FUNDEPRO	**FUNDEPRO** **MODALIDAD ATRAPASUEÑOS**
	ACTA DE REUNION

ACTA		
FECHA 01/12/2024	**LUGAR** Comunicación Vía MEET	**HORA INICIO: 6:00 am.** **HORA FINAL: 10 :00. am.**

OBJETIVO DE LA REUNIÓN

Realizar encuentro para el enriquecimiento en los temas: Herramientas y orientaciones para la implementación del enfoque de derechos, el enfoque diferencial y el reconocimiento de la diversidad, así como el modelo del enfoque diferencial de derechos del ICBF-MEDD. (Enfoque de género roles y estereotipos)

- Promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidades en todos los ámbitos de la sociedad y el desarrollo.

FUNCIONARIO RESPONSABLE FUNDEPRO	Martha Mejía de Romero -Coordinadora General Leidi Valeria Diaz Piña – Pedagoga

TEMAS TRATADOS

AGENDA

1. Saludo Bienvenida e introducción.
2. Conceptualización de los enfoques: derechos, diferencial, diversidad y derechos de las personas con discapacidad.
3. Diagnóstico participativo sobre el estado actual de la organización frente a estos enfoques.
4. Taller de implementación de estrategias en el ámbito laboral.

DESARROLLO DE LA AGENDA:

1. Bienvenida e introducción:

- La reunión fue liderada por la Coordinadora General y la pedagoga de la zona 51, quienes agradecieron la asistencia y destacó la importancia de esta jornada para promover una organización más inclusiva, equitativa y respetuosa de los derechos humanos.
- Se expusieron los objetivos principales:
  - Reflexionar sobre el rol del talento humano en la implementación de los enfoques trabajados.
  - Identificar acciones concretas para garantizar derechos, especialmente de las personas con discapacidad, reconociendo su diversidad y aportes.
- Se promovió un ambiente de confianza y participación.

2. Conceptualización de los enfoques:

- **Enfoque de derechos:**
  - Se explicó que el enfoque de derechos implica garantizar el acceso a derechos fundamentales, superando barreras estructurales y culturales que perpetúan desigualdades.
  - Ejemplo: Adaptar procesos de selección para evitar discriminación por género, edad o condición física.
- **Enfoque diferencial:**
  - Se profundizó en cómo este enfoque busca atender las necesidades particulares de las personas según características como género, etnia, discapacidad, edad y orientación sexual.
  - Ejemplo: Diseñar políticas internas que valoren las capacidades individuales sin estigmatizaciones.

- **Reconocimiento de la diversidad:**
  - Se destacó que la diversidad cultural, social y personal debe considerarse una fortaleza organizacional.
  - Ejemplo: Promover la participación de todos los grupos poblacionales en proyectos institucionales.
- **Derechos de las personas con discapacidad:**
  - Se presentó un marco normativo sobre los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las leyes nacionales que los protegen.
  - Se explicó la importancia de la accesibilidad universal, entendida como la eliminación de barreras físicas, comunicativas y actitudinales.
  - Ejemplo: Implementar ajustes razonables en los espacios laborales para personas con movilidad reducida o necesidades específicas.

3. Diagnóstico participativo:

- Se realizaron mesas de trabajo para identificar el estado actual de la organización respecto a los enfoques discutidos.
- Los participantes completaron un análisis FODA enfocado en:
  - Fortalezas existentes (ej.: procesos inclusivos en selección).
  - Debilidades (ej.: falta de formación en temas de discapacidad).
  - Oportunidades (ej.: alianzas con entidades especializadas en inclusión).
  - Amenazas (ej.: resistencia al cambio por parte de algunos colaboradores).

4. Taller de implementación:

- **Dinámica inicial:** Los asistentes participaron en un ejercicio vivencial en el que simularon barreras de accesibilidad, sensibilizándose sobre los retos que enfrentan las personas con discapacidad.
- **Propuestas de solución:**
  - Creación de políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad.
  - Diseño de capacitaciones en lenguaje inclusivo y lengua de señas.
  - Establecimiento de un comité de inclusión para monitorear el cumplimiento de las normativas relacionadas con discapacidad y diversidad.

5. Plan de acción y acuerdos:

- Se establecieron compromisos concretos para garantizar la implementación de los enfoques:
  - **Capacitaciones:** Programar sesiones trimestrales sobre los temas tratados, comenzando con talleres específicos sobre accesibilidad y derechos de personas con discapacidad.
  - **Infraestructura:** Evaluar y adecuar espacios físicos y tecnológicos para que sean accesibles.
  - **Sensibilización:** Realizar campañas internas sobre la importancia de la inclusión y la diversidad.
  - **Seguimiento:** Implementar indicadores de cumplimiento para evaluar avances en la adopción de los enfoques.

CONCLUSIONES:

- El equipo manifestó un alto nivel de compromiso con los enfoques tratados.
- Se resaltó la importancia de integrar estos temas en todas las áreas y procesos de la organización.

FUNDEPRO	**FUNDEPRO** **MODALIDAD ATRAPASUEÑOS**
	ACTA DE REUNION

- Se concluyó que la implementación efectiva de los enfoques generará un ambiente laboral más equitativo, productivo y cohesionado.

La capacitación fue un espacio fundamental para profundizar acerca del Día Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad se celebra cada 3 de diciembre, una fecha proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1992. Este día busca fomentar la inclusión, igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad.
Se invita a los/as profesionales a crear conciencia y Sensibilizar a los/as participantes sobre las barreras físicas, sociales y culturales que enfrentan las personas con discapacidad en el 3 encuentro del mes de diciembre y a abogar por los derechos humanos Recordar que las personas con discapacidad tienen derecho a una vida digna, sin discriminación, y con acceso a la educación, empleo y servicios esenciales.

COMPROMISOS PACTADOS	**RESPONSABLES**
La capacitación es un recordatorio importante de la necesidad de trabajar hacia una sociedad más justa, equitativa e inclusiva para todos/as por lo que se compromete el talento humano a trabajar el tema y concientizar la población.	Psicosociales y Gestores de Experiencia de la zona 51
FECHA PRÓXIMA REUNIÓN	**LUGAR**
No se programa por finalización de la vigencia del contrato	N/A

Responsable de acta:

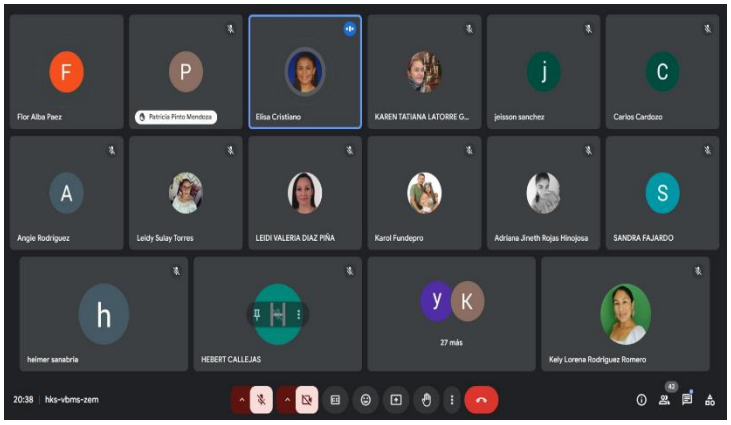


Martha Mejía de Romero
Coordinadora General Zona 51
Modalidad Atrapasueños del ICBF
FUNDEPRO

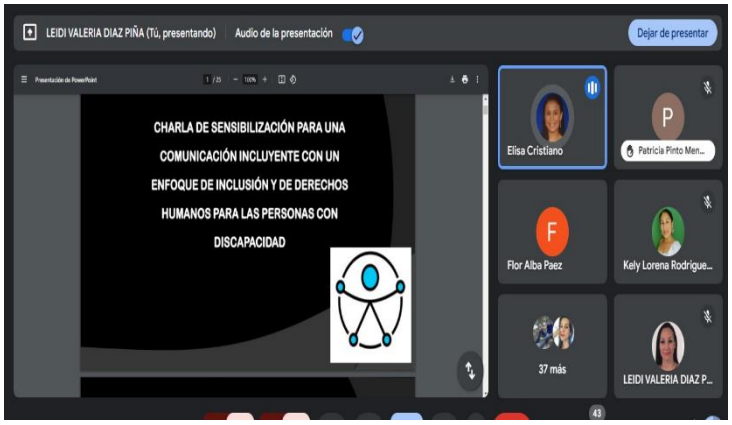
FUNDEPRO	**FUNDEPRO** **MODALIDAD ATRAPASUEÑOS** **ACTA DE REUNION**

MODALIDAD	ATRAPASUEÑOS
MUNICIPIO	ZONA 51-MONTERREY, SABANALARGA, TAURAMENA, VILLANUEVA
LUGAR	CONEXIÓN VÍA MEET
FECHA Y HORA	01 DE DICIEMBRE DE 2024

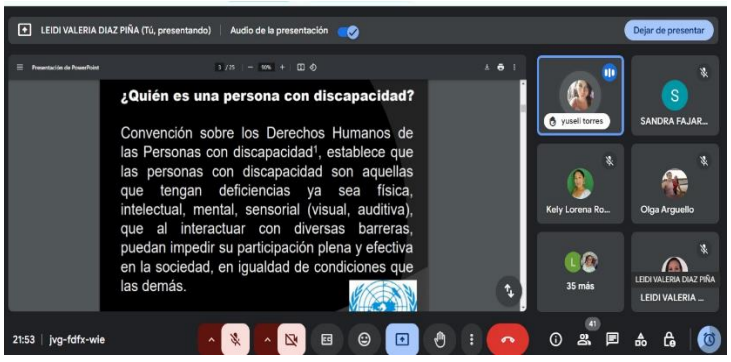
OBJETIVO: Realizar encuentro para el enriquecimiento en los temas: Herramientas y orientaciones para la implementación del enfoque de derechos, el enfoque diferencial y el reconocimiento de la diversidad, así como el modelo del enfoque diferencial de derechos del ICBF-MEDD. (Enfoque de género roles y estereotipos)
Promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidades en todos los ámbitos de la sociedad y el desarrollo.



Socialización y presentación de la temática



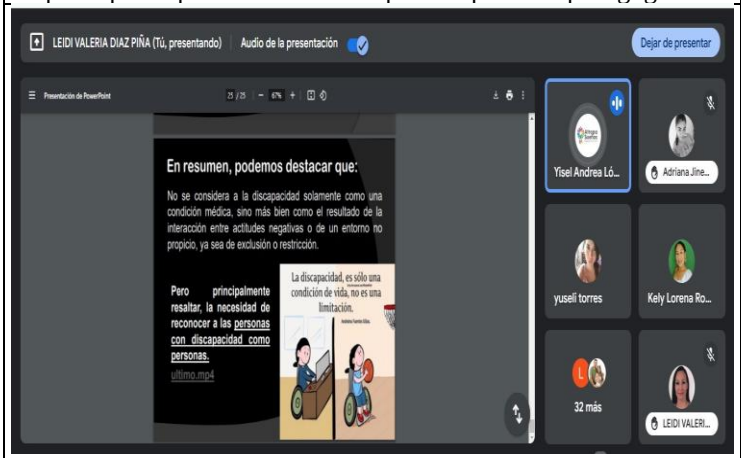
Introducción al tema Derechos de las personas con discapacidad



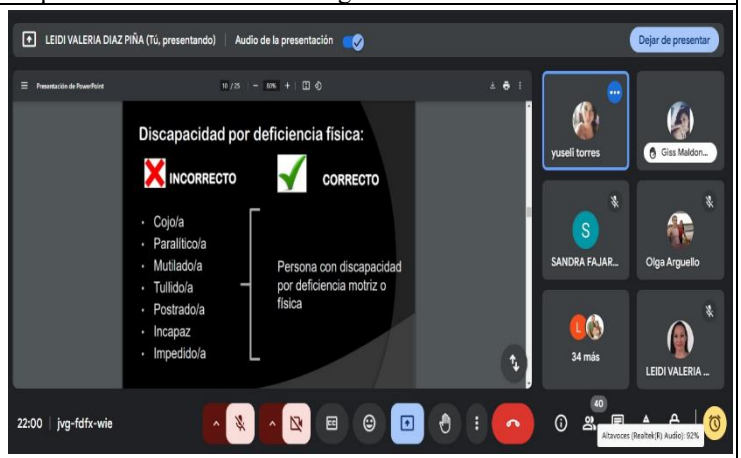
Espacio participativo de reflexión para el quehacer pedagógico



Espacio de intercambio de Preguntas



Identificación de condiciones de vida



Identificación Tipos de discapacidad

Anexo lista de asistencia