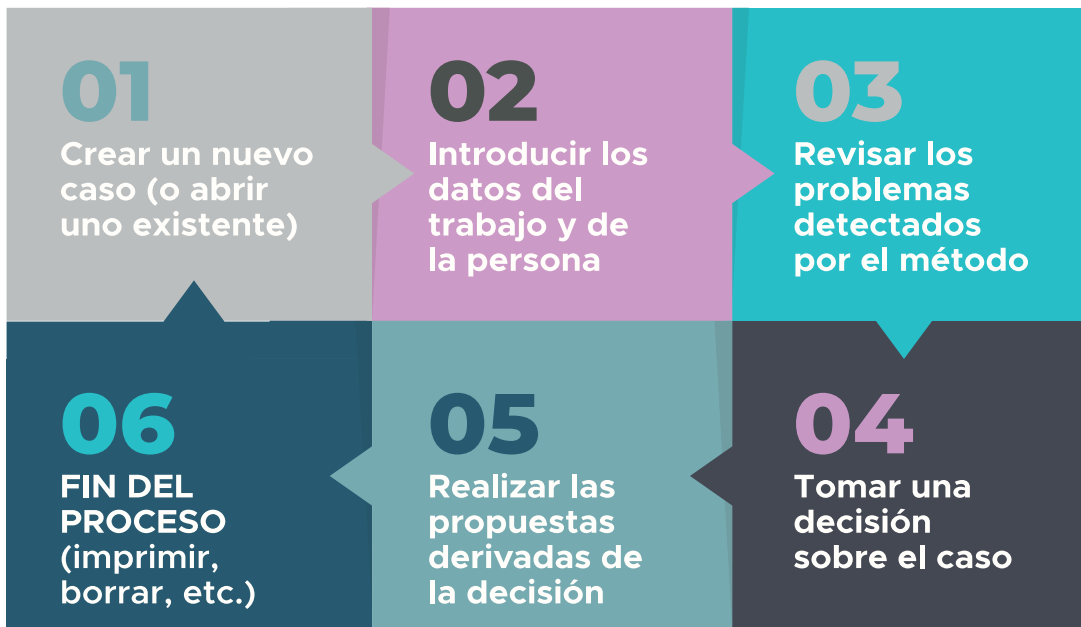


Gráfico 7. Esquema de funcionamiento de la herramienta ADAPTyAR.
En línea: <http://adaptyar.ibv.org/index.php/adaptyar-manual-de-uso>

En general, los métodos de análisis de puesto de trabajo para implementar la adaptación permiten determinar la relación que existe entre la demanda del trabajo y la capacidad del trabajador con discapacidad y para emitir este tipo de juicios, es necesario comparar el perfil del cargo y el perfil de la persona, aunque esto sólo es posible hasta cierto punto. Comúnmente, se realizan evaluaciones cualitativas cuyos resultados pueden ser subjetivos, sin embargo, es preferible utilizar, además, un análisis cuantitativo y objetivo en el que se compare las características comunes del trabajo y de la persona y que estas puedan evaluarse de forma similar.

Además de lo anterior, varios métodos de análisis de puestos de trabajo, incluyen información adicional que enriquecen el análisis y la obtención de datos que facilitan el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad y la adaptación al puesto, como puede ser el análisis detallado de la discapacidad, de las ayudas técnicas, de las necesidades particulares para la prevención de riesgos laborales, de la relación con las actividades de la vida diaria, de la valoración subjetiva del trabajador con discapacidad, entre otros aspectos.

A continuación, se listan algunos de los métodos de análisis de puestos de trabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad más relevantes a nivel internacional, con sus enlaces para acceder a información sobre los mismos, siempre y cuando diligencie el formulario de acceso en la página web de ADAPyAR <https://adaptayar.ibv.org/>

| MÉTODO | DESCRIPCIÓN | DESARROLLADO POR |
|------------------------------------|---|--|
| ADAPTyAR | Adaptación del Puesto de Trabajo y Ajustes Razonables | MSPS/Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) |
| ADA-KORNBLAU | Metodología para la evaluación de las capacidades funcionales y análisis del trabajo | ADA Consultants Inc. |
| APTRA | Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas | Fundación ONCE |
| ErgoDis/IBV | Adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad | Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) |
| ESTRELLA | Valoración, Orientación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad | IMSERSO |
| FOMENT | Evaluación de Riesgos para personas con discapacidad física | Foment del Treball |
| FOMENT | Guía para la gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial | Foment del Treball |
| Método de Perfiles | Adecuación de la tarea a la persona | Lantegi Batuak |
| NedLabor/IBV | Un método para volver al trabajo | Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) |
| TUTOR-DIS | Aplicación móvil para la adaptación al puesto de trabajo de personas con discapacidad intelectual | Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV)/AEDIS |

Tabla 1. Métodos de análisis de puestos de trabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Las directrices propuestas en los anteriores métodos son aplicables de manera generalizada en el ámbito de todos los tipos de organización y sectores de la actividad económica, sin embargo, es importante tener en cuenta que en la diversidad de las organizaciones y puestos de trabajo puede haber una normativa específica, condiciones de trabajo complejas y riesgos asociados a estas que conllevan análisis por parte de profesionales expertos en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

4.3 Información adicional

La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, incluye en su sitio web, una sección sobre seguridad y salud en el trabajo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con enlaces a directrices, recomendaciones, prácticas, programas y estrategias, entre otra información en este ámbito. Además, ofrece enlaces a recursos de los Estados miembros europeos y mundiales y contiene preguntas frecuentes que facilitan información adicional.



REFERENCIAS **BIBLIOGRÁFICAS**

5. Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad. *Recuperado a partir de osha.europa.eu (ES-Factsheet 53)*
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2016, agosto 31). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Naciones Unidas. *Recuperado a partir de ohchr.org/es*
- Congreso de la República de Colombia. Ley 100 de 1993, Pub. L. No. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre (1993). *Recuperado a partir de [función pública](#)*
- Congreso de la República de Colombia. ley 361 de 1997 (1997). *Recuperado a partir de [función pública 343](#)*
- Congreso de la República de Colombia. Ley 776 de 2002 (2002). *Recuperado a partir de [secretaría jurídica](#)*
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1562 de 2012 (2012). *Recuperado a partir de [minsalud](#)*
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1618 de 2013, Pub. L. No. Diario Oficial 48.717 de 27 de febrero de 2013 (2013). *Recuperado a partir de [minsalud 1618](#)*
- Congreso de la República de Colombia. Decreto 171 de 2016 (2016). *Recuperado a partir de [presidencia normativa](#)*
- Full Audit en contrato con Foment del Treball. 2009. Gestión, PRL y discapacidad. Gestión de la prevención de riesgos laborales. Trabajadores con discapacidad intelectual. *Recuperado a partir de [Full Audit](#)*
- Discapnet. Fundación ONCE. (2022) *Recuperado a partir de [ONCE](#)*
- Discapnet. Fundación ONCE. (2022) *<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/salud-laboral/prevencion-de-riesgos-laborales>*
- ILO International Programme on Safety and Health at Work and the Environment. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua: día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, 28 de abril 2011*. Ginebra: OIT.
- Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) ADAPTyAR. (s.f). Adaptación de puestos de Trabajo y Ajustes Razonables. Portal de la adaptación de puestos para personas con discapacidad y ajustes razonables. Recuperado a partir de *<https://adaptyar.ibv.org/>*
- Instituto de los Seguros Sociales. Acuerdo 241 de 1967 (1967).
- InternationalLabourOffice. (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Ginebra: OIT.
- International Labour Office, & International Labour Standards Department. (2013). *Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud: guía sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*. Ginebra: OIT.
- International Labour Office. (2015). *Trabajo decente para las personas con discapacidad: promoviendo los derechos en la agenda mundial para el desarrollo*. Ginebra: OIT.

- Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 14(1), 38–42.
- Navarro, J. L., Guerrero, I., & Viana, R. A. (2015). Economía laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública. *MedUNAB*, 18(1), 71.
- OIT. (2016). Trabajo decente. [Recuperado 12 de agosto de 2016, a partir de OIT](#)
- OIT & OMS. (2005, abril 28). Comunicado conjunto OIT/OMS El número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo sigue aumentando OIT y OMS recomiendan aplicar estrategias de prevención [Comunicado de prensa]. [Recuperado 27 de julio de 2016, a partir de OIT & OMS](#)
- OIT, Red de Empresas Inclusivas Costa Rica, Asociación Empresarial para el Desarrollo, United Way, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, & PNUD. (2015). *Caja de Herramientas Empresas Inclusivas* (pp. 1-15). Costa Rica. [Recuperado a partir de OIT Costa Rica](#)
- OMS. (2001). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF. [Recuperado a partir de CIF](#)
- OMS. (2014). Plan de acción mundial de la Organización Mundial de la Salud sobre discapacidad 2014-2021: mejor salud para todas las personas con discapacidad. [Recuperado 13 de abril de 2015, a partir de OMS](#)
- ONU. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Naciones Unidas. [Recuperado a partir de CDPD](#)
- Pacto de Productividad. Promoviendo la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad. (2015). [Recuperado a partir de Pacto de Productividad](#)
- Palacios, A. (2008). Medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación en la implementación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. [Recuperado a partir de Palacios](#)
- Pérez, L. C. P. (2012). La configuración jurídica de los ajustes razonables. En *2003- 2012, 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna* (pp. 159–183). Ediciones Cinca. [Recuperado a partir de Dialnet](#)
- Presidencia de la República. Decreto 1072 de 2015 (2015). [Recuperado a partir de Presidencia](#)
- Resolución 0312 (2019). [Recuperado a partir de Safetya](#)
- Resolución 1016 (1989). [Recuperado a partir de Bogotá](#)
- Salazar, E. R. B. (2016). La idea de los ajustes razonable como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad. pdf. *Actualidad Jurídica- Universidad del Norte (Barranquilla, Colombia)*, 8, 40–54.
- Zondek, Andrea. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad*. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. [Recuperado a partir de Senadis](#)



Anexos

1. Matriz Legal SG-SST en la inclusión laboral de personas con discapacidad para Colombia

| Clase de norma | Nº | Año de expedición | Emisor | Tema | Artículo a cumplir | Requisitos normativos |
|-----------------------|------|-------------------|-----------------------------|---|---------------------|---|
| Constitución Política | | 1991 | Asamblea Constituyente | | Art. 13, 25, 47, 54 | <p>Artículo 13 Las personas son libres e iguales ante la ley: El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.</p> <p>Artículo 25 El Trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.</p> <p>Artículo 47 Rehabilitación e integración social: El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.</p> <p>Artículo 54 Formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</p> |
| Ley | 82 | 1988 | Congreso de la República | Convenio 159 de la OIT | Toda | Aprobó el convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad. |
| Decreto | 2177 | 1989 | Presidencia de la República | Desarrolló la ley 82 de 1.988 | Toda | Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. |
| Ley | 361 | 1997 | Congreso de la República | | Art. 26 | En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. |
| Ley | 909 | 2004 | Congreso de Colombia | Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. | Artículo 52 | <p>Protección a los desplazados por razones de violencia y a las personas con algún tipo de discapacidad.</p> <p>La Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con las respectivas entidades del Estado, promoverá la adopción de medidas tendientes a garantizar, en igualdad de oportunidades, las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que posean discapacidades físicas, auditivas o visuales, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con su condición.</p> <p>En todo caso, las entidades del Estado, estarán obligadas, de conformidad como lo establece el artículo 27 de la Ley 361 de 1997 a preferir entre los elegibles, cuando quiera que se presente un empate, a las personas con discapacidad.</p> |
| Ley | 982 | 2005 | Congreso de la República | | Toda | Se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. |
| Ley | 1346 | 2009 | Presidencia de la República | | Toda | Se aprueba la Convención de los derechos de las personas con Discapacidad de la ONU de diciembre 13 de 2006. |
| Ley | 1562 | 2012 | Congreso de la República | Se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional | Art 18 | Corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen. |

| Clase de norma | Nº | Año de expedición | Emisor | Tema | Artículo a cumplir | Requisitos normativos |
|----------------|------|-------------------|--------------------------------------|--|--------------------------|---|
| Decreto | 1072 | 2015 | Ministerio de Trabajo | | Toda | <p>Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) El SG-SST incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad en el trabajo.</p> <p>Así, el empleador o contratante deberá establecer, por escrito, una política de SST con alcance sobre todos sus centros de trabajo y empleados, sin importar su forma de contratación o vinculación, incluyendo a los contratistas y subcontratistas.</p> |
| Ley | 1618 | 2013 | Congreso de la República de Colombia | | Toda | <p>Esta ley se complementa con los pactos, convenios y convenciones internacionales sobre derechos humanos relativos a las personas con Discapacidad, aprobados y ratificados por Colombia. En ningún caso, por la implementación de esta norma podrán restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos a favor de las personas con discapacidad, en la legislación interna o de convenciones internacionales.</p> |
| Ley | 1618 | 2013 | Congreso de la República de Colombia | | Toda | <p>ACCESO Y ACCESIBILIDAD. Como manifestación directa de la igualdad material y con el objetivo de fomentar la vida autónoma e independiente de las personas con discapacidad, las entidades del orden nacional, departamental, distrital y local garantizarán el acceso de estas personas, en igualdad de condiciones, al entorno físico, al transporte, a la información y a las comunicaciones, incluidos los sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, el espacio público, los bienes públicos, los lugares abiertos al público y los servicios públicos, tanto en zonas urbanas como rurales.</p> <p>*Asegurar que todos los servicios de baños públicos sean accesibles para las personas con discapacidad.</p> <p>*Implementar las medidas apropiadas para identificar y eliminar los obstáculos y para asegurar la accesibilidad universal de todas las personas con discapacidad al ambiente construido, transporte, información y comunicación, incluyendo las tecnologías de información y comunicación y otros servicios, asegurando las condiciones para que las personas con discapacidad puedan vivir independientemente.</p> |
| Resolución | 3077 | 2022 | Min Trabajo | Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 | Objetivos | <p>Impulsar la equidad y la igualdad creando espacios de diálogo social y concertación para definir planes, programas y acciones en temas generales y específicos en seguridad y salud en el trabajo. (Objetivos desarrollo sostenible 5)</p> <p>Aumentar la competitividad con trabajo decente y crecimiento económico. (Objetivos desarrollo sostenible 8)</p> <p>Establecer la solidaridad y universalidad para la reducción de las desigualdades. (Objetivos desarrollo sostenible 10)</p> |
| Resolución | 3050 | 2022 | Min Trabajo | Manual de procedimientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional | Toda | <p>Nuevo Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional</p> |
| Decreto | 1478 | 2022 | Presidencia de la República | Actualización del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. | Artículo 3 Objetivo 5 | <p>Enfoque diferencial: expresado en los principios de participación, diversidad cultural e igualdad y en él se incluyen como variables de género, condición de discapacidad e identidad étnica y cultural.</p> |
| Circular | 025 | 2022 | Min. Trabajo | Incentivar la conformación inclusiva de los Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo — COPASST | Toda | <p>...el Ministerio de Trabajo convoca a todos los actores en mención en la presente Circular⁷¹, a tener en cuenta la normativa vigente en cuanto a la organización y funcionamiento de los Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), y establecer los mecanismos que permitan una participación de TODOS los trabajadores y garantizar el derecho de elegir y ser elegidos como representantes de los trabajadores ante el COPASST, que respondan a un proceso democrático con transparencia, libertad e inclusivo...</p> |

1 Todas las empresas e instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores



Pacto de productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

GUÍA PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Programa Empresarial de Promoción Laboral para
Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”