

Breaking down Barriers

HOJA DE
PROYECTO
17

En supermercados de las provincias de Lusaka y Copperbelt en Zambia

Barreras que afectan a las personas con discapacidad en empleos formales

Por: Gift Bornfice Lungu, dr. Thomas Mtonga, dr. Willem Elbers y prof. Ndhlovu

Resumen ejecutivo

Zambia cuenta con una sólida legislación que promueve e impulsa el empleo formal para las personas con discapacidad (PCD). Sin embargo, a pesar de la promulgación de estas sólidas legislaciones y políticas positivas, las PCD aún no están representadas completamente en el empleo formal. Del mismo modo, los diversos desafíos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el empleo formal en Zambia son aún poco comprendidos. Por lo tanto, a partir del caso de supermercados seleccionados, el presente documento busca examinar las barreras que afectan a las PCD en el acceso al empleo formal en los supermercados y comprender los desafíos a los que se enfrentan en sus lugares de trabajo. El estudio reveló que los desafíos que afectan a las PCD en el empleo formal en supermercados están relacionados con las barreras de acceso y las funcionales. El estudio identificó las siguientes barreras de acceso: la falta de aptitudes específicas de las personas con discapacidad para obtener empleo en supermercados, la percepción de algunos empleadores de que las PCD son una carga, la incapacidad del gobierno para implantar su propia política de promoción del empleo para las PCD, el desconocimiento de algunos empresarios sobre los beneficios gubernamentales por contratar a personas con discapacidad y la falta de anuncios de empleo en formatos accesibles. Las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad que obtienen un puesto en un supermercado, incluyen, entre otras, la falta de infraestructura accesible, la falta de transporte accesible y el estigma contra las PCD.

Introducción

Entre el 80 % y el 90 % de las personas con discapacidad en edad laboral están desempleadas en los países en desarrollo (Federación del África Austral para Personas con Discapacidad, 2015). Por su parte, en los países desarrollados, entre el 50 % y el 70 % de las PCD en edad laboral están desempleadas (OIT, 2014). En Zambia, se calcula que, de la población total de personas con discapacidad, menos del 5 % trabaja en el sector formal. Alrededor del 10 % trabaja en el sector informal y más del 80% en el sector agrícola (Federación del África Austral para Personas con Discapacidad, 2015).

El gobierno de Zambia ha promulgado leyes y políticas para promover e impulsar el empleo formal de las personas con discapacidad. Este compromiso se reafirmó con la ratificación e incorporación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) a la Ley de Discapacidad N.º 6 de 2012 (PDA). Sin embargo, a pesar estas legislaciones y políticas positivas, las PCD aún no están representadas completamente en el empleo formal.

En Zambia, los supermercados contratan a más de 50.000 trabajadores y podrían ser una importante fuente de empleo para las PCD. Sin embargo, en la práctica, esto no ocurre de tal forma. El presente estudio busca comprender mejor las barreras y los desafíos que afectan a las personas con discapacidad en el empleo formal. Se centra en los supermercados, que son una importante fuente de empleo formal en las zonas urbanas.

Metodología

Esta investigación se llevó a cabo en las provincias de Lusaka y Copper Belt, en Zambia, entre abril y mayo de 2022. El estudio se centró en tres grandes supermercados: Shoprite, Choppies y Pick N Pay. Al tratarse de un estudio cualitativo, la muestra de este estudio se tomó mediante un procedimiento de muestreo intencional. Por lo tanto, en el estudio participaron personas de las principales partes interesadas, cada una con su propia perspectiva y experiencia sobre nuestro tema de investigación. En primer lugar, se entrevistaron a gerentes y personas con discapacidad que trabajan en los tres supermercados seleccionados. Asimismo, las entrevistas apuntaban a representantes de la Agencia de Zambia para las personas con discapacidad (ZAPD), que es la institución gubernamental encargada de aplicar la PDA de 2012, que incluye el empleo de las personas con discapacidad. Además de su mandato formal, algunos supermercados, como Shoprite y Pick N Pay han recurrido a la Agencia para contactar y contratar a personas con discapacidad. Por último, se entrevistaron a representantes de Organizaciones



• Godfrey trabaja en el supermercado, aquí con su colega. FOTO: MUNASHE NYAMUTI & THOFAI MTONGA

de Personas con Discapacidad (OPCD), como ZAFOD, DRW y CIN por su conocimiento del tema y por su rol en la defensa y promoción del empleo de las PCD. Además, CINO también ha identificado y contratado a empleados con discapacidad auditiva para los supermercados Choppies. En total, se entrevistaron a 15 personas, de las cuales cinco eran gerentes de recursos humanos de los tres supermercados seleccionados, tres empleados de los supermercados seleccionados, dos personas con discapacidad que buscaban empleo en supermercados, un responsable de recursos humanos de ZAPD y cuatro directores de las OPCD.

Hallazgos

En general, el estudio reveló que los tres supermercados seleccionados contrataban a personas con discapacidad, aunque muy pocas y solo en puestos específicos. También se descubrió que las categorías preferidas para contratar a PCD en estos supermercados son las discapacidades físicas y auditivas. Los supermercados indicaron que contrataban a personas con



Grace, una señora sorda, trabaja en el supermercado Pick n Pay. FOTO: MUNASHE NYAMUTI & THOFAI MTONGA

discapacidad a través de ZAPD y, en el caso de uno de los supermercados, a través de CINO.

Barreras de acceso al empleo formal

El estudio identificó diversas barreras clave que limitan la posibilidad de las PCD de acceder a un empleo formal. En general, los supermercados no buscan contratar a personas con discapacidad. Uno de los principales factores que las personas encuestadas atribuyeron a la poca representación de las PCD en el empleo formal en supermercados es la creencia de los empresarios de que las PCD no pueden desempeñarse al mismo nivel que sus pares sin discapacidad. La idea de que las personas con discapacidad son una carga es clara dado que los supermercados solicitaron a las personas con discapacidad que realizaran tareas específicas. Por ejemplo, un supermercado declaró que la empresa contrataba a personas con discapacidad auditiva únicamente para las secciones de paquetería. Este fenómeno se reafirma en la elección que hicieron los tres supermercados al contratar únicamente a personas con discapacidad física y auditiva. De esta situación se desprende claramente que los supermercados no consideran la contratación de personas con otras discapacidades.

El otro desafío que se atribuyó a la baja tasa de contratación de las PCD en los supermercados fue la falta de habilidades y competencias adecuadas de las PCD. Se dijo que la mayoría de las personas con discapacidad carecían de la educación y las aptitudes adecuadas para competir por determinados puestos en los supermercados. Esto se desprende de los resultados de que la mayoría de las PCD que trabajan en supermercados lo hacen como personal en la sala de ventas o en la producción de alimentos.

Las OPCD señalaron que la baja tasa de contratación de las PCD en diversos sectores también se debe a que el Ministerio de Desarrollo de la Comunidad y Bienestar Social no ha implantado la PDA de 2012. Se afirmó que la Ley, al menos en su redacción, contiene buenas disposiciones que promueven e impulsan el empleo de las personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado. Por ejemplo, se afirmó que el artículo 39 de la PDA busca introducir el sistema de cupos en el que el gobierno, a través de ZAPD, tiene la obligación de comprometer a todas las instituciones pertinentes de los sectores públicos y privados a reservar un porcentaje establecido de puestos de trabajo para las personas con discapacidad. Sin embargo, el estudio constató que las instrumentos para hacer operativa esta ley nunca se formularon. Por lo tanto, los empresarios de Zambia, especialmente del sector privado, no se sienten obligados a garantizar la inclusión en sus políticas de contratación.

De igual forma, el estudio reveló que algunos gerentes de supermercados desconocían el beneficio de devolución de impuestos (beneficios legales) previsto en la Ley del Impuesto sobre la Renta para los empresarios que contratan a personas con discapacidad. En otras palabras, los incentivos que el gobierno ha instalado para promover el empleo de las PCD no están generando los efectos previstos.

Otro factor que se asoció a la baja tasa de contratación de las PCD en el empleo formal es la falta de información sobre las oportunidades de empleo en los supermercados en un formato accesible. Al redactar los anuncios, los supermercados no tienen en cuenta las diversas discapacidades. Por ejemplo,

frecuentemente, los posibles empleados con discapacidad visual no se enteran de los anuncios. A veces, los anuncios solo se preparan con audio, lo que impide que las personas con discapacidades auditivas puedan informarse. Es probable que esta sea la razón por la cual se observaron solo dos categorías de discapacidad en los supermercados: las discapacidades físicas y las auditivas.

Barreras funcionales en el lugar de trabajo

Las pocas personas con discapacidad que lograron que las contrataran en un empleo formal en los tres supermercados se enfrentaron a una serie de barreras en el lugar de trabajo que afectan su desempeño y bienestar general.

Uno de los principales obstáculos es la inaccesibilidad de la infraestructura. Por ejemplo, uno de los empleados con discapacidad se quejó de que los baños del personal no estaban

diseñados para personas con sillas de ruedas. Por lo tanto, indicó que no se sentía cómodo utilizándolos porque cada vez que iba, tenía que dejar su silla de ruedas fuera, y esto afectaba a su dignidad como ser humano.

Otro tipo de barrera de infraestructura está relacionada con los problemas de traslado hacia y desde el trabajo a los que se enfrentan las PCD. En Zambia, es difícil encontrar transportes públicos accesibles para personas con sillas de ruedas. Por su parte, se afirmó que los supermercados no proporcionan transporte a sus empleados. Por lo tanto, las personas con discapacidad, especialmente las que tienen discapacidades físicas, tienen dificultades para encontrar un transporte accesible que las traslade hacia y desde el trabajo.

El estigma por parte de colegas es otro de los desafíos a los que se enfrentan las PCD. Se descubrió que la mayoría de las personas percibe a las PCD, especialmente a aquellas con discapacidad auditiva, como complicadas y malhumoradas. Por otro lado, se informó que las personas con discapacidad auditiva piensan que sus compañeros hablan de ellas a sus espaldas. Esta sensación hace que la mayoría de las personas con discapacidad auditiva se retraigan socialmente y trabajen aisladas.

Conclusiones y recomendaciones

El empleo es una herramienta importante para erradicar la pobreza entre las personas con discapacidad. Sin embargo, numerosas barreras impiden a las PCD acceder al empleo en los supermercados, lo que les genera una enorme desventaja para la vida independiente en el país. El estudio reveló que muy pocas personas con discapacidad trabajaban en los supermercados seleccionados. Las pocas personas con discapacidad que consiguieron trabajar en los supermercados se enfrentaron a varias barreras de actitud, infraestructura, políticas/legales y de comunicación.

De las conclusiones se desprenden varias recomendaciones. El Gobierno debería hacer lo siguiente:

- Implantar la PDA, ya que es una pieza importante de la legislación que promueve el bienestar de las PCD.
- Garantizar que las empresas conozcan las ventajas fiscales asociadas a la contratación de personas con discapacidad.

Las OPCD y las organizaciones de la sociedad civil deberían hacer lo siguiente:

- Seguir concientizando sobre el hecho de que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad.
- Supervisar y defender la implantación de la PDA en lo que respecta a la contratación de las personas con discapacidad.
- Informar a los empresarios sobre las ventajas de contratar a PCD y la importancia de anuncios e infraestructuras accesibles.
- Capacitar a las PCD para el mercado laboral y prepararlas para las oportunidades de empleo.



Grace, una señora sorda trabaja en el supermercado Pick n Pay.
FOTO: MUNASHE NYAMUTI & THOFAI MTONGA

Editores

Gift Bornfice Lungu, Dr. Thomas Mtonga, Dr. Willem Elbers y Prof. Ndhlovu

Notas

Dr. Willem Elbers es el investigador principal de 'Breaking Down Barriers' en la Universidad de Radboud.
Dr. Thomas Mtonga es un académico de discapacidad de Zambia ciego de la Universidad de Zambia.