

Informe de Diagnóstico

Consultoría para la elaboración de un Diagnóstico, Plan de Acción y Monitoreo del Plan de inclusión de Personas con Discapacidad en el Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana (MEM)

**Banco Interamericano de Desarrollo BID
De Contrato: C- RG-T3893-P005 # CT ATN/OC-19626-RG**

Arcángeles Fundación para la Rehabilitación Integral

Julio de 2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
BASE CONCEPTUAL.....	4
GLOSARIO DE TÉRMINOS	6
DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	6
HALLAZGOS Y ASPECTOS A CONSIDERAR.....	9
RECOMENDACIONES GENERALES	28
BIBLIOGRAFÍA.....	32



INTRODUCCIÓN

El presente informe se desarrolla en el marco del contrato C- RG-T3893-P005 con el Banco de Interamericano de Desarrollo (BID), el Ministerio de Energía y Minas (MEM) y Arcángeles Fundación para la Rehabilitación Integral, para la elaboración de un Diagnóstico, Plan de Acción y Monitoreo del Plan de Inclusión de Personas con Discapacidad en el Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana (MEM).

La Fundación Arcángeles, entidad ejecutora, es una organización de carácter no gubernamental, que desde hace 17 años, tiene como misión el reconocimiento de la diversidad y empoderamiento de las personas con discapacidad, a través de procesos de rehabilitación, deporte, promoción de la inclusión laboral y económica y fomento de la participación de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

El objetivo de la consultoría es contribuir con el fortalecimiento de la capacidad institucional del Ministerio de Energías y Minas de República Dominicana, para la implementación de acciones afirmativas y sostenibles en torno a la inclusión de población con discapacidad, mediante la propuesta y puesta en marcha de bases metodológicas y procedimentales articuladas a su política de Género e Inclusión Social. Con dicho objetivo, se presentan en este informe los resultados obtenidos para identificar el nivel de concordancia de las dimensiones normativa, institucional y práctica (que en la actualidad posee el Ministerio de Energía y Minas en desarrollo de la política de inclusión laboral) a partir de la definición de un marco metodológico de análisis, implementación y evaluación del desarrollo de acciones afirmativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en tres líneas de acción: 1. Vinculación laboral, 2. Accesibilidad universal (reflejada en ajustes razonables en la planta física, y accesibilidad comunicativa) y 3. Aspectos actitudinales (opiniones, percepciones y saberes en torno a la discapacidad); a partir de ello se establecen recomendaciones que contribuyen a la efectiva armonización entre las dimensiones para dar cumplimiento de manera efectiva al marco normativo vigente.

En primer lugar, se presenta un marco conceptual, que identifica las tres dimensiones de análisis relacionadas con el proceso de política, al igual que su alcance traducido en las tres líneas de acción, elementos sobre los cuales se realiza la presentación del diseño metodológico de análisis que incorpora la descripción de los instrumentos y actividades realizadas para el proceso de recolección de información.

De manera posterior y a partir del diseño metodológico se presentan los hallazgos y resultados del análisis (enfocados en facilitadores y barreras) para luego dar a conocer las recomendaciones para la implementación de un plan de acción que pueda ser desarrollado en la fase de apropiación contemplada en la consultoría.

BASE CONCEPTUAL

El marco conceptual del diagnóstico se enmarca en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual comprende la discapacidad no como asunto de las personas con alguna limitación, sino desde la relación entre estas y las barreras del entorno físico, social e incluso, cultural. Partiendo de esta premisa, los ajustes que promueve la inclusión social se contemplan desde los procesos, políticas, procedimientos, cultura e infraestructura de las instituciones, entornos comunes y sociedad.

En concordancia con la Convención y aterrizando la base conceptual al contexto de República Dominicana, el Diagnóstico toma como referente para el cierre de Brechas en el MEM la Ley 5-13 sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad, que alineada con la CNPDP procura garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, contemplando el desarrollo de políticas de inclusión laboral de esta población a fin de garantizar y promover su independencia económica y de esta forma proveer su bienestar.

A la base conceptual se suma el marco legal regulatorio actual de República Dominicana en temas laborales, accesibilidad física y a la comunicación, regulado por el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS); a partir de este panorama se despliega análisis y desarrollo conceptual de la dimensión normativa, institucional y práctica.

Marco Conceptual de Análisis

El ejercicio de análisis planteado, tiene como base el concepto de política, asociado a la idea de la generación de un proceso en el cual se desarrollan e implementan dispositivos político-administrativos, coordinados alrededor de objetivos explícitos, a través de un ciclo compuesto por cuatro fases: 1. Agenciamiento, 2. Formulación, 3. Implementación y 4. Evaluación. En este sentido, el ciclo de política para su adecuado desarrollo, requiere de un abordaje en tres dimensiones, concibiendo la inclusión social como un asunto ejecutado alrededor de un proceso de acción colectiva, entendida como la generación de actividades desarrolladas por grupos de personas para mejorar un estado particular en el que se encuentran.

Dimensiones

La primera de ellas, denominada, **dimensión normativa**, hace referencia al marco legal que otorga el reconocimiento, definición, entendimiento e identificación de alternativas generales, por parte del estado y de la entidad, de la situación de emergencia social (que en este caso corresponde a los temas de género y discapacidad), a través del establecimiento de decisiones formales por medio de actos administrativos al interior de la entidad para promover el desarrollo de medidas afirmativas y ajustes razonables.

Para el caso del Ministerio de Minas y Energía (MEM), la dimensión normativa tiene que ver con la definición de un ciclo de política de género e inclusión, con una vigencia o duración en tiempo específica, formalizada por medio de un acto administrativo que incorpore, entre otros aspectos, propósitos, objetivos generales y específicos, ejes y líneas de acción.

La segunda, denominada como **dimensión institucional**, se refiere a los procesos y mecanismos de coordinación y concertación de carácter formal, a través de los cuales los agentes involucrados en la regulación de los temas de interés, adelantan acciones para que el marco normativo se traduzca en una aplicación operativa, es decir, para transformar la dimensión normativa en dimensión práctica.

En el caso del MEM, se ha identificado como espacio de coordinación institucional el Comité de Género e inclusión, creado con el objeto de constituirse como una instancia de coordinación interna y con carácter consultivo y de apoyo, para facilitar procesos enfocados en la erradicación de manifestaciones de desigualdad y discriminación en la entidad.

Y la tercera, denominada como **dimensión práctica**, se relaciona con el desarrollo de medidas de aplicación operativa, recogidas en un plan de acción, que se encuentran en concordancia con la dimensión normativa y que son el resultado de las decisiones tomadas por los agentes involucrados, teniendo en cuenta el marco normativo, los acuerdos de coordinación y sus posibilidades de alcance operativo en términos de recursos humanos, técnicos y financieros para su implementación.

Lo anterior se relaciona con la existencia de un plan de acción para hacer operativa la política de género e inclusión del MEM, el cual debe incluir componentes, objetivos, líneas de acción, metas, actividades, y recursos, permitiendo realizar seguimiento y evaluación durante el tiempo de vigencia de la política para identificar el nivel de transformación de la entidad, en este caso asociado a temas de género e inclusión.

Teniendo en cuenta el alcance y objetivos de la consultoría, de igual forma, se propone un análisis basado en la identificación de hallazgos en cuanto a facilitadores y barreras en torno a tres líneas de acción que resultan complementarias:

Inclusión laboral: abarca las prácticas, procesos y procedimientos que inciden en la contratación, permanencia, formación y promoción de personas con discapacidad dentro de la entidad.

Accesibilidad universal: contempla aspectos de usabilidad y acceso al entorno físico y digital, teniendo en cuenta parámetros normativos y principios técnicos, que facilitan la participación autónoma en igualdad de condiciones de toda la población, especialmente de personas con discapacidad.

Cultura organizacional: considera el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por el grupo de colaboradores del MEM y que pueden incidir en los procesos de inclusión de personas con discapacidad.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acciones afirmativas:** Conjunto de medidas que adopta el Estado a fin de promover la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.
- **Ajustes razonables:** La convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006) en su artículo segundo, los define como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no imponen una carga desproporcionada o indebida y que se implementan para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- **Accesibilidad Universal:** La accesibilidad universal es una característica básica que deben tener todos los entornos tanto físicos como virtuales; es la condición que posibilita el acceder y usar todos los espacios, las comunicaciones, el transporte, los servicios, convirtiéndose en un criterio fundamental para que cualquier persona pueda participar en todos los ámbitos de la vida de forma autónoma, segura e independiente.
- **Productos de apoyo:** La norma ISO 9999 los define como cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos, tecnologías y software) fabricado especialmente o disponible en el mercado para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.
- **M.A.P.:** Ministerio de Administración Pública.
- **M.E.M.:** Ministerio de Energía y Minas.
- **P.C.D.:** Persona con discapacidad
- **INDOCAL:** Instituto Dominicano para la Calidad
- **CONADIS:** Consejo Nacional de Discapacidad
- **Igualdad de acceso Función Pública:** Derecho universal de acceder a los cargos y a las oportunidades de función pública sin otro criterio que el mérito personal y sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole.

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

El análisis desarrollado en el marco de la consultoría incorpora un abordaje conceptual, al igual que la identificación de procedimientos, documentación y la definición de instrumentos que dan sustento a los resultados identificados; estos insumos permiten, a su vez, establecer recomendaciones iniciales para el ajuste a los procesos de la entidad, a favor del fortalecimiento de la política de género e inclusión de personas con discapacidad.

Procedimientos

Revisión documental

Comprendió la lectura y análisis de documentos que en la actualidad sirven como guía para los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MEM: 1. Política de equidad de género e inclusión de personas con discapacidad, 2. Lineamientos para la política de discapacidad en el sector energético y minero de República Dominicana, 3. Pautas para la creación y funcionamiento de comités de transversalización del enfoque de género, 4. Documento de

conformación del Comité de género e inclusión, 5. Plan de acción Comité de Género e Inclusión, 6. Resolución número: R-MEM-ADM-025-2022 y 7. Documento sobre benchmarking de experiencias en inclusión laboral.

En adición, como parte de la revisión documental y de los procesos de planeación y adecuación metodológica para la inspección en campo y la definición de ajustes razonables, se realizó el análisis de la planimetría arquitectónica actual y de las proyecciones de mejora a realizar en el edificio central del MEM; del mismo modo, se realizó la consulta y análisis de las normas técnicas del INDOCAL (Instituto Dominicano para la Calidad) sobre accesibilidad al medio físico y comunicativo: NORDOM 779-Diseño Universal, NORDOM 849-Señalización y rotulación, NORDOM 826 Contenidos virtuales.

Entrevistas semiestructuradas

Con base en un formato de preguntas guía, se plantearon espacios individuales de reunión con representantes de áreas de alta incidencia en procesos de contratación y trayectoria laboral en la organización (Recursos Humanos, Reclutamiento, Seguridad y salud laboral, Infraestructura, Legal, Tecnología, Representantes del comité de diversidad e inclusión); del mismo modo, se ejecutó una entrevista con el trabajador con discapacidad identificado en el MEM y con entidades externas consideradas como potenciales aliados del proceso (CONADIS, INDOCAL); consolidando un total de 10 entrevistas ejecutadas, sobre las cuales se implementó un análisis de discurso para extraer las conclusiones y hallazgos principales.

Grupos focales

Con el objetivo de propiciar un espacio de discusión para el reconocimiento de saberes, experiencias y preguntas en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se desarrolló un grupo focal con líderes de diferentes áreas (Reclutamiento, Dirección de asuntos ambientales y sociales y de los viceministerios de energía nuclear y ahorro energético); espacio que sirvió para el reconocimiento de procesos e inquietudes que pueden tornarse en facilitadores y barreras a considerar dentro de los procesos.

Inspección en campo

Con el objetivo de realizar el reconocimiento y análisis directo de las condiciones de accesibilidad universal, barreras y falencias presentes en la infraestructura física del MEM, se realizaron recorridos de inspección y levantamiento de información con énfasis en las siguientes zonas: ingresos, circulaciones horizontales y verticales, baños, parqueaderos, zonas de actividad laboral, zonas sociales, puestos de trabajo, mobiliario y dotaciones.

Esta inspección fue realizada por un profesional usuario de silla de ruedas, lo que facilitó la identificación oportuna (y basada en la necesidad de uso) de las barreras del entorno laboral, puestos de trabajo, factores de usabilidad y de riesgo existentes en la infraestructura.

Instrumentos

Se contempla en este apartado la breve descripción de las herramientas implementadas para recolectar información en los procedimientos señalados.

Fichas de valoración

Para la valoración de las condiciones de accesibilidad universal y usabilidad, tanto para el entorno físico como virtual, se implementaron fichas de valoración (Figura 1) que permiten establecer puntuaciones entre 0 y 2, para la evaluación de los parámetros técnicos establecidos según la normativa nacional del INDOCAL (NORDOM 779-Diseño Universal, NORDOM 849-Señalización y rotulación, NORDOM 826 Contenidos virtuales), así como referentes normativos y parámetros internacionales de accesibilidad.

Una vez diligenciadas, las fichas fueron analizadas a partir de una *Matriz de priorización* enfocada en los espacios y elementos que requieren intervención para facilitar el uso y la seguridad; la *Matriz* está explicada a partir de una convención de colores tipo semáforo que establece el grado de cumplimiento normativo y de parámetros de accesibilidad, así como la prioridad de actuación en la implementación de los ajustes: **Rojo: Prioridad alta, amarillo: prioridad media y verde: prioridad baja**; esta información es determinada de acuerdo con el puntaje de calificación asignado a cada ítem (Figura 2).

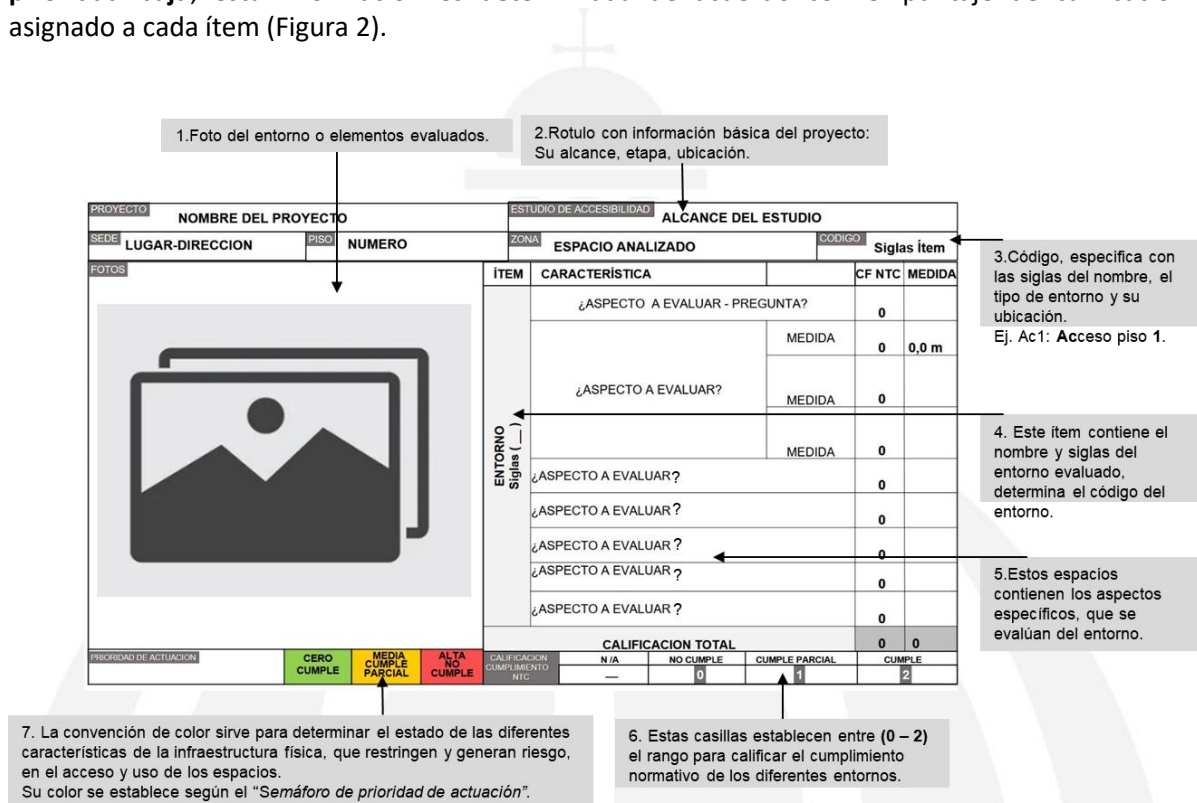


Figura 1. Esquema general de la ficha de valoración y sus componentes.




	Prioridad de actuación: ALTA Es fundamental realizar la intervención en la infraestructura, para poder garantizar el acceso, seguridad y uso de los diferentes entornos o elementos valorados.
	Prioridad de actuación: MEDIA Es necesario realizar la intervención en la infraestructura, para poder brindar mejores condiciones en el acceso, seguridad y uso, y así poder permitir la inclusión laboral y atención, en los diferentes entornos o elementos valorados.
	Prioridad de actuación: BAJA En el corto plazo no es necesario realizar las adecuaciones recomendadas en el plan de acción, debido a que el entorno o elemento valorado, reúne condiciones mínimas que no implican riesgo, ni restricciones.

Figura 2. Convención de colores para el establecimiento de la prioridad de actuación.

Encuesta virtual

Para el reconocimiento de percepciones generales en torno a discapacidad e inclusión, se elaboró una encuesta de opción múltiple compuesta por 5 preguntas de caracterización y 14 preguntas de opinión; el objetivo era obtener datos de una muestra representativa para la identificación de variables relacionadas con la cultura organizacional en torno a diversidad e inclusión de población con discapacidad.

Como se evidencia en la descripción de procedimientos e instrumentos, el diagnóstico cuenta con una robusta base metodológica en la que se contemplan valoraciones cuantitativas y cualitativas que contemplan análisis integral basado en el reconocimiento de procesos y espacios desde su diseño y verificación de las dinámicas de los entornos.

HALLAZGOS Y ASPECTOS A CONSIDERAR

Dimensión Normativa

Marco legal de República Dominicana alineado con procesos de inclusión del MEM

La Ley 5-13 sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad, procura garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, contemplando el desarrollo de políticas de inclusión laboral de esta población a fin de garantizar y promover su independencia económica, y de esta forma proveer su bienestar.

El reglamento de aplicación de esta ley (promulgado por el Decreto 316-3) traza un mapa programático de las obligaciones de la sociedad dominicana, a través de instituciones públicas y privadas, la sociedad civil, las personas con discapacidad y sus familias; así, establece de manera explícita los lineamientos de actuación e inclusión de la discapacidad en las políticas y destaca la obligatoriedad de la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo, estableciendo cuotas mínimas de participación (5% del total de la nómina para las entidades públicas y 2% para las privadas) y ordenando la incorporación en los registros administrativos de las entidades la identificación de las personas con discapacidad para la verificación del cumplimiento con las

cuotas de acceso establecidas por ley, proceso que debe ser reportado al CONADIS como entidad reguladora del proceso.

Otro de los puntos legales de referencia reposa en la Constitución de la República Dominicana, en la que se consagra, a través del artículo 39, el derecho a la igualdad, estableciendo la discapacidad como uno de los criterios de no discriminación; así mismo lo establece en el artículo 58, sobre la protección de las personas con discapacidad, estipulando que el Estado promoverá, protegerá y asegurará el goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, así como el ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades. De igual modo, la carta magna, en el artículo 62, numeral 1, establece que el trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y la asistencia del Estado. Entiéndase que el Estado debe garantizar la igualdad y equidad de mujeres y hombres, en el ejercicio del derecho al trabajo.

Así mismo, el MEM, amparado en la normativa dada por la constitución de la República, sigue los lineamientos trazados a través en la Ley 41-08, de la Función Pública y su reglamento de aplicación, que creó la Secretaría de Estado de Administración Pública, lo que hoy en día es conocido como el Ministerio de Administración Pública (MAP), tiene como objetivo: regular las relaciones de trabajo de las personas designadas por la autoridad competente para desempeñar los cargos presupuestados para la realización de su función pública en el Estado.

En línea con lo anterior, el artículo 142 de la Constitución de la República indica: El Estatuto de la Función Pública es un régimen de derecho público basado en el mérito y la profesionalización para una gestión eficiente y el cumplimiento las funciones esenciales del Estado; dicho Estatuto determinará la forma de ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación del servicio de sus funciones. El artículo 18 de la Ley de Función Pública establece claramente las categorías de servidores de la Administración Pública (Figura 3).



Figura 3. Figuras de contratación pública

En función de lo establecido en la Ley 41-08 de Función Pública y la Ley Orgánica de la Administración Pública No. 247-12, el Ministerio de Administración Pública ha emitido la Resolución No.113-2021, en donde se ratifica: **Las modalidades oficiales de ingreso a los Cargos Públicos**, estableciendo dos tipos de nombramiento para oficializar la relación de empleo público:

1. Nombramiento definitivo:
 - Emitidos por el Presidente de la República, en cumplimiento del artículo 128 de la Constitución.
 - Emitidos por los Ministros y Titulares de entes y órganos públicos.
 - De carrera: emitido por las autoridades competentes y de acuerdo con las formalidades establecidas en los artículos 37 y siguientes de la misma ley.
2. Nombramiento Temporal:
 - Emitidos por la autoridad competente para ocupar hasta seis meses cargos de carrera, sin la realización de concurso previo.
 - Emitidos provisionalmente por el Ministerio de Administración Pública o el titular que corresponde para funcionarios públicos de carrera en periodo probatorio.

Previo a la emisión de cualquier nombramiento, sea definitivo o temporal, excepto los de carrera, los entes y órganos de la Administración Pública, requieren disponer de la autorización o no Objeción del Ministerio de Administración Pública (MAP).

Ahora bien, cabe señalar que el proceso de contratación parte de la necesidad y requisición del área y continúa con la difusión de ofertas e identificación de perfiles con apoyo de los colaboradores, universidades, oficinas de empleo, organizaciones civiles, CONADIS y otras entidades que apoyan el proceso de difusión con su población de referencia. Una vez realizada la postulación, se propone el primer contacto telefónico y entrevista entre el candidato y el equipo de reclutamiento, avanzando posteriormente con el proceso de entrevista técnica con jefes de área, solicitud de ingreso al MAP, aprobación o derogación del proceso por parte del MAP; en caso de aprobación, se da continuidad a las pruebas pre- ocupacionales, resaltando que en caso de presentarse restricciones incompatibles con el rol, se plantea la reubicación del funcionario antes de dar por finalizado su proceso.

Dentro de la contratación pública, existe también una figura de vinculación basada en el libre nombramiento y remoción e incorporación de estudiantes bajo la figura de pasantía, procesos en los que también se establece la aprobación del MAP como parte esencial.

Análisis de la política de género e inclusión

En relación con el documento de política de género e inclusión, este menciona su alcance en términos del cumplimiento de la ley 513 del 15 de enero de 2013 sobre discapacidad de la República Dominicana, al igual que de su reglamento de aplicación 363 del 7 de diciembre de 2016.

Por otra parte, respecto a la propuesta de documento de política de género e inclusión, en la actualidad el objetivo general de dicha política es “Establecer una política justa e igualitaria en la distribución de los recursos, programas, cargos, vacantes y servicios brindados por la Institución, que permita integrar a todo el personal, ya sean mujeres u hombres, así como personas con discapacidad, de forma que tengan las mismas posibilidades y oportunidades de desarrollo”.

Para el logro de lo anterior se establecen como objetivos específicos los siguientes:

- a) Reforzar la igualdad de oportunidades para mujeres, hombres y personas con discapacidad en todo lo referente al desarrollo y crecimiento humano y profesional, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana, de fecha 15 de enero de 2013; así como en su Reglamento de aplicación 363-16, del 7 de diciembre de 2016.
- b) Promover y orientar a los niveles de supervisión de la institución acerca de la importancia de una cultura de igualdad de oportunidades para ocupar cargos, participar de actividades, programas, capacitación, crecimiento y desarrollo en la institución.
- c) Gestionar programas y proyectos enfocados a reforzar la cultura de Equidad de Género e Inclusión de personas con discapacidad en entidades educativas, comunidades vinculadas al sector, gremios, entre otros.
- d) Implementar un enfoque de género desde los principios de igualdad, razonabilidad y transparencia en la estructura organizacional del Ministerio de Energía y Minas, con la finalidad de garantizar igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para lograrlo, la política establece responsabilidades a diferentes dependencias del Ministerio de Energía y Minas las cuales son: la Unidad de Género e Inclusión, encargada de la transformación institucional al interior de la entidad; la Dirección de Recursos Humanos, responsable de desarrollar las medidas necesarias para la continuidad de la política y su implementación a través de planes y proyectos en conjunto con la Dirección de Planificación y Desarrollo; el Departamento de calidad y Gestión, responsable de la actualización de la política de acuerdo con los marcos normativos vigentes y el Ministerio de Energía y Minas, con un rol de garante de condiciones de accesibilidad, física e inmobiliaria, transformación cultural al interior de la entidad y generador de mensajes de comunicación y difusión incluyentes al interior de la entidad.

A su vez, establece, 6 políticas específicas:

- Transversalización del enfoque de género en la cultura organizacional.
- Creación y promoción de un ambiente género-sensible.
- Responsabilidad Familiar institucional.

- Capacitación en temas de Igualdad de Género.
- Sensibilización institucional sobre discapacidad y la política de inclusión plena de las personas con discapacidad.

Oportunidades de mejora identificadas

En cuanto a la relación de la política de Equidad de Género e Inclusión de personas con discapacidad con el marco normativo vigente (ley 513 de 2013, artículo 100, constitución nacional), se ha identificado que no establece un período de vigencia, dificultando la medición de su impacto en una línea de tiempo determinada.

De igual forma se encuentra que su objetivo general hace mención a “establecer una política”, en este sentido es importante considerar que una política, al ser una decisión formal, ya cumple con esta primera condición, por tanto, su objetivo general debe tener un alcance en términos de la generación de condiciones de inclusión y equidad para las mujeres, las personas con discapacidad y las mujeres con discapacidad.

En la actualidad contiene disposiciones en 5 derechos, de un total de 20 relacionados de manera directa con las personas con discapacidad en la ley 513, los cuales son: no discriminación, inclusión laboral, infraestructura física e inmobiliaria, asignación de recursos humanos, técnicos y financieros, y comunicaciones internas y que aparecen enunciados tanto en sus objetivos, como en la asignación de responsabilidades para las diferentes dependencias del Ministerio.

No se identifica, además de lo establecido tanto en los objetivos como en las responsabilidades asignadas, un alcance operativo específico en cada uno de los derechos mencionados, de manera que la política brinde un planteamiento de cuál es el cambio esperado al interior de la entidad a partir de una línea de base identificada para cada uno de los derechos que se desean trabajar en ella.

Lo anterior significa que es importante que el Ministerio de Energías y Minas considere si la política de género e inclusión debe incorporar un número mayor de derechos contemplados en la ley 513 de 2013, y en dado caso, especificar en ella de manera explícita cuáles serían estos derechos, las razones de su incorporación y el alcance operativo de cada uno. En este sentido, se sugiere como inicio, el abordaje de la inclusión laboral, la accesibilidad universal y la cultura organizacional.

Así mismo, en cuanto a las políticas específicas, que aparecen en el documento, corresponden más a objetivos/acciones recomendadas para lograr la inclusión de la población sujeto de la política; estas son un insumo importante y pueden ser desarrolladas en cada uno de los derechos que sean incorporados en la política, pero se les debe dar un alcance operativo, de manera que se puedan medir y a partir de ello evidenciar el proceso asociado al cambio y al impacto logrado por la entidad en términos de la promoción de la igualdad de oportunidades para hombres, mujeres y personas con discapacidad.

En lo referente a la asignación de responsabilidades a las diferentes áreas del ministerio, como parte de la política, es conveniente mencionar que en términos prácticos, esto hace referencia en mayor grado a la identificación de responsabilidades operativas a partir de roles y de acuerdo con

el organigrama de la entidad, lo cual se relaciona con el desarrollo de capacidades institucionales; por lo tanto, se sugiere que la política identifique cuáles son sus metas, la asignación presupuestal identificada para el cumplimiento de sus objetivos y las instancias responsables de su cumplimiento, al igual que los mecanismos de coordinación para tal efecto. Por lo cual es conveniente el establecimiento de un acto administrativo que formalice la política, así como de otro que establezca el sistema de coordinación para la implementación de la política al interior de la entidad.

Dimensión Institucional

Comité de Diversidad e Inclusión

En la dimensión institucional, la instancia de coordinación establecida por el Ministerio de Energía y Minas, como parte de su política de género y diversidad es el Comité de género e inclusión, este organismo se concentra en la eliminación de factores de desigualdad y discriminación como organismo de seguimiento y control para el cumplimiento de las siguientes funciones básicas:

1. Elaborar y poner en práctica protocolos y guías que faciliten el funcionamiento de dicho comité y los planes y programas que atiendan las necesidades específicas del Ministerio en esta temática.
2. Promover la igualdad y equidad de género, así como la no discriminación en el ámbito institucional.
3. Colaborar en la gestión para la resolución de casos relacionados con situaciones de violencia de género o acoso sexual.
4. Brindar apoyo a los empleados y/o unidades del ministerio que requieran el acompañamiento del comité.
5. Monitorear el cumplimiento de la ley de discapacidad 5/13, para posteriormente presentar propuestas de fortalecimiento al proceso de implementación de la referida ley.
6. Investigar las buenas prácticas en la administración pública sobre el tema de inclusión a los fines de adoptar y replicar experiencias positivas y favorables.

Dicho comité tiene una conformación que, de acuerdo con los documentos suministrados por la consultoría, se basa en las representaciones de las siguientes dependencias:

- Departamento de Igualdad de Género, quien lo presidirá
- Dirección de Recursos Humano
- Dirección de Planificación y Desarrollo
- Dirección Administrativa
- Dirección Financiera
- Dirección de Comunicaciones
- Consultoría jurídica
- Viceministerio de Energía Eléctrica
- Viceministerio de Minas.

En contraste con la conformación estipulada en los documentos, en el ejercicio de observación sostenido en las reuniones del Comité, se identificó la participación de representantes de las siguientes áreas y divisiones: Departamento de Igualdad de Género, Dirección de Recursos

Humanos, Dirección de Planificación y Desarrollo, Consultoría jurídica, Infraestructura y Reclutamiento, siendo estas dos últimas una adición y complemento a la estructura inicialmente definida y encontrando ausencia de representantes de las Direcciones Administrativa, Financiera, de Comunicaciones y de los Viceministerios de Energía Eléctrica y de Minas.

Cabe señalar como facilitador dentro del proceso de conformación y operatividad del Comité, la alta disposición y compromiso de los miembros activos, especialmente del Departamento de Igualdad de género, como líder del proceso.

Oportunidades de mejora Identificadas

En las funciones actuales del Comité de género e inclusión, que se establece como una instancia de seguimiento y control, no se evidencian funciones relacionadas de manera directa con su rol como instancia de coordinación intrainstitucional para hacer operativo el ciclo de política corporativa de la entidad. Por lo tanto, es conveniente, incorporar funciones, relacionadas con la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política de diversidad e inclusión y dar alcance operativo a algunas de las actuales funciones que se encuentran enunciadas en mayor grado desde una perspectiva de objetivos.

Al mismo tiempo, es importante establecer un nivel de alcance en cuanto a las competencias del Comité en relación con la política de la entidad, por ejemplo, se debe especificar si el monitoreo al cumplimiento de la ley 5-13 hace referencia al cumplimiento de todos los derechos establecidos en ella, a aquellos que se relacionan de manera directa con la política de diversidad del Ministerio o como parte del proceso de hacer operativa la ley 5-13 de discapacidad en el país.

En cuanto a su conformación, es conveniente incorporar una representación de la población que se constituye como sujeto de la política; en este caso, personas con discapacidad y mujeres con discapacidad, que hacen parte de la planta de la entidad. También resulta relevante incorporar en la conformación y operatividad (reuniones y otras actividades) una representación de las Direcciones de Comunicaciones, Tecnologías de la Información y Comunicación y de los demás Viceministerios que componen la entidad, esto a fin de lograr mayor representatividad y alcance en la estructura completa del MEM.

Otro aspecto fundamental para el fortalecimiento de esta instancia es que se le otorgue carácter de formalidad al Comité a través de la emisión de un acto administrativo, al interior de la entidad.

Dimensión Práctica

A partir de las prácticas evidenciadas se materializan algunos de los hallazgos referidos en las dos dimensiones anteriores (normativa e institucional). A continuación se ofrece un desglose de las acciones que en la actualidad están siendo implementadas por el MEM y que ofrecen un insumo importante para el reconocimiento de avances, oportunidades de mejora y proyección de recomendaciones; esta información será presentada teniendo en cuenta las tres líneas de acción señaladas en puntos anteriores.

Inclusión Laboral:

Los procesos contemplados para el acceso al empleo en el MEM promueven la participación equitativa de poblaciones diversas (incluyendo PcD), ya que no existen criterios de exclusión basados en identidad de género, raza, discapacidad u otros semejantes; se reconoce como aspecto favorable que el proceso de selección está orientado al reconocimiento de habilidades y competencias, dejando de lado aspectos adicionales; no obstante, esto representa dificultades para la identificación y caracterización de PcD y por ende para el reconocimiento e implementación oportuna de ajustes razonables requeridos, así, de acuerdo con las experiencias señaladas, se reconoce dentro del MEM que en algunos casos se identifica al funcionario con discapacidad en fases posteriores a la contratación o incluso no se llega a corroborar esta información.

En esa línea de ideas, dentro del MEM se reconocen algunos antecedentes (cifras poco precisas) de inclusión laboral de personas con discapacidad, procesos en los que no se ha requerido la implementación de ajustes en las fases de selección, contratación e inducción. Actualmente, se identifica a una PcD física vinculada en el rol de mensajería externa hace aproximadamente 8 años; dicho funcionario accedió al empleo mediante una figura temporal y posteriormente fue trasladado a la nómina de planta. Además de referir su experiencia en la entidad como favorable, el funcionario mencionó no tener claridad sobre las implicaciones y derechos a los que tiene acceso como PcD. Además de este caso, se refieren de forma imprecisa experiencias previas con población con discapacidad visual.

Ahora bien, un panorama completo del proceso de incorporación laboral en el MEM implica el reconocimiento de áreas de soporte involucradas que pueden actuar como aliadas estratégicas en la identificación e implementación de prácticas seguras, acciones afirmativas y ajustes razonables; por ejemplo, el equipo de Seguridad y salud laboral (conformado por médico ocupacional y enfermeras) promueve la prevención de riesgos y accidentes una vez los colaboradores ingresan a la compañía; en ese sentido, se reconoce desde el área la necesidad de realizar el levantamiento de información de las personas con discapacidad vinculadas en la entidad y sus principales características, necesidades y limitaciones, esto a fin de explorar e implementar ajustes en sus protocolos, contemplando acciones orientadas a las particularidades de cada caso. Aunque a la fecha no se han presentado situaciones novedosas relacionadas con población con discapacidad, se enfatiza en la necesidad de proponer un enfoque diferencial a los protocolos habituales, como es el caso de los protocolos de atención a emergencias, en los que se han desarrollado capacitaciones a brigadistas para brindar atención a personas mayores o con condiciones específicas.

El área de tecnología se identificó como otra de las áreas con potencial participación e incidencia en los procesos de inclusión de PcD, esto teniendo en cuenta que es el área encargada de brindar acompañamiento y soporte en la asignación y entrega de herramientas informáticas requeridas para desempeñar el rol, incluyendo el proceso de desarrollo y uso de software y programas empleados. De acuerdo con el proceso actual, se identificó que los formatos de requisición de equipos y programas no contemplan la solicitud de ajustes razonables en caso de ser requeridos (software lectores o magnificadores de pantalla, teclados diferenciales, entre otros); así mismo, el área desconoce el proceso para adquirir dichos software, su costo y compatibilidad con las plataformas y software internos. En adición, se identificó, desde el área, la viabilidad para la

asignación de equipos diferenciales como pantallas más grandes y similares, para lo cual se solicita apoyo de otras áreas (técnicas, de reclutamiento y Seguridad y salud laboral) para el reconocimiento de la pertinencia en la asignación de los equipos.

En adición, se identifica desde esta área la oportunidad y necesidad de generar procesos de capacitación con el equipo de desarrolladores, teniendo en cuenta que actualmente se encuentran trabajando en nuevos productos en los que sería pertinente incluir desde fases tempranas criterios de accesibilidad al entorno digital.

En lo que respecta al área de infraestructura, es indispensable su participación e involucramiento en el proceso de inclusión de PcD, dado que desde su óptica es posible realizar el reconocimiento oportuno de las necesidades de accesibilidad percibidas por los funcionarios con discapacidad y proyectar adecuaciones pertinentes y coherentes con dichas necesidades.

Es importante señalar la participación de los líderes de equipo en los procesos de inclusión, pues su reconocimiento del proceso global ejecutado por las áreas del MEM para promover la inclusión laboral de PcD, brindará claridad frente a inquietudes relacionadas con la productividad de los equipos e implementación de ajustes razonables.

Finalmente, cabe mencionar como aspecto favorable el reconocimiento del debido proceso en lo que se refiere a contratación y despido de PcD, enfatizando en que no aplican medidas diferenciales a razón de la discapacidad.

Potenciales desafíos, referidos por funcionarios del MEM, para la incorporación de población con discapacidad:

- Búsqueda de perfiles especializados: una de las preocupaciones comunes en los líderes de equipo y en el área de recursos humanos (especialmente en reclutamiento) tiene que ver con la dificultad que puede haber en la identificación de perfiles con saberes especializados dentro de la población con discapacidad, teniendo en cuenta que este tipo de perfiles son los más solicitados dadas las características operativas de la entidad. De forma similar, se menciona que gran parte de los roles demandan alta movilidad o ubicación en puestos de trabajo con poca accesibilidad al entorno físico y alto nivel de riesgo (vacantes en campo).
- Proceso de concurso: dadas las características del proceso y la especificidad de las vacantes ofertadas, el equipo de reclutamiento refiere que puede ser complejo lograr un número significativo de vinculaciones de PcD por concurso; reconoce que puede ser oportuno implementar ajustes para aumentar la participación de PcD sin afectar el cumplimiento del debido proceso estipulado por el MAP para la vinculación laboral.

Oportunidades de mejora:

Si bien existe el reconocimiento preliminar de algunos casos de inclusión, a la fecha no hay un registro detallado de la información o un proceso oficial de identificación/ caracterización de funcionarios con discapacidad que permita recopilar datos relevantes de experiencias previas de inclusión (categorías discapacidad de las personas vinculadas, áreas en las que son incorporados, implementación de ajustes razonables en los procesos y/o espacios de trabajo, seguimiento, entre otros). Esta información resulta relevante no solo para el reporte oficial ante el CONADIS, sino

también para la identificación de lecciones aprendidas, estructuración de procesos de inclusión y proyección de la implementación de ajustes razonables. Este panorama señala la importancia de fortalecer procesos de reconocimiento y caracterización de la población al interior de la entidad.

El no contar con procesos de identificación/ caracterización de funcionarios con discapacidad dificulta el reconocimiento e implementación oportuna de ajustes razonables en los procesos, equipos y espacios de trabajo; este factor también incide de manera desfavorable en el desarrollo de protocolos de atención diferencial desde el ámbito de seguridad y salud laboral y en la proyección de acciones de mejora desde el ámbito tecnológico (adquisición de software y hardware).

Por otro lado, respecto al ámbito presupuestal, actualmente no se contemplan presupuestos para la adquisición de ajustes razonables en el ámbito tecnológico, sin embargo, se refiere la viabilidad de proyectar con antelación un rubro destinado a estos fines, para lo cual es necesario articular acciones con el Comité de Género e Inclusión y definir un plan de acción en el que se contemple este punto.

Finalmente, los equipos de las áreas transversales tienen desconocimiento sobre el contexto global de discapacidad, lo que puede dificultar el proceso de identificación e implementación de ajustes razonables y resolución de potenciales situaciones novedosas; por ello, se propone desarrollar espacios de capacitación con estos equipos, que además, pueden ser multiplicadores de la información al interior del MEM.

Accesibilidad universal

Como parte fundamental de la dimensión práctica, la proyección de acciones en accesibilidad universal comprende el análisis e implementación de ajustes razonables y necesarios que se deben realizar sobre la infraestructura física y virtual del MEM; actualmente se están desarrollando obras de mejoramiento en su planta física. Iniciando con intervenciones en los niveles superiores- También se han proyectado diseños planimétricos para la intervención de los accesos y pisos inferiores del edificio central del MEM, por lo que se considera este el momento oportuno para proyectar e implementar los ajustes razonables y necesarios en accesibilidad universal.

Durante las inspecciones en campo se brindaron orientaciones preliminares para las adecuaciones de mejora frente a la accesibilidad de los espacios en proceso de intervención, además se está brindando asesoría técnica sobre los próximos diseños a ejecutar para que estos cuenten con todas las condiciones de accesibilidad, que sirvan no solo para eliminar las barreras físicas existentes, sino también para mejorar los factores de seguridad y confort de los espacios y puestos de trabajo.

En complemento y de acuerdo con los resultados del diagnóstico obtenido por medio de las “*fichas de valoración de accesibilidad*” y según lo determinado en la *Matriz de priorización*” (ANEXO A) se prioriza la intervención de los siguientes aspectos:

Prioridad Alta (Rojo):

Accesos y áreas externas del edificio se ha determinado un nivel de prioridad alta (Rojo) debido a que se presentan desniveles, tapas de alcantarillas y ausencia de una ruta señalizada que facilite el ingreso al interior del edificio.

De igual manera y con una alta prioridad de intervención, se encuentran la zona de parqueadero y rampas de acceso, teniendo en cuenta que estas carecen de señalización y de ruta de conexión accesible y que ambas rampas presentan ausencia de pasamanos a ambos lados, pendientes altas y superficies lisas.

En los puntos de ingreso de varios niveles, específicamente donde existen puertas en vidrio, la necesidad de intervención es alta, debido al potencial riesgo que genera un accidente con este tipo de elementos al carecer de una óptima señalización para su identificación.

También es fundamental y de alta prioridad realizar intervenciones de mejoramiento y dotaciones en los baños de todos los niveles, debido a que ninguno cuenta con las condiciones espaciales que permiten el ingreso y posicionamiento de una silla de ruedas al interior de las unidades sanitarias; tampoco cuentan con elementos como lavamanos, dispensadores, y papeleras bien ubicadas y con características que permitan y faciliten su alcance y uso.

Prioridad Media (Amarillo):

Es necesario realizar la reposición de uno de los ascensores debido a que ambos presentan alto uso y se encuentran en estado regular (desnivel que existe en el umbral de la puerta), generando riesgo en un punto de alta afluencia. Esta medida es sugerida teniendo en cuenta que la repotenciación de los ascensores garantiza una movilidad más segura y mayor eficiencia en las actividades laborales.

Por otro lado, en la zona de recepción se recomienda modificar el ancho del arco de detección que restringe el libre paso de algunas personas en sillas de ruedas, así como de personas de talla grande; además, se recomienda ajustar el módulo de recepción de los visitantes para facilitar la atención a todo tipo de usuarios.

En adición, para facilitar la orientación, uso y evacuación de los espacios en caso de emergencia, se identificó la necesidad de reemplazar, disponer y complementar la señalización, teniendo en cuenta que actualmente no se encuentra unificada y carece de aspectos y formatos accesibles; razón por la cual se sugiere considerar un sistema de señalética visual y acústica, que facilite y garantice la información de cada lugar y la orientación en caso de evacuación.

No priorizado (Verde):

Como acciones de intervención no priorizadas (Verde), se sugiere proyectar en el largo plazo acciones que favorecen el uso, el confort y la seguridad de los colaboradores y visitantes del MEM; por ejemplo: dotar y ajustar, de acuerdo a las necesidades específicas de cada colaborador (con o sin discapacidad), el entorno laboral y los puestos de trabajo con elementos que faciliten el

desarrollo de sus actividades y el disfrute de las zonas comunes, como restaurante, zonas de estancia y terraza.

Cabe señalar que estos hallazgos son contemplados a profundidad en el ANEXO 2 y que de acuerdo con los alcances de la consultoría, en la siguiente fase se propondrá un desglose de las acciones recomendadas para materializar las modificaciones descritas.

Accesibilidad digital

Como parte de la dimensión práctica de accesibilidad al entorno digital, se realizó test con valoración de la página web del ministerio bajo los protocolos W3C-A, por medio de la plataforma <https://www.tawdis.net/>. Como resultado, se identificó que la página del ministerio cuenta con una plantilla con algunos parámetros de accesibilidad y presenta falencias en la arquitectura de la programación y la presentación de los contenidos que generan barreras para el acceso, uso y comprensión de la información. Cabe señalar que el ámbito de accesibilidad digital también fue evaluado con el instrumento de las fichas de valoración y los resultados desglosados se encuentran en el ANEXO A.

En complemento a lo anterior y como parte del análisis de los componentes de la infraestructura digital accesible, se indagó sobre la existencia de software accesibles (JAWS, NVDA) para personas con discapacidad visual en el MEM al igual se consultó sobre la disposición otros productos tecnológicos de apoyo para el uso de personas con discapacidad física y sensorial; como resultado se evidenció que no se cuenta con un stock disponible ni con un protocolo para la identificación y cubrimiento de estas necesidades, sin embargo, la disposición del equipo indica viabilidad para el desarrollo e implementación de acciones afirmativas en este frente.

Cultura Organizacional:

Uno de los puntos relevantes desde el ámbito de cultura organizacional es la percepción general, conocimientos, saberes o inquietudes frente a los procesos de inclusión y al concepto de discapacidad, entendiendo que es fundamental que, como entidad, el MEM consolide una postura que resulte alineada con las políticas de diversidad e inclusión y con el paradigma social de derechos, de modo que se vea reflejado en buenas prácticas que impulsen la participación laboral de la población con discapacidad en la entidad.

Percepción general sobre discapacidad y sobre la iniciativa de inclusión

A partir de los resultados de la encuesta aplicada a 121 colaboradores del MEM, se encontró que, en general, las opiniones sobre la discapacidad ofrecen un panorama favorable, evidenciando la apertura de los equipos de trabajo para aprender sobre este tema y sumarse a las iniciativas de inclusión; sin embargo, las definiciones más asociadas al concepto de discapacidad sugieren la necesidad de fortalecer, por medio de procesos de capacitación y toma de conciencia, una definición de discapacidad más inclusiva que disminuya el riesgo de incurrir en comportamientos de subestimación, condescendencia o discriminación en el ámbito laboral.

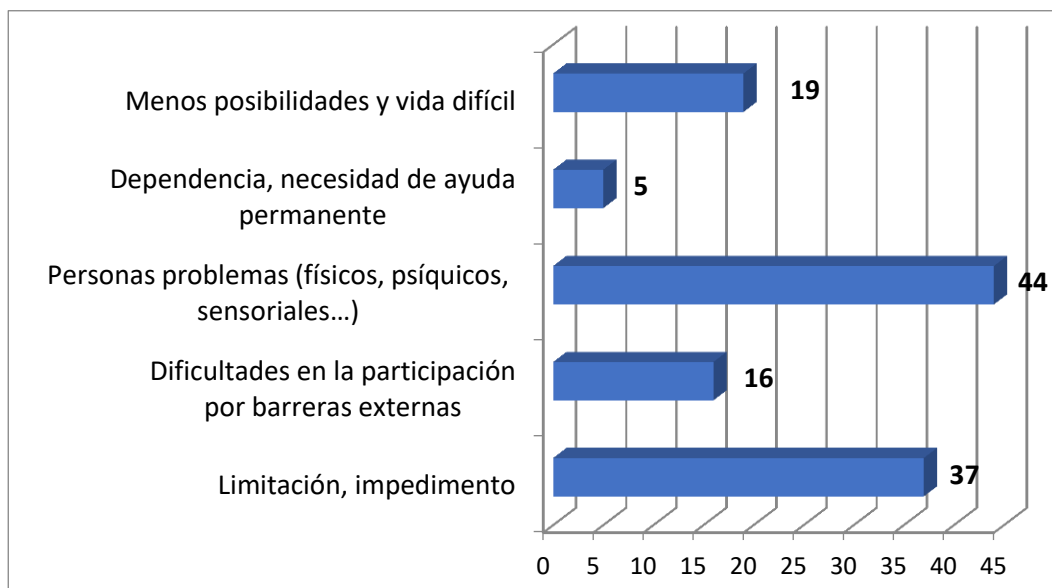


Figura 4. Definición de "discapacidad" asociada con...

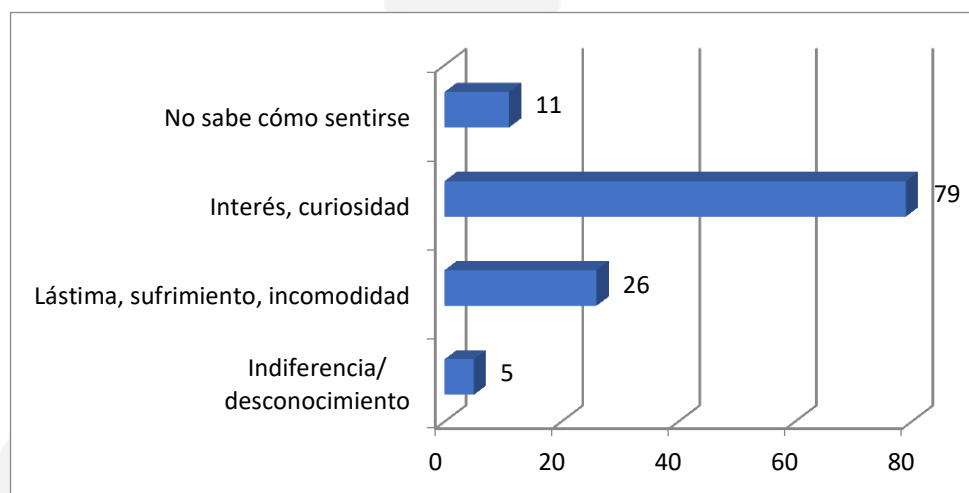


Figura 5. Sensación que produce pensar en "Discapacidad"

Respecto a experiencias previas en torno a discapacidad, se identifica que la mayoría de la muestra encuestada ha interactuado con PcD en uno o más escenarios, lo cual puede favorecer la apropiación y participación en las actividades, además de generar un efecto positivo en entornos extra laborales (familiares, recreativos y similares). Por otro lado, la información también revela la identificación de personas con discapacidad que se encuentran trabajando en la empresa. Aunque se trata de pocos casos (16 funcionarios reportan tener en sus equipos a compañeros con discapacidad y 2 funcionarios reportan tener discapacidad -auditiva y otra sin especificar-), es información que sugiere no solo que las políticas y procedimientos de contratación de la empresa no han representado dificultades para la vinculación de PcD, sino también la necesidad de plantear un proceso de caracterización / identificación de funcionarios con discapacidad, aún más teniendo en cuenta que en uno de los casos, se reportó que el funcionario con discapacidad a presentado dificultades con la adecuación de su espacio físico de trabajo, impactando en su estado de ánimo.

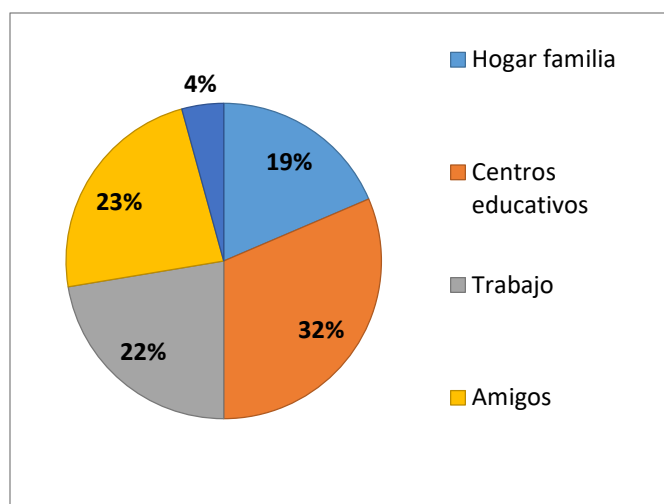
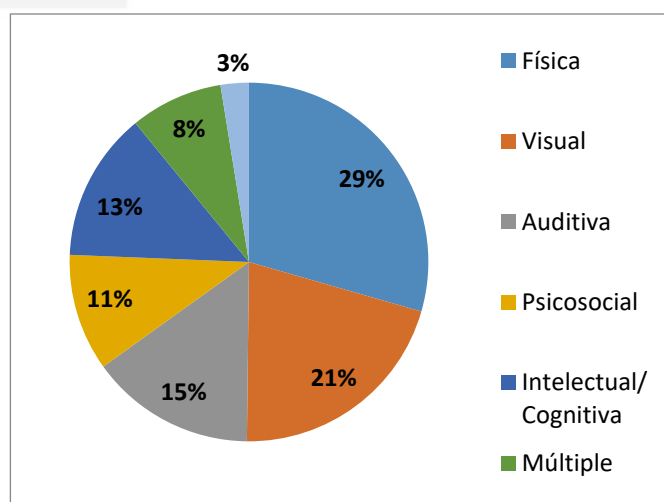


Figura 6. Grupos en los que ha interactuado con PcD

Figura 7. Categorías de discapacidad con las que ha tenido más cercanía/ interacción en su vida cotidiana



Área	Trabajadores que identifican PcD en el equipo	Categorías de discapacidad identificadas	Observaciones adicionales
Vminist. Sin especificar	1	Física	
VMinist. de Minas	1	Física	
		Visual	
VMinist. Ahorro y E. Energética	1	Cognitiva	
		Intelectual	
		Psicosocial	
Sección de Archivo General-Central	1	Física	Refiere que la persona se encuentra afectada emocionalmente por "la falta de acondicionamiento del lugar donde labora, además de que desea trabajar en el ámbito del periodismo".
Servicios Generales	2	Física	
Comunicaciones	1	Psicosocial	
Recursos Humanos	3	Visual	
		Física	
Finanzas	1	Física	
Archivos centrales	1	Física	
Oficina Provincial Cotuí	1	Física	
		Cognitiva	
		Intelectual	
Unidad estratégica	1	Auditiva	
		Visual	
		Cognitiva	
		Intelectual	
		Psicosocial	
Remediación Cotuy, MEM.	1	Física	"Mal de Parkinson"
Área	Trabajadores que se auto reconocen como PcD	Categoría de discapacidad	
Sección de Archivo General-Central	1	Otra, sin especificar	
VM AHORRO Y EFICIENCIA ENERGETICA	1	Auditiva	

Tabla 1. Identificación de procesos de inclusión laboral de PcD dentro de la compañía

Principales barreras identificadas

Respecto a los temores percibidos en torno a discapacidad, se evidencia la presencia de temores (más notorios en torno categorías de discapacidad como la psicosocial, física e intelectual) que podrían influir de manera negativa en el proceso de inclusión/ adaptación laboral.

En adición a los resultados de la encuesta, en los procesos de entrevista, se identificó que varios funcionarios mencionaron “no estar preparados para la incorporación de personas con discapacidad visual”. Estos hallazgos sugieren la necesidad de promover ejercicios de acercamiento a todas las categorías de discapacidad, bien sea por medio de procesos de capacitación, involucramiento en la implementación de la inclusión laboral o actividades extra laborales promovidas por la empresa, de modo que no se fortalezcan sesgos que privilegien la vinculación de algunas personas con discapacidad sobre otras sin consideración de su perfil.

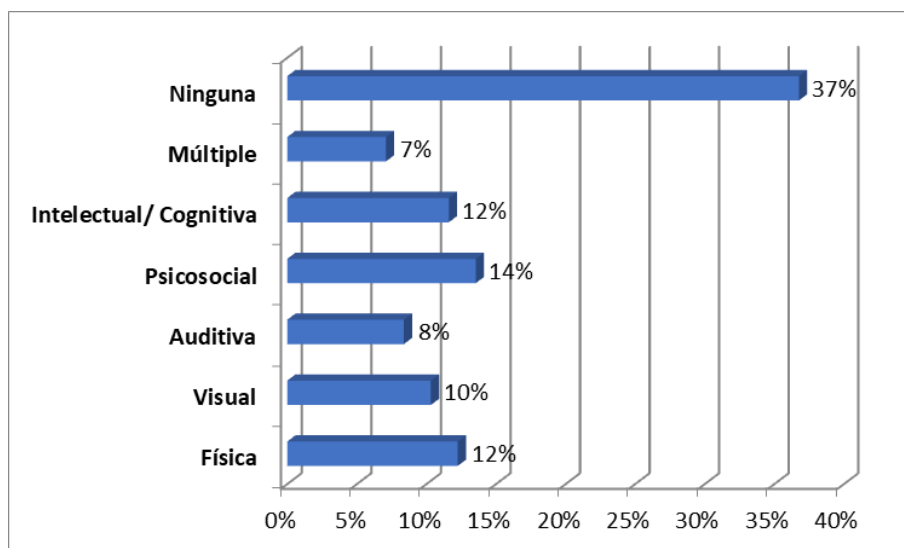


Figura 8. Categorías de discapacidad en las que los funcionarios perciben mayor temor al interactuar

Además, teniendo en cuenta los temores referidos y la prevalencia del temor asociado con “decir o hacer algo que pueda herir a la PcD”, se identifica la necesidad de fortalecer la apropiación de lenguaje inclusivo, acciones afirmativas y una visión más amplia de la discapacidad por medios de procesos de capacitación y exposición/ participación directa en procesos de inclusión.

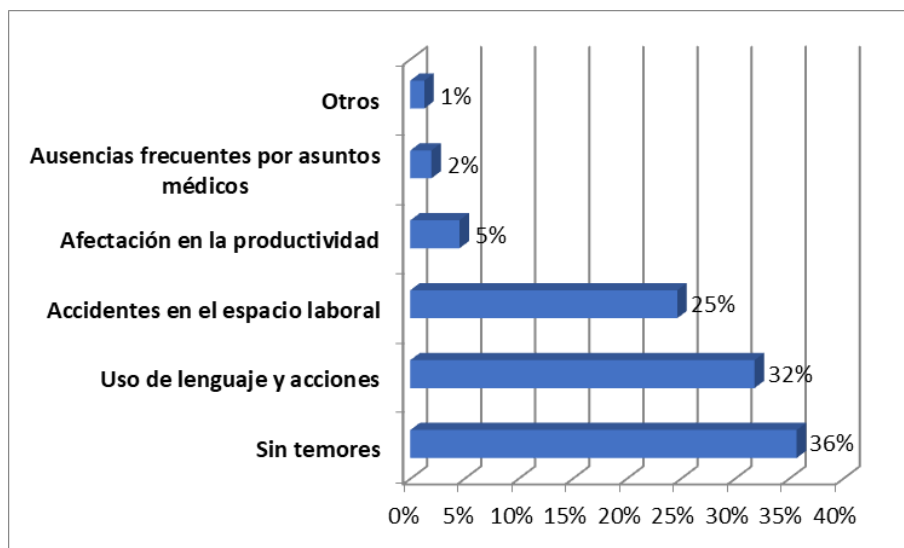


Figura 9. Principales temores de tener a un compañero con discapacidad en el trabajo

En cuanto a las desventajas percibidas por la muestra frente al proceso de inclusión laboral de PcD, resulta interesante la prevalencia de percepciones favorables; sin embargo, es importante considerar en los planes de acción los aspectos referidos como desventaja, ya que están relacionados con las dinámicas laborales de los equipos (relacionamiento, productividad, bienestar), lo que puede condicionar de manera desfavorable la participación de los líderes y sus equipos.

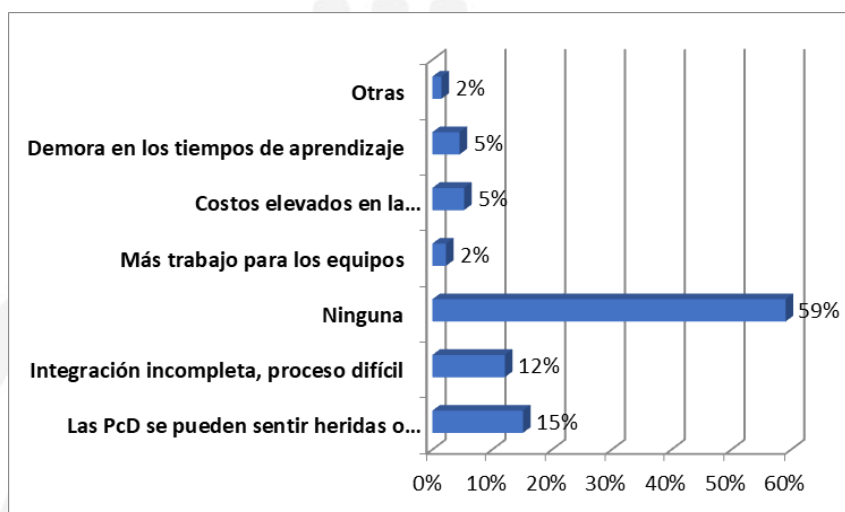


Figura 10. Desventajas de la inclusión laboral con PcD

Facilitadores percibidos por los equipos

Se identificaron múltiples opiniones favorables frente a las ventajas que puede representar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Demostrando así, una vez más, la apertura frente al proceso.

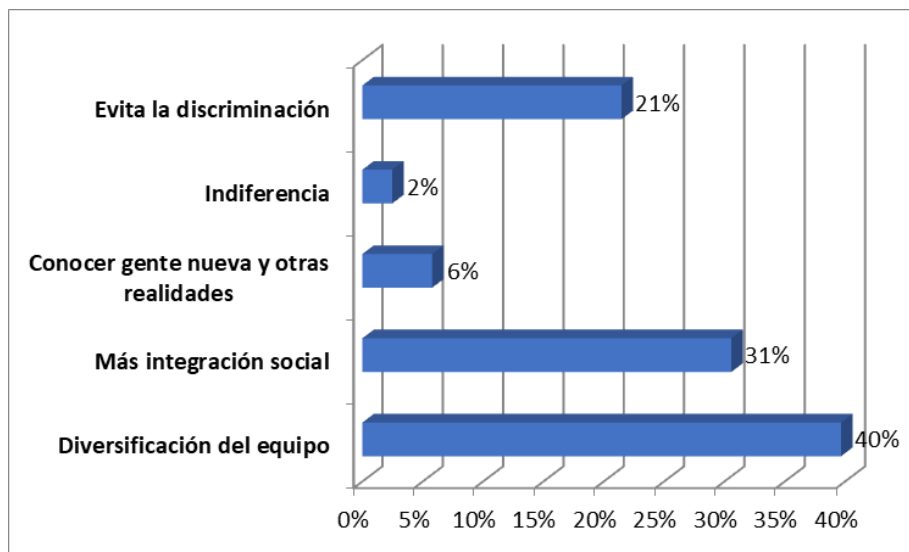


Figura 11. Ventajas de la interacción laboral con PcD Percepción sobre acciones inclusivas en la compañía:

Finalmente, la percepción en torno a las políticas y acciones inclusivas dentro de la compañía, señalan la necesidad de promover mayor difusión de las acciones ejecutadas, así como de proyectar los procesos de difusión e involucramiento del personal en futuras iniciativas. Buscando así favorecer el reconocimiento y apropiación de una cultura inclusiva en todas las áreas de la empresa.

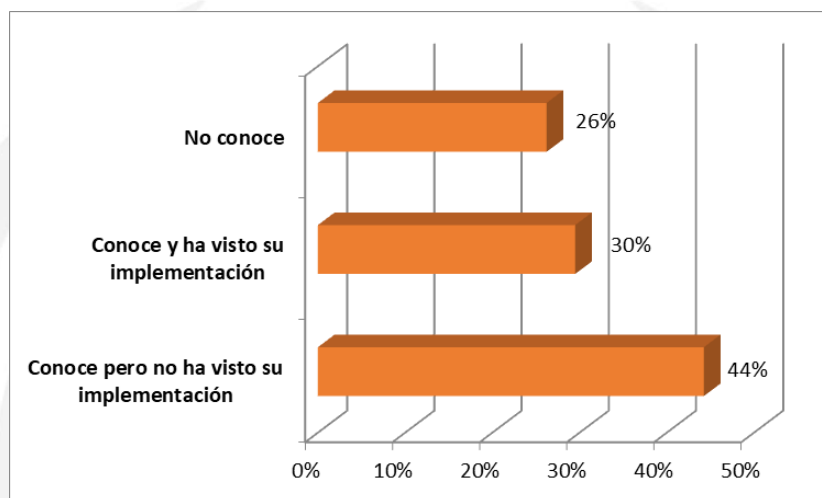


Figura 12. Conocimiento sobre políticas/ acciones inclusivas y su implementación en la empresa

Participación y disposición de las áreas

Respecto a información o conocimientos previos sobre inclusión, el 55% de la población encuestada refiere conocer información sobre el contexto global de discapacidad; de este porcentaje, el 27% se ha enterado por compañeros o equipos de trabajo y el 21% por familiares, profesores o amigos. Esta información señala, una vez más, la importancia de desarrollar espacios de capacitación, de modo que cuenten con información veraz para convertirse en multiplicadores dentro y fuera de la entidad.

Finalmente, otra de las cifras relevantes indica que el 99.2% considera que tiene algo por aportar al proceso de inclusión, mientras solo el 0.8% no se siente cómodo apoyando estas iniciativas.

Oportunidades de mejora:

- Dentro del proceso se considera oportuno ampliar la participación del equipo de comunicaciones internas, de modo que se promueva una visión colectiva sobre discapacidad alineada con el paradigma social de derechos que además de facilitar la identificación e implementación de ajustes razonables, promueva procesos de auto reconocimiento de los funcionarios con discapacidad y así su identificación y caracterización. Esto, además de favorecer el desarrollo de acciones afirmativas en el MEM, puede generar impacto positivo en los funcionarios con discapacidad, quienes muchas veces desconocen sus derechos y oportunidades de incidencia.
- Dentro del proceso diagnóstico se identificó que a la fecha el MEM ha establecido contacto y desarrollado (de manera parcial) alianzas con entidades especializadas en discapacidad (CONADIS, fundaciones y organizaciones civiles); sin embargo, dado el desconocimiento sobre el contexto general de discapacidad e implementación de ajustes razonables, no ha sido posible materializar el acompañamiento en procesos de incorporación laboral, por lo que se sugiere realizar un proceso de estructuración de alianzas estratégicas que permita al MEM y a las entidades clarificar el alcance de las acciones y en esa medida, aprovechar al máximo la oferta que cada entidad tiene y que esté alineada con el plan de acción de la política de género e inclusión de la entidad.
- Es relevante estructurar el proceso de caracterización/ identificación de funcionarios con discapacidad no solo a fin de proyectar acciones afirmativas basadas en su experiencia, sino también de realizar un seguimiento con los líderes y compañeros de equipo con el objetivo de explorar cómo se ha dado el proceso de adaptación y qué lecciones aprendidas surgen como insumo para el fortalecimiento y proyección de futuros procesos.

Plan de acción de la política de Diversidad/agenda de trabajo MEM

En adición a los hallazgos referidos en la dimensión práctica, se hace evidente la necesidad de establecer un plan de acción, con una vigencia determinada, puesto que no se evidencia la existencia de un instrumento de esta índole que permita realizar labores de seguimiento a nivel de impacto verificable en la realidad con respecto a los objetivos establecidos en la política del MEM y a partir de la definición de metas, medibles y cuantificables, relacionadas con los derechos establecidos en la ley 5-13 de 2013 y que a su vez incorporen actividades para su logro y recursos económicos dispuestos por parte de la entidad para su cumplimiento.

Este plan debe ser construido por parte del comité de diversidad e inclusión; para lo cual esta instancia debe desarrollar un proceso metodológico que permita que las dependencias del Ministerio de Energía y Minas, de acuerdo con su competencia y con el marco de la Ley 5-13 y normas relacionadas, puedan definir las metas que deben hacer parte de él, este debe tener carácter formal dentro de la entidad, y debe constituirse como parte integral de la política de género e inclusión.

RECOMENDACIONES GENERALES

Una vez realizado el análisis del nivel de avance en el desarrollo de la política de género y diversidad del MEM, en sus dimensiones normativa, institucional y práctica, a continuación, se presentan una serie de recomendaciones generales para fortalecer dicho proceso.

En términos generales, se sugiere que el Ministerio de Energía y Minas consolide una política de diversidad e inclusión, puesto que de manera progresiva y con el paso del tiempo, se identificarán requerimientos de representantes de otros grupos poblacionales que requerirán el desarrollo de acciones afirmativas y ajustes razonables por parte de la entidad.

Sin embargo, se constituye como una oportunidad para adelantar dicho proceso el abordaje inicial de los temas de mujer y discapacidad.

En este sentido, es necesario armonizar las dimensiones normativa, institucional y práctica de la actual política de género e inclusión para que sean concordantes.

Dimensión Normativa

En la dimensión normativa es conveniente ajustar el documento de política, a través de identificar, en primer lugar, un período de tiempo de vigencia para ella, en términos de poder medir el proceso de cambio esperado por parte de la entidad.

De igual forma, se sugiere realizar la diferenciación de lo que constituyen los principios, propósitos y estrategias para la entidad, de las instancias de coordinación para tal efecto. Esto significa que se puede generar un acto administrativo que formalice la política de la entidad y otro que establezca de manera formal el mecanismo de coordinación, es decir, el comité de género e inclusión.

También y para dar alcance operativo a la ley 5-13 de 2013, se deben definir los derechos que la entidad incorporará en su política, y mencionar en ella, las razones para hacerlo. A partir de allí y de acuerdo con el objeto misional de la entidad, definir unos componentes y líneas de acción, sobre los cuales se puedan establecer las metas de la política.

En adición y acuerdo con la información recolectada con el CONADIS, se identifica que, a la fecha, el proceso de reporte de las instituciones sobre el porcentaje de PcD vinculadas está en fase de desarrollo, razón por la cual, se sugiere a estos organismos avanzar en la identificación del personal y organización de su información de modo que una vez sea habilitado el mecanismo oficial de reporte, la entidad cuente con datos precisos para hacerlo.

Dimensión Institucional

En relación con el comité de género e inclusión, se deben definir sus funciones, en relación con la construcción y operatividad de la política del MEM, para ello será necesario realizar un diseño institucional de esta instancia, fortaleciendo su carácter de asesor técnico de la entidad, y teniendo en cuenta los requerimientos de la política, las áreas existentes en el Ministerio y su capacidad operativa, otorgándole formalidad y con la participación de representantes de las poblaciones sujeto de la política que hacen parte del Ministerio. Este proceso puede tener en cuenta la experiencia de trabajo realizada por el CONADIS, de igual forma en perspectiva de una articulación institucional con esta instancia.

Dimensión Práctica

Se sugiere la construcción de un plan de acción, como parte integral de la política de género e inclusión, que debe incorporar metas, actividades y destinación presupuestal para dar cumplimiento a los objetivos de la política, de manera que se pueda realizar una medición del nivel de logro asociado al proceso de transformación de la entidad asociado a la inclusión durante un período de tiempo específico. Un insumo importante para ello son las acciones afirmativas y ajustes razonables que en la actualidad adelanta el MEM.

Este plan debe ser construido, verificado en su implementación y evaluado, por las áreas de la entidad, con el liderazgo del comité de género e inclusión.

En adición, para orientar la construcción del plan de acción, se proponen en este diagnóstico algunas recomendaciones desde la dimensión práctica de las líneas de inclusión laboral, accesibilidad universal y cultura organizacional, algunas de ellas esbozadas en el apartado de hallazgos y otras sugeridas a continuación y complementadas con actividades proyectadas para la fase posterior de la consultoría. Así, como parte operativa del plan de acción se propone considerar los siguientes elementos:

Inclusión Laboral:

Para favorecer el proceso de reclutamiento y postulación de candidatos con discapacidad, se propone incluir dentro del plan de acción la consolidación, fortalecimiento y estructuración de alianzas con entidades, dependencias y/o organizaciones que trabajan con población con discapacidad, de modo que a través de ellas pueda optimizarse la difusión de convocatorias e identificación de perfiles. Sobre este punto es relevante mencionar que actualmente existen dichas alianzas; sin embargo hace falta puntualizar con cada entidad el tipo de apoyo a suministrar para la orientación del proceso (identificación e implementación de ajustes razonables, procesos de sensibilización con los equipos de trabajo, seguimiento a los procesos y otros) teniendo en cuenta que en la fase inicial y mientras el Ministerio desarrolla experticia en este ámbito, no bastará con la remisión de hojas de vida, sino que requerirá acompañamiento adicional para la implementación de acciones afirmativas.

Por otro lado, entendiendo que los procesos de contratación por concurso suelen ser demorados y que los perfiles, al ser tan específicos, pueden ser difíciles de cubrir en el corto plazo con población con discapacidad, se sugiere explorar y promover procesos de contratación bajo figuras de

pasantía y temporales; esto a fin de 1. Promover la participación de la población con discapacidad y la obtención de experiencia laboral, 2. Fortalecer las competencias al interior del MEM para la inclusión laboral de esta población y 3 Promover en la población un acercamiento a la institución que posteriormente, de acuerdo con el desempeño de la persona y las dinámicas del MEM, puede favorecer el proceso de concurso. Cabe señalar que estas figuras de contratación no buscan reemplazar la vinculación en planta directa, por lo cual se espera que a partir de ellas se proyecte y fortalezca en el mediano y largo plazo la vinculación directa de la población con discapacidad en el Ministerio.

Como parte del proceso de proyección de acciones afirmativas, es importante y necesario conocer cómo ha sido la experiencia de funcionarios con discapacidad dentro del MEM, por lo que se sugiere plantear un proceso de identificación y caracterización de funcionarios, acción que puede ser desarrollada en alianza con el CONADIS y alineada con acciones de comunicación interna mediante las que se difunda y justifique la importancia de este ejercicio; así el reconocimiento de las condiciones actuales de los funcionarios con discapacidad permitirá proyectar acciones para la mejora de sus procesos e incluso, identificar propuestas para el ajuste a la ruta de acceso al empleo mediante concurso con enfoque diferencial, lo cual puede ser articulado (en el mediano-largo plazo) con el MAP.

Finalmente, se sugiere dentro del proceso de consolidación del plan de acción proyectar el trabajo articulado de las dependencias implicadas en el proceso de contratación e implementación de ajustes razonables (Seguridad y salud laboral, reclutamiento, contratación, legal, tecnología y otras) de modo que pueda considerarse un panorama completo en el proceso de definición e implementación de ajustes razonables. Así mismo, se sugiere proyectar procesos de acompañamiento a los equipos de trabajo en los que se incorporen personas con discapacidad, considerando que pueden surgir dudas y situaciones novedosas en el inicio de los procesos. Esta propuesta viene sujeta a promover procesos de capacitación para el abordaje de población con discapacidad en procesos de entrevista e incorporación laboral, acción propuesta para la segunda fase de esta consultoría.

Accesibilidad Universal:

Establecer un cronograma para la implementación de los ajustes, proyecciones de diseño y dotaciones de accesibilidad universal de acuerdo con la matriz de priorización. El detalle de estas recomendaciones y lineamientos para su implementación serán suministradas en la próxima fase de la consultoría, incluyendo recomendaciones alineadas con estándares internacionales para el diseño de páginas y contenidos virtuales y referentes de productos de apoyo para personas con discapacidad que deberán ser adquiridos y dispuestos de acuerdo al avance e implementación de la política ministerial de inclusión y según las necesidades específicas por tipo de discapacidad, características y perfil de los funcionarios que serán vinculados.

Adicionalmente, se propone contemplar en el plan de acción procesos de capacitación sobre parámetros de accesibilidad digital dirigidos a los equipos de tecnología, especialmente a los desarrolladores, de modo que en los futuros desarrollos puedan ser contemplados estos aspectos.

Cultura Organizacional:

Para el fortalecimiento de aspectos relacionados con la cultura organizacional en torno al concepto de discapacidad, se sugiere contemplar dentro del plan de acción elementos relacionados con las comunicaciones internas (cápsulas informativas, carteleras, talleres, charlas y otras actividades que favorezcan la aproximación al contexto de discapacidad desde un paradigma social de derechos. Estas acciones pueden ser proyectadas a partir de las alianzas estratégicas, siempre y cuando exista un propósito detrás de cada actividad y un proceso de planeación alineado con las metas trazadas en la política y en el plan de acción propuesto. Así, se pone en consideración, por ejemplo, el curso de lengua de señas dominicana, que puede proyectarse siempre y cuando guarde relación con alguna de las líneas del plan de acción, de modo que no se conviertan en actividades aisladas y sin un propósito definido.

Del mismo modo, es importante realizar un ejercicio de planeación respecto a cómo se dará manejo a las comunicaciones externas, pues en ambas vías el mensaje del MEM y de su equipo de comunicaciones debe responder al paradigma social de derechos, evitando un uso inadecuado del lenguaje, la alimentación de prejuicios o estereotipos hacia la población o la visibilización exagerada del tema. Para esto se sugiere que el equipo de comunicaciones tenga representación en el Comité y por supuesto, que se sume a los procesos de capacitación en torno a este tema.



BIBLIOGRAFÍA

La CEPAL, Convención de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad tomado desde <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

CONADIS – Consejo Nacional de Discapacidad (2014). Compendio legal sobre Discapacidad. Tomado desde <https://conadis.gob.do/wp-content/uploads/2020/01/Compendio-Legal-sobre-Discapacidad-.pdf>

Ferrante, C. (2014). USOS, POSIBILIDADES Y DIFICULTADES DEL MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD. Revista Inclusiones, 31-55.

Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad “Pacto de Productividad” (2021) LINEAMIENTOS PARA LA POLÍTICA DE DISCAPACIDAD EN EL SECTOR ENERGÉTICO Y MINERO DE REPÚBLICA DOMINICANA

Política de Equidad De Género en inclusión de Personas con Discapacidad, documento de consulta del Ministerio de Minas y Energía de República Dominicana 2021

Documentos sobre Benchmarking de experiencias y mejores prácticas en inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector energético, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), de mayo del 2021.

