



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover el empleo
de las personas con discapacidad
a través de redes empresariales
en materia de discapacidad

Una perspectiva de cooperación Sur-Sur



Promover el empleo
de las personas con discapacidad
a través de redes empresariales
en materia de discapacidad

Una perspectiva de cooperación Sur-Sur

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN 978-92-2-331065-3 (impreso)

ISBN 978-92-2-331066-0 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación,
preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión,
edición electrónica y distribución.*

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: BIP-ICA

Índice

Prefacio	V
Agradecimientos	VII
1) Brasil:	
Redes en red, experiencia brasileña y desafíos para la creación de redes regionales	1
2) Chile:	
La Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y su aporte a la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en Chile, perspectivas para la promoción de la cooperación Sur-Sur entre países de la región	7
3) Colombia:	
Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”, una apuesta interinstitucional por la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia y en la región	13
4) Costa Rica:	
Red de empresas inclusivas de Costa Rica, avances, desafíos y oportunidades de la cooperación Sur-Sur	23
5) El Salvador:	
Experiencia de cooperación triangular, de transferencia metodológica para la implementación de las oficinas de servicios de inserción laboral para personas con discapacidad	28
6) México:	
Contexto de la discapacidad en México y líneas de acción para promover la inclusión laboral como el nuevo valor de negocio en las empresas	32
7) Paraguay:	
Fortalecer capacidad local para la promoción del derecho al trabajo, intercambio ciudad-ciudad con protagonismo de referentes locales comprometidos con la inclusión socio-laboral	39
8) Perú:	
Red de empresas y discapacidad, factores de impacto, retos a superar y beneficios del aprendizaje entre pares a nivel regional.	45
9) Uruguay:	
Empleo y discapacidad en empresas privadas y perspectivas para la cooperación Sur-Sur	49
Herramientas relativas a redes de empresas y discapacidad	56

Prefacio

La cooperación Sur-Sur y triangular (CSST) ha sido parte del desarrollo global desde 1970. Su importancia es esencial para promover iniciativas internacionales nacionales y regionales tales como el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La CSST permite el intercambio de conocimientos especializados, la creación de redes, la transferencia y el intercambio de conocimientos, tecnología y experiencias exitosas. Se guía por los principios de solidaridad, liderazgo, beneficio mutuo, no condicionalidad y debe ser impulsado por la demanda. Desde el punto de vista de la OIT, la CSST es un medio horizontal y solidario para promover y ejecutar el Programa de Trabajo Decente en el contexto de la Agenda de Desarrollo Sostenible de 2030, en particular el ODS 8: Desarrollo sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Además, la CSST promueve el logro del ODS 17 ya que una de sus metas es aumentar el apoyo internacional para la implementación de capacidades efectivas y específicas en los países en desarrollo para apoyar planes nacionales de implementación de todos los objetivos de desarrollo sostenible, incluso mediante la cooperación Norte-Sur y Sur-Sur.

Como una forma creciente de asociación, la CSST está desempeñando un papel cada vez más importante en las alianzas público-privadas de la OIT. Para promover el derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad en las empresas privadas, la OIT en 2010 creó la Red Mundial de Empresas y Discapacidad. Es una red única dirigida por empleadores e integrada por empresas globales, redes empresariales nacionales por la discapacidad y organizaciones de personas con discapacidad que colaboran para promover la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. En el marco de las redes empresariales nacionales por la discapacidad las empresas privadas que emplean a personas con discapacidad unen sus fuerzas cada vez más para brindar apoyo entre pares, compartir conocimientos, crear herramientas y productos conjuntos, así como organizar reuniones y eventos de intercambio y concientización. Tales redes empresariales nacionales pueden servir como inspiración para buenas políticas y prácticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad no sólo para sus miembros, sino también para la comunidad empresarial en general a nivel nacional e internacional a través de la CSST. Las redes nacionales de empresas y discapacidad son decisivas en

el aumento de la conciencia de las empresas sobre asuntos de la discapacidad y los beneficios empresariales de la inclusión, así como en la preparación de las empresas para recibir y retener el personal con discapacidad.

En algunos países de América Latina ya se han creado redes nacionales de empresas y discapacidad – Brasil, Chile, Costa Rica, El Salvador México, y Perú – y se está considerando su creación en otros países de la región. Además, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ha establecido la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas con la que la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT está colaborando estrechamente para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas privadas en Latinoamérica. En este sentido, la OIT ha desarrollado la presente publicación, creada en el marco del taller regional titulado “*Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad*”, llevado a cabo en Lima del 31 de agosto al 1 de septiembre de 2017. La publicación contiene un compendio de artículos sobre enfoques y lecciones aprendidas de las diferentes iniciativas en la región y resalta las áreas claves para la CSST entre redes nacionales de empresas y discapacidad en América Latina. Dichos artículos fueron desarrollados por participantes del taller tales como representantes de las redes nacionales de empresas y discapacidad, representantes del sector privado interesados en establecer tales redes y otros actores relevantes quienes han recibido una beca del Programa de Cooperación Sur-Sur de la OIT para su participación. Finalmente, se presentan herramientas y guías para la creación de redes de empresas en materia de discapacidad.

**Deborah France
Massin**

Directora,
Oficina de
Actividades
para los
Empleadores

**José Manuel
Salazar-Xirinachs**

Director,
Oficina Regional
para América
Latina y el
Caribe

**Manuela
Tomei**

Directora,
Departamento
de Condiciones
de Trabajo e
Igualdad

**Rie
Vejs-Kjeldgaard**

Directora,
Departamento de
Alianzas y Apoyo
a Programas
Exteriores

Agradecimientos

Se agradece la contribución para la elaboración de esta publicación y para la organización del primer taller regional para América Latina sobre redes nacionales de empresas y discapacidad a: Anita Amorim, Marianella Di Candia, María Ibarz, Hassan Jaber, Cristina Maldonado, Jürgen Menze, Felipe Ramos Barajas, Carlos Rodríguez, Stefan Tromel, María Lucía Vizquerra y Andrés Yurén. Agradecimientos especiales a los participantes del taller y autores de los artículos presentados en esta publicación.

1) Brasil: Redes en red, experiencia brasileña y desafíos para la creación de redes regionales

Andréa S. Regina

Antes de empezar la reflexión acerca del reto de promover el intercambio de conocimientos y aprendizajes en la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral mediante las redes empresariales, que se fomentaron con el apoyo de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ con la iniciativa concebida en 2010, es importante realizar una breve reflexión acerca de la palabra RED.

Este artículo abordará una mirada especial para la dinámica de la red, fomentada en Brasil en 2012, en una iniciativa social, promovida por Serasa Experian.

Entre los numerosos significados de la palabra red, André Euclides en su libro *“A Revolução das redes: a colaboração solidária como uma alternativa pós-capitalista à globalização”* incluye: un sistema de nodulos y eslabones; una estructura sin fronteras; una comunidad no geográfica, un sistema de apoyo.

Todos estos conceptos comulgan con el propósito de las redes empresariales de inclusión social, pero la definición de «redes sociales» es más adherente al contorno del significado y objetivo de estas configuraciones.

De acuerdo al estudio de André Euclides, esta denominación deriva del concepto base y representa un conjunto de participantes autónomos, en este caso, representantes de la empresa miembro, que, en conjunto, trabajan en la promoción de ideas, en la movilización de recursos financieros y no financieros alrededor de un propósito común, teniendo como premisa valores e intereses compartidos.

En las redes sociales hay la valoración de los eslabones informales y de las relaciones humanas, en mayor o menos detrimento de las estructuras jerárquicas y esta

¹ La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT es una red mundial única dirigida por empleadores e integrada por empresas multinacionales, organizaciones nacionales de empleadores, redes empresariales y organizaciones de personas con discapacidad que colaboran para promover la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

característica, mientras que enriquece el trabajo colaborativo, se vuelve perjudicial a la sostenibilidad de estas estructuras.

Uno de los mayores retos es unificar intereses de los diferentes actores, los cuales representan los ‘eslabones’ que vuelven perennes dichas redes. Las divergencias personales y los intereses empresariales, a veces, generan conflictos que paralizan las labores y contaminan los resultados. Muchas redes sucumben por la falta de un liderazgo, resiliencia, determinación de sus miembros, sobre todo por la falta de un propósito real común.

“El propósito de inclusión y valoración de la diversidad debe practicarse también (sobre todo) en este contexto, y recordar que las diferencias también son valiosas y enriquecen el conjunto... Mientras que rechazamos la identidad individual, tenemos la oportunidad de conocernos mejor”. Dice el artículo de Ivone Santana, fundadora de Instituto Modos Parité² en su texto sobre los retos de trabajar en *Rede Empresarial de Inclusão Social* de Brasil.

Las redes sociales deben expresar el rol de sus actores, los cuales buscan organizar, orientar y coordinar, concomitantemente y horizontalmente, un pensamiento colectivo, por tanto unísono a todos, pero, al mismo tiempo, orgánico, adherente a diferentes realidades y alineado a un propósito común y único, independiente de las aspiraciones, intereses, contextos individuales y de negocios que cada miembro representante de la red pueda tener.

Algunos ingredientes son fundamentales al éxito, pero se destaca: transparencia y el espíritu colaborativo.

¿Qué tanto las redes, o en un micro universo, los miembros de una sola red se disponen a exhibirse?

En marzo de 2017, la *Rede Empresarial de Inclusão Social* en Brasil, que hoy se compone de más de 100 empresas de gran tamaño en el mercado nacional, ha realizado una encuesta informal, contestada por empleados de las empresas miembros. Fueron 103 empleados encuestados y, en su mayoría, empleados que tiene discapacidad.

² Ivone Santana es consultora de inclusión social y sostenibilidad en Brasil, miembro del grupo director de la Rede Empresarial de Inclusão Social e da Rede de Consultores Uniethos, integrante de Grupo de Igualdade Racial da ONG Mulheres do Brasil y fundadora do Instituto Modo Parités

La transparencia, autenticidad, apertura y el propósito común han pautado el trabajo. ¿El objetivo? Comprender qué se encuentra detrás de los muros empresariales, en lo relativo a la carrera del profesional con discapacidad. ¿El propósito? Bajo este análisis, como Red Empresarial, comprender cómo se da la inclusión para que se piense en acciones que mejoren la calidad del trabajo de estos profesionales dentro de las organizaciones empresariales, sumando al objetivo de iniciarse un nuevo proyecto con Instituto ETHOS³ y la Secretaría Municipal de la Persona con Discapacidad de la ciudad de São Paulo, sede de más del 95% de las empresas miembro.

A continuación se detallan algunos resultados de la encuesta de la Red Empresarial de Inclusión Social, ilustrando que los éxitos y desafíos son similares, independiente de las particularidades de cada cultura organizativa, de la dimensión de operación y madurez de cada empresa y del sector económico que representa. Lo que propicia, como trabajo en red, un campo altamente fértil para compartir conocimientos y aprendizajes nacional e internacionalmente.

- Solamente el 55% de los encuestados han participado en movimientos que discuten la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, lo que significa que el 45%, un número extremadamente expresivo, no tiene cualquier participación social a favor de cambios que pueden pautar sus propias vidas.

De los 55% que han participado de algún movimiento, el 53% han participado de «conferencias o cursos promovidos por organizaciones sociales», el 29% son representantes en «comisiones y grupos de su empresa» y el 27% han participado de los encuentros promovidos por *Rede Empresarial de Inclusão Social*.

Otro dato interesante, el espacio corporativo ocupa el 2º lugar en ambiente de promoción de la participación social sobre el tema, contribuyendo, así, con el protagonismo de estas personas que pasan a verse como agentes de transformación, autores de sus historias en los diferentes roles que ocupan, incluyendo el rol profesional.

- De los que han participado, el 15% van a «Foros y sindicatos» y el 13,5% han participado de reuniones de “Consejos Municipal/Estatal/Federal de los derechos de las personas con discapacidad”.

3 Ethos Institute: Instituto Ethos De Empresas E Responsabilidade Social Es Una Oscip Cuya Misión Es Movilizar, Sensibilizar y Ayudar Las Empresas a Gestionar Sus Negocios De Forma Socialmente Responsable, Volviéndolas Sociedades en la Construcción de una Sociedad Justa y Sostenible

Cuando se les preguntó sobre la satisfacción con los programas de inclusión de las empresas donde trabajamos, tuvimos las siguientes respuestas:

El 79% calificó entre 8 y 10 (siendo 10 la calificación máxima, fue atribuida por el 43% de los respondientes), destacando como puntos fuertes: “accesibilidad”, “buena política de inclusión”, seguidos por “respeto” y “cuidado con el bienestar”.

Y como puntos de mejoras: “Necesidad de crecimiento en la carrera”, como el mayor reto, seguido por “falta de preparación del gestor/equipo para lidiar con la diversidad» y por la falta de oportunidades para “escuchar a las personas con discapacidad”.

Como mencionado anteriormente, este es un gran campo para trabajar en conjunto, como red, compartiendo ideales y representando estrategias que pueden ser comunes para todos los gestores de diversidad e inclusión de las empresas participantes de esta red.

¿Próximos pasos? El fomento de grupos laborales para que las empresas, cada cual con su reto, discuta los principales resultados de la encuesta con proposición de soluciones y coparticipación de buenas prácticas. Tenemos, entonces, un macro plan de acción y objetivo realista, que puede implementarse inmediatamente por cualquier empresa, independiente de sus singularidades.

La apertura y transparencia fueron necesarias para que todos los representantes estuvieran dispuestos a mirar hacia sus desafíos y, a partir de una mirada más profunda, promover los cambios necesarios.

La articulación con el tercer sector (Instituto Ethos) y con el Gobierno Municipal para conteo de una nueva encuesta más amplia, con nuevos indicadores que traduzcan la realidad un espectro mucho mayor de empresas brasileñas, nos dará una mejor dimensión de los retos de la inclusión en la ‘post contratación’ del profesional con discapacidad.

En paralelo, el propósito de Cooperación Sur-Sur traduce exactamente el mismo reto de la articulación en red. La cooperación Sur-Sur complementa las relaciones tradicionales Norte-Sur incorporando la idea de que, «a través de un espíritu de solidaridad, los países en desarrollo pueden ofrecer soluciones sostenibles a sus propios problemas y a menor costo». De esta forma, «los esfuerzos de cooperación

Sur-Sur —que incluyen la identificación de experiencias exitosas en un país y su adaptación y aplicación a otro— son una contribución importante a la difusión de los resultados de trabajo decente relativos a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT».

Al mismo tiempo, la cooperación Sur-Sur hace posible la formación de redes tradicionales entre los países en desarrollo y los socios para el desarrollo, mediante sistemas triangulares que contribuyen a una globalización equitativa. Esta dimensión promueve las interconexiones entre los niveles local, regional y el global, ya que, las redes son creadas bajo la misma premisa: la toma de conciencia de intereses y/o valores entre los participantes de un grupo.

En la región de Latinoamérica, se necesita una mirada más profunda, sin reservas, sobre los retos que rodean la inclusión entre países en desarrollo, países que en principio se asemejan cuando se observan sus realidades sociales, económicas y políticas, a pesar de todas sus singularidades, así como los universos corporativos que, a pesar de sus culturas distintas, sus segmentos sectoriales, sus dimensiones, presentan un denominador común que puede ser explorado.

Independiente de las cuestiones que se busca resolver con el fomento de una Red Regional de este tamaño, la participación involucra derechos, responsabilidades y niveles de toma de decisión para concretizar las acciones y soluciones propuestas. También involucra la ruptura de barreras y la cooperación genuina de los ‘eslabones’ que promueven las conexiones, verdaderas ‘sinapsis neurales’, que, como en el cerebro humano, asegura la vida en la Red y su consecuente perennidad.

La experiencia en Brasil ha reforzado la premisa de la constitución de las redes: la importancia del trabajo conjunto y colaborativo para un propósito colectivo común - la noble causa de la empleabilidad de las personas con discapacidad - con la participación efectiva de todos los actores sociales.

De esta manera se puede promover la igualdad de oportunidades y derechos en Brasil, cuando las personas con discapacidad no serán más consideradas como ‘personas con discapacidad’, sino habrá singularidad inherente a la complejidad del ser humano.

Y es para este fin, se establece cooperación Sur-Sur, para crear redes en red, fomentar la articulación trisectorial (Gobierno, empresa y ONG) y promover el cambio social aprovechando experiencias exitosas de los distintos países.

Un camino certero, desafiador y transformador, un camino que exige coraje y transparencia, apertura para aceptar los cambios y humildad para aprender y hacer la diferencia.

Fuentes

- MANCE, Euclides André. A revolução das redes: a colaboração solidária como uma alternativa pós-capitalista à globalização atual. Petrópolis/RJ: Vozes, 1999.
- Redes de colaboração solidária: aspectos econômicos-filosóficos: complexidade e libertação. Petrópolis/RJ: Vozes, 2002.
- Academia Sobre Cooperación Sur-Sur Y Triangular: Una Visión General Sobre El Trabajo Decente.
- Basada en el trabajo de investigadores y participantes en la Academia CSST Anita Amorim, Fernando Baptista, Alessandro Ippolito, Samar Djacta e investigadores de la CSST.

2) Chile: La Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y su aporte a la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en Chile, perspectivas para la promoción de la cooperación Sur-Sur entre países de la región

Víctor Dagnino Biassa⁴

Introducción

La Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA, es la federación empresarial más importante de Chile (sus asociados representan el 30% del PIB). El año 1992, antes de que existiera una ley sobre el tema, crea la Comisión Discapacidad Sofofa con el objetivo de promover en sus empresas afiliadas, la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La Comisión se sustenta en tres principios fundacionales:

- 1) **La discapacidad es un asunto de todos.** Por lo tanto, se requiere de una acción transversal y convergente del Estado, los Privados (empresas) y la Sociedad Civil.
- 2) **La cooperación intersectorial.** Es necesario generar sinergias a través de acciones complementarias de colaboración entre instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil. (Los esfuerzos por separado crean entropía y tienen escasa eficiencia y eficacia).
- 3) **Acción a escala local.** La discapacidad está presente en todos los segmentos sociales y en todos los territorios; por ende, las acciones que promuevan la inclusión social y laboral deben construirse donde acontece la vida de las personas con discapacidad, donde están las fortalezas y oportunidades, las debilidades y amenazas que se deben enfrentar.

Estos principios constituyen nuestra doctrina de trabajo.

⁴ Presidente, Comisión Discapacidad Sofofa y Red de Empresas Inclusivas de Chile

El tejido social involucrado

Así, la Comisión Discapacidad Sofofa ha sido un reflejo concreto de este enfoque de cooperación intersectorial participativa y socialmente responsable. Desde su origen hace 25 años, ha estado integrada por *el Estado a través de Ministerios vinculados directamente al tema* (Trabajo, Desarrollo Social, Salud y Educación, además del organismo estatal Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS); *el Sector Privado* a través de empresas que impulsan la inclusión laboral de personas con discapacidad; y *la Sociedad Civil* representada por Fundaciones, Agrupaciones de discapacidad, Mutuales de Seguridad, Universidades, Corporaciones y Centros de Rehabilitación, entre otras.

Potenciar la participación y el empoderamiento

En la realidad latinoamericana, la Sociedad Civil es un sector generalmente precario de recursos y de organización. Chile no escapa a esta realidad. En el campo de la discapacidad, las organizaciones sobreviven con grandes limitaciones y con una muy baja articulación con otros actores sociales y comunitarios. Dichos factores, agravados por un escaso nivel de participación e involucramiento, predeterminan que el mundo de las organizaciones y de las personas con discapacidad logren magros efectos en sus acciones.

Para cambiar esta realidad, la Comisión Discapacidad Sofofa desarrolla, desde sus inicios, una estrategia permanente de apoyo y cercanía a estas organizaciones, involucrándolas en un proceso de participación y construcción de redes de apoyo.

Replicando los principios fundacionales de transversalidad y cooperación, se fomenta y apoya la constitución de “Consejos Comunales de la Discapacidad”, colocando a escala local nuestro enfoque tripartito: Gobierno Local (Municipio), sector Privado (Empresas) y Sociedad Civil (organizaciones de-para la discapacidad y otras instituciones sociales, educacionales, de voluntariado, etc., existentes en cada comuna). Actualmente, existen 194 CCD en Chile, es decir, están en el 56% de las comunas del país.

Los CCD se reúnen cada dos años en un “Encuentro Nacional” que se realiza en distintos puntos del país (como señal de descentralización). El propósito de estos eventos es abordar dos ejes principales: inclusión laboral y fortalecimiento organizacional; además de analizar el estado del arte de la inclusión en el país y diversas

temáticas referidas a la discapacidad: legislación, política pública, accesibilidad, educación, capacitación, transporte, sexualidad, tecnología, proyectos y fuentes de financiamiento. A estos Encuentros Nacionales concurren aproximadamente 1000 participantes, representantes de los tres sectores, desde ministros y autoridades locales del estado, empresarios, universidades, profesionales, y organizaciones diversas. Se realizan durante tres días, en formato de Congreso, con talleres-seminarios especializados, conferencias y sesiones plenarias, finalizando con un conjunto de acuerdos solemnes y vinculantes, que marcan el trazado a desarrollar para los próximos años.

Gestión y transferencia del conocimiento

Las diversas experiencias en el ámbito de la inclusión laboral y desarrollo organizacional, ha permitido a SOFOFA acumular conocimientos y aprendizajes importantes respecto al modo de apoyar procesos inclusivos, corregir errores, secuenciar actividades y maximizar recursos. Transferir estos aprendizajes a nivel internacional ha sido también un propósito inherente.

Ciertamente, la falta de datos y antecedentes forman parte de un escenario frecuente en este tema. Por ello, fue necesario generar, con rigor científico y metodológico, algunas investigaciones y estudios sobre distintos ámbitos, en especial el impacto en el clima laboral y en la productividad de la empresa y los efectos cualitativos en la persona con discapacidad que es incorporada al empleo. Las investigaciones se han concretado con la colaboración y en alianzas con universidades, centros de investigación especializados en estudios sociales y con OIT. La gestión del conocimiento facilita la extracción de buenas prácticas y lecciones aprendidas que son la base para la promoción de la cooperación Sur-Sur, ya que, facilita el intercambio de dichas experiencias.

Una de las investigaciones más trascendentes respecto a la realidad de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa la realizamos en 2013 junto a OIT. El estudio contempló un universo inicial de 5.000 empresas de las cuales se seleccionó a las que tenían trabajadores con discapacidad y las que no habían contratado. Dicha investigación permitió objetivar varios factores: motivaciones de la empresa, obstáculos en el proceso, conocer los efectos de su política de promoción de empleo, identificar los nichos laborales y construir argumentos. Como

consecuencia principal, permitió diseñar una estrategia de apoyo a la empresa, al proceso de intermediación y a la definición y selección de perfiles laborales que aseguraran una inclusión exitosa.

Estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad (OIT-SOFOFA)

Dicha estrategia permitió a SOFOFA generar los siguientes productos de apoyo a la gestión inclusiva:

- Una caja de herramientas (Manuales: Empresa Inclusiva, Prevención Inclusiva, Incentivos Legales, Ser contratado y el Protocolo).
- Un protocolo operacional, realizado por profesionales del área, que contempla el proceso completo: análisis del puesto de trabajo, definición de los perfiles requeridos, condiciones de accesibilidad, necesidades de capacitación al postulante y a los pares, colocación y acompañamiento.
- Creación de la Red de Empresas inclusivas de Chile (REIN), cuyo propósito es intercambiar experiencias, conocer procedimientos, perfeccionar metodologías, divulgar sus experiencias y fortalecer las buenas prácticas.
- Mayor eficiencia y aumento en el proceso de inclusión laboral de Personas con discapacidad.

Por otra parte, se ha proyectado la realización de dos nuevos estudios, inéditos en el país, que refieren a la productividad de los trabajadores con discapacidad y un mapa de empleabilidad por regiones, que permitirán fortalecer argumentos y anticipar escenarios para lograr mayor eficacia y velocidad en el proceso.

Articulación de redes internacionales

El mundo transita irreversiblemente hacia nuevos estándares sociales, culturales, económicos y políticos. Por ende, los desafíos que se abren están relacionados al objetivo de avanzar a sociedades más inclusivas y cohesionadas. Los nuevos escenarios son más dinámicos y demandan de todos los actores sociales, y en especial del mundo empresarial, modelos de gestión innovadores, vínculos cada vez más estrechos con la comunidad y prácticas socialmente responsables. Los países del Sur Global cuentan con soluciones efectivas a desafíos comunes que pueden ser relevantes para otros países. Por eso, el trabajo en redes internacionales es

indispensable para crear sinergias para la inclusión social y laboral de Personas con discapacidad.

La inclusión social y laboral de Personas con discapacidad es un ámbito fundamental para el desarrollo actual de los países, por la envergadura y el impacto que involucra (aprox. 15% población mundial según Informe Banco Mundial-OMS).

Las empresas deben asumir una función de vanguardia en estos desafíos y establecer modelos activos (no sólo contemplativos) respecto a este tema. La experiencia de SOFOFA de 25 años permite constatar que la cooperación es la clave esencial para avanzar significativamente en este campo. Generar alianzas, promover el aprendizaje entre pares, complementar acciones, abrir la participación y actuar desde la corresponsabilidad sinergiza a toda la sociedad.

Para SOFOFA, la alianza con OIT ha sido determinante en la concreción de logros trascendentes y que han permitido un ganar-ganar a las empresas, a los trabajadores, a las personas con discapacidad, sus familias, y finalmente, al país. Entre los logros más importantes, destacamos:

- Dotarnos de Caja de Herramientas. (Manuales de apoyo a las empresas).
- Establecer una estrategia con protocolo estandarizado.
- Articular red de apoyo profesional para la intermediación laboral.
- Crear la primera Red de Empresas inclusivas del país.

Es por este motivo, que SOFOFA ha visto la importancia de compartir esta experiencia con sus pares en otros países.

Hacia un Plan de Acción gradual en la región

SOFOFA ha participado en instancias de intercambio con Ecuador, Colombia, Perú y Argentina. Es importante dar continuidad a este tipo de intercambio para promover intercambios Sur-Sur regulares que generen un aprendizaje continuo para el fortalecimiento de las iniciativas nacionales.

Por ello, SOFOFA propone generar inicialmente en el cono sur, un espacio de encuentro de federaciones empresariales, donde se pueda abordar la necesidad de implementar estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad, gravitantes para los países de la región.

Dicho espacio debe ser representativo, estructurado y articulado en el marco de la OIT y contar con un Plan de Acción inicial que contemple las bases mínimas preliminares, como: identificación de una Federación o Asociación Empresarial por país y dos reuniones anuales. Los aspectos orgánicos y estructurales se podrán establecer en el Primer Encuentro de Empresas Inclusivas del Cono Sur, evento para el cual SOFOFA ha expresado su disposición a realizarlo en Santiago de Chile.

3) Colombia: Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”, una apuesta interinstitucional por la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia y en la región

Alejandra Consuelo León Rodríguez⁵

Antecedentes

El Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad” es una alianza público – privada que se constituye como la primera y única experiencia en la generación de un Modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad, construido de manera participativa. El Modelo contempla la realidad nacional, rompe enfoques y paradigmas tradicionales y promueve el derecho de las personas con discapacidad a vincularse en un mercado laboral abierto como generadores de crecimiento económico, desarrollo y consumo⁶.

El Programa se caracteriza por presentar un abordaje innovador frente a la inclusión laboral, basado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas; que gesta cambios significativos en los imaginarios sociales sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en los diferentes actores del ecosistema de la inclusión laboral⁷.

El Modelo de inclusión laboral “Pacto de Productividad” es replicable y sostenible⁸. Logra la cualificación y encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con

5 Directora, Programa Pacto de Productividad

6 Socios fundadores Programa “Pacto de Productividad”: Banco Interamericano de Desarrollo BID/FOMIN, Agencia Presidencial de Cooperación de Colombia, Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Fundación Corona, Fundación Saldarriaga Concha, y las Cajas de Compensación Familiar: CAFAM, Comfenalco-Antioquia, Comfandi y Comfamiliar-Risaralda.

7 El Ecosistema de la inclusión laboral está conformado entre otros por: entidades de gobierno, empresarios, instituciones prestadoras de servicios, centros de formación para el trabajo, agencias de empleo, personas con discapacidad, sus familias y asociaciones.

8 http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2015/04/Corona_Pacto_v03_TECNICO_MODELO.pdf

la inclusión laboral; promueve la implementación de ajustes razonables, desde el concepto de diseño universal, para que se garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles que materialicen la no discriminación.

Los inicios, 2009-2014

La primera fase del Programa Pacto de Productividad se realizó en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira. La primera actividad de esta iniciativa fue la conformación de los Comités de apoyo local, instancias que retroalimentaron las diferentes consultorías realizadas, y validaron las metodologías y rutas que se generaron.

Estos Comités se consideran como buena práctica para la generación de redes y alianzas entre los diferentes actores sociales involucrados en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En la actualidad la estrategia continúa existiendo para promover el intercambio de experiencias y el monitoreo de la efectividad de las rutas públicas y privadas creadas en cada ciudad.

Algunos logros del Programa durante la primera fase:

- **Movilización del sector empresarial:** información a 1,700 empresas, de las cuales 192 recibieron asesoría técnica especializada para convertirse en empresas inclusivas⁹. Acompañamiento en vinculación al ámbito laboral de 650 personas con diversas discapacidades, mejorando su calidad de vida y la de sus familias¹⁰.
- **Fortalecimiento institucional:** cualificación de 56 prestadores de servicios en línea con las premisas del Modelo generado para el país (500 instructores y más de 400 profesionales)¹¹.
- **Formación para el trabajo:** asesoría y acompañamiento en los procesos de formación de 1,116 personas en 106 diferentes programas, en su mayoría de nivel técnico / tecnológico. Las lecciones aprendidas y buenas prácticas de esta experiencia sirvieron para la construcción de la primera política institucional de discapacidad del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA¹².

9 Programa Pacto de Productividad. Empresas: <https://www.youtube.com/watch?v=AyFhJcusDgM>

10 Programa Pacto de Productividad. Personas: <https://www.youtube.com/watch?v=gVnoGPU9c9o&t=116s>

11 Programa Pacto de Productividad. Rol de los diferentes actores: <https://www.youtube.com/watch?v=n-89DkEXtAVg>

12 http://normograma.sena.edu.co/docs/resolucion_sena_1726_2014.htm

- **Incidencia política:** se participó en la construcción de la Política Pública de Discapacidad (CONPES 166 de 2013), y en el articulado sobre derecho al trabajo de la Ley estatutaria 1618 de 2013.

Más significativo que los números presentados, es el hecho de que, gracias a la implementación del Programa Pacto de Productividad, existen en Colombia cada vez más empresas que creen que *“la inclusión laboral Sí es posible”*; y que además de la productividad, el posicionamiento, los incentivos tributarios, la mejora en el clima laboral y la reputación organizacional de las empresas, las personas con discapacidad impactan de manera positiva la economía del país.

Una apuesta hacia la sostenibilidad, 2015-2019

En la segunda fase de la ejecución del Programa, con un Modelo de inclusión laboral validado¹³, Pacto de Productividad adelanta acciones que permiten su réplica en otros territorios, promueve además la gestión del conocimiento, la cualificación técnica y el acompañamiento a otros procesos o estrategias de promoción del empleo en el ámbito nacional:

- **La “Facilidad Sur-Sur” del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) 2015 - 2016:** esta cooperación catapultó el Modelo generado por el Programa a nivel nacional. Permitió transferir conocimiento a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, responsable de la intermediación laboral en el país. Se beneficiaron 800 funcionarios de 160 centros de empleo y la UAESPE apropió el conocimiento recibido en atención a personas con discapacidad, aplicándolo en la construcción del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas¹⁴.
- **Organización Internacional para las Migraciones OIM. 2016-2017:** el Programa transfirió conocimiento a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN, entidad adscrita a la Presidencia de la República, para lo cual brindó un proceso de asistencia técnica especializada a 87 profesionales de 13 grupos territoriales encargados de ejecutar con otras entidades, la ruta de reintegración de las personas desmovilizadas de los grupos armados al margen de la ley.

13 Programa Pacto de Productividad. Informe de gestión Fase I y Modelo: <http://www.fundacioncoronamedios.org/pactodeproductividad2015/index.html#>

14 http://comunidad.serviciodeempleo.gov.co/index.php?option=com_k2&view=item&id=1060:el-nuevo-modelo-de-inclusion-laboral-con-enfoque-de-cierre-de-brechas-es-una-construccion-de-todos

- **Modelo genérico de empleo para poblaciones vulnerables:** el Modelo “Pacto de Productividad” fue tenido en cuenta en el diseño del modelo genérico construido por la Fundación Corona con varios socios, entre los que se encuentra la Fundación ANDI perteneciente al principal gremio empresarial del país: la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)¹⁵.

De esta forma el Programa aporta metodologías, herramientas e insumos, y se constituye en un acelerador de aprendizajes para entidades públicas / privadas. Contribuye así al mejoramiento del panorama de la inclusión laboral.

El Programa ha obtenido diferentes reconocimientos, entre ellos:

- Experiencia ganadora en la categoría de buenas prácticas de cobertura nacional en la “Estrategia Colombia Inclusiva” del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Buena práctica para el IV Congreso Pacto Global “Arquitectos de un Mundo Mejor”, atendiendo criterios de contribución, impacto, replicabilidad, innovación y alianzas transformadoras para el país.

Cooperación Sur-Sur y triangular vinculada a redes/iniciativas empresariales en materia de discapacidad en América Latina

Desde el diseño del Programa Pacto de Productividad, el BID y la Fundación Corona, como entidad ejecutora, estipularon que el Modelo generado debía caracterizarse por ser sostenible y replicable, por lo que durante su desarrollo primó la construcción conjunta con los diferentes actores sociales y el conocimiento de los contextos de cada ciudad. Esto con el fin de que cada instancia se apropiara de su rol y se estableciera un trabajo articulado y complementario que perdurara una vez terminara la etapa de cooperación internacional.

El Componente de movilización del sector empresarial, se inició desarrollando una consultoría sobre *Buenas prácticas de inclusión laboral y la forma para documentarlas*¹⁶; las herramientas generadas facilitaron la identificación de experiencias de inclusión laboral a resaltar luego de una amplia pesquisa realizada en las cuatro ciudades de influencia. La pieza de comunicación que se utilizó

¹⁵ <http://www.andi.com.co/Gerencia%20Arquitectura%20Social%20-%20Fundacion%20ANDI/Empleo%20Inclusivo/Documento%20Interactivo%20Modelo%20de%20Empleo.pdf>

¹⁶ Programa Pacto de Productividad. Buenas prácticas de inclusión laboral: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodebuenaspracticass%20.pdf>

para su divulgación fue un video en formato accesible¹⁷, que se compartió en los eventos empresariales de los principales gremios empresariales del país, entidades aliadas al Programa: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI), Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO) y Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (COMFECAMARAS).

En estos eventos se ofrecía información a las empresas sobre el enfoque conceptual que el Programa buscaba diseminar en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como la forma en la que se construiría el Modelo para el país, partiendo de las necesidades particulares de cada actor involucrado, en este caso de las empresas interesadas en convertirse en empresas inclusivas. Fue así como se firmó una “carta compromiso” con aquellas que manifestaban estar interesadas en hacer parte de esta iniciativa, lo que implicaba comprometerse a generar oportunidades de vinculación laboral de personas con discapacidad, posterior a los procesos de asesoría que recibirían, y a compartir sus experiencias con otros empresarios. En la actualidad se cuenta con empresas inclusivas que permanentemente divulgan sus prácticas y los beneficios en relación con el clima laboral, la disminución en rotación de personal y/o productividad, entre otros. Estas empresas realizan el “voz a voz” en el sector empresarial, sirven de mentores para otras empresas y contribuyen notablemente en la promoción del empleo de las personas con discapacidad¹⁸.

Es de resaltar que, a lo largo de la asesoría ofrecida a las empresas, el Programa respondió a las diferentes necesidades que ellas manifestaban para poder adelantar contrataciones de personas con discapacidad, se resaltan temas como falta de formación de los profesionales de recursos humanos en la implementación de ajustes razonables en los procesos de selección. Fue así como el Programa, además de diseñar módulos específicos de cualificación para ellos, analizó la pertinencia de las cinco pruebas de selección más usadas por el grupo de empresas que estaban siendo asesoradas, de acuerdo a las características y necesidades de los diferentes grupos de personas con discapacidad, escogiendo para ser ajustada la prueba en servicio al cliente Erosk, primera prueba psicotécnica en formato accesible para el país¹⁹.

17 Programa Pacto de Productividad. Experiencias de inclusión laboral 2010: <https://www.youtube.com/watch?v=GehLejt4ev8>

18 Video buenas prácticas en inclusión laboral Empresa Colcafé: <https://www.youtube.com/watch?v=OW87R-LRitfY&t=72s>

19 <http://www.psigmacorp.com/pruebas-psicotecnicas/erosk-inclusion>

Igualmente, y tras la búsqueda de aclarar los diferentes mitos e interpretaciones de la normatividad en inclusión laboral de personas con discapacidad, el Programa desarrolló una consultoría sobre análisis de las principales barreras normativas e hizo propuestas específicas para minimizar o eliminar cada una de ellas²⁰. Adicional a esta consultoría, se recabaron las preguntas frecuentes de los empresarios con el fin de orientarlos para la toma de decisiones en esta materia²¹.

La asesoría que el Programa ofreció de manera gratuita a 192 empresas, incluyó: diagnósticos sobre facilitadores y barreras para la inclusión, análisis de puestos de trabajo, transferencia de conocimiento a los profesionales de las diferentes áreas de las empresas, asesoría a los profesionales del área de gestión humana, capacitación a los colaboradores de la empresa y acompañamiento a los primeros procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad por mínimo seis meses.

El anterior proceso cuenta con documentos de análisis tanto de manera individual (por empresa), como por sector económico y por puestos de trabajo analizados. Procesos similares a los descritos anteriormente en el Componente de Movilización del sector empresarial, se desarrollaron en el Componente de fortalecimiento a las instituciones prestadoras de servicios y en el Componente de formación para el trabajo.

Como puede observarse la documentación y sistematización de las iniciativas es un elemento fundamental en su consolidación como Buenas prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad, así mismo facilita el intercambio de experiencias a nivel nacional e internacional en donde las lecciones aprendidas en este tipo de procesos sirven en doble vía, tanto para enriquecer las propias iniciativas como servir de referente para otros países.

De esta manera, el Modelo de inclusión laboral colombiano “Pacto de Productividad”, ha sido tomado como modelo y referente nacional e internacional en materia de empleo para personas con discapacidad, siendo objeto de múltiples visitas y contactos por parte de organismos internacionales, inspirando a iniciativas similares; se resaltan las siguientes:

20 <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/informennarrativopercepcionesproblemasyrecomendaciones-completo.pdf>

21 <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/hojasinformativassobrenormatividadeninclusion.pdf>

- Pasantía del grupo de Organizaciones de la Sociedad Civil ConSoC del Banco Interamericano de Desarrollo BID²².
- Pasantía de los Altos Consejeros del BID (de diferentes nacionalidades)²³.
- Invitación del Conadis Perú, a exponer la experiencia en el “I Foro internacional de intercambio de experiencias para la formulación e implementación de políticas en inclusión laboral para personas con discapacidad”.
- Pasantía con las entidades del tercer sector promovida por el Gobierno de Cataluña, de la cual se desprendió la alianza con Castellar por Colombia para la réplica del Modelo “Pacto de Productividad” en el municipio de Barranquermeja - Santander, actualmente en proceso de ejecución.
- Se han tenido reuniones exploratorias para la réplica del Modelo “Pacto de Productividad” en los siguientes países: Argentina, Bolivia, Costa Rica, Chile, Honduras y México.

Desde la experiencia del Programa Pacto de Productividad como referente técnico en inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia y especialista en la transferencia de conocimiento a los diferentes actores sociales involucrados, se consideran importantes las siguientes premisas para la implementación de iniciativas empresariales en materia de discapacidad:

A nivel nacional:

- Los programas de inclusión laboral que se implementen en los diferentes países deben partir del análisis y reconocimiento de las experiencias ya existentes, reconociendo que se desarrollaron en contextos normativos, políticos y sociales del momento; promoviendo la construcción de nuevas iniciativas desde el rol que a cada actor social le corresponde en el marco de un ecosistema de inclusión laboral. De esta manera se logrará un trabajo complementario y articulado, evitando la duplicidad de esfuerzos o la prestación de servicios de intermediación laboral por fuera de las estructuras convencionales que los gobiernos tienen para sus ciudadanos.
- Las organizaciones de personas con discapacidad del nivel nacional y local deberán hacer parte de las instancias de análisis y diseño de iniciativas que

22 ConSoC: plataforma de colaboración y consulta permanente promovida por el Grupo BID e integrada por un grupo de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSCs) de cada país seleccionadas en función al trabajo que cada una desempeña, así como su relación con uno o varios de los pilares de la estrategia de desarrollo consensuada con los gobiernos de cada país. Existen 26 ConSoC, uno por cada uno de los países donde trabaja el Grupo BID. Los temas de colaboración incluyen entre otros, cambio climático, género, seguridad ciudadana, juventud en riesgo, medio ambiente, pueblos indígenas y afrodescendientes, mercados laborales, etc.

23 <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/avancesaaltoconsejerosbid.pdf>

se desarrollen en pro de la inclusión laboral, asumiendo corresponsabilidad en los resultados que se obtengan.

- Los gremios empresariales de cada país son aliados indispensables para el éxito de las iniciativas de inclusión laboral, facilitando entre otros, sus estrategias de comunicación para posicionar una nueva mirada con relación a la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde el enfoque de derechos humanos, bajo los lineamientos de trabajo decente y desde la perspectiva de la productividad.
- Los servicios de asesoría a las empresas son necesarios para promover la implementación de ajustes razonables en los procesos, procedimientos y prácticas de gestión del talento humano que tengan las empresas, dejando así capacidad instalada y evitando la dependencia de procesos de selección o contratación de las personas con discapacidad a través de instituciones prestadoras de servicios.
- Se hace necesario que las empresas en conjunto con las iniciativas de inclusión de los diferentes países, creen herramientas que permitan medir indicadores del impacto que genera la inclusión laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad y en la economía de los países.
- Es necesario que las empresas, en conjunto con las iniciativas relacionadas con inclusión laboral, implementen mediciones y análisis de los aspectos que se han institucionalizado como barreras para la inclusión laboral y paradigmas de la sociedad en general: productividad, ausentismo y accidentalidad en el trabajo, entre otros.
- Es relevante para los procesos de inclusión laboral en los países de América Latina, que aquellos países que cuenten con agencias de empleo para la intermediación entre la oferta y la demanda, reciban asistencia técnica especializada con el fin de garantizar la prestación pertinente de servicios tanto a las personas con discapacidad como a las empresas.
- Es importante que las iniciativas de inclusión laboral generen capacidades y aumenten la habilidad del país para promover el desarrollo en esta área en particular, reconociendo la diversidad y las capacidades de las personas independientemente de la discapacidad que tengan, así como el impacto que estos avances causan en la disminución de la pobreza y la inequidad entre los ciudadanos²⁴.

24 Video buenas prácticas en inclusión laboral Empresa Servióptica: <https://www.youtube.com/watch?v=HX2CkgSd3PU>

A nivel de América Latina:

- Es importante que tanto las redes nacionales como las redes regionales de empresas, estén conformadas por empresas interesadas en promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, iniciativas del sector privado validadas y con impacto en sus lugares de origen, así como por las organizaciones nacionales o latinoamericanas de personas con discapacidad, según sea el caso. Esto posibilitará alinear con mayor celeridad los enfoques y argumentos a nivel vertical (dentro de estas instancias), como a nivel horizontal entre sus pares; así como facilitará la implementación de procesos de transferencia de conocimiento con el fin de generar capacidad técnica a nivel nacional y local.
- Se requiere una mayor divulgación en la región de las iniciativas adelantadas en inclusión laboral de personas con discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Red Pacto Global y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Lo anterior para el aprovechamiento de las herramientas y materiales generados por estas iniciativas.
- Considerando que la inclusión laboral es responsabilidad de todos, es necesaria la transferencia de conocimiento a las organizaciones de trabajadores / sindicatos con relación a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el actual enfoque de la inclusión laboral y sus beneficios, esto con el fin de aunar esfuerzos en temáticas como la garantía de los derechos laborales, la estabilidad laboral reforzada, la reconversión laboral, entre otros.
- Se sugiere que la OIT y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, sean las instancias que apoyen el desarrollo de los “sellos de empresas inclusivas” que se vienen generando en América Latina, a fin de establecer pautas de calidad a nivel de los ajustes razonables que dichas empresas deben incluir en: política empresarial, gestión del talento humano, bienestar del trabajador, responsabilidad empresarial, entre otros.
- Es necesario que sea la OIT y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, quienes motiven y respalden la creación de redes empresariales a nivel nacional y/o regional.
- Las redes empresariales deben tener claridad en el alcance que tienen en el intercambio de conocimientos e incidencia en los gremios empresariales, y por tanto en las políticas públicas en materia de empleo y discapacidad.

- Las redes empresariales requieren estructuras mínimas para su funcionamiento, que les permitan el manejo y divulgación de la información, la implementación de los procesos de motivación y adhesión, el desarrollo de capacitaciones para los miembros de la red, y el diseño de estrategias de monitoreo para sus planes estratégicos.
- En una región como América Latina en donde los recursos para inversión social son pocos y en donde existe premura por alcanzar mayores niveles de inclusión laboral de las personas con discapacidad, se hace indispensable el intercambio de experiencias y en especial de insumos técnicos que puedan ponerse al servicio de las diferentes instancias. En este sentido, la OIT se constituye en un excelente motivador para que los diferentes actores sociales aporten a las redes empresariales nacionales o latinoamericanas sus desarrollos en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- En línea con lo anterior, el Programa Pacto de Productividad pone a disposición de las redes empresariales que existen en la región, y que a futuro puedan consolidarse en Colombia, las siguientes herramientas:
 - *Página web www.pactodeproductividad.com*: contiene documentos y material de apoyo de carácter técnico; además puede contribuir a divulgar información de interés.
 - *Canal YouTube²⁵*: incluye videos de experiencias empresariales, conferencias de los diferentes eventos realizados e infografías, entre ellas la relacionada con lo que debe pasar en una empresa y en una persona para que ocurra un proceso de inclusión laboral exitoso²⁶.
 - *Aula virtual*: contiene cursos básicos en inclusión laboral, así como módulos específicos. Ha contribuido a la formación en inclusión laboral de 1.000 funcionarios de diferentes entidades tanto públicas como privadas²⁷.

25 Programa Pacto de Productividad. YouTube: https://www.youtube.com/channel/UChaxKIJcokjM-FfOV_Q3e9w

26 Programa Pacto de Productividad. Infografía: <https://www.youtube.com/watch?v=SY21nMkYo5Q&t=95s>

27 Programa Pacto de Productividad. Aula virtual: <http://pactodeproductividad.edu20.org>

4) Costa Rica: Red de empresas inclusivas de Costa Rica, avances, desafíos y oportunidades de la cooperación Sur-Sur

Erika Linares

De acuerdo con el último censo de población, más del 60% de la población con discapacidad en Costa Rica se encuentra desempleada. Esto implica que el país está desperdiciando la capacidad productiva de casi cien mil personas, condenándolas a vivir en pobreza, exclusión y a depender, en el mejor de los casos, de subsidios estatales.

A pesar de que en el 2010 se aprobó la Ley N° 8862, en la que se reserva un porcentaje no menor del 5% de las plazas vacantes en la Administración Pública, para ser cubiertas por personas con discapacidad, a la fecha, dicha disposición no se ha cumplido. Junto con las directrices gubernamentales, debido al déficit fiscal, de limitación en la creación de nuevos puestos de trabajo o sustituir las vacantes, sufrimos las consecuencias de una falta de atención integral al tema de la educación-empleabilidad de personas con discapacidad, que resulta en baja escolaridad, poca capacitación técnica en carreras de alta demanda laboral, infraestructura y transporte inaccesibles que impiden el traslado autónomo y seguro por las ciudades. Esto sin mencionar las barreras actitudinales que son muy difíciles de afrontar.

Ante este panorama, el sector empresarial se constituye en un aliado idóneo para enfrentar el desafío país de aprovechar la productividad de todas las personas que habitan el territorio, accediendo a empleos dignos, pues en Costa Rica, el 86% de la población económicamente activa trabaja para el sector privado. Si bien el primer paso para la inclusión laboral de personas con discapacidad es eliminar las barreras actitudinales, es preciso que la empresa y su personal se preparen para poder incorporar dentro de su planilla a personas con discapacidad, que conviertan a la empresa, sin importar su tamaño, en una organización más competitiva, productiva y que mientras genera valor económico, aporte valor a la sociedad. Facilitar la concreción de este postulado es la misión de la Red de Empresas Inclusivas de la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED).

Para AED, los impactos positivos que genera el sector empresarial, como es el caso del empleo, puede servir como herramientas para maximizar su contribución a la sociedad y enfrentar los múltiples desafíos del desarrollo: igualdad de género en el empleo, combate a la pobreza, desempleo de personas con discapacidad, empleo digno para migrantes laborales, entre otros.

La Red de Empresas Inclusivas pretende que las empresas revisen sus procesos de contratación y su entorno para que sean accesibles de personas con discapacidad y así comenzar a institucionalizar políticas claras de respeto a los Derechos Humanos, con mensajes contundentes de no discriminación e inclusión social. En la AED se brinda apoyo a las empresas para que puedan contar con:

- 1) Guía para construir procesos de selección, contratación e inducción accesibles, así como las posibilidades de desarrollo integral y ascenso en el empleo.
- 2) Herramientas para valorar el espacio físico: diseño universal.
- 3) Asesoría para la comunicación y la sensibilización del público interno.
- 4) Intercambio de buenas prácticas y procesos de aprendizaje de las empresas.
- 5) Articulación con la institucionalidad pública competente para aprovechar los servicios de apoyo.
- 6) Vinculación con las organizaciones de personas con discapacidad para la definición de la oferta y demanda laborales.

Los procesos de acompañamiento y asesoría, ha rendido sus frutos al incorporar en los procesos de capacitación y sensibilización a más de 70 empresas las cuales han reportado la contratación de más de 450 personas con discapacidad en los últimos 5 años.

Esta labor, ha sido reconocida por el Estado Costarricense a través de la incorporación de AED como ente ejecutor del componente de Empleadores Inclusivos, del Plan Nacional de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, del Ministerio de Trabajo y Programa conjunto de la OIT y el PNUD. Dicho plan contó con el concurso de diversas instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales, que facilitó la identificación de los “cuellos de botella” que limitan el acceso de las personas con discapacidad a empleos estables y acordes a sus competencias y habilidades.

La Red de Empresas Inclusivas en Costa Rica, ha contado siempre con el apoyo de las agencias de Naciones Unidas para fortalecer su trabajo, y principalmente con el compromiso de empresas que han servido de modelo para otras compañías que apenas desean iniciar los procesos de contratación. Una forma que encontramos para reconocer las buenas prácticas e incentivar a más empresas a incorporarse a esta causa, fue la creación del Reconocimiento Costa Rica Incluye. Dicho proceso de premiación de las buenas prácticas empresariales inclusivas, se inspiró en sellos existentes en otros países como el caso de Chile. Un ejemplo claro de cómo las experiencias de países similares al nuestro pueden contribuir a los avances en esta materia. Asimismo, esta iniciativa de AED puede servir como una práctica que podemos compartir con otras redes y países de la región y así contribuir en un fortalecimiento de la cooperación sur-sur en el tema de inclusión laboral.

AED ha aprendido mucho de los materiales y experiencias provenientes de la Red Global de Empresas y Discapacidad, sin embargo, todavía algunos ejemplos se sienten muy lejanos al ser planteados en empresas con entornos diferentes, que cuentan con mayores recursos y con legislaciones mucho más avanzadas, como los países europeos. En algunos casos incluso, con realidades culturales y costumbres que no incluyen tantos prejuicios y mitos alrededor de la discapacidad.

Este entonces es la gran ventaja de la cooperación Sur-Sur: un intercambio entre pares, entre países que comparten problemas, historia y marcos institucionales similares. Los países de una misma región, generalmente, mantienen diversos lazos más horizontales, no mediados por el clientelismo o los resentimientos de épocas colonialistas, que incrementan las dificultades de diálogo y comunicación.

En Costa Rica aún no se ha establecido relaciones de apoyo mutuo con otros países de la región latinoamericana, sin embargo, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, representa una gran oportunidad para aprovechar los beneficios de la cooperación Sur-Sur:

1. Intercambio de procesos de aprendizaje (incluye las buenas prácticas y los obstáculos enfrentados) en escenarios similares y muchas veces con empresas que tienen presencia regional. Esto reduce la curva de aprendizaje y nos permite agilizar la implementación de iniciativas exitosas de otros países.

2. Empresas locales pueden identificarse más claramente con otra de su propia realidad, principalmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas, que gozan de problemáticas similares. En las redes globales por lo general se comparten experiencias de empresas transnacionales y con grandes recursos.
3. Mayor posibilidad de que se generen espacios de diálogo entre líderes empresariales, gerentes de empresas o personal de nivel ejecutivo, por la cercanía geográfica y que muchas veces se pueden aprovechar espacios de articulación empresarial existentes para introducir el tema de discapacidad y empresas.
4. En el caso de América Latina, generalmente se comparte el idioma y esta barrera que a estas alturas podría parecer insignificante, se vuelve un gran obstáculo cuando pensamos en redes empresariales locales, en zonas muy rurales o de gran presencia indígena o afrodescendiente, por ejemplo.
5. Las iniciativas pueden ser fácilmente replicables, por las razones antes apuntadas, como en el caso de Costa Rica, cuyo modelo se basó en la experiencia chilena para crear el reconocimiento de buenas prácticas empresariales.
6. La agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, plantea en cada país y región una oportunidad para que el sector empresarial aporte en el logro de las metas globales. Por primera vez, todos los sectores tienen una responsabilidad concreta y medible para lograr un desarrollo próspero, equitativo, sostenible e inclusivo.
7. Las redes empresariales de Pacto Global en cada país pueden ser mecanismos idóneos para compartir experiencias y aglutinar las buenas prácticas de las empresas en la región. Por primera vez el sector empresarial tiene un rol evidente, exigible por todos los demás e identificado como actor clave para enfrentar los desafíos de combate a la pobreza, el hambre, el desempleo y la exclusión. El tema de discapacidad y empleo demanda una agenda integral que permite aportar en todos esos ODS.

Una red local más fortalecida, puede apoyar la creación de redes empresariales en otros países mostrando una realidad similar, hablando de los problemas que como región a todos y todas nos aquejan, pero evidenciando que es posible trabajar desde un enfoque de derechos humanos y a la vez ser competitivos como empresas.

El proceso para eliminar las barreras y permitir la inclusión de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades no es sencillo. Dicho proceso requiere el apoyo de diversos actores, del intercambio de experiencias que nos facilite los procesos, que nos integre simbólicamente, que nos articule para generar mayor escala, mayor impacto, menos pobreza y más inclusión. Comienza con el firme convencimiento de que la sostenibilidad de los negocios y de nuestra sociedad pasa necesariamente por reconocer y aprovechar el potencial de cada persona, no solo como estrategia de competitividad sino como imperativo ético que, al fin y al cabo, es el más importante.

5) El Salvador: Experiencia de cooperación triangular, de transferencia metodológica para la implementación de las oficinas de servicios de inserción laboral para personas con discapacidad

Mario Díaz

En abril del 2007 inició el Proyecto denominado Inserción laboral para el Colectivo de Personas con Discapacidad de El Salvador – Centroamérica, a través del cual se implementaron las oficinas de Servicios de Inserción Laboral mejor conocidas como SIL, que fue ejecutado por la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física. Este proyecto se inspiró del modelo ecuatoriano implementado en 2006 y contó con el apoyo técnico y financiero de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) de España. Dicho proyecto, tenía como propósito “Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida e integración social de las personas con discapacidad a través de la inserción normalizada en el mercado laboral”. Cabe mencionar que la metodología SIL fue implementada inicialmente en Ecuador, para pasar a ser replicada en el año 2007 en El Salvador y finalmente en el año 2008 en República Dominicana.

Los resultados del proyecto se enfocaron especialmente en el desarrollo de procesos formativos para las personas con discapacidad con potencial para integrarse a un empleo. Se elaboraron herramientas de trabajo encaminadas a facilitar la inserción laboral del sector, tomando como base la transferencia de herramientas utilizadas por los Servicios de Integración Laboral-SIL de COCEMFE en España para lograr la implementación del Servicio de Inserción Laboral para personas con discapacidad en El Salvador. Durante su desarrollo, el proyecto se constituyó en un importante servicio integral de atención, orientación e intermediación para el empleo de las personas con discapacidad y su labor no se limitó únicamente a ser una bolsa de empleo, ya que, la atención brindada a las personas usuarias fue sobre todo de carácter personalizado y especializado. El proyecto estuvo bajo la responsabilidad de un equipo multidisciplinario integrado por orientadores, promotores laborales, técnicos de formación y la administración del proyecto, quienes se capacitaron en metodologías y herramientas para la inserción laboral

para personas con discapacidad para ofrecer un servicio de calidad adaptado a las necesidades de la población meta.

Como parte de la cooperación triangular, la formación y transferencia metodológica inicialmente fue impartida por un experto del SIL-COCEMFE proveniente de España, sin embargo, cabe mencionar que en cada uno de los 3 países en donde se implementó el proyecto, las herramientas de trabajo fueron tropicalizadas de acuerdo a sus necesidades. Posteriormente a nivel de cooperación Sur-Sur, se realizaron intercambios en Ecuador para que personal técnico de El Salvador visitara ese país para conocer de primera mano el trabajo de intervención del Servicio de Integración Laboral – SIL – de Quito de Ecuador. A través de estas visitas, se lograron conocer las experiencias, los procedimientos y la forma de abordar a las personas con discapacidad demandantes de empleo. Al mismo tiempo, se aprendió acerca de los diferentes procesos formativos para el sector, así como sobre aspectos relacionados al establecimiento alianzas y el trabajo en redes con diferentes empleadores, especialmente a nivel de la empresa privada y entidades de gobierno vinculadas con el proyecto y al tema de empleo.

Una vez adquiridos los conocimientos y buenas prácticas en varios tópicos relacionados con la empleabilidad de personas con discapacidad y después de conocer tanto aspectos teóricos como prácticos, el equipo de El Salvador estuvo listo y contó con las condiciones para replicar de manera exitosa el modelo de Servicios de Inserción Laboral de Ecuador en el país.

Al poco tiempo de su establecimiento, la Oficina SIL El Salvador empezó a dar los resultados previstos y consolidó sus operaciones de trabajo, lo cual le permitió convertirse en el principal referente para transferir la metodología para la creación de un nuevo SIL, en esta oportunidad, a aperturarse en República Dominicana. Posteriormente, el equipo técnico de El Salvador viajó a dicho país para transferir conocimientos y su experiencia, contribuyendo en la elaboración de las herramientas de trabajo y en la implementación de estrategias para mejorar los procesos de intermediación laboral. Así mismo, SIL El Salvador también participó en diferentes congresos regionales para presentar su experiencia como país, conjuntamente con los otros 2 países donde de igual manera se estaban implementando de manera simultánea este servicio.

Como principales resultados de la experiencia del SIL El Salvador (que fue ejecutado desde el 2007 hasta el 2013), se cuentan las siguientes:

- Se lograron insertar laboralmente aproximadamente a 300 personas con discapacidad
- Generación de una base de más de 350 empresas contactadas, de las cuales al menos el 50% (175) realizaron procesos de contratación
- Se implementaron estrategias dirigidas a personas con discapacidad para la formación en habilidades socio laborales, derechos laborales y ferias de empleo e inscripción
- Con las empresas se realizaron jornadas de sensibilización, jornadas de intervención (análisis de puesto de trabajo, accesibilidad y apoyo en los procesos de contratación)
- Se establecieron alianzas estratégicas con organizaciones de y para personas con discapacidad que trabajan el tema de inserción de personas con discapacidad, logrando a creación del Comité de Entidades Sociales del Proyecto de Inserción Laboral (CESIL), para darle seguimiento y monitoreo a las actividades del proyecto; se creó también el Grupo de Trabajo Interinstitucional GTI.
- Se comenzó a visualizar la posibilidad de trabajar en la creación del Círculo de Empresas Inclusivas, tomando como base el número de empresas identificadas con el tema de discapacidad, en el marco de la responsabilidad social empresarial.
- Se lograron establecer mecanismos de coordinación para el seguimiento de las labores enmarcadas en el proyecto, en el que la Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad fue protagonista en el desarrollo de la elaboración de la Guía de Buenas Prácticas sobre Inserción Laboral del Colectivo de PCD El Salvador, la cual fue elaborada en colaboración directa con entidades públicas y ONG que trabajan en la promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad en El Salvador, con la convicción que este tipo de esfuerzos deben ser implementados en conjunto asumiendo la corresponsabilidad social para la construcción de una sociedad más inclusiva. Mediante esta Guía, se ha pretendido promover en el sector empresarial y gubernamental una mejora en el compromiso de seleccionar e incorporar al mundo laboral a las personas con discapacidad.

A partir del 2015 y tras la culminación del proyecto de Servicios de Inserción Laboral – SIL – Implementado por la Red Iberoamericana de Entidades de personas con discapacidad Física, la Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad, retomó parte de la transferencia de las herramientas de inserción

laboral para personas con discapacidad, para lo cual tomó a bien crear la Unidad de Integración Laboral –UNIL, con el propósito de dar continuidad al trabajo personalizado y especializado para personas con discapacidad en materia de empleo y así avanzar en uno de sus principales ideales institucionales relacionados con la inclusión del sector, a través de la obtención en un empleo decente, que llene sus expectativas laborales y contribuya a sus economías.

En resumen, la implementación de las Oficina de Servicios de Inserción Laboral para personas con Discapacidad (SIL), tuvo su origen en la cooperación Sur- Sur triangular, tomando como base que el apoyo de España, quien brindó soporte financiero y técnico durante la transferencia metodológica para brindar el servicio de apoyo al empleo de personas con discapacidad. Mientras tanto, las relaciones de cooperación Sur-Sur fueron sobre todo entre los países de Ecuador, El Salvador y República Dominicana, quienes se vieron fortalecidos a través de la transferencia metodológica, pero a la vez, mediante el intercambio de experiencias, conocimientos y buenas prácticas en torno al tema de empleabilidad de personas con discapacidad.

La cooperación Sur- Sur es importante, pues permite lograr la transferencia metodológica o tecnológica de un país a otro país, con costos relativamente bajos y en un marco de confianza, pues incluso se habla el mismo idioma (en el caso de Latinoamérica, a excepción de Brasil), esto permite lograr una mayor participación y la homogeneidad de las acciones que contribuyen a lograr adaptaciones a los países de manera práctica y de forma más eficiente. La formación de redes regionales también es otro factor importante a considerar pues esto permite establecer enlaces y una mejor coordinación de las acciones a nivel territorial y regional.

Como perspectiva a futuro y como parte del trabajo realizado por la Red de Empresas Inclusivas en El Salvador, se prevé inicialmente realizar un sondeo electrónico (a través de búsqueda en internet) para conocer de otras organizaciones de países del Sur que desarrollen trabajos en el tema de empleo para personas con discapacidad, similares a los de esta Fundación, a fin de poder establecer intercambios o pasantías, que contribuyan a fortalecer algunas áreas de trabajo. Además, se buscará la forma de entablar comunicación con algunas de ellas a través de medios tecnológicos (video conferencias, por ejemplo), con el objetivo de generar algún tipo de comunicación y contacto con las mismas para posteriormente buscar los mecanismos para establecer encuentros en los respectivos países y así aprender unas de otras, a través del conocimiento de las experiencias de trabajo.

6) México: Contexto de la discapacidad en México y líneas de acción para promover la inclusión laboral como el nuevo valor de negocio en las empresas

*Claudia Guardiola*²⁸

Para las empresas en México el intercambio de experiencias entre países latinoamericanos es un factor clave para avanzar en las buenas prácticas de inclusión laboral, además de fortalecer la cooperación con organizaciones internacionales. Al colaborar con comunidades por región del mundo nos damos cuenta que mucho de los retos que enfrentamos se repiten por país y nos hacemos sensibles de la realidad latinoamericana, y de igual manera las prácticas exitosas pueden encontrar terreno para ser replicadas. Ser parte de la cooperación Sur-Sur nos permite conocer buenas prácticas y compartir las nuestras, compilar información relevante en la materia, analizar soluciones que proponen otros países y sumar esfuerzos para consolidar un país incluyente y de igualdad de oportunidades para todos.

En México, con el motivo de conmemorar del día internacional de las personas con discapacidad instituido por la ONU, el 3 de diciembre, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presenta un panorama sociodemográfico de las personas con discapacidad, a partir de la información oficial más reciente de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014).

Contexto de discapacidad en México

Según la información más reciente del INEGI en México el 6.6% (7.7 millones) de la población tiene alguna discapacidad. De este 6.6% un 30% tiene empleo, a un 40% se le ha pagado menos y a un 42% se le ha negado el trabajo. La desigualdad de oportunidades entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad es una barrera que impide el desarrollo pleno de la humanidad, por eso se deben de fomentar programas que ayuden a acabar con las injusticias sociales, para poder llegar a un progreso económico y acabar así con la pobreza extrema.

28 Movimiento Congruencia

En nuestro país 84% de las personas con discapacidad han adquirido su discapacidad en el transcurso de su vida, ya sea por algún accidente y/o edad avanzada y el 11% indica que es de nacimiento. Las tres discapacidades más reportadas son la de ver, caminar y aprender, de acuerdo a la denominación empleada por el INEGI.

En el ámbito de educación, por un lado, se puede observar que un 5% de los mexicanos sin discapacidad son analfabetas, comparado con un 23% de los mexicanos con discapacidad. Un 60.5% de la población sin discapacidad de 3-29 años asiste a la escuela, sin embargo, de la población con discapacidad solo el 46.5%. De este porcentaje, el 45% cuenta con nivel primaria y la cifra baja drásticamente de nivel secundaria en adelante. La inclusión educativa es un factor clave para poder llegar a la inclusión sociolaboral, la UNESCO la define como: “el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niño/as”.

Solamente un 39.1% de la población con discapacidad tiene empleo, comparado con un 65% de la población sin discapacidad. Al observar esta problemática nace en el 2004 Movimiento Congruencia, una iniciativa del sector empresarial que, en conjunto con organizaciones sociales e instituciones educativas, trabaja con el fin de brindar igualdad de oportunidades para la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. En sus inicios, el objetivo era crear un espacio de vinculación entre las empresas del sector privado en el estado de Nuevo León con el fin de compartir prácticas sobresalientes y promover una cultura de inclusión socio laboral.

Principios y objetivos

Los objetivos de Movimiento Congruencia contribuyen directamente al trabajo digno, remunerado y legal, que impacta directamente en el crecimiento económico y a la erradicación de la pobreza, objetivos primordiales de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. También coincide con el Plan Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con discapacidad 2014-2018 en su tercer objetivo que es “promover el diseño e instrumentación de programas y acciones que mejoren el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.” Como Asociación Civil su

misión es promover, sensibilizar y facilitar en el sector empresarial la inclusión socio y laboral de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Los principios que orientan a Movimiento Congruencia son:

- Somos sensibles de que existe una realidad a la cual nadie está exento.
- Reconocemos que las personas con discapacidad tienen el talento y el potencial para que sean consideradas de manera natural en los procesos de reclutamiento.
- Promovemos y habilitamos progresivamente la accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en todos los aspectos de su vida.
- Al ser incluyentes agregamos valor a nuestras organizaciones y contribuimos a resolver un rezago social del cual todos somos responsables.
- Generamos sinergias entre organizaciones tanto públicas como privadas para articular esfuerzos dirigidos a una sociedad incluyente.
- Todas las organizaciones que pertenecen a Movimiento Congruencia están interesadas en que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades que agregan valor a la sociedad.

Más de 90 empresas en México están comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, siendo referencia de colaboración y suma de esfuerzos de la comunidad empresarial. Las organizaciones que pertenecen a Movimiento Congruencia contratan y ofrecen la oportunidad de hacer carrera en la organización a personas con discapacidad en los mismos términos y condiciones que cualquier empleado. Con todo lo anterior, se tiene la conciencia y la convicción de que se agrega valor a todas las partes que se involucran.

Movimiento Congruencia A.C, está integrado por 97 empresas, entre ellas: Alfa, Amrop, Arca Continental, BanRegio, Cemex, ComNor Food Services, Cuprum, DeAcero, Grupo Promax, Nemak, Metalsa, The Home Depot, Proeza, Sigma Alimentos, Xignux, Invercap Afore, Femsa Comercio, Soriana, John Deere, Mars y Tempel, entre otras.

Inclusión como el nuevo valor de negocio

Las líneas de acción con las que se promueve la inclusión como el nuevo valor

de negocio en las empresas son las siguientes: Premios Incluye, Bolsa de Trabajo Incluyente, Comunidad de prácticas de inclusión y el Diplomado + Talento con EGADE Business School.

Premios Incluye

Las empresas en el siglo XXI se han dado cuenta que la mejora del clima organizacional impacta directamente en la productividad de la organización. En México, se hacen cada vez más esfuerzos por implementar una cultura de reconocimiento en el ambiente laboral, de esta manera resulta ser más fácil para los directivos sensibilizar a sus colaboradores con los valores y los códigos de ética de las empresas. Es bien sabido en el área de Recursos Humanos, que los buenos líderes reconocen el compromiso de los colaboradores, motivando a la vez la mejora en las áreas de oportunidad para el máximo desarrollo del potencial personal y profesional.

Movimiento Congruencia desde el año 2012 entrega una vez al año los Premios Incluye, con el objetivo de reconocer y difundir las prácticas que demuestran excelencia en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. Pueden recibir el Premio Incluye empresas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones educativas en alguna de las 6 categorías que se entrega cada año: accesibilidad, empleo para las personas con discapacidad, inclusión educativa, inclusión en la cadena de valor, vinculación con la comunidad y sensibilización.

Fieles a la visión de mantener una comunidad de aprendizaje, posteriormente a cada entrega del Premio, se realiza el “Testimonio de los Premios Incluye” que incluye las buenas prácticas acreedoras al reconocimiento y se difunde para inspirar la implementación de prácticas similares o desarrollo de prácticas innovadoras en otras empresas u organizaciones.

Bolsa de Trabajo Incluyente

Con el objetivo de vincular intenciones, sumar talento a las empresas y cambiar los paradigmas sociales que frenan el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en México, se considera un punto clave brindar el servicio de Bolsa de Trabajo.

La Bolsa de Trabajo Incluyente de Movimiento Congruencia se enfoca en generar una base de datos nacional de personas con discapacidad que se encuentren

en búsqueda de oportunidades laborales. También, trabaja en conjunto con las empresas brindándoles el servicio de selección de personal por medio de una empresa especializada en el tema de headhunting y les ayuda recabando perfiles de personas con discapacidad para sus vacantes. De esta manera, las empresas se ven con la posibilidad de implementar su programa de inclusión de personas con discapacidad de una manera exitosa.

Comunidad de Prácticas de Inclusión

La comunidad de prácticas de inclusión funge como un canal de comunicación permanente entre empresas interesadas, instituciones educativas, asociaciones de la sociedad civil y la Secretaría de Desarrollo Social de Nuevo León. Esto con el objetivo de fomentar la generación de condiciones laborales que faciliten la contratación de personas con talento y deseos de superación que actualmente se encuentran en condición de exclusión dada su edad, género, condición de discapacidad o haber estado reclusa en un centro penitenciario.

La Comunidad incluye representantes de los grupos considerados vulnerables o prioritarios, y sesiona 4 veces al año, Movimiento Congruencia se enfoca en el ámbito de inclusión para personas con discapacidad y su compromiso es compartir casos prácticos de éxito que constituyan ejemplos y guía en los procesos de inclusión de las instituciones y empresas que conforman la red.

Diplomado + Talento con EGADE Business School

Diplomado en diseño de proyectos para la inclusión laboral de personas con discapacidad. El Diplomado + Talento tiene el objetivo de desarrollar en el participante las competencias profesionales requeridas para el diseño de un proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad que se adapte a las necesidades de la empresa en que labora.

Va dirigido a empresas con interés en desarrollar un proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad, que cuenten con profesionales de las áreas de recursos humanos, tales como: gestión de talento y reclutamiento, comunicación interna, planeación de recursos humanos, entre otras; o profesionales de las áreas de responsabilidad social.

El diplomado está diseñado e impartido por expertos. La colaboración de EGADE Business School del Tecnológico de Monterrey y Movimiento Congruencia asegura que el programa tenga enfoque de negocios y que sus contenidos sean prácticos y aplicables. El proyecto final de inclusión para personas con discapacidad que desarrollan los alumnos está adaptado para cada una de las empresas conforme a sus necesidades. Es práctico y dinámico ya que en los cursos se experimentan testimoniales de empresas, casos de éxito de programas de inclusión, paneles de discusión y networking.

Tras cursar +Talento, el diplomado para el diseño de proyectos en inclusión laboral de personas con discapacidad, el participante habrá adquirido la competencia para ser un agente de cambio para la inclusión laboral en su empresa, al desarrollar nuevas actitudes, habilidades y conocimientos. Actualmente se han llevado a cabo 4 Ediciones en Monterrey, Nuevo León y 1 Edición en Ciudad de México, la 2da. Edición del Diplomado +Talento en el Campus Santa Fe inicia en Febrero 2018.

El Diplomado +Talento es un semillero de proyectos de inclusión laboral que se implementan en las empresas, y estos programas son el detonante del cambio en la cultura organizacional, que permite que la inclusión laboral de las personas con discapacidad suceda exitosamente y se vuelva parte del ecosistema de la empresa.

Beneficios empresariales de la inclusión

Para implementar adecuadamente prácticas relacionadas con la inclusión dentro de las empresas es importante definir los factores que generan un mayor impacto socioeconómico en el país. En la actualidad, el valor de la diversidad del talento se reconoce como un verdadero valor de negocio, frente a las estructuras empresariales anteriores que buscaban la uniformidad en los perfiles de los colaboradores. Hoy en día, esas estructuras se perciben obsoletas tanto por el público consumidor del producto final, como por el talento joven que va a ser parte de la organización. Si la empresa busca mantener un crecimiento sostenible y crear un ambiente económico rentable es necesaria la implementación de programas de inclusión que permitan que la organización en su interior sea una representación real de la diversidad que conforma la comunidad.

Para Movimiento Congruencia como Red nacional de empresas en materia de discapacidad en México, fue de gran valor la participación y aprendizaje en el Taller regional “Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de

redes empresariales en materia de discapacidad” realizado el mes de septiembre en Lima, Perú en la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Además de fortalecer vínculos con redes de otros países latinoamericanos, la cooperación Sur-Sur nos permite organizar esfuerzos por región para superar retos compartidos y avanzar de maneras innovadoras con mayor rapidez hacia nuestro objetivo común hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Fuentes

- Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2012. INEGI
- <http://www.inclusioneducativa.org/ise.php?id=1>
- <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- <https://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-para-el-desarrollo-y-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-2014-2018-5882>
- <http://www.who.int/es/>
- https://congruencia.occ.com.mx/Bolsa_Trabajo
- <http://www.sustentus.mx/talento>
- <https://www.forbes.com.mx/diversidad-detonante-innovacion-negocio/>

7) Paraguay: Fortalecer capacidad local para la promoción del derecho al trabajo, intercambio ciudad-ciudad con protagonismo de referentes locales comprometidos con la inclusión socio-laboral

Raúl Montiel

Problema abordado

Desde el año 2008, la Fundación Saraki con el apoyo de la Fundación Interamericana (IAF) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), trabaja en la promoción de mejores oportunidades para la inclusión socio-aboral para las personas con discapacidad focalizando su atención en los siguientes factores:

- La ausencia de **condiciones legales** que verdaderamente promuevan el acceso al trabajo.
- Las escasas **oportunidades de formación** para personas con discapacidad para el trabajo alineadas con las necesidades del mercado laboral, lo que limitaba el acceso a puestos dignos y bien remunerados.
- El **escaso conocimiento sobre los beneficios de la inclusión socio-laboral** de las personas con discapacidad en las empresas e instituciones.
- La **poca formación y participación de referentes del sector discapacidad** en la promoción de sus derechos, especialmente en lo relacionado al acceso al trabajo.

Estrategia construida y afianzada: enfoque holístico y multifactorial sostenido en la participación ciudadanía y la colaboración intersectorial público-privada-sociedad civil

Desde el 2008, Saraki ha construido y afianzado un **enfoque holístico** para la inclusión socio- laboral de personas con discapacidad en Paraguay que incluye: el abordaje del mejoramiento del marco legal, con la creación participativa de leyes

para la inclusión laboral y normativas de accesibilidad y transporte accesible; medidas para empoderar y formar líderes con discapacidad capaces de defender sus derechos y ocupar espacios claves de incidencia y, fortalecimiento de organizaciones de y para personas con discapacidad bajo un enfoque de derechos; promoción y concienciación a nivel nacional sobre los beneficios de la inclusión socio-laboral; el aumento de oportunidades de formación para el trabajo y el acompañamiento técnico en todo el proceso de inclusión e intercambio de experiencias a más de 20 instituciones y empresas que de la mano de Saraki, crearon por primera vez e implementaron durante 2 años sus planes de inclusión laboral de personas con discapacidad.

A partir de esta estrategia se han obtenido importantes logros:

- La **cantidad de personas con discapacidad contratadas** en el sector público ha aumentado casi nueve veces durante el periodo 2009-2015 (de 230 a 2.024). Estos números solo reflejan el trabajo asistido por Saraki. Sin embargo, el proyecto contribuyó a la creación de más de 11.000 nuevos puestos de trabajo, solo en el sector público.
- Saraki **desarrolló y afianzó una metodología exitosa para la inclusión socio-laboral de personas con todo tipo de discapacidad** valorada a nivel nacional y reconocida internacionalmente con su participación en varios eventos internacionales y premiada en el 2016 por Zero Project tras la nominación de USAID.
- **Saraki Instaló mecanismos normativos, estructurales y procedimentales para promover y asegurar la inclusión en el sector público** acompañando y asesorando a la Secretaría de la Función Pública (SFP ente rector del trabajo en el Gobierno) y la Mesa Interinstitucional de Inclusión Laboral Efectiva para la implementación de la cuota de 5% de colaboradores con discapacidad en el sector público, generando instrumentos para facilitar los llamados a concursos, realizando campañas y capacitando instituciones públicas, creando mecanismos para sanciones que eleven el nivel de cumplimiento de la mencionada Ley.
- Saraki Impulsó y lideró un proceso participativo de **diseño de normativas** relacionadas con el tema socio-laboral: como, la Ley de Incentivos Fiscales para el sector privado, Ley de Accesibilidad Física y su Decreto Reglamentario, Ley de Inclusión Educativa y su respectivo Decreto y la creación de la Comisión Nacional de Discapacidad (CONADIS) ente mixto encargado de la creación de lineamientos y políticas públicas para el sector de la discapacidad).

- **Avanzó en el desarrollo de relaciones bilaterales con empresas privadas comprometidas con la inclusión**, como el Pacto Global, la Unión Industrial Paraguaya y la Cámara de Comercio Paraguayo-Americana.
- Formó parte del equipo que diseñó participativamente con sectores del Estado y de la sociedad civil organizada (con apoyo de USAID y de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas Paraguay) una **Política Nacional de Inclusión Laboral** que fue entregada a la Secretaría Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (SENADIS). Posteriormente impulsó y acompañó la Construcción del **Plan de Acción Nacional por los Derechos de las personas con discapacidad**, asegurando la participación a nivel nacional de decenas de organizaciones del sector e incorporando en el eje de trabajo los aportes del documento previamente elaborado y entregado referente este derecho.
- Saraki se posicionó con una imagen más atractiva ante las empresas, gremios empresariales y organizaciones a nivel nacional, logrando ser considerada como un aliado clave a la hora de incorporar visión inclusiva en las empresas o instituciones y a la hora de realizar inclusión laboral de personas con discapacidad en particular.
- Se creó un procedimiento o estrategia de llegada a las empresas con “propuestas de creación de valor compartido” donde el principio del “ganar-ganar” era la base para la negociación a establecer y en la cual Saraki se presentaba como un socio con las herramientas convertir a la empresa en inclusiva, con excelencia y calidad, mucho más allá de la responsabilidad social empresarial.
- Saraki aumentó de manera considerable su capacidad de captar aportes de parte de las empresas e Instituciones locales, logrando instalar productos/ servicios en el mercado que fueran valiosos y atractivos tales como los diagnósticos de accesibilidad, los talleres de sensibilización o las asistencias técnicas para hacer accesibles e inclusivos servicios ofrecidos a los clientes, y más importante, el proceso de inclusión laboral completo (antes, durante y posterior a la inclusión).
- Se captó el interés y compromiso de importantes empresas de numerosos gremios, **un total de 115 empresas han realizado acciones inclusivas en el marco del proyecto USAID/Saraki.**
- Se creó una novedosa y motivante estrategia de visibilidad y promoción de las empresas comprometidas con la inclusión: “*Premio a la Excelencia Inclusiva*” que ya lleva dos exitosas ediciones en las que se plantea un concurso

anual donde las empresas que realizan acciones inclusivas tienen la oportunidad de postular sus experiencias en 4 categorías: inclusión laboral, accesibilidad, cadena de valor, comunicación.

- Se realizaron **Congresos Internacionales**, en los que desde “conceptos sombrilla” se enmarcaban espacios de intercambio de conocimientos, experiencias y transmisión de conocimientos entre empresas, organizaciones e instituciones tomando de ejes temas como la accesibilidad y la inclusión en sus diversas formas y contenidos (laboral, social, educativa). En el 2014 fue el Congreso Empoderadores y en el 2015 el Congreso Accede.
- Saraki ha participado en varios **Encuentros Regionales de Donatarios de la Fundación Interamericana IAF (en Uruguay, Paraguay, Perú, etc.)**, en los que Saraki, como representante de Paraguay, compartió espacios de aprendizaje, intercambio de experiencias y transmisión de conocimientos con organizaciones de otros países de América Latina. En los mismos, Saraki compartió con organizaciones de la sociedad civil de varios países de América Latina y el Caribe sus avances en cuanto a estrategias de incidencia, de trabajo multisectorial, su estrategia de inclusión laboral.

Estos encuentros tuvieron dos elementos interesantes de destacar:

- La diversidad de las organizaciones fue un elemento que sumó a la riqueza del intercambio, diversidad en temas que abordaron, en capacidad organizacional en recursos y otros aspectos.
- La energía que se transmitieron mutuamente los participantes, no había jerarquías, no importaba el tema que traten cada una, había colaboración, empatía, ayuda mutua.

¿Qué puede Saraki generar a partir de estos avances? ¿Qué se puede transmitir, compartir y diseminar para fortalecer articulaciones creadas y redes iniciadas?

La Fundación Saraki ha capitalizado **aprendizajes, ha creado estrategias y ha generado y acompañado importantes espacios de intercambio de experiencias en cooperación organización-organización, ciudad-ciudad, país-país** en el marco del apoyo y alianza con la IAF y USAID en temas como la participación ciudadana, la inclusión y formación laboral y estrategias de incidencia. En este sentido, podemos destacar algunas experiencias importantes:

- **La instalación de espacios de participación, intercambio de experiencias y generación de aprendizajes en la sociedad civil mediante los Foros Departamentales y Encuentros Nacionales.** Los Foros Departamentales se realizan dos veces al año en cada departamento del Paraguay y en los mismos se tratan diferentes temas de interés del sector discapacidad según la necesidad actual y se levantan propuestas o planteamientos que son luego presentados en los Encuentros Nacionales. A partir de estos espacios por ejemplo se construyó el Plan Nacional de Discapacidad que es actualmente política pública en proceso de implementación. La estrategia de los Foros y Encuentros ha posibilitado que las diferentes organizaciones/ciudades interactúen entre sí, se generan apoyos mutuos y aprendizajes compartidos y se creen lazos de trabajo conjunto en favor de los derechos del sector.
- **Se generó una estrategia eficaz y eficiente de trabajo y articulación con el sector privado y público,** basada en la generación de “valor compartido” “gana-gana”, que será sostenible en el tiempo, que producirá beneficios para próximos proyectos y para los que ya están instalados en la Fundación. Se dejó fortalecida una primera plataforma de trabajo por la inclusión con el sector privado, conformada por empresas destacadas, de 21 rubros (financiero, gastronómico, industria, hotelero, moda, entre otros), que por su variedad nos permitirá diversificar los enfoques de acción dentro de la inclusión, abarcando así otros derechos de las personas con discapacidad y motivando a acoger nuevos desafíos, que nos permitan a futuro, que todas las personas con discapacidad puedan cumplir con el sueño de la vida independiente, el acceso a sus derechos y a la justicia, y la libertad de desarrollo en todos los ejes humanos.
- Se inició un fuerte posicionamiento en la sociedad de una imagen positiva de las personas con discapacidad, con mayor énfasis en las capacidades y derechos que en las limitaciones y la necesidad de ser “ayudados”. Y se creó una nueva forma de difundir, comunicar e impactar en la sociedad a través de las activaciones y campañas de contacto comunitario como Obras que NO Existen y Trabajo Capacitado.
- Se crea la Comisión Nacional de Discapacidad CONADIS es la primera instancia en América Latina en la que las organizaciones participan y toman decisiones. Es un consejo vinculante. Un colegiado que define la política pública para la promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad en Paraguay.

Actualmente, tiene previsto realizar (con apoyo financiero de la IAF) la **sistematización de todos estos aprendizajes** en un documento que permitirá contar con herramientas para seguir transmitiendo, contagiando y generando articulaciones,

contactos, alianzas, colaboraciones “ganar-ganar” y aprendizaje entre pares con organizaciones de Paraguay y de otros países de América Latina y el Caribe donde la IAF opera, en ejes como:

- **Desarrollo de capacidades:** Saraki puede promover transferencia de conocimientos y experiencias sobre incidencia en el sector privado y público, fortalecimiento organizativo, inclusión laboral, formación para el trabajo, a ciudades con las que trabaja en el marco de sus iniciativas (tenemos Grupos Impulsores de organizaciones de y para personas con discapacidad en las capitales de 15 de los 17 Departamentos del Paraguay), países en los que opera la IAF en el marco de su proyecto con esta Fundación Estadounidense con la que sigue trabajando actualmente.
- **Compartir buenas prácticas:** tomando en cuenta ya la experiencia generada en congresos internacionales, donde se iniciaron iniciativas de intercambio de experiencias con otros países, y los encuentros regionales realizados periódicamente con el apoyo de la IAF de diversos países, Saraki podría co-organizar con sus pares, espacios para compartir aprendizajes y estrategias generadas y de esta forma enriquecerse mutuamente fortaleciendo sus capacidades e identificando aportes para aplicar en sus propias localidades. Esto podría organizarse en el caso de los temas relacionados a empresas, en el marco de la plataforma inicial de empresas ya creada a partir de los proyectos de Saraki y las articulaciones con grupos de empresas mencionados que ya trabajan con nosotros; en el caso de los temas relacionados a organizaciones sociales se pueden generar acciones de compartir buenas prácticas por ejemplo por medio de la Riadis (Red Latinoamericana de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad y sus Familias) de la cual formamos parte, de los Encuentros Regionales que anualmente realiza la IAF y por medio de la misma OIT con la que se tuvo buenos vínculos. Los objetivos podrían ser: presentar y difundir la estrategia de inclusión laboral diseñada y sus beneficios para las organizaciones, los países y las empresas; la importancia de espacios de participación de la sociedad civil para el desarrollo inclusivo entre otros temas.
- **Creación y fortalecimiento de redes:** Saraki está dando los primeros pasos para apoyar a la creación de una Red de Empresas comprometidas con la inclusión. La estrategia de visibilidad “Premio a la Excelencia Inclusiva”, podría promover acercamiento con otras redes de empresas a fin de motivar a la consolidación y crecimiento de la local generando alianzas e impulsando avances a nivel regional e internacional.

8) Perú: Red de empresas y discapacidad, factores de impacto, retos a superar y beneficios del aprendizaje entre pares a nivel regional

Julio Cabrera

Escribir unas líneas que reflejen el proceso de desarrollo de la red de empresas y discapacidad de Perú puede resultar muy difícil de entender en toda su magnitud, más si antes no volteamos a revisar lo acontecido en búsqueda de una visión clara del escenario sobre el cual se originó la red e identificar las diferentes aristas que conformaron y conforman la identidad de la misma.

Parafraseando la tercera ley de Newton, para mover un objeto hace falta una fuerza y una dirección que se aplique sobre el mismo, pero si la superficie sobre la que descansa no es lisa, hará falta generar una fuerza mayor a fin de vencer su punto de resistencia. Este principio se asemeja mucho a lo acontecido en Perú de cara a como las empresas comenzaron a voltear la mirada hacia la situación de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

En septiembre del 2011 en el Perú, como antes ya en otros países de América Latina y el mundo, se promulgo la Ley General de la Persona con Discapacidad, que buscó responder en buena medida a una gran necesidad, muchos años postergada, en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Suceso que va de la mano o puede entenderse como resultado de acciones previas, de cara a la toma de consciencia, respecto a una visión conjunta de las problemáticas sociales y su repercusión en el resultado de la promulgación de la ley. Pues ya en 2012, el marco de directrices operacionales sobre el apoyo de las Naciones Unidas, reconoció la relevancia de la cooperación Sur-Sur en la última década y en consecuencias también la importancia e impacto de las vías de comunicación y cooperación entre los países de la región sur, lazos que se evidenciaron dentro de la promulgación de leyes similares dentro de un espacio de tiempo relativamente corto.

Dicha ley paso casi inadvertida, para la gran mayoría de empresas y volvió a hacerse visible a partir del año 2014, fecha en la cual la ley ya entraba en vigencia aun y cuando se encontraba sin culminar, dejando muchos aspectos en la nebulosa

y generando confusión dentro de aquellas empresas con una visión responsable, que se acercaban a conocer del tema, así como el rechazo abierto en aquellas empresas que veían en la duda la oportunidad para hacer caso omiso a lo que la ley les pedía.

Es en medio de este entorno; un ámbito empresarial sorprendido, confundido por la diversidad de opiniones acerca de la nueva ley y sin capacidad de responder ante la solicitud de un Ministerio de Trabajo, percibido como poco flexible; donde la Organización Internacional del Trabajo da inicio a la convocatoria de empresas y organizaciones que desearan participar de la creación de una “red” de empresas en pro de la discapacidad.

A esta convocatoria inicial respondieron en igual número tanto empresas como organizaciones conformadas por personas con discapacidad, sumando entre ambas 64 entidades comprometidas con este deseo. Esta composición y la representatividad de ambas partes, es una particularidad única de la Red Peruana, no presente en redes de otras latitudes.

La particularidad del nacimiento de nuestra red significó un gran reto para todos los miembros. Conciliar las expectativas de los representantes de las diferentes empresas, pertenecientes a sectores tan diferentes, cada uno con una visión particular y una agenda que seguir en relación a los lineamientos de sus organizaciones, y confrontarlos desde un inicio al enfoque de los representantes de las diversas organizaciones de personas con discapacidad, implicó un choque cultural que la gran mayoría de presentes no había experimentado antes.

Sin embargo, en medio de todas las diferencias, fue posible definir un fin común *“Promover la inclusión laboral digna, productiva y sostenible de las personas con discapacidad y su derecho al trabajo en el Perú, al compartir buenas prácticas y articular políticas que permitan sensibilizar a las empresas y organizaciones sobre la inclusión laboral y potenciar las capacidades de las personas con discapacidad.”*

Además de la misión de la Red, también se acordó objetivos, que un año más tarde se consideró que probablemente necesiten replantearse, pues el reciente Taller de Empresas y Discapacidad organizado por la OIT, permitió el intercambio de experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas entre redes de América Latina, lo cual inspiró a la red peruana para incorporar nuevos elementos que le permitirán lograr la estabilidad y el crecimiento esperado.

El interés mostrado por las empresas que inicialmente participaron de la Red persiste, al igual que el de diversas asociaciones de personas con discapacidad, que en el tiempo han mostrado un real compromiso con el objetivo primordial que es la inclusión responsable y digna de las personas con discapacidad en las empresas.

Los retos actuales de la Red son muchos, ya que existen muchos miedos y prejuicios. Existe el desafío de encontrar una identidad propia en donde la Red sea, como su mismo nombre lo refiere, un grupo conformado por empresas, en donde se planteen soluciones que aporten al medio empresarial en pro de una visión responsable con la igualdad laboral de las personas con discapacidad. Un espacio donde se pueda encontrar el equilibrio entre el conocimiento que poseen las asociaciones de personas con discapacidad y las necesidades de las organizaciones empresariales.

En nuestro mundo actual, las organizaciones empresariales han superado casi todas las barreras nacionales, pudiendo dar un nuevo sentido de unificación. Esta globalización empresarial ha permitido que muchas políticas o enfoques en pro de la equidad e igualdad laboral puedan migrar de manera más ágil de un continente a otro, en espacios de tiempo que podrían haber sido mucho más amplios. Sin embargo, es dentro de este intercambio de ideas entre pares o dentro del proceso de asimilación de estos “nuevos” conceptos, donde la necesidad de un intercambio de experiencias más próximas tiene un mayor impacto. Para que nuevos procesos o ideas puedan tener impacto, deben antes poder entenderse el ambiente o entorno en el cual decantan, a fin de poder adaptarse. Por tal, compartir los diferentes puntos de vista, así como las acciones realizadas para la consecución de los objetivos comunes, matizados por la realidad de cada uno de los países de la región de América Latina debe convertirse en una práctica permanente y frecuente, pues es claro que más allá de una historia en común, nos enfrentamos a los mismos retos. Es así que siendo actualmente la región con mayor poder de crecimiento económico no podemos dejar de hacer uso del mayor mecanismo con capacidad de impacto real en la vida de las personas, que son las empresas, para que puedan ser el vehículo a través del cual puedan concretarse acciones, resultado de la visión

conjunta conseguida a través del compartir de ideas en cada una de las redes y entre ellas.

Es por ello que la necesidad de establecer lazos de comunicación ágiles, entre cada una de las redes, que permitan poder asimilar el producto de las experiencias, trabajos y esfuerzos de cada una de las partes cobra una relevancia mayor, afianzando de dichas maneras sus acciones y con ello toda labor en pro de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

9) Uruguay: Empleo y discapacidad en empresas privadas y perspectivas para la cooperación Sur-Sur

Begoña Grau

En Uruguay se estima de acuerdo al último Censo del año 2011 la población con discapacidad es de cerca de 517,776 personas lo que representa un 15,8% de la población uruguaya en esta circunstancia.

Como antecedente en cuanto a estadísticas, encontramos la Encuesta Continua de Hogares del año 2004 realizada de forma conjunta entre el Instituto Nacional de Estadística y la Comisión Nacional Honoraria de la discapacidad, surge que la prevalencia allí surge de la discapacidad alcanzaba al 7.6% de la población total residente en hogares particulares urbanos de localidades de 5.000 o más habitantes (aproximadamente un 82% de la población total del país). En cifras absolutas la población con al menos una discapacidad se estima en 210.400 personas. Las grandes áreas geográficas no acusan diferencias significativas en cuanto a la prevalencia (7.7% para Montevideo y 7.5% para el Interior Urbano). El sexo y la edad marcan comportamientos diferenciales. La prevalencia de la discapacidad en la población total de mujeres es superior a la de los varones: 8.2% contra 7%. Sin embargo, al considerar la edad, la población masculina menor de 30 años presenta mayor incidencia de la discapacidad que la femenina de esas mismas edades, situación que se equilibra entre los 30 y 49 años para luego revertirse en las edades adultas mayores.

El aumento de la discapacidad con el avance de la edad y en particular a partir de los 65 años muestra la incidencia de la discapacidad en el contexto del envejecimiento demográfico.

Contexto normativo en materia de discapacidad y empleo en Uruguay

Uruguay cuenta con amplitud de normas referidas a la temática de discapacidad y empleo en que buscan incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Se cuenta con las siguientes leyes:

- Ley N.º 18.651 Ley de protección Integral de Persona con Discapacidad: esta norma establece la obligación del Estado Uruguayo de incluir un 4% de las personas con discapacidad en el Estado, además de licencias especiales, exoneraciones y beneficios fiscales a empresas privadas que contraten personas con discapacidad.
- Ley N.º 18.418 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: La Convención es la matriz que se utiliza actualmente en las políticas de empleo, sobre todo en temas de accesibilidad, ajustes razonables, sistemas de apoyos.
- Ley N.º 19.122 Ley de Empleo Juvenil: esta ley establece beneficios para los jóvenes con discapacidad, de acuerdo a la modalidad que se utilice, y de acuerdo a esta son los beneficios de las empresas privadas.

a) Modalidad Primera Experiencia Laboral: Las contrataciones de primera experiencia laboral no podrán ser inferiores a seis meses ni exceder de un año. El joven beneficiario podrá ser contratado bajo esta modalidad por una sola vez.

Podrán ser contratadas bajo esta modalidad las personas jóvenes de entre 15 y 24 años de edad que no hayan tenido experiencia formal de trabajo, por un plazo mayor a noventa días corridos. A efectos de dicho cómputo, no se tomarán en cuenta los aportes realizados en el marco de la participación en programas de trabajo protegido y promovido.

b) Modalidad de práctica laboral para egresados: Las contrataciones de práctica laboral para egresados podrán ser convenidas entre empleadores y jóvenes de hasta 29 años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos y por un plazo entre seis meses y un año.

c) Modalidad Trabajo Protegido: Será considerado trabajo protegido joven el desarrollado en el marco de programas que presenten alguno de los siguientes componentes: i) Un acompañamiento social de los beneficiarios que comporte asimismo la supervisión educativa de las tareas a realizarse; ii) subsidios a las empresas participantes; iii) capacitación al joven.

Además, la ley de empleo juvenil establece un artículo sobre Acciones de discriminación positiva. – Los organismos del Estado y las personas públicas no estatales deberán contratar jóvenes bajo la modalidad de primera experiencia laboral en un número al menos equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de sus contrataciones anuales de becarios y pasantes. El 50% (cincuenta por ciento) del total de contrataciones de primera experiencia laboral beneficiará a mujeres jóvenes, el 8% (ocho por ciento) a personas jóvenes afrodescendientes, el 4% (cuatro por ciento) a personas jóvenes con discapacidad y el 2% (dos por ciento) a personas transexuales ²⁹.

- Ley N.º 18.083 Ley de Monotributo: los monotributos sociales que son una herramienta de mucho uso a nivel de la población con discapacidad, el mismo es un tributo único que pagan las personas que integran hogares por debajo de la línea de pobreza o están en situación de vulnerabilidad social, que producen y/o comercializan cualquier tipo de bienes o prestan cualquier tipo de servicios³⁰.
- Ley N.º 18.407 Ley de Cooperativas Sociales: las cooperativas sociales son aquellas cooperativas de trabajo que tienen por objeto proporcionar a sus miembros un puesto de trabajo para el desarrollo de distintas actividades económicas, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, con el fin de lograr la inserción social y laboral de los jefes y jefas de hogares pertenecientes a sectores con necesidades básicas insatisfechas, jóvenes, discapacitados, minorías étnicas y todo grupo en situación de extrema vulnerabilidad social ³¹.
- Ley N.º 19.159 Ley de Talleres de Producción Protegida: se consideran Talleres de Producción Protegida aquellas instituciones u organizaciones sin fines de lucro que cuenten con personería jurídica y que produzcan bienes o presten servicios, con el objetivo de capacitar y ocupar laboralmente a personas con discapacidad (artículo 2º de la Ley N.º 18.651, de 19 de febrero de 2010) en condiciones especiales, que no estén, en forma transitoria o permanente, en situación de integrarse al mercado laboral abierto. Dichas entidades deberán contar además con la aprobación por parte de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad ³².

29 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp89086.htm>

30 http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/22293/1/folleto_monotributo_mides_web_abril_2013.pdf

31 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp324006.htm>

32 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19159-2013>

Cooperación Sur-Sur

El Programa Nacional de Discapacidad de Uruguay pretende identificar posibles áreas donde el intercambio de experiencias y conocimiento pueda aportar a los países del continente, en virtud de no existir iniciativas puntuales de cooperación sur-sur, un punto que se puede resaltar es el referido a la **ley de Inclusión laboral de personas con discapacidad** en la órbita privada que se encuentra actualmente en el Parlamento con media sanción.

Para ello, en primer lugar, se consultó con países de la región a fin de conocer la existencia de leyes e iniciativas en este sentido, se solicitó asesoramiento a países tales como Argentina, Chile, Brasil y Perú para evacuar dudas sobre el proyecto de ley.

Los principales elementos a destacar del proyecto son el proceso de elaboración y la forma en la que se trabajó el mismo, conviene precisar que se origina desde la sociedad civil organizada conjuntamente con la Central Obrera de Uruguay, conocida como PIT-CNT, con participación del Estado, a través de Pronadis, técnicos independientes y sectores empresariales.

Se procura, que las empresas privadas no consideren el proyecto como una imposición, sino como parte integrante del proyecto, y que es necesario que comprendan el rol que desempeñan en la sociedad. Además, se trabaja capacitando a los recursos humanos de las empresas a fin de comprender la forma de trabajar y los aspectos a tener en cuenta en el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Actualmente, el Programa Nacional de Discapacidad cuenta con operadores labores quienes realizan un trabajo importante con las empresas y las personas con discapacidad, buscando desarrollar perfiles laborales y brindar la herramienta del empleo con apoyo a fin de lograr inclusiones laborales que se pueden sostener en el tiempo.

Otra de las áreas importantes que podrían ser tenidas en cuenta para promover la cooperación Sur-Sur son la alianza establecida entre el Instituto Nacional de Empleo y Formación ocupacional, Pronadis y sociedad civil, mediante esta alianza se firmó un convenio de cooperación para formación profesional de personas con discapacidad y poblaciones vulnerables en algunas profesiones. Se realizó una consulta a la sociedad civil de distintos departamentos del país para que ellas

fueran quienes determinaran que profesiones eran las más demandadas en cada departamento y sobre esta base se diseñaron cursos. Pronadis, con sus equipos técnicos, realizan, los perfiles laborales y las valoraciones de los posibles candidatos a dichos cursos para poder hacer los ajustes razonables y adecuaciones para cada participante.

El registro laboral de personas con discapacidad que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD), es un requisito obligatorio, para todas las personas con discapacidad que aspiran a concursar por un puesto de trabajo en la administración pública. (Ley 18.651). Para iniciar el trámite se debe completar un formulario de auto postulación ingresando la información requerida. Se le asignará un número de trámite que le permitirá dar seguimiento al mismo. Luego de iniciado el mismo proceso, los técnicos de CNHD/PRONADIS se pondrán en contacto con la persona para realizar la valoración de discapacidad. Este trámite se incluye dentro de un grupo de trámites que se pueden realizar en línea, dentro de una política de estado de Gobierno electrónico.

Otra de las prácticas que están funcionando con muy buenos resultados en la conformación de cooperativas sociales de personas con discapacidad que han podido insertarse laboralmente a partir de sus propios emprendimientos, con el acompañamiento del área de cooperativas del Ministerio de Desarrollo Social.

Iniciativas que interesan a Uruguay

Nosotros consideramos interesante compartir la experiencia de nuestros técnicos **operadores laborales** quienes recorren el territorio trabajando en inclusiones laborales de personas con discapacidad. A nivel público se realizó un censo y adecuación de puestos de trabajo en el área municipal, con gran impacto a nivel laboral de las personas con discapacidad.

También, nos sería interesante conocer de otros países como han trabajado, si lo tienen implementado, el ingreso a la función pública de personas con discapacidad, que mecanismos han implementado para que las leyes de cuotas sean cumplidas, y como trabajan la educación relacionado con lo laboral.

Inclusión laboral de personas con discapacidad en la órbita privada

¿A quiénes incluye el proyecto?

A las empresas privadas, en cuyas planillas de trabajo revisten 25 (veinticinco) o más trabajadores, deberán emplear a personas con discapacidad, en un porcentaje mínimo del 4% (cuatro por ciento) de la totalidad de sus trabajadores en todo nuevo ingreso que se genere a partir de la presente ley, de acuerdo con lo establecido por el artículo 49 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010, referente a la certificación de la discapacidad.

¿Qué derechos tienen las personas con discapacidad?

Las personas con discapacidad empleadas de conformidad con la presente ley, gozarán de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo requiera.

¿Qué se entiende como empleo con apoyo para la ley?

Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inserción laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado. Esto tiene como presupuesto que los individuos deben percibir un salario acorde al trabajo realizado en el mercado laboral. Las personas con discapacidad deben ser empleados regulares con los mismos salarios y condiciones que los demás empleados que trabajen ya sea en el sector público o en el privado. Cuando se habla de apoyo continuado se hace referencia a un apoyo laboral en su más amplio sentido mientras se está realizando un trabajo remunerado. En caso de personas con discapacidad mental el empleo con apoyo consistirá fundamentalmente en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos, realizando las modificaciones necesarias en la tarea y evaluación del rendimiento de la persona con discapacidad mental. Se fomentará el empleo con personas con declaración de incapacidad parcial en la que no se disponga la salvaguarda al derecho al trabajo, de acuerdo a lo establecido en los artículos 12 y 27 de la Ley N° 18.418, de 20 de noviembre de 2008, Convención de las Personas con Discapacidad.

¿Qué pasa con las empresas de menos de 25 trabajadores?

Las empresas del sector privado que revistan menos de 25 (veinticinco) trabajadores y que adquieran bienes y servicios a empresas del sector privado que cumplan con la presente norma, con talleres de producción protegida creados por la Ley N° 19.159, de 25 de octubre de 2013, o cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad, gozarán de beneficios que se establecerán en la reglamentación.

Herramientas relativas a redes de empresas y discapacidad

- OIT: Redes Nacionales de Empresas y Discapacidad - Principios y Directrices
http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_575471/lang--es/index.htm
- OIT: Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo - una guía práctica
http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_560782/lang--es/index.htm
- Oficina de la OIT para los Países Andinos: Empresa inclusiva - Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo
http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_493963/lang--es/index.htm
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social: Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica
<http://iberinclusion.oiss.org/>
- Red de Empresas Inclusivas de Chile: Empresa inclusiva - Herramientas de apoyo para la inclusión laboral
<http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/>
- Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica: Caja de herramientas para empresas inclusivas
<http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/CajaHerramientas>
- Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT: Negocios inclusivos - Creando lugares de trabajo accesibles para personas con discapacidad
http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/NEGOCIOS_INCLUSIVOS.pdf
- SumaRSE Panamá: Guía de buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad
http://www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2015/09/SUMARSE_-_Gu%C3%A1-da-de-Buenas-Pr%C3%A1cticas-de-Inclusi%C3%B3n-2015.pdf

Como una forma creciente de asociación, la cooperación Sur-Sur y triangular está desempeñando un papel cada vez más importante en las alianzas público-privadas de la OIT. En 2010, la OIT creó la Red Mundial de Empresas y Discapacidad para promover el derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad en las empresas privadas. En el marco de las redes empresariales nacionales por la discapacidad, las empresas privadas que emplean a personas con discapacidad unen sus fuerzas cada vez más para brindar apoyo entre pares, compartir conocimientos, crear herramientas y productos conjuntos, así como organizar reuniones y eventos de intercambio y concientización. En este sentido, la presente publicación, creada en el marco del primer taller regional de intercambio de experiencias en América Latina titulado “Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad”, contiene un compendio de artículos sobre enfoques y lecciones aprendidas de las diferentes iniciativas en la región y resalta las áreas clave para la cooperación Sur-Sur entre redes nacionales de empresas y discapacidad en América Latina.

ISBN 978-92-2-331065-3



9 789223 310653