



Libertad y Orden

MISIÓN PERMANENTE DE COLOMBIA
ANTE LA OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS
Y LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES
GINEBRA

Prosperidad
para todos

MPC No 897

La Misión Permanente de Colombia ante las Naciones Unidas en Ginebra, saluda de la manera más atenta a la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y se permite remitir las respuestas del Estado Colombiano al cuestionario "Situación de trabajo y empleo de las personas con discapacidad" solicitado por la Honorable Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos.

La Misión Permanente de Colombia ante las Naciones Unidas en Ginebra se vale de la oportunidad para reiterar a la Honorable Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos, las seguridades de su más alta y distinguida consideración.

Ginebra, 2 de agosto de 2012

A la Honorable
**OFICINA DE LA ALTA COMISIONADA DE
LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS
DERECHOS HUMANOS**
Ginebra



Chemin du Champ d'Anier 17-19 1209 Ginebra
Tel ++ 41 (0) 22 798 45 54 ++41 (0) 22 798 47 18 Fax ++ 41 (0) 22 791 07 87
mission.colombia@ties.itu.int



Respuesta a cuestionario sobre derechos de las personas con discapacidad

A continuación damos respuesta al cuestionario sobre la situación de trabajo y empleo de la población con discapacidad en el estado colombiano. Esta información es el resultado de los datos recibidos de las entidades públicas responsables del tema.

1. Información detallada sobre las medidas adoptadas por Colombia para asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en un mercado laboral abierto (artículos 4 (1) (a) y 27(1)).

Tanto la legislación nacional como la jurisprudencia de la más alta Corte colombiana (Corte Constitucional¹) han dispuesto que en ningún caso la limitación de una persona, pueda ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable respecto de las funciones esenciales del cargo que se va a desempeñar. A las personas con discapacidad no se les puede negar, condicionar o restringir el acceso a un puesto trabajo - público o privado - o la obtención de una licencia para ejercer cualquier cargo, con fundamento en la discapacidad respectiva, a menos que se demuestre que la función que se encuentra afectada o disminuida resulta imprescindible para las labores esenciales del cargo o empleo respectivo. En otras palabras, si la restricción impuesta es absolutamente necesaria y útil para el cumplimiento de las tareas esenciales - y no simplemente accesorias o prescindibles - que la persona seleccionada debe desempeñar. En este sentido, la carga de la prueba se asigna a quien ha impuesto la barrera de acceso al trabajo de la persona con discapacidad.

- En este sentido, los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política de Colombia² les imponen a todas las autoridades públicas, incluido el Congreso el deber de remover las normas discriminatorias y abstenerse de establecer diferenciaciones fundadas en discapacidades físicas o sensoriales.
- Adicionalmente, Colombia ratificó e incorporó a la legislación interna el Convenio 159 redactado en 1983 y ratificado en 1994 de la Organización Internacional del Trabajo sobre readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Este Convenio fue reglamentado por el decreto 2177 de 1989 cuyo artículo 3 señala textualmente: "Artículo 3. En ningún caso la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o mentales podrá ser impedimento para ingresar al servicio público o privado, a menos que estas sean incompatibles con el cargo que se vaya a desempeñar."

¹ En particular se puede ver la siguiente decisión de la Corte. Corte Constitucional, Sentencia C-076 de 2006

² El deber estatal de adoptar medidas de diferenciación positiva a favor de las personas con discapacidad, se encuentra consagrado, entre otros, en el artículo 13 de la Carta según el cual es deber del Estado adoptar medidas a favor de las personas que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. A su turno, el artículo 47 establece que "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran." Adicionalmente, el Artículo 54 de la Constitución, consagra como obligación del Estado, entre otras, "garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."

- Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley 361 de 1997, “El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.” (Negrilla fuera del texto). Particularmente. Con respecto al trabajo, esta ley establece en su artículo 22 que: “El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y a la rehabilitación.” De manera especial, el artículo 27 de esta misma ley establece que “**En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, y si llegare a presentar (sic) un empate, se preferirá entre los elegibles a la personas con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten en extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.**” (Negrilla fuera del texto).
- 2. Información detallada sobre las medidas adoptadas para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y practicas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad en materia de empleo, así como para eliminar toda discriminación por motivos de discapacidad cometida por empleadores y empresas privadas (artículos 4 (1) (b), (d) y (e), y 27 (1) (a)).

Sobre el particular podemos citar dos ejemplos de medidas adoptadas por diferentes organismos del Estado para modificar y derogar disposiciones normativas que constituían discriminación contra las personas con discapacidad en materia de empleo.

- La primera medida fue judicial y se refirió a la derogación completa de un aparte del Decreto 960 de 1970 por medio del cual se excluía a las personas con cualquier tipo de discapacidad de la posibilidad de concursar para ser notario público³. En sentencia del año 2006, la Corte Constitucional declaró inconstitucional el aparte de dicha norma que había sido demandado por un ciudadano. De acuerdo con la Corte, “resulta inconstitucional la norma que impida el acceso al cargo respectivo de personas (1) cuya incapacidad no aparece demostradamente incompatible con las funciones esenciales a desempeñar; (2) que tienen incapacidades incompatibles con las funciones accidentales accesorias o delegables del cargo pero compatibles con las funciones esenciales; (3) que podrían desempeñar adecuadamente las funciones del respectivo cargo o empleo si se adoptaran adecuaciones laborales razonables. Son adecuaciones razonables aquellas que

³ El artículo 133 del Decreto 960 de 1970 establecía que: *No podrán ser designados como notarios a cualquier título: (...) 2. Los sordos, los mudos, los ciegos y quienes padezcan cualquier afección física o mental que comprometa la capacidad necesaria para el debido desempeño del cargo.*”

resultan fáctica y jurídicamente posibles y cuya implementación ofrece un mayor valor respecto del costo constitucional que su implementación puede aparejar”⁴.

- La segunda medida provino directamente de la Rama Ejecutiva y consistió en la modificación de una disposición normativa que en la práctica suponía la discriminación de las personas con discapacidad aunque fue inicialmente pensada como una disposición a favor de estas personas. Por medio del Decreto Ley 19 de 2012 “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública” se modificó la norma contenida en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que se estaba convirtiendo en un obstáculo insalvable para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dado que algunos empresarios colombianos interpretaban tal disposición en el sentido de que sin mediar la autorización del Ministerio del trabajo, una persona con discapacidad no podría ser despedida de su cargo, independientemente del modo en que ejecutara sus obligaciones en la relación laboral.
3. Información sobre los programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas que su país ha desarrollado para promover el empleo de personas con discapacidad con los sectores público y privado (artículos 5 (4) y 27 (1) (e), (g) y (h)). ¿Ha adoptado Colombia medidas para aumentar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad que pertenecen a grupos particularmente vulnerables (por ejemplo jóvenes con discapacidad, mujeres con discapacidad, personas con discapacidades intelectuales/psicosociales, etc.)?

Medidas dirigidas al sector público

En el sector público, en caso que en un concurso de mérito haya empate se elegirá a la persona con discapacidad para que tome el puesto de trabajo disponible.

Medidas dirigidas a la empresa privada

La normatividad colombiana dispone una serie de incentivos para la empresa privada que preffera vincular laboralmente a personas con discapacidad. Por ejemplo, la Ley 361 de 1997 en su Capítulo IV “Componente Laboral” establece que los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad serán preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si tienen en sus nominas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente debe mantenerse su vinculación laboral por un lapso igual al de la contratación. Con respecto al pago de la declaración de renta, la misma norma dispone que “Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que están obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor

⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-076 de 2006

de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista". Adicionalmente la norma establece que el Gobierno fijará tasas arancelarias más económicas a la importación de maquinaria y equipos especialmente destinados al manejo de personas con discapacidad.

En particular con respecto a la preferencia en licitaciones públicas de los empleadores que contraten a personas con discapacidad, la Corte Constitucional reiteró en sentencia T-684^a del 14 de septiembre de 2001 la obligatoriedad de la aplicación de esta disposición. Por lo anterior el Ministro del Trabajo expidió la Circular 013 de fecha 23 de febrero de 2012 dirigida a todos los ministros de despacho, directores de departamentos administrativos, superintendentes, directores de establecimientos públicos, gerentes y presidentes de todas las entidades del sector central y descentralizado del orden central, a los gobernadores y alcaldes recordándoles la obligatoriedad de incluir en los formatos de licitación pública una cláusula recordando que ante un empate entre dos oferentes se debe preferir al que demuestre la contratación de personas con discapacidad.

Medidas dirigidas a las empresas públicas y privadas: promoción del teletrabajo

Tomando en cuenta las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones como medio para facilitar mayores oportunidades en los mercados laborales para las personas con discapacidad el Gobierno Nacional expidió la ley 1221 de 2008 que reglamentó el Ministerio de Trabajo por medio del Decreto 884 de 2012.

La norma establece obligaciones y responsabilidades entre las partes, y también crea incentivos para aquellas empresas que generen nuevos puestos a través del Teletrabajo, sobre todo para la población en condición de discapacidad, desplazamiento forzoso, aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión y personas cuya vida esté amenazada.

4. Información sobre las medidas que el país ha introducido a fin de que las personas con discapacidad tengan acceso a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua (artículo 27 (1) (d)). Por favor indicar igualmente las medidas adoptadas para promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad (artículos 26 y 27 (1) (k)).

El SENA, entidad pública encargada de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, no cuenta con recursos materiales y financieros específicos para atender a la población con discapacidad, sin embargo todos los programas y proyectos de esta entidad, atienden a este colectivo poblacional (orientación, formación, emprendimiento e intermediación), por lo que los centros de formación tienen asignadas metas anuales para la atención de personas con discapacidad.

Con el propósito de mejorar la atención a personas con discapacidad, el SENA ha llevado cabo una serie de acciones: 1) adquirió licencias JAWS para la atención de la población con

discapacidad visual para ser instalados en los Centros de Formación para el Trabajo y en los Centros de Servicio Público de Empleo; 2) entregó a las oficinas de Servicios Públicos de Empleo los lineamientos para la atención a personas con discapacidad visual y auditiva; 3) contrató servicios de interpretación en lengua de señas para la atención de la población con discapacidad auditiva; 4) ajustó cuatro programas de formación titulada, en el nivel de Auxiliar, para atender a la población con discapacidad cognitiva (leve); y 5) identificó las acciones de formación que se pueden desarrollar por cada tipo de discapacidad.

Todas estas inversiones han implicado la atención de siguientes números de personas con discapacidad desde el año 2007 al año 2011:

AÑO	CIFRAS DE ATENCION
2007	22.182
2008	21.066
2009	20.853
2010	32.294
2011	28.378

En particular, el SENA a través de los Centros del Servicio Público de Empleo que se encuentran ubicados en todos los departamentos de Colombia (33 Regionales + 171 oficinas satélites), brinda talleres de orientación ocupacional a las personas con discapacidad, para que puedan contar con herramientas útiles que les faciliten la consecución de empleo y mejoren su desarrollo personal, profesional y laboral. Es así, como desde el año 2007 y hasta el 2011, se han orientado a las siguientes personas con discapacidad:

AÑO	ORIENTADOS
2007	3.111
2008	2.281
2009	1.911
2010	1.732
2011	1.784

Adicionalmente, el SENA ha desarrollado programas de formación a la medida, para atender a la población con discapacidad, mediante alianzas con empresas e instituciones con experiencia en la atención de dicha población.

- CONVENIO SENA-FOAL-INCI-CRAC- COMUNIDAD DE MADRID "PROGRAMA AGORA" primera fase 2009 – 2012; El objetivo de este Convenio ha sido mejorar la formación empleabilidad y la inclusión socioeconómica de personas con discapacidad visual. Las regiones beneficiadas han sido Antioquia, Atlántico, Tolima, Valle, Quindío, Bogotá, Cundinamarca, Cauca, Huila, Cesar, Magdalena, Sucre, Santander, Norte de Santander y Boyacá. Hasta el momento se han capacitado 430 instructores en las estrategias de abordaje de personas con discapacidad visual; se han entregado 905 herramientas técnicas y tiflotécnicas (impresora braile, magnificadores de pantalla,

software Fine Reader, Grabadores, Audífonos, Escáner, Parlantes); y se han formado a más de 2500 personas con discapacidad visual.

- CONVENIO SENA-FUNDACION CORONA, FINANCIADO RECURSO BID – FOMIN “PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD” 2009- 2013. Este Pacto busca mejorar las oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad, a través de la implementación de un modelo de inclusión laboral que permita articular y fortalecer en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación e inclusión para el trabajo. El Programa se plantea como metas particulares, la formación para el trabajo de 1.000 personas con discapacidad; el fortalecimiento de 40 Instituciones de inclusión laboral; la asesoría y apoyo a 20 programas de formación para el trabajo en estrategias de inclusión educativa; y la vinculación de 100 empresas de los sectores agrícola, industrial, comercial y de servicios, que generen 500 empleos u oportunidades de trabajo formal para Personas con discapacidad. Hasta el momento se han capacitado 256 Gerentes, Jefes de gestión humana y cargos de autoridad y 232 Colaboradores. A través del Pacto se han inscrito 557 personas con discapacidad en diferentes cursos de formación del SENA.

5. Información detallada sobre las medidas adoptadas por su país para promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias (artículo 27 (1) (f)).

En general en Colombia existen varios programas de crédito y fomento para la creación de empresas y acceso a capital. Aunque estos están dirigidos a la población en general, existen fondos especiales para personas vulnerables como lo serían las personas con discapacidad.

En particular existe el *Fondo Emprender* que financia proyectos empresariales de aprendices, practicantes universitarios de último año, o profesionales con máximo dos años de haber recibido título profesional.

La llamada *Banca de Oportunidades* posibilita el acceso a préstamos y otros servicios financieros a emprendedores y a familias de escasos recursos así como a micro, pequeñas y medianas empresas.

Adicionalmente existen programas de emprendimiento particularmente dirigidos a la población con discapacidad. Por ejemplo, a través del Programa Ágora (mencionado en la respuesta a la pregunta No. 4) se ha financiado a 772 personas con discapacidad visual para crear microempresas. De estas personas, 197 permanecen en su autoempleo.

6. Información sobre las medidas adoptadas por el país para velar por la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad a fin de facilitar el acceso o el mantenimiento del empleo (artículos 5 (3) y 27 (1) (i)).

Desde el sector público, el SENA ha realizado jornadas de sensibilización permanentes dirigidas al sector empresarial para que incluyan a las personas con discapacidad en los perfiles para puestos de trabajo que tengan disponibles. Gracias a estas campañas, los Centros del Servicio Público de Empleo del SENA, lograron colocar las siguientes personas con discapacidad, desde el año 2007 hasta el 2011:

Año	Colocados
2007	755
2008	789
2009	789
2010	784
2011	846

Adicionalmente a las campañas de sensibilización empresarial llevadas a cabo directamente por el Estado, ciertos convenios entre el sector público, la sociedad civil, la empresa privada y cooperación internacional han contribuido a la adecuación y mantenimiento del empleo para personas con discapacidad.

Por ejemplo, un componente importante del programa Pacto de Productividad (mencionado en la respuesta a la pregunta No. 4) es prestar asesoría y capacitación a empresas para que se adecúen a las necesidades de las personas con discapacidad. A la fecha, el Programa ha beneficiado 311 empresas, quienes reciben servicios de asesoría y capacitación en procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por su parte, a través del programa Ágora (también mencionado en la respuesta a la pregunta No. 4) se visitó y sensibilizó a más de 300 empresas de manera personalizada para que contrataran personas con discapacidad visual y se realizaron 113 adaptaciones de puestos de trabajo, con tecnología tiflotécnica, JAWS, FINE READER, audífonos, MAGIC Y NVDA, en empresas que contrataron personas con discapacidad visual, para que pudieran tener las condiciones de accesibilidad y comunicación necesarias para garantizar su desempeño laboral.

7. Información sobre las medidas adoptadas por el país para proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos (artículo 27 (1) (b)).

En particular se han desarrollado procedimientos a tener en cuenta en los procesos de rehabilitación integral, de los trabajadores con discapacidad de origen laboral. Se actualizaron el Manual Guía de Rehabilitación, y las Guías de Rehabilitación Integral para: Lesiones de nervio periférico en miembro superior; hipoacusia neurosensorial inducida en el trabajo, lesiones oculares inducidas en el trabajo, desórdenes músculo-esqueléticos inducidos en el trabajo, amputaciones en miembro superior. Junto con la actualización mencionada, se está diseñando una norma para que se establezca el uso obligatorio de estas guías.

8. Información detallada sobre las medidas de reducción de la pobreza, programas de seguridad social y mantenimiento de ingreso desarrollados por Colombia para proporcionar apoyo adecuado en materia de ingresos para las personas con discapacidad que, debido a la discapacidad o a factores relacionados con ésta, hayan perdido sus ingresos, recibido un ingreso reducido (incluyendo el empleo por cuenta propia) o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo (artículos 28 (2) (h) y (e)).

El Ministerio del Trabajo lidera técnicamente el programa Trabajemos Unidos que tiene como objetivo "Aumentar el nivel de empleabilidad de la población más pobre y vulnerable del país, especialmente jóvenes, mujeres, población con discapacidad, población adulta desempleada de largo plazo y/o inactiva y población en situación de desplazamiento, a través del desarrollo de intervenciones específicas para cada tipo de población, que conjuguen acciones de acompañamiento, asesoramiento, formación y entrega de apoyos de sostenimiento que favorezcan el proceso de enganche laboral".

El programa considera tres componentes: la búsqueda activa de oportunidades de empleo, el acompañamiento diferencial y la articulación de oferta institucional, y el desarrollo de la institucionalidad local para la gestión del empleo.

En 2011 se adelantó la fase piloto de este programa con una meta de 10.000 participantes, en seis ciudades: Cartagena, Soacha, Bucaramanga, Armenia, Pereira y Manizales.

En 2012 se inició la fase ampliada con una meta de 5.000 participantes. Para el segundo semestre se tiene previsto ampliar la cobertura en número de participantes y municipios.

9. Información sobre esfuerzos realizados por Colombia para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás (artículo 27 (1) (c)).

El estado Colombiano no objeta de ninguna forma que las personas con discapacidad puedan integrar los movimientos sindicales de las instituciones donde laboran.

10. Información sobre las medidas adoptadas por Colombia para realizar consultas estrechas y colaborar activamente con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan sobre el desarrollo, la implementación y el seguimiento de la legislación y las políticas públicas para promover y proteger el acceso a oportunidades de empleo para personas con discapacidad (artículos 4 (3) y 33(3)).

En Colombia existe el Sistema Nacional de Discapacidad, el cual se organizó mediante la Ley 1145 de 2007. El Consejo tiene por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos.

En particular para el tema de empleo y trabajo vale la pena resaltar las mesas de trabajo de organizaciones de y para personas con discapacidad, así como las reuniones sostenidas con el Programa Pacto de Productividad y los representantes de los movimientos asociativos nacionales de personas con discapacidad, con la participación de seis Federaciones Nacionales de Personas con Discapacidad (FENASCOL, COANALIVI, SDOWN, FECODIF, FUNDAMENTAL Y SURCOE), y la Fundación Saldarriaga Concha en las que se organizó la presentación de un comunicado de respaldo a la exequibilidad del artículo 137 del Decreto Ley 019 de 2012, por medio del cual se modificaba una norma jurídica que en la práctica suponía la discriminación de las personas con discapacidad. (Ver segundo párrafo de la respuesta a la pregunta No. 2)

11. Datos estadísticos recientes sobre la cantidad de personas con discapacidad trabajando en el sector público, desglosados por edad, sexo y tipo de discapacidad (artículo 31)).

Bajo la dirección del Ministerio de Salud y Protección Social se está trabajando en la construcción de un sistema de registro electrónico para la población con discapacidad. No obstante, conforme al Registro de Personas con Discapacidad que está empezando a llevar el mismo Ministerio y que aún se encuentra en proceso de revisión, 6,829 aparecen como "empleado de gobierno" de un total de 861.386 personas.

12. ¿Está involucrado el país en programas de cooperación internacional relacionados a la promoción de oportunidades de trabajo y empleo para personas con discapacidad? Por favor describa en qué medida los programas son inclusivos y accesibles para personas con discapacidad (artículo 32)).

CONVENIO SENA-FOAL-INCI-CRAC- COMUNIDAD DE MADRID – Programa Ágora: El Proyecto Ágora consiste en crear un servicio de asesoramiento laboral, con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas ciegas o deficientes visuales de los países en los que está implantado. El Proyecto incluye desde la orientación profesional hasta la capacitación para el empleo, la inserción laboral y, en función de los recursos y necesidades, la adaptación tecnológica de los puestos de trabajo ocupados por personas del colectivo. Entre las actividades realizadas por los Equipos AGORA está la interlocución con entidades públicas y privadas que ofertan empleo, generando así una bolsa de trabajo que se gestiona en función de las necesidades y habilidades de los beneficiarios. Las posibles carencias formativas se salvan mediante cursos genéricos o específicos para un determinado puesto y empresa. (Para ver resultados ir a las respuestas a las preguntas No. 4, No. 5 y No. 6)

CONVENIO SENA-FUNDACION CORONA, FINANCIADO RECURSO BID -- FOMIN "PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD" En el mes de noviembre de 2006, el Banco Interamericano de Desarrollo BID invita a la Fundación Corona a conformar una alianza para trabajar el tema de inclusión laboral de Personas de discapacidad. A esta iniciativa, se unieron el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia - APC y la Fundación Saldarriaga Concha; juntos desarrollaron la propuesta de trabajo "Programa de Inserción Laboral Productiva para Personas con

Discapacidad" que fue aprobada por el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, en noviembre de 2008.

La metodología de trabajo se basa en el desarrollo simultáneo de cuatro componentes: la sensibilización y movilización del sector empresarial; el fortalecimiento técnico de las Instituciones de inclusión laboral; el ingreso de Personas con discapacidad en programas de formación para el trabajo y por último, la articulación de los anteriores componentes con la estrategia de comunicación para difundir el Programa. De igual forma, se cuenta con procedimientos de sistematización y evaluación que se desarrollan desde cada uno de los componentes y una auditoría permanente que apoya los procesos de gestión y administración del Programa. (Para ver resultados ir a las respuestas a las preguntas No. 4 y 6)