

Nº 11
junio 2023

OEI

PÓDIUM

Revista Iberoamericana de Educación e Innovación para la Productividad



La participación de las personas con discapacidad en la educación y el empleo



Instituto Iberoamericano para la Educación y la Productividad OEI

MARIANO JABONERO

Secretario general de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)

ENRIQUE IGLESIAS

Expresidente del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y primer secretario de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB)

ENRIQUE GARCÍA

Expresidente del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF)

SUSANA MALCORRA

Diplomática y excanciller de Argentina

PAULINA BEATO

Presidenta de la Barcelona Graduate School of Economics

MIGUEL HAKIM

Coordinador general del Instituto Iberoamericano para la Educación y la Productividad

MARTA LAGOS

Directora de Latinobarómetro

ALTAGRACIA GÓMEZ

CEO Grupo Minsa

ALICIA BÁRCENA

Invitada especial externa

CAF-BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO

ECONÓMICOS (OCDE)

BANCO CENTROAMERICANO DE INTEGRACIÓN ECONÓMICA (BCIE)

Invitados observadores

ROSA QUINTANILLA

Revisión y corrección de estilo

FRANCISCO RASCÓN

Diseño

MARA LIS VILAR

Accesibilidad de maquetación y diseño

Pódium. Año 6, número 11. Junio de 2023. Publicación anual editada por el Instituto Iberoamericano para la Educación y la Productividad de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Oficinas en Bravo Murillo, 38, 28015, Madrid, España.

Sitio web: oei.int Editor responsable: Andrés Delich.

Imagen de portada: freepik.es

Este número ha sido elaborado en colaboración con el Grupo Social ONCE.

 grupo social
ONCE



Contenidos

Junio 2023

Presentación

Pág. 1

La exclusión del sistema educativo y el mercado laboral de las personas con discapacidad en América Latina: barreras para el ejercicio del derecho a la educación y al trabajo decente

María Luisa Marinho y Andrés Espejo

Pág. 3

#RompiendoBarreras en la educación para promover la inclusión de personas con discapacidad

María Elena García Mora, Samahara Hernández Angulo, Claudia Marie Muriel López y María Inés García Calderón Valdivieso

Pág. 8

Es momento de relacionar educación y competitividad, tomando en cuenta la diversidad humana

Entrevista con Silvia Muñoz e Inés Guerrero de Plena Inclusión España

Pág. 15

¿Son verdaderamente inclusivas nuestras universidades con las personas con discapacidad?

Carmen Márquez Vázquez

Pág. 19

Programa Por Talento Digital

Mónica Cadenas

Pág. 23



Portamento, una ruta de inclusión laboral para las personas y las empresas

Comfama - Caja de Compensación Familiar de Antioquia

Pág. 25

Movilidad internacional

José María Velarde y Natalia Juanco

Pág. 30

Migración y discapacidad

Entrevista con Clara Popeo de Includyeme.com

Pág. 34

Cuatro estrategias para que más de 19 millones de niños, niñas y adolescentes con discapacidad puedan transitar exitosamente al mundo laboral

Emma Näslund-Hadley, Suzanne Duryea y Greta Olivares

Pág. 38

La inclusión implica sumar diversidad y riqueza, e impulsar el crecimiento económico de la región

Entrevista con Natalia Guala Beatthyate del Programa Iberoamericano de Discapacidad

Pág. 42

Las personas con discapacidad como agentes productivos

Entrevista con José Viera de la Alianza Internacional de Discapacidad

Pág. 46

Emprender con discapacidad

Ana Belén Martínez Redondo

Pág. 49

Retos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Ivana de Stefani y Enrique Moreta

Pág. 53

Inclusión en Panamá

Entrevista con Maruja Guadalupe Gorday Moreno de Villalobos, ministra de Educación de Panamá Pág. 59

Educación, empleo y discapacidad: la experiencia Uruguaya

Entrevista con Pablo Mieres, ministro de Trabajo de Uruguay.

Pág. 61

Promoción del empleo digno para personas con discapacidad

Entrevista con Stefan Trömel, especialista principal en discapacidad en la Organización Internacional del Trabajo

Pág. 64

Pacto de Productividad

Alejandra León Rodríguez

Pág. 68

Pacto de Productividad Chile

Entrevista con Ingrid Rojas, gerente de Pacto de Productividad Chile

Pág. 72

Specialisterne: inclusión laboral de personas con autismo

Specialisterne España

Pág. 76

¿Zanahorias o palos?

Iñaki Regueiro y Juan Salazar

Pág. 81

«El empleo y la protección social son esenciales para la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad»

Entrevista con Gina Magnolia Riaño, secretaria general de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social

Pág. 84

Testimonios Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas

Pág. 86

Seguros de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual

Carlos Quirós

Pág. 89

BBVA impulsa la inclusión laboral de profesionales con discapacidad

BBVA

Pág. 93

D-WISE Network: la brillante idea de trabajar de manera inclusiva

Ana Juvíño

Pág. 97

Ilunion: personas cuidando a personas

Entrevista con Alberto Durán, vicepresidente primero del Grupo Social ONCE y vicepresidente de Ilunion

Pág. 101



Presentación

Una sociedad avanza de forma sostenible y consolida su desarrollo cuando tiene en cuenta a toda la población que la compone. Desde este punto de partida, la revista *Pódium* dedica su número 11 al análisis de la situación de la educación y la productividad de las personas con discapacidad en Iberoamérica.

Los editores de este número monográfico, el Instituto Iberoamericano para la Educación y la Productividad-OEI y el Grupo Social ONCE¹ (GSO), deseamos dar voz a las personas con discapacidad, a entidades de carácter social, multilateral, bancos de desarrollo, universidades y organismos de cooperación iberoamericanos con los que día a día trabajamos para consolidar en Iberoamérica sociedades más equitativas, inclusivas, democráticas, justas y cohesionadas; así como a empresas comprometidas con el respeto social, el medioambiente y la gobernanza.²

A lo largo de las últimas décadas han aumentado las políticas públicas, educativas y de inclusión laboral que consideran explícitamente en sus textos a las personas con discapacidad. Del mismo modo, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la adhesión de los países iberoamericanos a la misma han sido fundamentales para la gestación de iniciativas y

programas contruidos con una perspectiva de derechos.


Hoy contamos con empresas que, de forma cada vez más extendida, apuestan por el aprovechamiento del talento humano y la capacidad productiva de las personas con discapacidad, promoviendo el empleo digno y la protección social. Sin embargo, la pandemia puso en un segundo plano los retos de las personas con discapacidad frente a la educación, el empleo, la comunicación, la digitalización de la sociedad o el transporte, y provocó un aumento del número de personas que han pasado a vivir en una situación de vulnerabilidad o han visto interrumpidas sus trayectorias educativas y laborales.

Es tiempo de innovar, de ser capaces de cambiar al ritmo que marcan los avances tecnológicos y las formas de aprendizaje e interacción social, y también de conocer los retos y escenarios que se nos presentan. Es momento de buscar aliados para aumentar la productividad de nuestros países teniendo en cuenta el capital y talento de las personas con discapacidad; pero esto solo será posible si conseguimos que estos ciudadanos tengan acceso a una educación y formación de calidad.

Debemos contribuir, cada uno desde nuestro rol, a que los 19 millones de niños, niñas y adolescentes con discapacidad que hay hoy en Iberoamérica,

¹ El GSO, que suma entre sus empleados a más de 71.000 personas, siendo el cuarto empleador privado de España y el mayor empleador mundial de personas con discapacidad.

² GSO, marca número uno en el último ranking Merco 2022, que mide la reputación de las empresas con un nuevo baremo extendido a nivel mundial (ESG) que valora, especialmente, los enfoques sociales, éticos y medioambientales de las compañías y organizaciones. OEI, con Fundación Santillana y Santillana lanzan «Escuelas Sostenibles», un premio a los centros educativos más comprometidos con la sostenibilidad (mayo 2023).



realicen con éxito la transición de la escuela al mundo laboral.

Esperamos que este número especial de la revista *Pódium* suponga un impulso para que, desde todos los ámbitos, institucional, académico o empresarial, contribuyamos juntos a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad en Iberoamérica.

Mariano Jabonero

Secretario general de la OEI

Miguel Carballeda

Presidente de Grupo Social ONCE

La exclusión del sistema educativo y el mercado laboral de las personas con discapacidad en América Latina: barreras para el ejercicio del derecho a la educación y al trabajo decente¹

María Luisa Marinho y Andrés Espejo



Más de 70 millones de personas que viven en América Latina y el Caribe tienen alguna discapacidad, lo que corresponde a cerca del 12,5% de la población (CEPAL, 2014). En la región más desigual del mundo, las personas con discapacidad se han enfrentado históricamente a diversas discriminaciones que se traducen en exclusiones de acceso a distintos tipos de recursos y de reconocimiento en diversas áreas de la sociedad. Es así como, a pesar de tratarse de una población profundamente heterogénea, infelizmente comparten la experiencia diaria de exclusión y vulneración de sus derechos.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPC) fue aprobada por la

Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006 con el fin de promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, promoviendo el respeto por su dignidad (Naciones Unidas, 2006). Para ello, junto con definir los principios que guían dicha convención, explicitan los derechos a los que los Estados Parte se comprometen a garantizar. Dos derechos fundamentales que están en este instrumento jurídico son el derecho a la educación (Artículo 24) y el derecho al trabajo y empleo (Artículo 27) de las personas con discapacidad. Ambos derechos representan ámbitos fundamentales para la plena participación de las personas con discapacidad en los distintos ámbitos de la sociedad.

¹ Este artículo está basado en el texto publicado en Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2022* (LC/PUB.2022/15-P), Santiago, 2022. Los autores son funcionarios de la División de Desarrollo Social de la CEPAL.

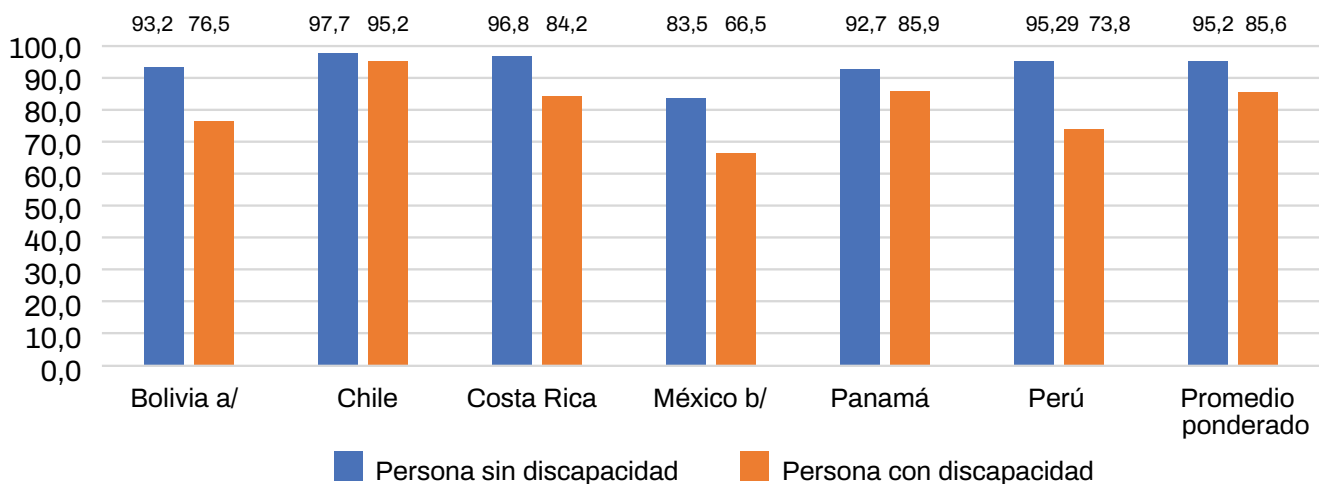
El artículo 24 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece el compromiso de garantizar el derecho a la educación de las personas con discapacidad, «sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades» (Naciones Unidas, 2006, p. 18), asegurando la posibilidad de aprender habilidades para la vida y el acceso a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida.

A pesar de la importancia de este compromiso y de los distintos avances que los países de América Latina y el Caribe han tenido en esta materia, las personas con discapacidad aún deben sortear diversos obstáculos para acceder a una educación de calidad en todos los niveles (UNESCO, 2020).

Persisten significativas desigualdades entre las niñas, niños y adolescentes con discapacidad y sin discapacidad respecto a su asistencia a los establecimientos educacionales, tanto a nivel de educación primaria como secundaria. Tal como se observa en el gráfico 1, en los seis países de América Latina con disponibilidad de datos de discapacidad en sus encuestas de hogares, existe una mayor proporción de asistencia a educación secundaria por parte de quienes no tienen una discapacidad en comparación con personas que sí la tienen. No obstante, la magnitud de las brechas varía entre los países. Es así como en Chile la brecha es de 2,5 puntos porcentuales entre ambos grupos de la población, mientras que en Perú la diferencia asciende a 21,4 puntos porcentuales.

Gráfico 1.

América Latina (6 países): tasa neta total de asistencia a educación secundaria, según situación de discapacidad, 2019
(en porcentajes)



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

a/ Dato referencial para las estimaciones de la categoría persona con discapacidad en todos los años debido a una muestra menor a 150 casos.

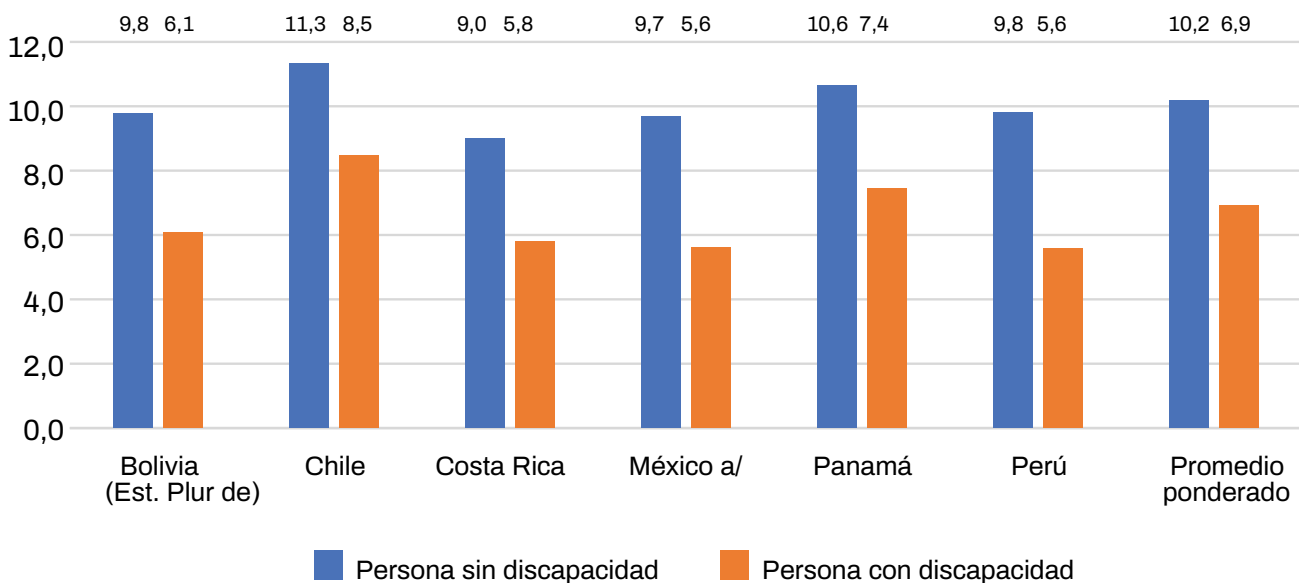
b/ Los datos de México corresponden al año 2020.

Las brechas y obstáculos se ven acrecentadas al considerar la interseccionalidad entre la discapacidad y otros ejes estructurantes de la desigualdad social (CEPAL, 2016), tales como género, territorio y condición étnico-racial, entre otros. Ejemplo de ello es que la desigualdad respecto a la asistencia a la educación, tanto primaria como secundaria, es mayor entre las personas con discapacidad que viven en zonas rurales que sus pares que residen en áreas urbanas (CEPAL, 2022).

Las diversas exclusiones que experimentan las personas con discapacidad en materia de educación se traducen, en última instancia, en un promedio de años de escolaridad más bajo que quienes no tienen discapacidad. Los datos presentados en el siguiente

gráfico dan cuenta de una grave vulneración del derecho a la educación de niñas, niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad, establecido en la CDPC. En todos los países de América Latina considerados en el análisis, las personas con discapacidad de 25 años y más, que son quienes se encuentran en edad de trabajar, tienen un promedio de años de escolaridad significativamente más bajo que sus pares que no tienen discapacidad (véase el gráfico 2). Esta situación se traduce, sin lugar a duda, en una de las condiciones que dificulta su entrada al mercado laboral y genera una clara situación de desventaja que debe ser abordada a través de aprendizajes a lo largo de la vida y cursos de nivelación de estudios, que aseguren igualdad de condiciones frente al mercado laboral.

Gráfico 2
América Latina (6 países): promedio de años de escolaridad de personas de 25 años y más,
según situación de discapacidad, 2019
 (en años)



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

a/ Los datos de México corresponden al año 2020.

En efecto, estos menores niveles de estudio de la población con discapacidad se suman a los diferentes obstáculos que les dificultan y/o imposibilitan tener una inclusión laboral satisfactoria y con condiciones laborales decentes. En la región, como se observa en el cuadro 1, las personas con discapacidad presentan mayores tasas de inactividad laboral. De hecho, en los cinco países con información,

más de la mitad de la población con discapacidad se encuentra fuera del mercado laboral, incluso llegando en algunos países a más del 60 % de esta población. Tal situación ciertamente contraviene a lo ratificado en el Artículo 27 de la CDPC, en donde los Estados Parte reconocen y promueven el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás.

Cuadro 1
América Latina (5 países): Condición de actividad de las personas de 15 años y más, según situación de discapacidad
 (En porcentajes)

	Año	Persona sin discapacidad			Persona con discapacidad		
		Ocupado	Desocupado	Fuera del mercado laboral	Ocupado	Desocupado	Fuera del mercado laboral
Bolivia (Est. Plur. de)	2021	54,8	3,0	42,2	45,0	1,6	53,4
Chile	2017	58,2	5,5	36,3	32,1	3,2	64,7
Costa Rica	2021	52,7	6,6	40,7	20,5	2,8	76,6
México	2020	59,7	3,3	37,0	33,7	1,6	64,7
Perú	2021	67,7	4,0	28,4	42,4	2,1	55,6

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

La participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad y la garantía de sus derechos depende, en gran medida, de su trayectoria educativa y de su nivel de inclusión laboral, estando estos dos elementos estrechamente vinculados entre sí. Por ello, es esencial, por una parte, avanzar hacia la transformación educativa necesaria en América Latina y el Caribe desde el

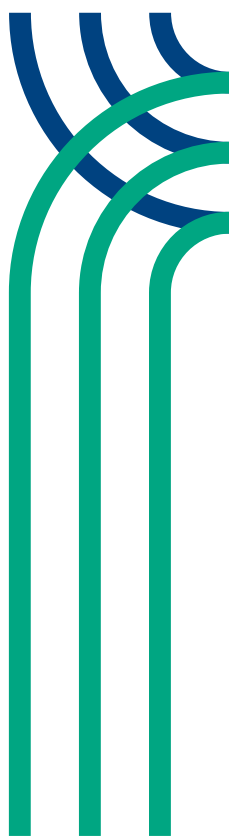
enfoque de universalismo sensible a las diferencias (CEPAL, 2016). Ello implica incorporar medidas que permitan la superación de las desigualdades y brechas vigentes relacionadas con la discapacidad en educación, junto con garantizar la universalidad de este derecho. Por otra parte, es fundamental promover y garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de políticas

laborales articuladas con los sistemas de protección social, garantizando el acceso a ajustes razonables en el lugar de trabajo y los trayectos asociados (Bietti, 2023).

Finalmente, es esencial considerar que todas las medidas y políticas o programas orientados a la inclusión de las personas con discapacidad deben partir de la comprensión de la discapacidad como resultado de la interacción entre la condición de una persona y factores del entorno que conforman barreras que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Naciones Unidas, 2006; Bietti, 2023). Solo de esta manera la discapacidad se abordará desde la perspectiva de los derechos humanos y, por ende, se podrán garantizar los derechos humanos de esta población y alcanzar su inclusión y participación en todos los ámbitos de la sociedad, en igualdad de condiciones.

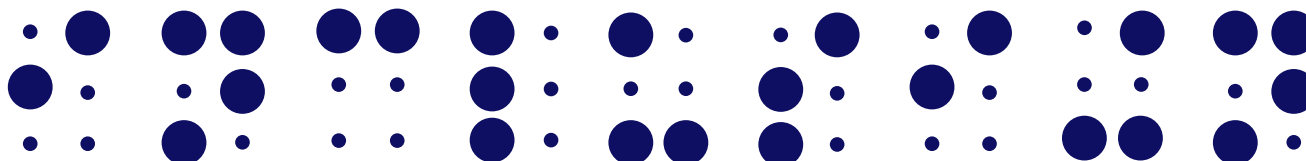
Referencias

- Bietti, M. F. (2023). «Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social», Documentos de Proyectos (en prensa).
- CEPAL (2014). *Informe regional sobre la medición de la discapacidad: una mirada a los procedimientos de medición de la discapacidad en América Latina y el Caribe* (LC/L.3860(CE.13/3)), Santiago.
- CEPAL (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*, (LC/G.2690(MDS.1/2)), Santiago.
- CEPAL (2022). *Los impactos sociodemográficos de la pandemia de COVID 19 en América Latina y el Caribe* (LC/CRPD.4/3), Santiago.
- Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad*. Disponible [en línea] <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.
- UNESCO (2020). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020 – América Latina y el Caribe – Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*, París.



#RompiendoBarreras en la educación para promover la inclusión de personas con discapacidad

María Elena García Mora, Samahara Hernández Angulo,
Claudia Marie Muriel López y María Inés García Calderón Valdiviesoⁱ



"Inclusión" en braille

Los países de América Latina y el Caribe han dado importantes pasos en materia jurídica e institucional para proteger y promover el derecho a la educación de los estudiantes con discapacidad. Por ejemplo, 19 países en la región reconocen expresamente el principio de un sistema educativo inclusivo, y 20 países establecen la obligación de hacer adaptaciones razonables para apoyar el aprendizaje de estudiantes individuales.

Pero, a pesar de los avances, las políticas de inclusión de las personas con discapacidad no han

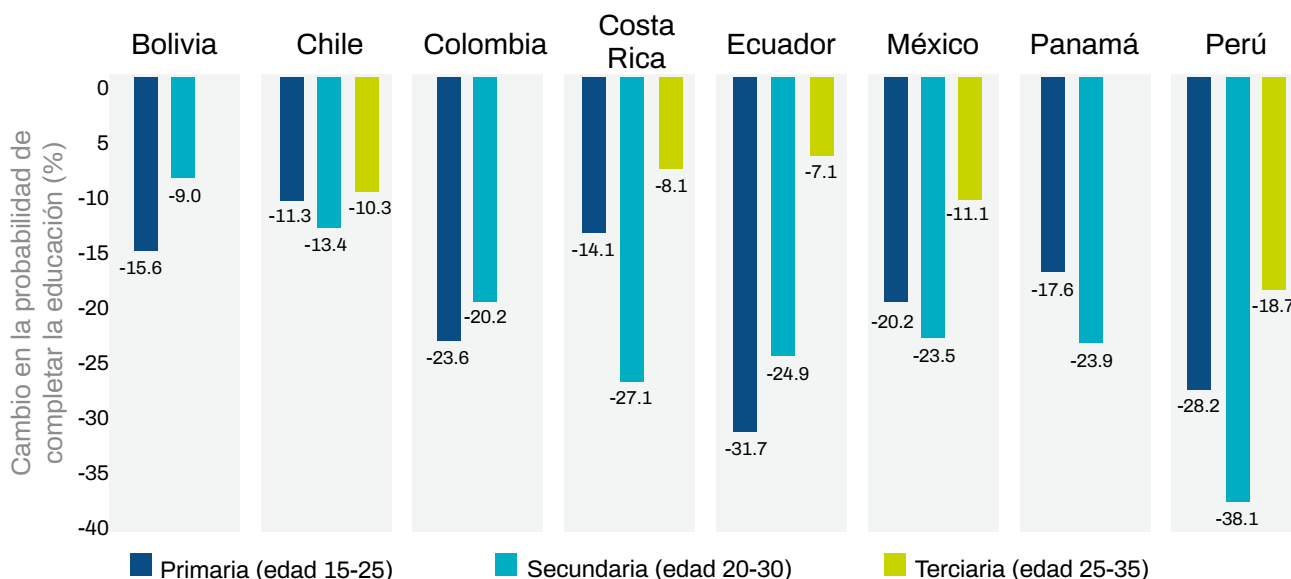
producido los resultados esperados. Basta mirar los datos de la figura 1. En la región, el 15,1 por ciento de los niños de entre 6 y 12 años con discapacidad no asisten a la escuela, mientras que el promedio regional de niños sin discapacidad fuera de la escuela es de 3,6 %.¹ Las brechas de graduación son aún más pronunciadas. Los estudiantes con discapacidad de entre 15 y 25 años tienen 21 y 23 por ciento menos probabilidades de completar la educación primaria y secundaria, respectivamente, que sus pares. También son nueve por ciento menos propensos a terminar la educación terciaria.²

ⁱ María Elena García Mora, especialista senior en Desarrollo Social, Banco Mundial; Claudia Marie Muriel López, especialista en Educación, Banco Mundial; Samahara Hernández Angulo, asociada profesional en Inclusión Social y Operaciones, Banco Mundial; María Inés García Calderón Valdivieso, consultora pasante en Inclusión Social, Banco Mundial.

¹ García Mora, M. E., Schwartz Orellana, S. y Freire, G. 2021. *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Washington, DC: Banco Mundial. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf>

² El informe regional utilizó la técnica de los mínimos cuadrados (OLS) para el análisis numérico de las variables utilizadas. Se controló por género, área de residencia (urbana/rural), edad, nivel educativo del jefe de familia y edad del jefe de familia. Los resultados son estadísticamente significativos (al menos $p < 0.01$).

Figura 1 Disminución en la probabilidad de completar la educación primaria, secundaria y terciaria si la persona tiene discapacidad.



Fuente: tomada del reporte del Banco Mundial *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe* (García Mora et al., 2021, p. 118).

¿Por qué no logramos cerrar las brechas?

Por muchas razones. En primer lugar, porque las leyes —por buenas que sean— son insuficientes si no se implementan. Un mandato para que la educación sea inclusiva será insuficiente si no se acompaña de capacidad institucional, metas claras, objetivos para evaluar su cumplimiento y acciones. La región tiene un marco legal muy avanzado, pero falta ahora avanzar en su cumplimiento.

En segundo lugar, porque los diseños de políticas públicas para la inclusión de personas con discapacidad no suelen considerar las numerosas capas de exclusión que existen. Y eso limita el alcance de la solución. Esto puede obedecer a la **heterogeneidad de las personas con discapacidad**.³ Para que un niño con una discapacidad motriz o visual⁴ asista a la escuela, se requieren determinado tipo de adaptaciones de acceso (baños, puertas o aulas) y de aprendizaje (materiales en braille o exámenes orales), entre otras medidas. Pero un niño con discapacidad

³ Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Definición de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad). Los tipos de discapacidad pueden dividirse en física, visual, auditiva, intelectual y psicosocial. También se pueden dividir en visión, auditiva, comunicación, movilidad, cognitiva, autocuidado, psicosocial y otras (Informe regional del Banco Mundial).

⁴ En los países analizados en el Reporte, los tipos más comunes de discapacidad son de movilidad y visión. En Chile, Colombia, Costa Rica, México y Perú, la discapacidad motriz tiene una mayor prevalencia, seguida de la discapacidad visual. En Bolivia, Ecuador y Panamá, la discapacidad visual es más prevalente que la motriz.

intelectual requiere otro tipo de medidas, como acompañamiento de tutores capacitados. Aunque todos estos niños tienen una discapacidad, sus necesidades no son las mismas. En cada escenario, lo óptimo sería identificar esas necesidades particulares y hacer que los propios estudiantes con discapacidad participen en el diseño de la solución.

A eso se suma el hecho de que las instituciones de educación primaria y secundaria no están lo suficientemente preparadas para recibir a estudiantes con discapacidad, ya sea porque carecen de materiales de aprendizaje adecuados y accesibles, tecnologías de apoyo, espacios físico-accesibles o maestros capacitados.

Otro desafío a la hora de **diseñar políticas es la interseccionalidad**, o sea, el cruce de factores como género, etnia y nivel de pobreza que, combinados, podrían estar afectando la brecha educativa en las personas con discapacidad. De acuerdo con el informe regional «Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible», el género y la identidad étnoracial de los niños y jóvenes con discapacidad contribuyen a reducir aún más sus probabilidades de terminar la educación primaria, secundaria y terciaria. En países de la región con distintos niveles de ingreso, el reporte ha evidenciado que las personas con discapacidad en promedio son 24 % menos propensas que el resto a completar la educación primaria, pero son

30 % menos propensas si pertenecen a una minoría étnoracial.⁵

Comenzar la educación de manera temprana es también importante para las personas con discapacidad. Pocos países en América Latina y el Caribe ofrecen **educación inclusiva para la primera infancia**, sin mencionar instalaciones y programas inclusivos, lo cual sitúa a los niños con discapacidad en una posición desigual desde sus primeros años de vida. Las experiencias de aprendizaje a temprana edad ayudan a los niños a tener éxito en la escuela más adelante y a desarrollar competencias básicas en lectura, escritura y matemáticas, por lo que su ausencia tiene un impacto directo en los estudiantes con discapacidad.

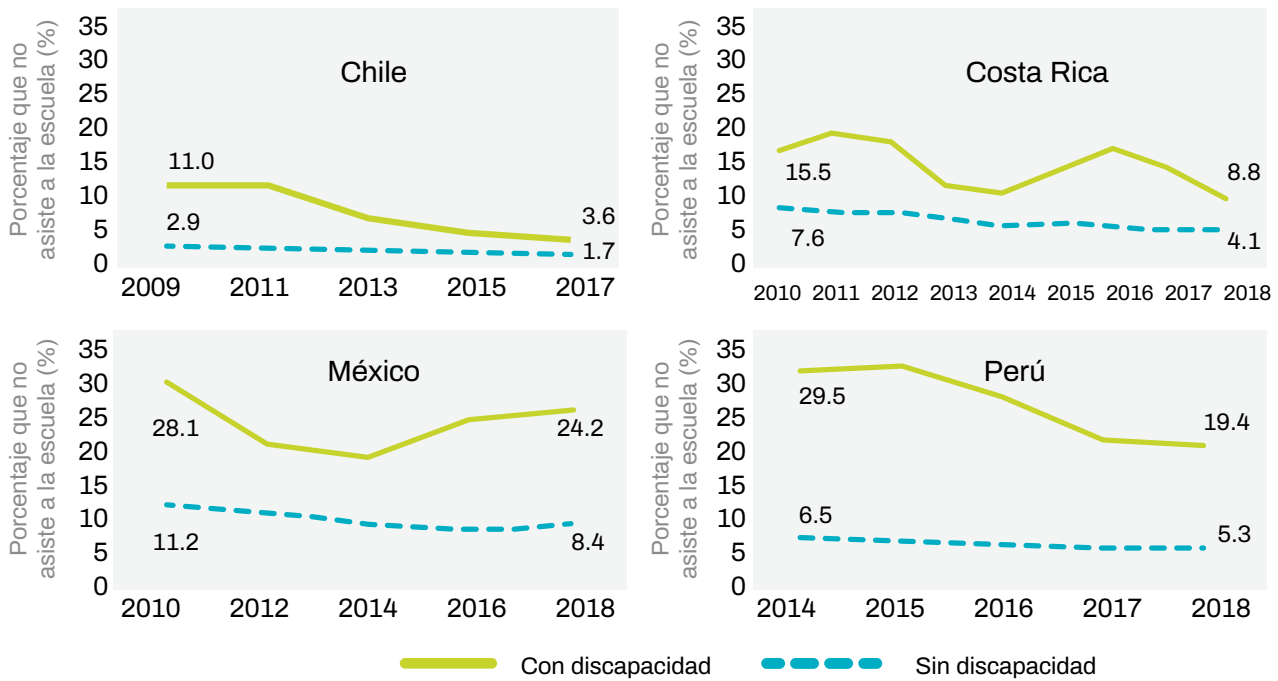
Además de los desafíos mencionados, las encuestas nacionales de discapacidad en la región muestran un panorama desolador en términos de actitudes discriminatorias. La discriminación del resto de la sociedad y de sus pares desmotiva a los niños a completar el año escolar. La discriminación proviene a veces de los propios padres y madres que deciden no inscribir a sus hijos en la escuela porque no creen que puedan aprender, o porque temen que sean abusados o violentados por otros.⁶

Algunos países, como Costa Rica y Chile, han logrado disminuir las brechas. En Costa Rica, la tasa de niños y jóvenes con discapacidad fuera de la escuela cayó de 15,5 por ciento a 8 por ciento entre 2009 y 2017, mientras que en Chile fue de

⁵ García Mora, María Elena, Steven Schwartz Orellana y Germán Freire. 2021. *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Washington, DC: Banco Mundial. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf>

⁶ Dentro de la misma escuela, los niños con discapacidad son discriminados y a veces abusados física o verbalmente. Al respecto, ver reporte de la UNESCO (2021) <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378061>

Figura 2 Porcentaje de niños de 6 a 17 años que no asisten a la escuela (2010-2018)



Fuente: tomada del reporte del Banco Mundial (2021) *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe* (García Mora et al., 2021, p. 124).

11 por ciento a 3,6 por ciento durante el mismo periodo (figura 2). Este progreso se puede atribuir parcialmente al impacto positivo de políticas de inclusión sostenidas en el tiempo. De hecho, Costa Rica ha estado transitando de escuelas especiales segregadas a ambientes de aprendizaje inclusivos durante varias décadas. A través de un sistema de apoyos, el gobierno acompaña a los estudiantes con discapacidad para que permanezcan en la escuela y ofrece capacitación a los maestros sobre inclusión de las personas con discapacidad.

¿Cómo afecta la baja acumulación de capital humano a las personas con discapacidad?

La falta de educación no solo tiene impacto a nivel del individuo; también lo tiene a nivel del hogar y del país. Los datos evidencian que otros miembros de un hogar en donde vive una persona con

discapacidad ganan hasta 10 por ciento menos que los de aquellos hogares en donde no viven personas con discapacidad. A nivel de la sociedad, análisis globales muestran que **la exclusión de las personas con discapacidad repercute en una pérdida de entre el 3 y el 7 por ciento del PIB**. La exclusión deja fuera talento y oportunidades económicas para los países de la región.

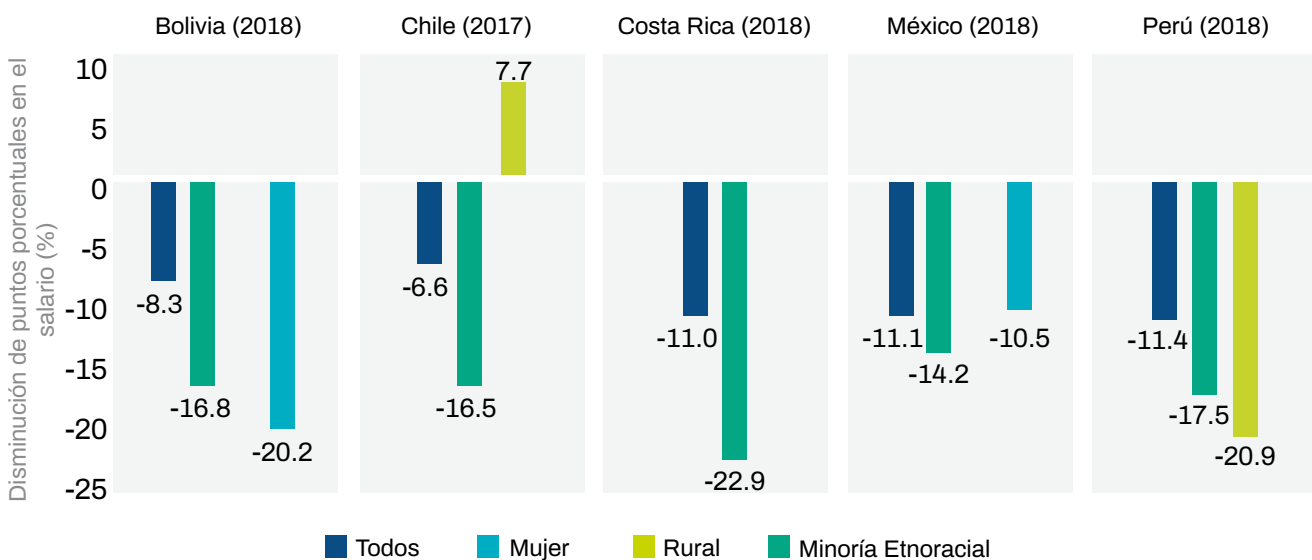
Mejorar la calidad de la educación es el primer paso requerido; pero no es suficiente. Aun con un diploma y con las mismas calificaciones que el resto, las personas con discapacidad tienden a recibir menores salarios por el mismo tipo de empleo. En Costa Rica y México, por ejemplo, un trabajador con discapacidad gana en promedio ochenta centavos de cada cien que recibe un trabajador sin discapacidad. Es decir, si se comparan dos trabajadores con el mismo nivel educativo, las mismas habilidades y el mismo

contexto sociodemográfico, aun se observa que **las personas con discapacidad ganan entre 6 y 11 por ciento menos por el mismo tipo de empleo** que otros trabajadores en la región. Al incorporar identidades superpuestas, como la raza, la etnicidad o el género, las disparidades salariales aumentan aún más (ver figura 3).

Esta situación de exclusión y las barreras para acceder al mercado laboral afectan las aspiraciones de las personas con discapacidad y han llevado a que la mitad de ellas esté inactiva: ni trabaja ni busca trabajo. Esta situación se agrava entre las mujeres con discapacidad: 57 por ciento de ellas están inactivas, en comparación con el 40 por ciento de sus pares masculinos con discapacidad. Las encuestas especializadas en la región muestran que las personas con discapacidad no buscan empleo debido a su discapacidad o porque no creen que las vayan a contratar.

Una posible solución son las **cuotas obligatorias de contratación**. A la fecha de elaboración del Informe regional del Banco Mundial (2021), 17 países de la región establecían un sistema de cuotas para el empleo de personas con discapacidad en el sector público y 14 promovían el empleo de personas con discapacidad en el sector privado a través de programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas. Sin embargo, estas acciones no tienen sentido si no se acompañan con esfuerzos paralelos para fortalecer la acumulación de capital humano de los beneficiarios potenciales. Para que las cuotas funcionen debe haber una masa crítica de beneficiarios elegibles —con educación secundaria y terciaria— y campañas de concientización que disipen prejuicios sobre la productividad de las personas con discapacidad y los costos de su inclusión.

Figura 3. Disminución porcentual del salario de personas con discapacidad (de 18 a 59 años) que son mujeres, viven en un entorno rural o son indígenas o afrodescendientes



Fuente: tomada del reporte del Banco Mundial (2021) *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe* (García Mora et al., 2021, p. 12).

¿Qué está haciendo el Banco Mundial?

El Banco Mundial contribuye a esta agenda a través del análisis de datos, y con proyectos que toman en cuenta las necesidades de la población con discapacidad de la región. En 2018, el Banco Mundial se comprometió a que todos sus proyectos en educación fueran inclusivos para el año 2025.⁷ Desde entonces, existen algunos ejemplos interesantes que los países llevan adelante con el apoyo del Banco Mundial.⁸

En Argentina, el Programa para la Mejora de la Inclusión Educativa en el nivel secundario y superior apoya al gobierno a combatir la exclusión y el abandono escolar, y a mejorar las trayectorias de aprendizaje, en particular entre los estudiantes más vulnerables. En el diseño del proyecto se incorporó a organizaciones de la sociedad civil que representan a las personas con discapacidad.

En Guyana, en el Programa del Sector Educativo, la formación de docentes para todos los niveles escolares incluyó un enfoque para avanzar la educación inclusiva. Se adquirieron también recursos como tabletas que permiten aumentar la accesibilidad de materiales educativos con la opción de colocar subtítulos/narraciones y capacitación a

los maestros sobre cómo ayudar a los estudiantes a utilizar estas funciones.

Por último, la construcción de escuelas en el marco del proyecto de Apoyo a la Mejora de la Calidad de la Educación Inicial y Primaria en Uruguay consideró un diseño con énfasis en la sostenibilidad, la salud, la seguridad y la accesibilidad universal para las personas con discapacidad.

#RompiendoBarreras

La inclusión de personas con discapacidad en todas las esferas de la educación no se logra solo con leyes, ni tampoco con políticas universales. Para seguir #RompiendoBarreras en los sistemas educativos, será necesario asegurar al menos cinco puntos:

1. *Los estudiantes requieren accesibilidad.* En términos de infraestructura, esto significa una adaptación universal. No solamente para que los estudiantes con discapacidad puedan ingresar al edificio donde está la escuela, sino también para asegurar que puedan acceder a las aulas, al patio de jugar, a los baños o al comedor. En términos de materiales y planes de estudios, significa que estén adaptados a las necesidades de los estudiantes.

⁷ Ello conforme a los 10 compromisos del Banco Mundial sobre desarrollo inclusivo para la discapacidad. Disponibles en: <https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability/brief/world-bank-group-commitments-on-disability-inclusion-development>

⁸ El enfoque de "Twin Track" del Banco Mundial para el diseño de proyectos significa que el mismo debe: (1) tomar medidas para garantizar que las personas con discapacidad puedan participar y beneficiarse del proyecto en general, y/o (2) incorporar actividades específicas dirigidas a apoyarlos, beneficiarlos y empoderarlos. Fuente disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/712711627321467972/pdf/Criteria-for-the-World-Bank-s-Disability-Inclusive-Investment-Project-Financing-IPF-in-Education.pdf>

2. *Los maestros deben estar correctamente capacitados para proporcionar apoyo.* Promover la capacitación del personal en educación inclusiva es crucial, lo que incluye pedagogía inclusiva, el uso del Diseño Universal de Aprendizaje⁹ y una transformación en las mentalidades para crear un ambiente de aprendizaje propicio para todos los estudiantes. Frenar actitudes discriminatorias contra los estudiantes con discapacidad es otro aspecto que debe incluirse en la capacitación a docentes.

3. *El diagnóstico temprano de las discapacidades es crucial para garantizar que los estudiantes reciban apoyo adecuado y evitar dificultades en el desarrollo posterior.* Políticas que traten a las personas con discapacidad no como un grupo homogéneo, sino evaluando cada una de las vulnerabilidad y barreras.

4. *Implementar estrategias o modelos educativos innovadores, en los que el ambiente y los procesos de aprendizaje que ofrece la escuela se adapten a diversas necesidades.* Por ejemplo, los estudiantes con discapacidades auditivas podrían preferir, y desarrollarse mejor, en un contexto de educación bilingüe o cuando tienen materiales con interpretación de lenguas de señas.

5. *Para promover verdaderos cambios, los estudiantes con discapacidad, sus familias, y*

las partes interesadas deben estar al frente de la conversación. La verdadera inclusión será posible cuando todas las partes —estudiantes, diseñadores de políticas públicas, educadores, voluntarios de la comunidad, terapeutas ocupacionales y de lenguaje, padres, organizaciones de personas con discapacidad y sociedad civil en general— se sienten en torno a la misma mesa para planificar juntos. Sólo así se asegurará que las personas con discapacidad sean también agentes de su propio cambio.



⁹ El Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) es un marco de trabajo educativo que se enfoca en el diseño de experiencias de aprendizaje accesibles y efectivas para todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades, necesidades o características individuales. El DUA se basa en la idea de que la diversidad de los estudiantes es una fortaleza, y que los educadores pueden diseñar experiencias de aprendizaje que se adapten a las diferentes formas en que los estudiantes aprenden y procesan la información. Fuente: web oficial de CAST (Centro para el Acceso a la Tecnología en la Educación).

Es momento de relacionar educación y competitividad, tomando en cuenta la diversidad humana

Entrevista con Silvia Muñoz e Inés Guerrero de Plena Inclusión España

En un mundo en el que prima la globalidad y la multiculturalidad, el talento de millones de personas con discapacidad intelectual no encuentra salida en el mercado laboral ya que la sociedad se resiste a emprender una revolución inclusiva que derribe las barreras existentes. Silvia Muñoz e Inés Guerrero, responsables de Empleo y Educación en Plena Inclusión España, una confederación que emplea a 43.000 profesionales y apoya a 150.000 personas con discapacidad intelectual, reflexionan en esta entrevista sobre los retos que nos esperan hasta que la plena inclusión sea una realidad en el ámbito del empleo.

Las personas con discapacidad intelectual se enfrentan a grandes dificultades para acceder a derechos ciudadanos universales. ¿Cuáles son las principales barreras para que consigan puestos de trabajo dignos?

Silvia Muñoz: Las cifras hablan por sí mismas. En España, de acuerdo con datos recientes, solo el 17,6 % de las personas con discapacidad intelectual tiene un empleo remunerado. La media de su salario bruto anual es de 13.705,9 € al año, frente a los 25.305,00 € de las personas sin discapacidad. Si nos vamos a las opiniones, más del 90 % de la población con discapacidad en edad activa señala una o más barreras para acceder a un empleo adecuado, frente a un 66 % de lo indicado por las personas sin discapacidad. Entre las principales, destacan la salud/enfermedad



De izquierda a derecha, Silvia Muñoz e Inés Guerrero

(56,7 %), la falta de oportunidades (54 %), la falta de cualificación o de experiencia (32,6 %) o la limitación en las tareas básicas (29,1 %).

Junto a la escasa oferta de puestos de trabajo adaptados, las personas con discapacidad intelectual no cuentan con recursos educativos que les permitan, por ejemplo, acceder a formación profesional. ¿Qué se demanda a las autoridades educativas en este sentido?

Inés Guerrero: Sólo el 6,6 % del alumnado que cursa en España una Formación Profesional Básica tiene alguna necesidad educativa especial. Esta cifra desciende hasta el 1,6 % en etapas de Grado Medio, y al 0,5 % en etapas de

Grado Superior, según las últimas [estadísticas oficiales publicadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional en 2021](#).

Para corregir esta situación, en primer lugar, es fundamental que se cumpla el «Plan de extensión de la educación inclusiva» que recoge la ley educativa vigente, la LOMLOE. Los centros ordinarios, tanto de las etapas obligatorias como postobligatorias (como es el caso de la Formación Profesional), necesitan contar con los recursos que garanticen el cumplimiento de los derechos de todo el alumnado, incluido el que tiene alguna necesidad educativa especial (NEE). Es importante tener en cuenta que no solo se vulnera el derecho del alumnado con necesidades educativas especiales, sino que el resto del alumnado también está perdiendo la riqueza de crecer y aprender en un entorno diverso. Una de las barreras con las que se encuentra el alumnado con NEE para acceder a etapas formativas postobligatorias es la enorme dificultad para obtener un título, debido a la falta de apoyos en el sistema ordinario y a la no titulación de la educación especial.

Un claro ejemplo de cómo el alumnado con necesidades educativas especiales se encuentra en situación de vulnerabilidad en todo el ciclo educativo, y especialmente en la etapa postobligatoria, es que las estadísticas oficiales del Ministerio de Educación y Formación Profesional ni siquiera desagregan los datos de este alumnado más allá del porcentaje que accede. Resulta necesario conocer cuántos de ellos y ellas abandonan la Formación Profesional y en qué etapa, así como el porcentaje de acceso a puestos de trabajo, en relación con el alumnado general que cursa Formación Profesional. Esta sería otra demanda para poder analizar la situación real del alumnado y establecer las medidas de apoyo necesarias para corregir esta desigualdad.

Cuando se habla de relación entre competitividad y educación, ¿en qué ámbito se moverían las personas con discapacidad intelectual?

SM: Nos preocupa especialmente la digitalización y la destrucción de empleos en sectores que requieren poca cualificación. No estamos en contra de incorporar la tecnología, y aunque lo estuviéramos, de poco serviría. Pero creemos que es importante que estos procesos se lleven a cabo teniendo en cuenta la diversidad humana, desde una perspectiva ética y de inclusión que permita recoger el talento de todas las personas. Vivimos enormes cambios, también en el mundo del trabajo, que implican el uso de la tecnología, al tiempo que estamos excluyendo a las personas que tienen más barreras para acceder a dichos conocimientos.

Consideramos que la educación tiene un papel fundamental en el camino hacia la inclusión plena de cientos de miles de personas, ya que la brecha digital sigue siendo un problema que afecta a muchas personas con discapacidad intelectual (entre otras) y esto incide en sus posibilidades de acceder a un mercado de trabajo altamente competitivo.

¿Qué competencias deberían reforzarse, en la etapa educativa, para que el alumnado con discapacidad



alcance los requisitos mínimos que exige el mercado laboral?

IG: Más allá de unas competencias estándar, la escuela debería introducir metodologías inclusivas, asumiendo que la responsabilidad de adaptarse al alumnado es del propio sistema educativo y no al revés. Así, se garantiza que todos desarrollen su potencial y competencias, que no tienen por qué ser homogéneas. Para ello, es fundamental que día a día el sistema y los y las profesionales nos cuestionemos: ¿qué enseñamos?, ¿cómo lo enseñamos?, ¿qué y cómo lo evaluamos?

Estas metodologías permiten también que se tenga en cuenta al alumno o alumna como persona y se considere qué enfoque de enseñanza-aprendizaje encaja mejor con su forma de acceder a la información y sus características personales (sin separar al alumnado entre las categorías «con y sin discapacidad»), las variables del contexto y cómo el alumnado se relaciona con este, la cultura, la comunidad y el contenido de la materia en sí. Los problemas y desafíos que surgen en la implementación de estas metodologías son oportunidades para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje de cualquier alumno o alumna, independientemente de sus necesidades de apoyo. Un buen ejemplo es el Diseño Universal de Aprendizaje. En este [curso gratuito](#) se puede obtener más información al respecto.

En España, en 2011, se aprobó una ley que impone a todas las Administraciones la reserva del 2 % de los puestos de trabajo públicos en el Estado, comunidades autónomas y ayuntamientos para personas con discapacidad intelectual. Con más de una década de perspectiva, ¿ha servido esta subcuota como revulsivo para la generación de los empleos suficientes que aporten esperanza a miles de personas con discapacidad?

Esta subcuota está suponiendo una ventana de esperanza para muchas personas con discapacidad intelectual. En 2012, se lanzó a nivel estatal la primera convocatoria específica de oposición para personas con discapacidad intelectual. Con la Administración del Estado se acordó el puesto en el que se ofrecerían las plazas de la convocatoria y la categoría profesional, y se solicitó al Ministerio de Educación que las titulaciones de los Centros de Educación Especial (en los que muchas personas con discapacidad intelectual han sido escolarizadas) fueran admitidas para garantizar el acceso al mayor número de personas. Todo este trabajo, desembocó en el primer examen para cubrir 54 plazas al que se presentaron más de 3.000 personas.

En la oferta de empleo público que se publica anualmente siempre se reservan las plazas correspondientes a estas personas y en todas las convocatorias se ha conseguido que se cubran. Es una experiencia que cambia la vida de las personas con discapacidad intelectual, pero también la de sus familias y las entidades que las apoyan.

¿Podría extrapolarse esta medida a las empresas privadas? ¿Tendría un impacto tangible en el aumento de empleos para este grupo?

SM: La clave para que esta medida funcione es la colaboración entre la administración pública y las asociaciones que representan a las personas con discapacidad intelectual y las apoyan. Hay empresas privadas que también colaboran con nuestra organización, para incorporar a personas con discapacidad intelectual, trabajando con la metodología de empleo apoyo que, de manera muy simple, implica un proceso de orientación, prospección empresarial y acompañamiento en el puesto de trabajo a través de la figura del preparador laboral. Considero que una subcuota en las empresas para personas con discapacidad intelectual podría ser una medida a valorar.

¿Qué poder tiene la educación inclusiva en la lucha por construir sociedades más inclusivas y comunitarias?

IG: En primer lugar, es importante emplear la perspectiva de los derechos humanos, sin olvidar el derecho reconocido a cualquiera a desarrollarse como persona en un contexto educativo inclusivo. Su cumplimiento sería un triunfo de un Estado democrático y de derecho, ya que «inclusivo» debería ser el adjetivo que acompañe a todo planteamiento educativo.

La educación inclusiva no se refiere sólo al alumnado con necesidades educativas especiales (aunque es evidente que este grupo sigue siendo el que tiene mayores tasas de exclusión, segregación, fracaso escolar y marginación), sino a una misma forma de evaluar a cualquiera. Me parece un error grave entender que sólo una parte del alumnado es

«diversa», como si no fuese la diversidad un rasgo inherente a la humanidad, y más en esta época de globalización e interculturalidad. Todo el alumnado debe disponer de las mismas oportunidades. La equidad, como principio, requiere de flexibilidad y de un sistema que se adapta al alumnado, y no al revés. No conseguiremos una sociedad justa e inclusiva, en la que se reconozca el valor de la diversidad y su potencial, sin una etapa educativa inclusiva.



¿Son verdaderamente inclusivas nuestras universidades con las personas con discapacidad?

Carmen Márquez Vázquez, Universidad Autónoma de Madrid-CEDID



La aprobación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en 2006, por la Organización de las Naciones Unidas, ha traído consigo el desarrollo del enfoque de derechos humanos que pone en el centro de la acción política y social a las personas con discapacidad. Basándose en ello, la propia CDPD reconoció el **derecho de todas las personas con discapacidad a un empleo libremente elegido y desarrollado en entornos laborales abiertos, accesibles e inclusivos**. Por su parte, la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 recoge la obligación de todos los Estados parte de «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» (meta 8.5).

En consecuencia, España ha ido transformando las políticas de protección social en políticas activas de empleo orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de **medidas de fomento activo de la contratación, adaptación de puestos de trabajo o la adopción de ajustes razonables en los procesos de selección laboral**. Como ejemplo de ello, el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGDPD) reconoció la obligación de todas las empresas públicas y privadas, con 50 o más trabajadores de asegurar, al menos, la contratación de 2 % de trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Y, posteriormente, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado

Público (EBEP), exigió a toda la Administración pública española aplicar un cupo de reserva para personas con discapacidad del 7 % de las plazas convocadas, debiendo destinarse, al menos, el 2 % para personas con discapacidad intelectual (artículo 59.1).

Uno de los entornos laborales donde las personas con discapacidad se encuentran más **infrarrepresentadas son los sistemas de educación superior**. Frente al incremento de su presencia como estudiantes, **su participación laboral como personal docente e investigador (PDI) no ha cesado de descender en los últimos años**, quedando reducida al 0,6 % en las universidades públicas y al 0,2 % en las universidades privadas (Fundación Universia, 2021). Con la intención de revertir estos procesos de exclusión laboral y social, la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas estableció una serie de recomendaciones (CRUE, 2017) destinadas a que todas las universidades españolas garantizaran las condiciones necesarias para el igual acceso y desarrollo profesional de las personas con discapacidad como parte del PDI universitario. Entre ellas, destacó la obligatoriedad de cumplir la normativa legal, concretamente la LGDPD y el EBPD, y reservar el 5 % del total de plazas convocadas de PDI para personas con discapacidad, así como la conveniencia de elaborar censos de personal y reglamentos internos con medidas de apoyo que aseguren la igualdad de oportunidades de este colectivo.

La reciente investigación que hemos llevado a cabo (Márquez *et al.*, 2022), se ha ocupado de analizar la situación del PDI con discapacidad en el sistema universitario español, examinando el cumplimiento de la ley por parte de las universidades y la experiencia

de 40 participantes, PDI con discapacidad, que actualmente forman parte de este sistema.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que las puertas del sistema universitario continúan cerradas para las personas con discapacidad como PDI, y que quienes están dentro del sistema enfrentan múltiples obstáculos que mantienen graves situaciones de desigualdad con respecto a sus colegas sin discapacidad.

Entre las principales barreras a la inclusión de este colectivo, se destaca el **incumplimiento** reiterado e impune por parte de las universidades españolas **de la normativa de reserva de empleo para personas con discapacidad**. Aunque estas instituciones tienen la obligación legal de reservar el 7 % de las plazas convocadas para PDI a personas con discapacidad, desde 2017, el porcentaje reservado no ha superado el 0,6 % del total de plazas aprobadas. **De las 83 universidades españolas, solo cinco han aplicado esta medida de acción positiva en sus respectivas ofertas de empleo con cierta continuidad**. Como puede comprobarse, estas cifras ponen en evidencia la reticencia del sistema universitario español a que las personas con discapacidad formen parte de su personal académico, de aquellos y aquellas docentes que enseñan e investigan dentro de sus instituciones.

El segundo obstáculo reconocido es el **desconocimiento** que presentan las universidades **sobre la composición y características del PDI con discapacidad que forma parte de sus estructuras**. Casi la tercera parte de las universidades españolas han reconocido esta falta de información sobre el colectivo, que trae consigo una respuesta institucional francamente



débil ante sus necesidades profesionales. En muchos casos, las instituciones no han cumplido las recomendaciones de CRUE (2017) y más de la mitad de ellas no cuentan con ningún tipo de reglamento interno que regule las adecuadas medidas de apoyo para el PDI con discapacidad. En otros casos, cuando han informado contar con medidas de apoyo, algunas de estas suelen estar desajustadas y no responden a las verdaderas necesidades del PDI con discapacidad.

A este endeble apoyo institucional, o quizás como explicación al mismo, se suma el tercer obstáculo constatado: **la permanente y permeable cultura capacitista que se extiende a todos los estamentos de las comunidades universitarias.**

Los resultados obtenidos confirman que las universidades y sus miembros conservan una visión de la discapacidad derivada del modelo médico, una concepción que enfatiza el déficit individual y que omite los efectos de las reiteradas barreras actitudinales, físicas, organizativas, etc. Esta sesgada y falsa visión de la discapacidad genera entre el PDI con discapacidad un profundo sentimiento de invisibilidad que explica las importantes situaciones de estrés que les afecta y que agrava su salud física y mental continuamente. De la misma manera, justifica las inaceptables experiencias de discriminación laboral y acoso por parte de los responsables de

departamento y compañeros de profesión que han sido declaradas por algunos y algunas participantes de esta investigación.

El cuarto obstáculo registrado destaca la especial situación de discriminación que afecta a las mujeres PDI con discapacidad. A este respecto, pudimos comprobar que **ninguna de las mujeres participantes había liderado un equipo de investigación o ejercido un cargo de representación institucional en su larga trayectoria** profesional, a pesar de su preparación y plena dedicación. En contraposición, estas oportunidades sí habían sido brindadas a sus compañeros.

Con base en todo lo explicado, podemos afirmar que la situación profesional de las personas con discapacidad en el ámbito académico español es francamente «crítica» y se contrapone manifiestamente al avance inclusivo de la educación superior. La verdadera inclusión universitaria requiere de la participación de las personas con discapacidad en todos los roles institucionales, desde el rol de estudiantado hasta aquellos de más alta gestión, docencia o investigación. **Las universidades españolas no pueden continuar afirmando que están progresando en inclusión si mantienen cerradas sus puertas**



a las personas con discapacidad como PDI.

Igualmente, podemos concluir que la disponibilidad de un marco legislativo destinado a fomentar un mercado laboral abierto e inclusivo no es garantía de igualdad de oportunidades si las instituciones universitarias mantienen su visión segregada de la discapacidad y no asumen un compromiso firme con la diversidad social. A este respecto, resulta imprescindible recordar que la construcción de comunidades universitarias diversas e inclusivas no solo es un derecho universal reconocido, sino que constituye una oportunidad de enriquecimiento que nos beneficia a todos y todas.

Para más información véase:

Márquez, C. (dir.) (2022). *Situación del personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario español*. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y Ediciones Cinca.

Referencias

Conferencia de Rectores Universidades Españolas (2017). *Recomendaciones para el establecimiento de una reserva de plazas de personal docente e investigador a favor de las personas con discapacidad*. CRUE.

Fundación Universia (2021). *Universidad y discapacidad. V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*. Fundación Universia.

Programa Por Talento Digital

Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la adquisición de competencias digitales

Mónica Cadenas, directora del Programa Por Talento Digital de
Fundación ONCE / Grupo Social ONCE



En 2019, el **Programa Por Talento Digital** empieza a tener entidad propia, estableciéndose una estrategia de trabajo conjunta de **Fundación ONCE** e **INSERTA**, la entidad de intermediación laboral y formación de la fundación, para formar a personas con discapacidad en el ámbito digital y tecnológico.

En 2019, desde este programa, se pusieron en marcha 615 acciones formativas, con 6.225 plazas ocupadas por personas con discapacidad en formaciones presenciales y *online* por todo el territorio nacional. En 2020, la pandemia de COVID-19 obligó a reprogramar y rediseñar la oferta formativa del programa, cancelando o limitando la actividad presencial, y ampliando la oferta en formato virtual. A pesar de ello, en 2020, desde Por Talento Digital se realizaron 547 acciones formativas, con 3.867 plazas ocupadas por personas con discapacidad en formaciones presenciales y *online* por todo el territorio nacional.

La pandemia, cuyos efectos se siguieron sufriendo a lo largo del 2021, supuso la adopción y consolidación, en función de sus buenos resultados, de prácticas y metodologías de

formación *online* e híbrida, para las que el año 2020 actuó como fase piloto.

Este último año, 2022, se han finalizado 887 acciones formativas con un total de 5.559 personas con discapacidad formadas, de las cuales el 48 % eran mujeres.

Como hemos comentado con anterioridad, el programa está dirigido a **mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la adquisición de competencias digitales** que hoy en día son claves en cualquier sector y actividad profesional, también abriendo las puertas a los empleos del ámbito digital y tecnológico.

Por ello, los principales objetivos del programa son:

- » Mejorar las competencias digitales básicas.
- » Formar en los perfiles tecnológicos más demandados.
- » Dar respuesta a necesidades específicas expresadas por las empresas [Formación *Ad Hoc*].

Se han formado ya más de 20.000 alumnos y alumnas con distintas discapacidades.

La formación es accesible y adaptada a las necesidades de apoyo del alumnado, poniendo a su disposición las medidas que se requieran en términos de accesibilidad física, cognitiva, ayudas técnicas y/o apoyos personales.

Dicha formación se imparte en modalidad presencial, *online* y mixta en todo el territorio nacional. Las **temáticas** en las que se ha desarrollado formación hasta la fecha son:

- Competencias digitales
- Programación
- Datos
- Drones
- Cloud
- Marketing digital
- Audiovisuales
- Ciberseguridad
- Robótica
- Inteligencia artificial
- Inglés técnico
- Transformación digital para emprendedores

El programa cuenta, además, con una modalidad de ayudas para participantes de acciones formativas de índole digital y tecnológico impartidas por cualquier centro educativo, becándose a alumnos y alumnas que cursan programas de formación digitales y tecnológicos de tipo máster, cursos expertos y certificaciones, entre otras. Las becas pueden alcanzar el 80 % del coste de matrícula,

con límite de 10.000 euros por alumno/a. Se han concedido 186 becas hasta diciembre de 2022.

Programa Por Talento Digital

Sitio web: <https://portalentodigital.fundaciononce.es/>

Redes sociales:

 (2) Por Talento Digital, de Fundación ONCE (@XTalentoDigital) / Twitter

 www.linkedin.com/showcase/x-talento-digital



Portamento, una ruta de inclusión laboral para las personas y las empresas

Comfama - Caja de Compensación Familiar de Antioquia



En el momento más activo de su vida, Brayan sufrió un accidente que detuvo el tiempo, sus movimientos y sus pasos. Levantarse y no poder apoyar una de sus piernas, porque ya no estaba, no era lo que él había soñado. Asumir esa nueva realidad no iba a ser fácil, pero con el apoyo de su familia lo logró.

Brayan Villa encontró una manera diferente de dar nuevos pasos con la misma energía de siempre. Gracias a programas como Portamento y la ruta de acompañamiento del Servicio de Empleo Comfama, ahora es asesor de la línea de soporte de la empresa ARUS, una oportunidad que le ha permitido reincorporarse al mundo laboral y volver a soñar.

Hablar de diversidad, equidad e inclusión es algo que, en Comfama, nos motiva para reconocer un proceso de conversaciones potentes, de identificar y acoger nuevos lentes para observar y sentir, desde

otros cuerpos, perspectivas y saberes. Es entender que el mundo está cambiando, los valores, las prácticas culturales, el sistema ético de esta nueva era es diferente, y los líderes y organizaciones debemos estar a la altura del desafío histórico que estamos viviendo.

Hablar de diversidad, equidad e inclusión nos motiva para reconocer un proceso de conversaciones potentes, de identificar y acoger nuevos lentes para observar y sentir, desde otros cuerpos, perspectivas y saberes.

Desde 2021, el Servicio de Empleo Comfama, bajo su principio de atención universal a las personas que están en búsqueda de un empleo o que quieren mejorar sus condiciones de empleabilidad, decidió

aliarse con la Fundación ONCE de España, en el marco del proyecto Por Talento (una iniciativa regional de Fundación ONCE y BID Lab), con la intención de convertirse en un puente que conecte a talentos y empresas en pro de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Conversamos con Yulieth Johana García Álvarez, responsable de Conexión Propósitos de Comfama, sobre la implementación de esta iniciativa y esto nos contó.

¿Por qué el Servicio de Empleo Comfama decide implementar una ruta de inclusión para personas con discapacidad y empresas?

El Servicio de Empleo Comfama, bajo el principio universal y propósito superior de Comfama de consolidar y expandir una clase media trabajadora antioqueña consciente, libre, productiva y feliz, decide implementar proyectos que trabajen en el talento diverso e incluyente. Por lo que, al contar con un aliado tan importante desde la experiencia, conocimiento y aprendizaje como la Fundación ONCE de España, implementa un proyecto que trabaja en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De esta manera, aporta a la vinculación laboral de una población que históricamente ha sido excluida, pues, aunque algunas empresas han tenido la intención o el deseo de incorporarlas en sus equipos de trabajo, aún existen sesgos, barreras, desconocimiento y temores que limitaban las posibilidades. Así, Empleo Comfama decide, desde este proyecto, ser canal, puente y mentor para las empresas y personas, con un enfoque en la accesibilidad, inclusión y empleabilidad.

¿Qué le aporta a Comfama y a la región esta iniciativa?

En Comfama comprendemos que la diversidad está en todo, que somos tan diversos como la naturaleza.

Por ende, nos disponemos a aprender de ella todo el tiempo para reconocer que en ella no habita la competencia sino la cooperación. Por esta razón, iniciativas que lleven a la práctica la diversidad, la equidad y la inclusión son un eje fundamental para Comfama y su Servicio de Empleo. Con ello se busca aportar al cambio de paradigmas, estereotipos y sesgos limitantes ante la igualdad, equidad e inclusión, partiendo de reconocer que todos somos diferentes.

¿Qué impactos se evidencian en procesos internos como el acompañamiento para la conexión laboral de las personas?

Con Port talento se ha logrado generar en nuestras empresas aliadas, y en la misma Comfama como caja de compensación familiar y empresa, una apertura y reconocimiento de las personas con discapacidad como un talento productivo que aporta a las dinámicas internas del clima laboral. Además de brindar conocimientos, herramientas y aprendizajes que les permitan atreverse a dar el siguiente paso: «generar conexiones reales», lo que ha permitido desde el Servicio de Empleo Comfama ser un aliado importante en el acompañamiento a las empresas y a los talentos que llegan a nuestros procesos de caracterización y selección para ser conectados con las empresas.

¿Qué aprendizajes y logros ha alcanzado el Servicio de Empleo Comfama y la caja en general con esta implementación?

Los aprendizajes alcanzados hasta el momento por el Servicio de Empleo Comfama son pensarnos y repensarnos desde la empatía y entender que las necesidades de las personas se resuelven indagando y no suponiendo desde la percepción

de lo que la persona posiblemente pueda necesitar; partiendo de la premisa de ser universales y «no dejar a nadie atrás».

Esta alianza con la Fundación ONCE ha permitido que Comfama y su Servicio de Empleo tengan la posibilidad de adquirir conocimiento y aprendizajes de expertos en temas de inclusión laboral para personas con discapacidad, favoreciendo, así, la posibilidad de ir avanzando en nuestra estrategia de inclusión laboral.

Comfama se ha beneficiado de asesorías tales como accesibilidad digital, accesibilidad física, procesos de caracterización, atracción del talento, comunicación incluyente, entre otros.

Desde el proyecto hemos tenido victorias tempranas, entre las cuales podemos citar las siguientes:

- Aprendizajes en comunicación inclusiva, tanto para personas como para empresas, a nivel interno y externo.
- Crecimiento en las contrataciones de la población en condición de discapacidad.
- Reconocimiento de Comfama como caja y servicio de empleo en lo referente a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Movilización de las diferentes áreas dentro de la caja en pro de tener procesos más inclusivos y accesibles.
- Hacer parte de la RIEI: Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas.

[¿Cómo se articula Comfama con otras organizaciones que trabajan por la inclusión de personas con discapacidad?](#)

Actualmente hacemos parte de La Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas, la cual reúne a empresas comprometidas con la discapacidad con entidades públicas y privadas que promueven los derechos de las personas con discapacidad. Su objetivo es fomentar una nueva cultura empresarial que valore lo que la diversidad aporta al mercado y que promueva equipos de trabajo inclusivos. Asimismo, gestionaremos de manera activa la vinculación y asociación con entidades nacionales e internacionales que tengan como objetivo trabajar por la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad.

[¿Cómo se articula de manera distinta Comfama con las empresas para movilizarlas hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad?](#)

Desde noviembre de 2021, en el marco del proyecto Port talento, Comfama y la Fundación ONCE toman la iniciativa de conformar el Foro de Empresas Inclusivas, el cual tiene como propósito sumar esfuerzos de diferentes grupos empresariales que multipliquen oportunidades, para alcanzar el objetivo común de «no dejar a nadie atrás». Fomentando la inclusión laboral de las personas con discapacidad de manera transversal en todos sus ámbitos de actividad y contribuyendo así a un desarrollo sostenible y al fortalecimiento de empresas y organizaciones competitivas, comprometidas, ágiles, innovadoras e inclusivas.

Es un foro conformado por 14 empresas y grupos empresariales entre los que se encuentran Sura, SUMMA, Ilunion Lavandería, Solla, Grupo Nutresa, Flores Isabelita, Masterdent, Grupo Isa, Grupo Excala, Arus, Bancolombia, Antioquia Responsable y Comfama.

Retos

Lograr avances importantes desde los seis pilares del proyecto que son:

- Dejar una capacidad instaurada en Comfama y el Servicio de Empleo que permita ser mentores para otras organizaciones y empresas aliadas.
- Fortalecer a Comfama como empresa en la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Mejorar y movilizar la empleabilidad en nuestra región y Colombia de personas con discapacidad, cerrando cada vez más la brecha laboral de esta población.
- Con el Foro de Empresas Inclusivas, ser reconocidos a nivel nacional e internacional por nuestras prácticas.
- Ser un aliado y mentor que acompaña en la ruta de empleabilidad a las personas que se encuentran en la búsqueda de conexiones laborales.
- Lograr cada vez más ir construyendo un observatorio con los datos que vamos recogiendo desde Portamento para la identificación de la población con discapacidad.

Logros

- Conformar el Foro de Empresas inclusivas logrando la permanencia y el compromiso por parte de empresas líderes en Colombia que son un referente en inclusión y generación de empleo.
- Formar a más de 300 personas del Servicio de Empleo, Comfama y empresas aliadas en inclusión y accesibilidad de personas con discapacidad.
- Incrementar las cifras de conexiones laborales acompañadas por el Servicio de Empleo a las empresas aliadas.
- Generar cercanía y movilización desde el Proyecto Por Talento a niveles estratégicos de las organizaciones, convirtiéndonos en un referente y soporte para las empresas.
- Haber logrado que una de nuestras empresas del Foro haya sido reconocida en los Premios Iberoamérica por ser promotora y generadora de iniciativas de empleabilidad a personas con discapacidad en Colombia.
- Lanzar este programa a nivel país contando con la presencia del vicepresidente ejecutivo de Fundación ONCE, directivos de Ilunion y el director de Comfama, David Escobar.
- Dar inicio al proceso de caracterización de la población con discapacidad trabajando de la mano con las áreas de selección de las empresas para enfocarnos en las capacidades de las personas.

¿Qué queremos decirle a quienes nos leen?

Los invitamos a reflexionar, a pensar que la indiferencia algún día puede tocar nuestra puerta y que por esta razón debemos ser empáticos y colocarnos en los zapatos de otras personas, brindándoles la oportunidad y siendo equitativos.

¿Si tú estuvieras en el lugar de una persona en condición de discapacidad, tu posición sería igual a la que tienes hoy?

Con esto queremos decirle al mundo que con Portamento podemos ser un aliado para ver las cosas desde un observador diferente, rompiendo miedos y sesgos con respecto a la inclusión de personas en condición de discapacidad, y ayudarlos a encontrar ese perfil idóneo.

Enlaces a redes sociales Comfama:

 <https://www.facebook.com/comfama/>

 <https://twitter.com/Comfama/>

 <http://instagram.com/comfama/>

 <https://www.linkedin.com/company/comfama/>



Movilidad internacional

Una opción de crecimiento personal y profesional para las personas con discapacidad

José María Velarde, técnico de la dirección de universidades y promoción del talento joven de Fundación ONCE, y Natalia Juanco, técnico de Proyectos de la Fundación ONCE para América Latina



Diana Camacho

El Grupo Social ONCE, del que forman parte la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (Fundación ONCE) y la Fundación ONCE para la Solidaridad con las Personas Ciegas de América Latina (FOAL), entre otras entidades vinculadas a la ONCE, también apuesta de forma decidida por el acceso a la educación universitaria y la movilidad internacional de estudiantes con discapacidad como un medio fundamental para mejorar las oportunidades, no sólo de desarrollo profesional, sino de inclusión social en un mundo cada vez más globalizado.

En los últimos años, ha habido un creciente interés por parte de estudiantes de educación superior

de todo el mundo en participar en programas de intercambio. En este artículo, nos enfocaremos en el impacto que tienen los programas de becas de movilidad internacional, impulsados por Fundación ONCE y por FOAL entre España y América Latina, en las instituciones y en los estudiantes con discapacidad que participan en ellos.

Desde Fundación ONCE se ofrecen becas a estudiantes con cualquier tipo de discapacidad para realizar un curso académico fuera del territorio español, mientras que desde FOAL se apoya a estudiantes con discapacidad visual o sordoceguera provenientes de países latinoamericanos para cursar sus estudios en alguna universidad española.

De España a Latinoamérica

Oportunidad al Talento: el programa de becas de Fundación ONCE

Desde hace una década, Fundación ONCE contempla entre sus actuaciones prioritarias para la inclusión social de personas con discapacidad programas de becas y ayudas para promover el talento y la educación superior de las personas con discapacidad. El objetivo, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y el desafío de la educación inclusiva para todas las personas y el acceso a un trabajo digno pretende dar un salto cualitativo en las oportunidades de vida de las personas con discapacidad, que también deben poder aspirar a empleos altamente cualificados.

El programa de becas Oportunidad al Talento, en su modalidad de Movilidad Internacional, ofrece becas por un importe de 6.000 euros para realizar intercambios en América Latina, con el objetivo de **apoyar programas de movilidad universitaria de estudiantes de grado y máster que deseen estudiar en alguna universidad de América Latina**. Este programa ofrece una oportunidad única para los estudiantes con discapacidad de experimentar una cultura diferente y desarrollar otras habilidades para la autonomía y el crecimiento personal y académico. El programa se viene realizando desde hace nueve años, y durante este tiempo se han concedido 182 becas, de las cuales ocho han sido para estudiantes que han realizado sus intercambios en universidades latinoamericanas.

Los estudiantes que participan en este programa de movilidad pasan un semestre o un año académico en una universidad latinoamericana, en diversas áreas



Beatriz Martínez Madrigal

de estudio, incluyendo artes, ciencias, negocios y tecnología. Además de las clases, los estudiantes tienen la oportunidad de participar en **actividades extracurriculares y culturales**, como excursiones, eventos deportivos y programas de voluntariado.

Los estudiantes que han participado en este programa de becas de intercambio han hablado muy bien de su experiencia. Todos destacan como aspectos positivos la calidad de la educación que recibieron y la oportunidad de conocer a estudiantes y profesores de otros países y culturas que les han enriquecido en su carrera académica y en su vida personal.

Poder desarrollar una experiencia de movilidad es siempre una **oportunidad transformadora**, pero en el caso de las personas con discapacidad resulta mucho más intensa porque refuerza la autonomía personal, las habilidades y las competencias necesarias para abordar el futuro profesional con más

garantías de éxito. En el caso de las personas con discapacidad, prácticamente todas las que realizan un programa de movilidad terminan trabajando en sus áreas de conocimiento.

Aunque a veces algunos alumnos participantes en los programas nos cuentan problemas y obstáculos relacionados fundamentalmente con la accesibilidad, la experiencia resulta en cualquier caso enriquecedora al desarrollar habilidades de adaptación y resiliencia.

De Latinoamérica a España

Iberfoal: Educación sin fronteras

El Programa Iberfoal «Educación sin fronteras», que ha puesto en marcha la Fundación ONCE para la Solidaridad con Personas Ciegas de América Latina (FOAL), tiene la finalidad de **fomentar la presencia de estudiantes con discapacidad visual de la región latinoamericana en programas de movilidad con universidades españolas**, con el objetivo de mejorar su formación y habilidades profesionales. Este programa, que vio la luz en 2022, fue inicialmente aprobado en 2019, pero tuvo que ser pospuesto como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

Con la iniciativa del Programa Iberfoal se pretende promover el desarrollo universitario de estos estudiantes, que tendrán la posibilidad de vivir nuevas oportunidades académicas, culturales y profesionales. Las becas concedidas por FOAL van destinadas a financiar los gastos de alojamiento y manutención de estudiantes latinoamericanos con discapacidad visual durante su estancia académica en España. Más allá de apoyar la formación

universitaria y especialización de estos estudiantes, se pretende favorecer su futura inclusión laboral en empleos técnicos y cualificados.

En 2022, se han otorgado cuatro becas a estudiantes con sordoceguera, ceguera total y baja visión, procedentes de Colombia, Chile y Argentina, para cursar periodos lectivos de sus carreras en universidades españolas en Las Palmas de Gran Canaria, Valladolid, Madrid y Granada.

Este intercambio supone una oportunidad crucial para dar un **salto cualitativo** en su trayectoria formativa, pero los estudiantes subrayan sobre todo el impacto que la experiencia está teniendo en el ámbito personal. En palabras de Joaquín Pildaín, estudiante argentino con ceguera total que actualmente estudia un Grado en Management en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, esta experiencia «es de esas que **te cambia la vida**. A nivel académico, la Universidad es excelente, el nivel es fantástico y los profesores son espectaculares, pero lo que más destaco es mi crecimiento a nivel personal».

Diana Camacho, estudiante chilena de Bellas Artes con baja visión que ha cursado un semestre en la Universidad de Granada, destaca de su experiencia en España el poder sentirse parte de un grupo humano con vivencias y necesidades similares a las suyas. «**Me sentí integrada**, cosa que no suele ocurrir cuando uno forma parte de un grupo minoritario».

Lo que más ha impactado tanto a Joaquín como a Diana es que gracias a estas becas, que les han permitido cursar parte de sus estudios en España, han sido conscientes de su capacidad para **desenvolverse de forma autónoma y hacer**

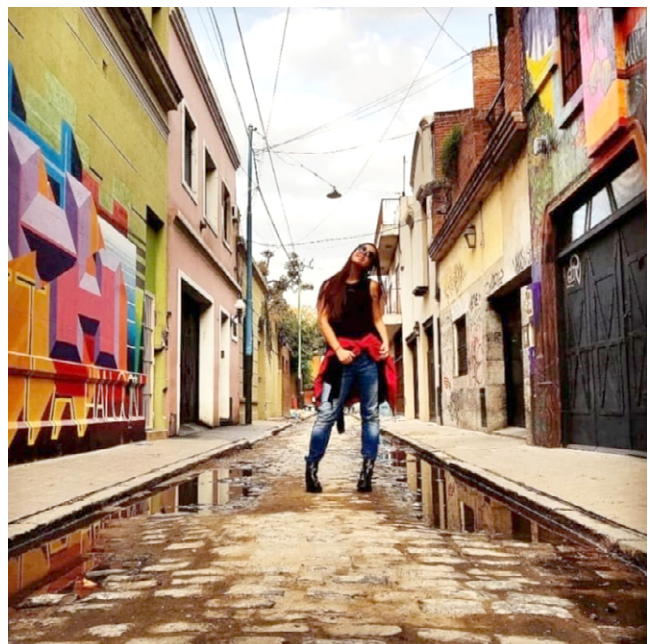
amigos en un lugar totalmente nuevo para ellos y alejados de su círculo conocido. Un aprendizaje que se llevan allá a donde vayan a partir de ahora.

Por su parte, FOAL se ha asegurado de que los estudiantes latinoamericanos tengan a su disposición algunos servicios que la ONCE brinda a sus afiliados en España. De este modo, se les ha proporcionado apoyo de personal técnico especializado para reforzar el desplazamiento en transporte público y la orientación por el campus universitario, entre otros servicios de rehabilitación. Además, se les ha ofrecido la posibilidad de participar en diversas actividades de ocio y deporte.

En conclusión, los programas de becas de intercambio entre España y América Latina tienen un impacto muy positivo en los estudiantes con discapacidad que participan en ellos. Han podido disfrutar de experiencias enriquecedoras desde el punto de vista académico y cultural, que sin duda les han ayudado en su futuro académico y profesional. Confiamos en que cada vez más estudiantes con discapacidad puedan beneficiarse de estas becas y que otras entidades se sumen a los programas Oportunidad al Talento e Iberfoal para fomentar la educación y la movilidad internacional en la región.



Joaquín Pildain



Beatriz Martínez Madrigal



Migración y discapacidad

Entrevista con Clara Popeo, Social Innovation Manager de Incluyeme.com y coordinadora del proyecto «Juntos a la Par, apoyo a migrantes con discapacidad»

Desde 2021, Incluyeme.com lleva adelante el proyecto «Juntos a la Par, apoyo a migrantes con discapacidad» que es respaldado por BID Lab y el Gobierno de Canadá. El proyecto trabaja para promover la inclusión sociolaboral de personas migrantes venezolanas con discapacidad en Chile y Argentina. Clara Popeo, coordinadora del proyecto desde Incluyeme.com, dio una entrevista a la revista *Pódium* para analizar la importancia de este tipo de iniciativas, así como los desafíos y lecciones aprendidas en torno a las temáticas de discapacidad y migración.

¿En qué consisten las actividades que lleva adelante Incluyeme.com? ¿De qué manera buscan impactar en la población con discapacidad en Latinoamérica?

Desde Incluyeme.com pugnamos por la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad en Latinoamérica; trabajamos con todo tipo de discapacidad y hoy tenemos presencia en once países de la región.

En la actualidad, contamos con más de 230.000 personas con discapacidad registradas en nuestro portal de empleo y hemos trabajado con más de 600 empresas de todos los rubros y tamaños en acompañar y guiar sus estrategias de diversidad e inclusión.

De cara a las empresas, desde Incluyeme.com creamos un modelo para medir, guiar y definir el nivel de inclusión sociolaboral de personas con



Clara Popeo

discapacidad en una organización o empresa. El modelo tiene en el centro la cultura DEI (diversidad, equidad e inclusión) y trabaja sobre varios ejes: cultura, empleo inclusivo, comunicación, accesibilidad, marketing y comunidad. Este enfoque nos permite implementar estrategias concretas y proporcionar herramientas y datos para contribuir al desarrollo de organizaciones más diversas e inclusivas.

Al mismo tiempo, trabajamos directamente con las personas con discapacidad, no solo acercándoles ofertas laborales y acompañando su proceso

de inclusión laboral, sino también a través de capacitaciones para el empleo en habilidades técnicas altamente demandadas por el mercado laboral actual, así como también en habilidades blandas. A la fecha, hemos capacitado a más de 8.000 personas con discapacidad de manera totalmente gratuita y más de 2.500 personas con discapacidad han conseguido empleo a través de Inluyeme.com.

A la fecha, Inluyeme.com ha capacitado a más de 8.000 personas con discapacidad de manera gratuita, y más de 2.500 han conseguido empleo a través de la plataforma.

Inluyeme.com es una empresa que trabaja temas de discapacidad, ¿puede contarnos por qué y cómo decidieron comenzar a trabajar la temática de la migración y cómo se vinculan ambos temas?

La población con discapacidad no es homogénea, cada tipo de discapacidad tiene sus singularidades y cada persona también. Como parte de nuestra experiencia de diez años en la temática, desde hace un tiempo estamos trabajando en visibilizar que existen realidades muy diversas al interior de la población con discapacidad dándole un enfoque interseccional a nuestros proyectos. Esto significa que buscamos visibilizar características de la población que podrían significar barreras adicionales para su educación o su empleo, por ejemplo.

En ese sentido, desde 2021, estamos llevando adelante el proyecto «Juntos a la par, apoyo a migrantes con discapacidad» que cuenta con el respaldo de BID Lab y el Gobierno de Canadá, donde trabajamos con personas migrantes venezolanas

con discapacidad en Argentina y en Chile. El proyecto resultó seleccionado por el «Better Together Challenge» y es novedoso tanto en la temática como en el abordaje. Si bien se considera que la población con discapacidad es una población vulnerable dentro de la población migrante, son pocos los datos y la información con la que se cuenta sobre la temática y menos aún las acciones específicas orientadas a este grupo.

¿Cuáles considera que son los principales desafíos que enfrentan las personas migrantes con discapacidad?

El primer desafío que encontramos cuando iniciamos el proyecto fue la falta de información. Nos acercamos a organizaciones que trabajan con población migrante y no tenían datos o registro de personas con discapacidad migrantes, lo mismo ocurrió cuando buscamos información entre las organizaciones y organismos que abordan la discapacidad. En ese sentido, fue muy complejo llegar a esta población.

Al mismo tiempo, la falta de datos también incluía el desconocimiento sobre las barreras y vulnerabilidades que enfrenta la población migrante con discapacidad para poder diseñar actividades y soluciones específicas. Se calcula que en Latinoamérica y el Caribe en uno de cada tres hogares vive una persona con discapacidad y se estima que una de cada dos está desempleada. Es claro que si a eso le sumamos las barreras que enfrenta una persona en movilidad internacional, los desafíos se multiplican. Por eso, trabajamos en el desarrollo de diagnósticos que nos permitieran conocer mejor a esta población y diseñar planes de acción.

Algunos de los desafíos que se pueden destacar tienen que ver con las cuestiones administrativas o burocráticas relacionadas con la regularización migratoria en cada uno de los países (en este caso, Chile y Argentina) y la necesidad de regularizar su condición migratoria para certificar su discapacidad. En el caso de Chile, por ejemplo, la certificación de la discapacidad está muy ligada a la cuota que existe en el sector privado para contratar personas con discapacidad, por lo que no obtener la certificación puede atentar contra la posibilidad de conseguir empleo.

Se calcula que en Latinoamérica y el Caribe en uno de cada tres hogares vive una persona con discapacidad y se estima que una de cada dos está desempleada. Es claro que si a eso le sumamos las barreras que enfrenta una persona en movilidad internacional, los desafíos se multiplican.

Por otra parte, en lo administrativo, es un gran problema la homologación de títulos académicos en los países de destino, lo cual hace que muchas de las personas migrantes tengan que dedicarse a ocupaciones alejadas de su formación o profesión de base.

Hay también cuestiones de índole cultural que pueden afectar la inclusión laboral, como la falta de redes y referencias, la falta de conocimiento acerca de dónde y cómo buscar empleo y cómo elaborar un *curriculum vitae* adecuado al país de destino.

En el mismo sentido, existen muchos prejuicios y estereotipos que representan barreras actitudinales que también pueden ser nocivas para la inclusión de

esta población, tanto por su discapacidad como por ser personas migrantes.

Desde la pandemia de COVID-19 asistimos a una aceleración de la digitalización en todos los ámbitos. ¿Cómo utiliza el proyecto la tecnología para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad migrantes?

Desde Incluyeme.com creemos en el valor de la digitalización y, de hecho, nuestro equipo trabaja de manera totalmente remota. Todas las actividades del proyecto son realizadas de manera virtual, tanto las entrevistas con las personas que participan del proyecto como las capacitaciones que son cien por ciento en línea. Uno de los grandes objetivos del proyecto es capacitar a las personas en áreas altamente demandadas en el mercado laboral actual, especialmente las vinculadas con la tecnología. Por eso decidimos capacitar en áreas como introducción a la programación, desarrollo *full stack*, *tester* de *software*, diseño gráfico y *community manager*, entre otras.

Por otra parte, además de hacerle llegar a las personas que se gradúan de los cursos ofertas laborales (tanto virtuales como presenciales), les ofrecemos la posibilidad de crearse perfiles en Workana, la mayor plataforma de trabajo *freelance* de Latinoamérica, como otra alternativa para generar ingresos de manera remota en las habilidades obtenidas a través de los cursos.

¿Puede mencionar algunas lecciones aprendidas que han obtenido a lo largo de la implementación del proyecto?

Algunas lecciones que hemos aprendido en el recorrido del proyecto tienen que ver con la forma y el contenido de las capacitaciones. En primer lugar, es

importante considerar la accesibilidad digital de las personas con distintos tipos de discapacidad tanto en el diseño del contenido, el material y el dictado de las clases virtuales. En ese sentido, trabajamos de forma continua para mejorar la accesibilidad de los cursos y para capacitar a los docentes que están a cargo de las clases para que incorporen buenas prácticas.

Al mismo tiempo, al trabajar en muchos casos con población en situación de vulnerabilidad, encontramos fundamental el seguimiento personalizado y continuo de los alumnos para que finalicen el curso, así como ofrecer instancias de prórroga, consultas continuas con los docentes, horarios de curso extralaborales y brindar la posibilidad de ver las clases de manera asincrónica para las personas que trabajan, o requieren, por su tipo de discapacidad, volver a ver las clases o para aquellas personas a cargo de tareas de cuidado

en el hogar. Hace poco también incorporamos la posibilidad de descargar las clases y verlas sin conexión a internet.

Por otra parte, durante los últimos semestres hemos comprendido que las capacitaciones en tecnología, si bien cuentan con una amplia salida laboral en la actualidad, no son de interés o son difíciles de realizar para gran parte de la población que se busca alcanzar, dada la falta de conocimiento o interés en la temática, y/o por problemas de alfabetización digital, dificultades en el acceso a dispositivos electrónicos o conexión a internet. Por este motivo, hemos decidido probar lo que llamamos «Laboratorios de Inclusión» donde trabajaremos en 2023 de la mano de empresas que requieren contratar personas para otro tipo de puestos en sus compañías, acompañándolas a crear capacitaciones *ad-hoc* para cubrir esa demanda.



Includeme.com es una empresa social que busca promover la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Desde su labor, apoya a empresas a desarrollar programas integrales de diversidad al implementar estrategias, brindar herramientas y contribuir al desarrollo de una cultura organizacional inclusiva y diversa.

Actualmente, Includeme.com tiene presencia en 11 países de Latinoamérica, ha trabajado con más de 600 empresas, ha incluido en el sector laboral a más de 2.500 personas con discapacidad y tiene registradas a más de 230.000 personas con discapacidad en su portal de empleos.

Cuatro estrategias para que más de 19 millones de niños, niñas y adolescentes con discapacidad puedan transitar exitosamente al mundo laboral

Emma Näslund-Hadley, Suzanne Duryea y Greta Olivares¹

Los sistemas educativos tienden a estar diseñados para niños, niñas y adolescentes (NNA) sin discapacidad. En América Latina y el Caribe (ALC) los estudiantes con discapacidades a menudo asisten escuelas que carecen de características de accesibilidad universal y pasan gran parte del día en clases segregadas. Estudiantes con discapacidades de aprendizaje —como dislexia, discalculia, discapacidades perceptivas y afasia del desarrollo— a menudo no son evaluados para necesidades de educación diferenciada, negándoles efectivamente el apoyo que necesitan para prosperar y aprender. Incluso aquellos estudiantes que se identifican con necesidades educativas especiales frecuentemente no obtienen apoyo especializado debido a una **carencia de maestros capacitados** (Hincapié *et al.*, 2019).

Dadas estas realidades, no es de extrañar que los NNA con discapacidad en la región asisten menos a la escuela que sus compañeros sin discapacidad (Berlinski *et al.*, 2021). De cien personas con discapacidad, 87 completan la educación primaria, comparado con 98 personas sin discapacidad que completan este nivel. En la educación secundaria la brecha es aún más pronunciada con 57 de cada cien estudiantes con discapacidad que

completan el nivel, comparado con 72 de los estudiantes sin discapacidad. Una diferencia de 15 puntos porcentuales. Para cada cien personas con discapacidad, solamente 33 completan una educación superior, comparado con 43 de sus pares sin discapacidad (BID, 2023).

Estas brechas en acceso educativo tienen implicaciones para toda la vida, afectando el bienestar, la empleabilidad y los futuros ingresos. Al entrar en el mercado laboral, las brechas educativas se traducen en tasas más bajas de empleo, y aquellos que sí tienen trabajo, tienen sueldos menores (Duryea *et al.*, 2019). En Chile, la probabilidad de que las personas con discapacidad estén en pobreza es 5.6 puntos porcentuales más baja si la persona terminó la secundaria y 12 puntos porcentuales más baja si la persona completó la escuela superior (Contreras *et al.*, 2023). Si bien no existen datos de la región sobre el aprendizaje desglosados por discapacidad o necesidades educativas especiales, internacionalmente se observan brechas importantes. Un metaanálisis basado en 23 estudios en los Estados Unidos encontró que los estudiantes con discapacidades se desempeñaron más de tres años por debajo de sus compañeros sin discapacidad (Gilmore *et al.*,

¹ Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, su Directorio Ejecutivo o los países que representan. Los autores no tienen conflictos de intereses o intereses financieros o materiales en los resultados.



Fuente: IDB Gender and Diversity Sector Framework (2022) a partir de los cálculos de encuestas aplicadas en Bolivia, Chile, Costa Rica y México.

2018). Aunque las brechas en aprendizaje entre estudiantes sin y con discapacidad aún no se han hecho visibles en ALC, no hay ninguna razón para pensar que la situación sea menos grave que en otros países.

Las brechas en acceso educativo tienen implicaciones para toda la vida, afectando el bienestar, la empleabilidad y los futuros ingresos.

Entonces, ¿cómo revertimos estas brechas masivas en el acceso a la educación y el aprendizaje? ¿Como aseguramos que más de 19,1 millones de NNA con discapacidades y dificultades de aprendizaje en ALC¹ estén preparados para una transición exitosa al mercado laboral?

Para impulsar a los estudiantes con discapacidad a desarrollar las habilidades que les ayuden a integrarse al mercado laboral exitosamente, es necesario asegurar una educación inclusiva. Asegurar la inclusión requiere una estrategia de mejora en cuatro dimensiones: accesibilidad de la infraestructura; tecnología de apoyo; eliminación de barreras invisibles, y apoyo para la transición al mercado laboral.

1. *Asegurar la accesibilidad de la infraestructura educativa.* Si bien la región ha avanzado en el establecimiento de estándares de diseño de edificios educativos, en la realidad, gran parte de la infraestructura educativa de la región no es accesible. Ejemplos que son omnipresentes incluyen escuelas que carecen de rampas apropiadas, baños accesibles y escuelas que no cuentan con

¹ UNICEF, 2022.

señalización en alto relieve y en Braille. Aunque el cumplimiento de estándares de construcción y el diseño universal en nuevas construcciones reduce muchas barreras a la accesibilidad, no es suficiente. Ya que la proporción de NNA ha bajado en la región, las nuevas construcciones también han ido decreciendo; la accesibilidad debe ser abordada por medio de renovaciones a las escuelas existentes.

2. *Usar tecnología de apoyo para promover el aprendizaje.* Las herramientas, como lectores de pantalla que convierten texto digital en voz y braille, lápices de fácil agarre, materiales en múltiples formatos como letra grande o braille, y *software* que convierte voz en texto en tiempo real, son adaptaciones que permiten que los niños con discapacidades aprendan a su máximo potencial. Estas tecnologías pueden desempeñar un papel clave en la transición del aprendizaje segregado al aprendizaje inclusivo.

3. *Eliminar barreras invisibles.* Los directores y docentes de las escuelas son esenciales en configurar las expectativas para el aprendizaje e interacciones sociales con los estudiantes con discapacidad. Capacitar a los docentes para aceptar los derechos de los estudiantes a una educación inclusiva y empoderarlos para proveer instrucción diferenciada es crítico. Existe una variedad de herramientas para apoyar a docentes en la implementación de un aula inclusiva, incluyendo *software* de aprendizaje adaptivo que permite a cada estudiante progresar a su propio ritmo en lo que Vygotsky denominó la zona de desarrollo próximo. Cuando los estudiantes con y sin discapacidades aprenden lado a lado en el aula se han visto mejoramientos en el aprendizaje y las habilidades socioemocionales de estudiantes con discapacidad e impactos muy positivos o neutrales para estudiantes sin discapacidades.

4. *Fomentar una transición de la escuela al mercado laboral.* La transición de la escuela al trabajo es un periodo crítico para cualquier adolescente. Para los estudiantes con discapacidades, puede ser abrumador (Lernery Brand, 2006), lo que se traduce en una exclusión del mercado laboral. La consecuencia se observa en bajas tasas de inserción laboral. Si bien las tasas de empleo son más bajas para las personas con discapacidad, las mayores diferencias se encuentran en la calidad de los trabajos, el acceso a trabajo formal y la remuneración (BID, 2023). Los sistemas educativos tienen una responsabilidad de preparar a los graduados de la escuela secundaria para la transición a la continuación de sus estudios o al mercado laboral, pero hay limitados ejemplos de escuelas en la región que ofrecen servicios de transición para estudiantes con discapacidad. A partir de modelos internacionales, la región debe establecer centros de transición dentro los sistemas educativos, que apoyen la preparación laboral de jóvenes con discapacidad. Estos programas tienden a partir de un análisis de las fortalezas e intereses del estudiante para identificar posibles carencias y desarrollar un plan de transición. Los planes son individualizados a nivel de cada estudiante y pueden incluir visitas a empresas, entrenamiento en el llenado de solicitudes de empleo y la práctica en habilidades de interacción social en el trabajo. La implementación del plan de transición debe considerar una evaluación de la elegibilidad para programas sociales que puedan facilitar la inserción laboral, como beneficios de transporte o prioridad para oportunidades de capacitación o contratación asociadas a la certificación de discapacidad.

Los estudiantes con discapacidad pueden prosperar en la vida y en la sociedad. La colaboración entre estudiantes, padres de familia, docentes, organizaciones y empresas puede llevarlos allí.

Referencias

- Banco Interamericano de Desarrollo (2022). Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad. <https://www.iadb.org/document.cfm?id=EZSHARE-1011213690-93>
- Berlinski, S., Duryea, S. y Perez-Vincent, S. M. (2021). Prevalence and correlates of disability in Latin America and the Caribbean: Evidence from 8 national censuses. *Plos One*, 16(10), e0258825. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0258825>
- Contreras, M. I., Duryea, S. y Martínez, C. A. (2023). The Effect of the Pandemic on the Transition to Tertiary Education in Chile: A Focus on Students with Disabilities, IDB Working Paper 01416.
- Duryea, S., Pinzon-Caicedo, M. y Pereira, M. A. (2022). *Disability-Specific Cash Transfer Programs in Latin America and the Caribbean: A Landscape Study*.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2022). *Voces de adolescentes con discapacidad sobre la violencia y discriminación en la familia, escuela y comunidad. Una consulta rápida en 11 países de América Latina*. <https://www.unicef.org/lac/media/38026/file/Consulta-bullying.pdf>
- Develop and Maintain Friendships. *Teacher Education and Special Education*, 28(1). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ694038.pdf>
- Hincapié, D., Duryea, S., e Hincapié, I. (2019). *Educación para todos: avanzando en la inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en América Latina y el Caribe*. BID Resumen de Políticas IDB-PB-299
- Lerner, J. B. y Brand, B. (2006). *The College Ladder: Linking Secondary and Postsecondary Education for Success for All Students*. Washington, DC: American Youth Policy Forum. Web.
- Olivares, G. y E. Näslund-Hadley. (2023). *Analysis of Gender Disability and Education in the Belize Education System*. Internal IDB document, Washington, D.C.
- Stodden, R. A. y Conway, M. A. (2002). Supporting Youth with Disabilities to Access and Succeed in Postsecondary Education: Essentials For Educators in Secondary Schools. *National Center on Secondary Education and Transition. Issue Brief 1(5)*, Washington, D.C. http://www.ncset.org/publications/issue/NCSETIssueBrief_1.5.pdf

La inclusión implica sumar diversidad y riqueza, e impulsar el crecimiento económico de la región

Entrevista con Natalia Guala Beathyate del Programa Iberoamericano de Discapacidad

En entrevista con *Pódium*, Natalia Guala Beathyate, secretaria Técnica del Programa Iberoamericano de Discapacidad y responsable de Alianzas y Programas Internacionales del Grupo Social ONCE, nos habla acerca de las oportunidades que la región tendrá en el futuro próximo con la adopción de políticas públicas de inclusión en todos los ámbitos.

En ocasiones, hablamos sobre la necesidad de establecer puentes entre la educación y el empleo. En el caso de las personas con discapacidad que estudian, ¿de qué elementos estaríamos hablando?

Cuando hablamos de las personas con discapacidad hablamos, en primer lugar, de personas, y como tales, cuando pensamos en educación, pensamos en la **educación como una herramienta**, un instrumento fundamental para acceder a empleos de calidad. Tenemos que asegurar que las personas con discapacidad podamos acceder a los diferentes medios y modalidades de educación que se encuentran disponibles, no solamente porque es un derecho humano, sino porque este instrumento es fundamental para, el día de mañana, poder incorporarnos justamente al mercado de trabajo.

El puente entre la educación y el empleo, como para cualquier persona, es esencial. En el caso de las personas con discapacidad, lo fundamental es garantizar que ese tránsito por la educación formal, no formal y los diferentes sistemas educativos



Natalia Guala Beathyate

contemple los diversos ajustes razonables, los distintos elementos que las personas con discapacidad necesitamos para incorporarnos a un sistema educativo inclusivo general en el que podamos **participar en igualdad de condiciones** con las demás personas que se encuentran en esos entornos, sin olvidar que, para estar, primero hay que poder llegar.

La digitalización de la educación y de las empresas es una realidad mundial, ¿se está teniendo en cuenta a las personas con discapacidad en esta transformación digital en el ámbito iberoamericano?

Afortunadamente, la discapacidad, en general, está cada vez más presente en las agendas. Prueba de ello es que existe un programa iberoamericano de discapacidad en el que muchos países de la comunidad euroamericana ya están incorporados y están trabajando de manera conjunta para mejorar las políticas, incluidas las de empleo y educación, hacia las personas con discapacidad. Ahora bien, la digitalización es, en efecto, una realidad. No es un elemento del futuro, sino que es una situación que atraviesa a todas las personas, con y sin discapacidad. Y puede ser una oportunidad de inclusión o una nueva barrera de exclusión. Ahí radica lo fundamental de esta transformación, en que las personas con discapacidad podamos encontrar en esta transformación digital una oportunidad de inclusión o un puente para participar en el ámbito empresarial, así como en el educativo y en todas las esferas de la vida.

Necesitamos que esa transformación incorpore **accesibilidad**, tenga en cuenta las diferentes formas de **comunicación aumentativa y alternativa**, y que todos los diseños y elementos de digitalización en las empresas, las plataformas educativas, el gobierno digital y las administraciones públicas contemplen la **accesibilidad y el diseño universal**. Allí necesitamos contar, por supuesto, con las personas que desarrollan estos entornos, que son las responsables de que los sistemas digitales realmente puedan incorporar a todas las personas, no solamente a las que tienen alguna discapacidad, sino también a las personas mayores, por ejemplo,

o a personas con dificultades educativas que no necesariamente son personas con discapacidad.

La digitalización puede ser una oportunidad de inclusión o una nueva barrera de exclusión.

La digitalización puede ser ese puente que permita participar a las personas con discapacidad de la transformación. Un espacio para encontrar nuevas oportunidades de empleo, nuevas formas de educarnos y nuevas formas de trabajar que nos permitan no solamente adaptar puestos de trabajo a través de la tecnología, sino descubrir en la transformación digital nuevos espacios de desarrollo, de trabajo, de oficios digitales, nuevos mercados en los que las personas con discapacidad podamos aportar nuestro talento.

Y hablando de talento y oportunidades, mencionabas antes la posibilidad de transitar entre los distintos sistemas de educación formal y no formal. En el caso de la formación técnico-profesional, ¿cómo puede esta influir en la empleabilidad de las personas con discapacidad?

Yo creo que puede ser una herramienta muy interesante en el caso de las personas con discapacidad. Primero, porque en la región partimos de una realidad que, por desgracia, es estructural en cuanto al acceso a la educación para las personas con discapacidad respecto a las personas sin discapacidad, tanto en el pasado como en nuestros días.

Independientemente de los esfuerzos que se realizan para mejorar los sistemas educativos y caminar hacia la inclusión educativa, los datos

en relación con la formación que alcanzamos las personas con discapacidad en promedio en la región son sensiblemente inferiores a los de las personas sin discapacidad. Por tanto, **llegamos a la edad laboral con una formación menor**, con una cualificación menor y tenemos, además, que enfrentar los prejuicios alrededor de nuestro talento, de nuestra capacidad de aportar productividad al entorno laboral. Entonces, ante esas dos barreras o ante esos dos desafíos, la **formación técnico-profesional** puede ofrecernos esa formación complementaria que nos puede permitir alcanzar un oficio o una formación específica para incorporarnos a determinados espacios en el mercado de trabajo.

También nos permite, cuando hablábamos de la transformación digital, reciclarnos y adaptar nuestras habilidades a nuevos entornos, nuevas propuestas, en el mercado de trabajo. Y permite también a muchas personas que adquieren la discapacidad a lo largo de la vida acceder a una formación que les pueda apoyar en la transición del trabajo que realizaban antes de su discapacidad, a una manera de enfrentar su situación actual y una nueva posibilidad de trabajo.

Una de las líneas de trabajo del Programa Iberoamérica de Discapacidad es motivar la integración, dentro de los gobiernos de la región, de los sistemas de recopilación y gestión de datos. ¿Podemos saber, hoy en día, cuál es la situación de la educación y la productividad de las personas con discapacidad en la región y su aportación al producto interior bruto (PIB) de sus países?

El Programa Iberoamericano de Discapacidad se ha planteado un objetivo muy ambicioso con relación a la caracterización de la población con discapacidad en la región. A partir de las experiencias que los países ya vienen desarrollando, busca incorporar en muchos de los censos poblacionales la caracterización de la población con discapacidad, que propone el grupo de Washington, incorporando en registros administrativos y en otras operaciones estadísticas algunas dimensiones de la discapacidad.

Pero todavía no tenemos una disponibilidad de información comparable entre los países.

Aunque se camina hacia ese objetivo. No obstante, es importante señalar que sí se dispone de información, aunque tal vez no en el estadio ideal al que quisiéramos llegar. Pero con esa información, el Programa Iberoamericano de Discapacidad, junto con los institutos nacionales de estadística, las oficinas de estadística y, en particular, a través del Grupo de Buenos Aires, que reúne justamente a estos organismos públicos, se están desarrollando algunas líneas de trabajo para poder tomar decisiones de política pública sobre evidencia en la región.

Hay estimaciones en relación con los niveles educativos que alcanzamos las personas con discapacidad. El informe más reciente a nivel regional lo realizó el Banco Mundial en el año 2021 y recoge información muy interesante acerca de las tendencias. Podemos hablar de tendencias con relación a los menores índices de formación que alcanzamos las personas con discapacidad, también de una menor participación en el mercado de trabajo, de una situación de vinculación con la pobreza y de un riesgo de caer en la pobreza mucho mayor que el de las personas sin discapacidad.



Natalia Guala Beathyate

Ante este panorama, se hace fundamental tomar decisiones de política pública para transformar esta realidad estructural y, de alguna forma, cambiar esas tendencias para que podamos realmente alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De manera que todas las personas, con y sin discapacidad, participemos en la sociedad con lo que podemos aportar al producto interior bruto (PIB), en cada uno de los países y en la región en general.

No tenemos estudios a nivel regional, pero sí tenemos algunas experiencias. Un estudio que se realizó hace unos cinco o seis años en Colombia, examinaba, justamente, qué aportación podría realizar la población económicamente activa con discapacidad si se encontrara dentro de la fuerza laboral. Este estudio arrojaba unos resultados muy interesantes, entre un 2,2 % y un 2,6 % del PIB de Colombia en el año 2017.

El estudio también evidenciaba **el ahorro que se produce en políticas públicas cuando se transforman las políticas pasivas en políticas activas**. Una persona con discapacidad que no trabaja, que recibe una pensión, por ejemplo, pero que se encuentra en posibilidad de trabajar, transforma su vida, sale de su casa, va a un empleo, aporta, consume, va al supermercado, va al cine, sale con sus amigos, realiza actividades culturales,

etc. Aporta también a la economía del país, aporta su cotización para el día de mañana y, por supuesto, lo más importante de todo, la hace independiente, la convierte en una persona autónoma y le brinda dignidad.

Antes de despedirnos, ¿podrías dejarnos un mensaje para los lectores de *Pódium*, para las empresas y grupos empresariales que nos siguen y que les interesa saber cómo potenciar el talento de su capital humano?

Se estima que, en la región, 85 millones de personas tenemos alguna discapacidad, es decir, entre el 15 % y el 20 % de la población, si sumamos a las familias. Creo **que contar con el talento del 20 % de la población es contar con un mercado muy importante** (es una quinta parte de la población de la región). Esto nos puede aportar no solo diversidad y riqueza en los ámbitos empresariales, en el mercado de trabajo o en la sociedad en general, sino que, además, puede generar un crecimiento y desarrollo importante en la economía de la región. Pienso que no deberíamos perdernos la posibilidad de contar con ese 20 % de la población, para convertirnos en mejores sociedades, mejores empresas y mejores mercados, a fin de posibilitar que la región pueda transformar los desafíos estructurales en oportunidades para ir mucho más allá de 2030.

Entrevista con José María Viera, de la Alianza Internacional de Discapacidad

Entrevista con José María Viera de la Alianza Internacional de Discapacidad

José María Viera es director de Incidencia y gerente senior de la Secretaría de la Alianza Internacional por la Discapacidad (IDA, por sus siglas en inglés); anteriormente trabajó como director ejecutivo de la Unión Mundial de Ciegos. En esta entrevista, nos cuenta acerca del alcance de IDA, recalca la importancia de una accesibilidad transversal y habla sobre cómo la educación puede ser un factor clave en la inclusión de las personas con discapacidad en la vida productiva.

¿A cuántas personas representa la Alianza Internacional por la Discapacidad?

La Alianza representa a una población estimada de 1,2 billones de personas en el mundo, y lo hace a través de más de 1.100 organizaciones de personas con discapacidad que la Alianza representa a nivel global.

¿Cómo se relaciona IDA y sus organizaciones con el mundo empresarial?

IDA se creó fundamentalmente para trabajar por la ratificación y la implementación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), y a medida que fueron pasando los años, el trabajo de la Alianza comenzó a focalizarse más en los distintos artículos de la Convención.

El trabajo de IDA siempre se ha guiado por las demandas del sector de las personas con



José María Viera

discapacidad, que por lo general empezaron siendo la salud, la educación y el acceso a servicios básicos. Hoy, tras más de 20 años desde la creación de la Organización, la relación con el mundo empresarial sigue siendo una tarea que se quiere emprender, y sobre la que se han realizado algunos avances. Por ejemplo, IDA es parte de una red dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al mismo tiempo, somos parte de un grupo de empresas socialmente responsables, pero creo que todavía se debe dar ese gran paso para **conectar a IDA con el mundo empresarial**. Y eso es lo que la Alianza se plantea hacer en los próximos cinco años.

En relación con la accesibilidad y viabilidad del acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad, ¿cómo se debe sensibilizar a las empresas sobre este tema, especialmente para que no suponga un freno?

En primer lugar, se debe **visualizar el ciclo de la vida de la persona con discapacidad desde un abordaje más transversal**, tanto en el empleo, la salud o la educación.

De nada sirve tener el hospital más accesible si el sistema de transporte no es accesible para que la persona llegue. De nada sirve que tengamos la empresa más comprometida a generar empleo para personas con discapacidad si no comprende que las personas con discapacidad también son consumidores, también son proveedores de servicios, también son agentes productivos.

El artículo 19 de la Convención habla de la vida independiente, y este es un tema que se viene conversando activamente en el sector de la discapacidad, especialmente en lo que respecta a los servicios de apoyo en la comunidad. Por todo ello, las empresas, el Estado, la sociedad civil y cualquiera que forme parte de una comunidad tienen que pensar sus programas de la manera más amplia e inclusiva posible.

Cuando una empresa o una organización de la sociedad civil piensen en un trabajo comunitario sobre cualquier tema —deporte, recreación, vida social— si lo hacen inclusivo, también estarán ayudando a la inclusión laboral de la persona con discapacidad, porque dicha persona podrá acceder a esos servicios comunitarios, conocer gente e interactuar con otros, y eso lleva también a la

búsqueda de formar parte del proceso productivo de cualquier sociedad.

¿Cómo consideras que la educación de las personas con discapacidad está enfocada a la productividad?


Desde mi opinión, se han hecho muchos avances en entender el rol de las personas con discapacidad en la sociedad. Sin embargo, me parece que todavía nos queda mucho camino por recorrer, especialmente en **conectar el potencial que las personas con discapacidad tienen como agentes productivos en una sociedad**.

Creo que, tanto desde el sector de las personas con discapacidad como del mundo empresarial y del resto de actores involucrados en el trabajo, se tiene que hacer un camino que permita entender los aportes de las personas con discapacidad.

En este punto, hay dos cuestiones importantes. Por un lado, entender cuál es el rol de las personas con discapacidad, qué pueden aportar, y por otro, entender qué significa no estar en el mundo productivo.

Uno de los ejes estratégicos del Instituto Iberoamericano para la Educación y Productividad de la OEI es fomentar el diálogo entre universidad y empresa. De manera personal, ¿qué rol desempeñó la universidad en tu desarrollo profesional en el extranjero?

Yo estudié en la Universidad Siglo 21 en Córdoba. Tras 15 años de haber finalizado mis estudios, he podido constatar como la educación y la formación recibidas han sido relativamente menores en comparación con otras oportunidades que la universidad me brindó.



La Universidad es clave y, en mi opinión, es el espacio menos atendido en materia de inclusión en nuestros países. Comparada con la educación básica, la universidad es un poco ese «limbo» que queda, en muchas ocasiones, destinado a la voluntad de los directivos de la universidad, los docentes, los profesores.

A nivel regional, estamos viendo en los últimos años programas que van institucionalizando en las universidades esta conexión entre la universidad y el mundo del trabajo. Esto es una labor clave para **romper estereotipos y, de ese modo, ver a las personas con discapacidad como agentes productivos**. Ya que, mediante estos programas, no solo generamos oportunidades para las personas con discapacidad, sino también oportunidades de inclusión para todos los que están en la universidad, ya que es muy probable que muchas de las personas con las que uno asiste a la universidad terminen siendo colegas, clientes, jefes, proveedores, etc. de personas con discapacidad.

Emprender con discapacidad

Consejos y perspectivas de emprendedores apoyados por Fundación ONCE

Ana Belén Martínez Redondo, coordinadora del programa
de emprendimiento de Fundación ONCE



Desde hace más de 35 años, Fundación ONCE e Inserta Empleo ofrecen un apoyo integral a emprendedores con discapacidad. A través del programa **Por Talento Emprende** se ha beneficiado a más de 2.000 personas emprendedoras con un acompañamiento personalizado para conseguir una mayor viabilidad de los proyectos desarrollados. Este artículo pretende, más que describir o caracterizar los resultados del programa, aportar una visión desde las experiencias de los propios emprendedores a los que la Fundación ONCE ha apoyado a lo largo de los años. A continuación, se resumen algunas de las respuestas que nos han dado sobre diversos temas en torno a su experiencia como emprendedores.

¿Qué ha supuesto para ti emprender?

Emprender es un reto de superación, de desarrollo personal y profesional, que lleva a un emprendedor a **no aislarse**. Emprender da un aire de libertad. Podría decirse que ser emprendedor es como ser un escultor que coge una piedra y trata de transformarla en lo que ve en su interior, es una forma de crecer interiormente, día a día. Si afrontas la vida como si fuese un reto, entonces eres un emprendedor nato.

Si tuvieses que empezar ahora, conociendo cómo es el día a día de un/a emprendedor/a, ¿volverías a hacerlo? ¿Por qué?

La mayoría no duda en que lo volverían a hacer, ya que comentan que el emprendimiento forma parte de su ADN, **es una vocación**. A semejanza de la superación que conlleva el esfuerzo cotidiano de un emprendimiento con la superación continua de la discapacidad en sus vidas.

¿Cuáles son para ti los pros y los contras de emprender?

En cuanto a los puntos positivos que tiene emprender, los entrevistados coinciden en señalar que quienes emprenden se dedican a lo que les gusta realmente, tienen también la satisfacción de **demostrarse a sí mismos de lo que son capaces**.

En segundo lugar, les reconforta el beneficio que aportan a la sociedad con su producto o servicio y, a la vez, el ofrecer un empleo a personas, preferentemente en una situación de vulnerabilidad, para ver crecer en equipo ese proyecto. Por último, señalan, se tiene la ventaja de que nadie te dirige, las jornadas laborales son flexibles, te marcas tus propios límites, dependes de

ti y de tus decisiones, tienes la capacidad de hacer tu propia planificación y organización.

Si hablamos de los puntos negativos, destacan, primero, **la soledad**. También el hecho de que el éxito o el fracaso del proyecto depende del equipo de profesionales del que se han rodeado. Es necesario tener una formación constante, e ir reinventándose continuamente.

La inversión de tiempo y dinero es enorme para construir un proyecto viable y atractivo al público. La travesía hasta que finalmente el emprendimiento llega a buen puerto, si es que llega, es muy dura.

¿Cuáles son para ti las habilidades/características que debe tener un/a emprendedor/a? ¿Por qué?

Crear en el proyecto por encima de todo, pero siendo realista, teniendo conocimiento de las posibilidades y los límites personales. La **constancia**, la **perseverancia**, la **resiliencia**, el tener **capacidad de adaptación** ante los cambios que se vayan produciendo, el compromiso y una buena actitud son vitales.

También, saber **rodearse de gente que supla las propias debilidades**; tener **visión de líder** y saber transmitir el **trabajo en equipo** para «rematar» en la misma dirección. Y, por supuesto, ser **optimista**, ver y comprender que el emprendimiento es una carrera de fondo, una maratón.

Todos estos ingredientes hacen falta para no decaer y darle continuidad al proyecto y, a la vez, que los demás vean en ti que no tiras la toalla, pues van a estar contigo con ilusión y compromiso, afirman.

¿Cuáles son las principales barreras que se encuentra un/a emprendedor/a?

La **desinformación** y la **burocracia**, dar muchos pasos hasta encontrar al profesional que te ofrezca información y/o formación fidedigna que permita recorrer el camino en línea recta y no dar demasiados rodeos que hagan perder oportunidades. A eso se suman las trabas administrativas, la no incentivación a generar empleo y riqueza en la sociedad.

Hablamos de **las barreras que el propio emprendedor/a se pone a sí mismo/a**, principalmente por su falta de experiencia y capacitación.

En tu experiencia ¿qué necesidades tienen, en general, los emprendedores?

Se necesita más apoyo de las administraciones públicas, con **programas más adaptados** a las necesidades reales de los/las emprendedores/as. Tener acceso a recursos económicos en el momento adecuado de necesidad para no perder oportunidades esenciales en el proyecto.

También es necesario el **acompañamiento de profesionales** que les guíen durante todo el camino: antes, durante y, sobre todo, después, con todo lo necesario para conseguir un proyecto exitoso (financiación, profesionales técnicos, formación de calidad, etcétera). La importancia del acompañamiento a través de un mentor/a, aunque, comentan que, lamentablemente, ni el emprendedor sabe que tiene esa necesidad ni es fácil encontrar una persona cualificada e implicada que acompañe de forma efectiva.

¿Crees que dentro de los diferentes programas que hay para apoyar a emprendedores hay suficiente ayuda?

¿Qué faltaría o dónde deberían enfocarse para ser más efectivos?

Consideran que no hay suficiente ayuda unificada, se encuentran **diferentes trabas y burocracias** que desalientan y desmotivan, en vez de fomentar su espíritu emprendedor. Vuelve a mencionarse la falta de apoyo al no haber mentores implicados en el conocimiento de cada proyecto, para esto, apuestan porque los propios emprendedores, por su experiencia directa en el camino del emprendimiento, podrían ofrecer una ayuda más eficaz, al haber pasado por los mismos procesos de incertidumbre. Lo que falta es desarrollar la creación de una comunidad entre las y los emprendedores.

Proponen realizar un **estudio de viabilidad** de empresas para conocer, en el propio terreno, las necesidades reales de las y los emprendedores en su día a día, para luego crear programas más efectivos, ya que hay nuevas situaciones y necesidades que no se llegan a valorar.

Identifican que la mayor parte de los apoyos se centran en las primeras fases de desarrollo de los proyectos, pero les es más difícil encontrar un acompañamiento en la consolidación y escalabilidad de las iniciativas cuando ya están en funcionamiento. Este momento se convierte en el más complicado e incierto, por lo que suelen «tirar la toalla» cuando el proyecto aún puede ser viable.

Respecto a la **consolidación de las empresas** creadas y la falta de apoyo en esa fase, coinciden en la ausencia de financiación económica para poder llevar a cabo ampliaciones de los negocios.

¿En qué te ayudó el apoyo de Fundación ONCE?

Valoran positivamente de este programa el apoyo de un **equipo «humano»**, siempre dispuesto a ayudar y buscar soluciones a los diferentes problemas que surgen.

Por otro lado, el hecho de que una organización como Fundación ONCE crea en la viabilidad de sus iniciativas les hace coger más fuerza para continuar adelante.

También mencionan la **utilidad de los programas formativos, de financiación, reconocimiento y difusión de sus iniciativas** que se ofrecen desde esta entidad. Coinciden en la importancia de tener la oportunidad de conocer a más emprendedores en su misma situación.

¿Qué diferencia encuentras entre emprender con o sin discapacidad? ¿Es relevante? ¿Qué dificultades extra se puede encontrar un/a emprendedor con discapacidad?

La gran mayoría tiene claro que se ven como cualquier otro/a emprendedor/a, pero coinciden en que, de cara a la sociedad, se encuentran barreras, hay un estigma y se tiende a dudar de la capacidad de las personas que tienen una discapacidad y de que puedan llevar su emprendimiento adelante. La actitud es fundamental para superar esto, así como luchar contra las propias creencias limitantes.

Mencionan que emprender desde la discapacidad **les hace más fuertes** en muchos valores. Les ayuda el autoconvencimiento de que cada día se van superando nuevos obstáculos, cada vez más fáciles de gestionar, lo cual permite que estas

recompensas les hagan olvidar las dificultades de su discapacidad.

¿Qué consejo le darías a un/a emprendedor/a que está pensando emprender?

Prepararse emocionalmente, tener bien claro cuáles son sus miedos, para así poder tener más resiliencia. El emprendimiento mal gestionado puede ser una losa, hay que ser realistas desde el primer momento y tener claro que es una decisión más de las que has tomado en tu vida, con todas las consecuencias, tanto positivas como negativas.

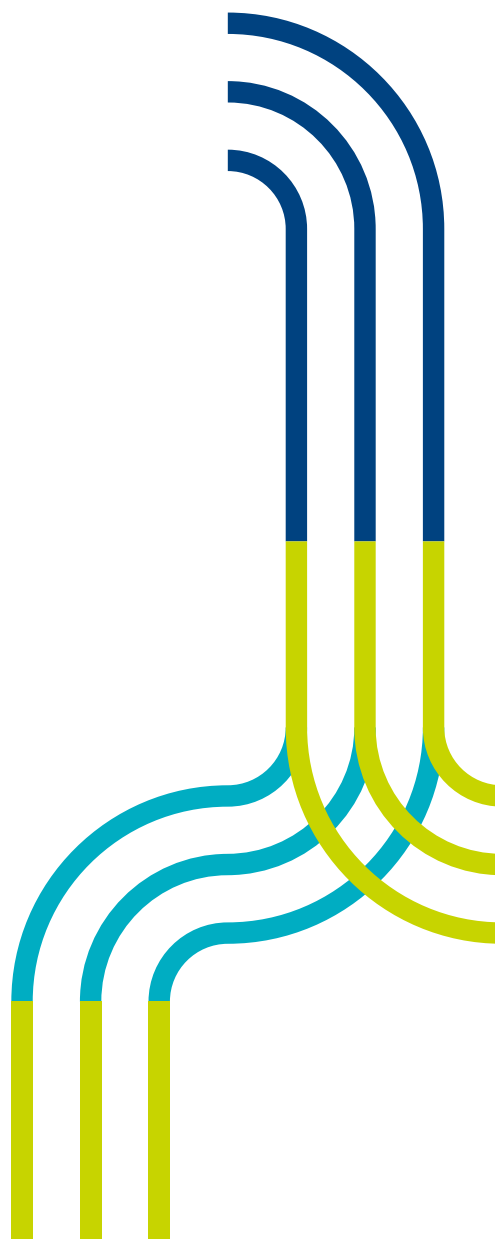
Como menciona un emprendedor, los ajustes, reestructuraciones, cambios, etcétera son lo que él llama el «peaje» que hay que pagar para ir adquiriendo conocimiento de todo el proceso hasta llegar a saber cómo se diseña, planifica y ejecuta un proyecto sostenible.

En cualquier caso, aconsejan que cualquier persona no emprenda por necesidad, sin más, sino que tenga las **ideas muy claras**, se decida por algo que realmente le ilusione y le apasione, lo que hará que luche más fuertemente por su proyecto, por que sea parte de su vida. Para ello, no puede ir en solitario, sino tratar de rodearse de personas que le ayuden a sumar, formar un equipo que crea con la misma intensidad en ese proyecto.

Todo emprendimiento es un **proceso** de siembra, y cuanto más trabajas tus cultivos, antes recogerás tus frutos. Nunca mires el reloj. Si el trabajo se hace con ganas y amor por lo que haces, esto se trasmite al entorno y a las personas que consumen tu producto o utilizan tu servicio, afirman.

Añaden que hay que trazar una línea clara de hacia dónde se quiere ir y qué se quiere conseguir, buscar un nicho de mercado que se conozca a profundidad, pero sin olvidarse de valorar realmente a la competencia.

Finalmente, como consejo general, sugieren que la persona olvide que tiene una discapacidad «limitante», aunque el día a día y la gente no le deje olvidarla, no hay que crear frustraciones sino «soluciones», siendo realistas con la situación personal.



Retos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Los casos de El Salvador, Ecuador y República Dominicana

Ivana de Stefani y Enrique Moreta



El derecho al trabajo y al empleo está recogido en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y es precisamente una de las líneas centrales de acción de las principales organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad de los países de América Latina y El Caribe. Un recorrido por tres países nos permite conocer la realidad de cada territorio y las diferentes iniciativas realizadas con el objetivo común de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Paliando las consecuencias de la guerra en El Salvador

En la década de los ochenta, El Salvador vivió una guerra civil que duró 12 años. A raíz de eso,

alrededor de 40.000 personas resultaron con alguna discapacidad. El conflicto terminó con la firma de los Acuerdos de Paz, que también incluyeron el compromiso del Estado de crear programas para la reinserción laboral y productiva de las personas con discapacidad.

Un compromiso que, a juicio de la Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador (ALGES), fue incumplido. Óscar Mejía Alas, presidente de ALGES, asegura que «las oportunidades laborales para las personas con discapacidad fueron casi nulas, pues el Estado no garantizó el compromiso con programas laborales para este sector y las empresas privadas tampoco estaban dispuestas a generar trabajo para personas con discapacidad».

Esta población **se convirtió en un grupo altamente excluido y discriminado** por el hecho de tener una discapacidad, por ser excombatientes y por su bajo nivel de escolaridad, lo que ocasionó que sufrieran condiciones precarias de vida. Ante esta situación, en el año 2000, ALGES creó un Programa de Inserción Laboral a través de convenios con las alcaldías municipales de San Salvador y Santa Tecla.

«Este programa se convirtió en un modelo de iniciativas económicas que permitió generar un empleo estable y seguridad social para personas con discapacidad y sus familiares, y, a la vez, generar fondos para la ejecución de otros programas sociales como la atención en salud para personas con discapacidad que no tienen seguridad social, así como la promoción y defensa de derechos», apunta Mejía Alas.

El programa se basa en la administración, por parte de personas con discapacidad, de servicios sanitarios públicos en parques, mercados y otros

espacios. Además, se invirtió en la construcción y remodelación de dichos espacios para que fueran accesibles e inclusivos, y su seguridad e higiene quedaran garantizadas. ALGES actualmente tiene 36 instalaciones de este tipo en las que trabajan 157 personas con discapacidad (73 mujeres y 84 hombres), quienes están en constante capacitación sobre distintos temas y, por eso, muchas de las personas que han sido parte del programa han logrado estudiar o aprender un oficio para buscar empleo en otros rubros.

Por otra parte, **ALGES ha ganado reconocimiento y credibilidad a nivel nacional e internacional**, lo que le ha permitido contar con el apoyo de instituciones cooperantes para la ejecución de 46 proyectos y programas en beneficio de personas con discapacidad, como talleres vocacionales, productivos con un enfoque agroecológico, emprendedurismo, atención en salud, formación y defensa de derechos.



También cultiva y comercializa alimentos orgánicos, organiza ferias de empleo para personas con discapacidad y participa en distintos espacios del Estado para incidir sobre los derechos de las personas con discapacidad.

«Desde 1997, hemos trabajado para que se reformen y aprueben leyes en beneficio de las personas con discapacidad. Uno de los últimos logros con otras organizaciones de personas con discapacidad fue incidir para que se aprobara la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad», asegura el presidente de ALGES.

En este sentido, se encuentra, para Óscar Mejía Alas, el primer reto de futuro: «El mayor reto que tienen las personas con discapacidad y lisiadas de guerra es que el Gobierno, sus ministros/as y alcaldes, respeten el Estado de derecho y cumplan con la obligación de garantizar nuestros derechos».

Los servicios de inserción laboral en Ecuador

En 2006, la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) empezó a ejecutar un proyecto de creación de dos Servicios de Inserción Laboral. Tras detectar la necesidad de tener presencia en todo el país, estableció alianzas con la Cooperación Española, a través de COCEMFE, y con empresas públicas, logrando implantarlo en 23 provincias.

Esto ha sido «fundamental para implementar un sistema único de integración laboral, activando la captación de usuarios/as en lo formal e informal; el trabajo con las empresas públicas y privadas, y sensibilizando y promoviendo el trabajo para las personas con discapacidad con base en la

legislación», explica Yolanda Viera, presidenta de FENEDIF.

Entre los principales logros de FENEDIF **para hacer efectivo el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad**, se encuentra la realización, entre 2009 y 2022, de un total de 1.134 talleres de capacitaciones formales. Gracias a estos talleres, 22.990 personas con discapacidad han obtenido un certificado de su capacitación en áreas como ofimática, *marketing* digital, ventas, atención al cliente o contabilidad.

De igual modo, se han impartido cerca de 6.000 talleres con 13 temas de capacitaciones informales, beneficiando con ellos a 120.530 personas con temáticas que han ido desde cuidado de la salud mental y manejo del estrés, hasta estrategias para el autocontrol emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos o liderazgo y trabajo en equipo.

FENEDIF también ha creado una **plataforma virtual** con la que se ha logrado capacitar a personas con y sin discapacidad. «Cada vez es mayor el interés de las personas por aprender y conocer más sobre la discapacidad para poner en práctica lo aprendido, siendo un aporte muy importante en la sociedad», aclara la presidenta de FENEDIF. Las cifras de participación avalan esta afirmación, ya que más de 418.000 personas han sido capacitadas *online* por FENEDIF en sensibilización en discapacidades, atención a turistas con discapacidad, accesibilidad al medio físico y normativa técnica ecuatoriana.

Un total de 57.089 personas han recibido orientación laboral por parte de FENEDIF, se han organizado más de mil ferias laborales y se ha conseguido la inclusión laboral de 19.031 personas.

«Después de que se integran laboralmente las personas con discapacidad, los/as técnicos/as de FENEDIF realizan un seguimiento tanto de las empresas como del/la trabajador/a, para poder brindar un soporte y asegurar un buen ambiente laboral», apunta Viera.

A pesar de que son muchos los retos para el futuro, FENEDIF apunta principalmente a volver a activar acciones que palíen los despidos provocados por la pandemia. «Nos hemos ido recuperando poco a poco, pero principalmente nos fuimos enfocando también en otras posibilidades de empleo, buscando en el emprendimiento personal o grupal, para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias», destaca su presidenta.

«También es importante revisar los nuevos desafíos a los que nos enfrentamos en la actualidad, para poder combatirlos con el crecimiento y desarrollo de las empresas que se han creado y, motivando, a su vez, a las personas con discapacidad para que actualicen sus conocimientos y tengan la apertura para aceptar las TIC. Con esto, acortaríamos las brechas de desigualdad que todavía existen», destaca Viera.

República Dominicana, la apuesta por la formación

Según datos oficiales del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo de República Dominicana, las personas con discapacidad enfrentan grandes desventajas, en comparación con el resto de la población, en ámbitos de educación, trabajo y participación social. La población de 5 a 21 años que está fuera de la escuela corresponde al 92.4 % y ocho de cada diez personas con discapacidad, de 18 años o más, están fuera del mercado de trabajo y la mayoría labora de manera ocasional.



Partiendo de esta realidad, La Red en República Dominicana, trabaja a varios niveles a través de distintos proyectos. «Por un lado, trabaja en la **mejora del acceso a servicios básicos y protección social**, para facilitar el acceso a la **educación y la formación técnica profesional**. Por otro, desarrolla procesos de orientación e intermediación laboral y formación para el empleo, para facilitar y mejorar el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno y estable en condiciones de igualdad y normalización social», explica Modesto Elías Parra Rodríguez, representante de La Red en República Dominicana.

En este sentido, se han impulsado convenios y acuerdos con instituciones públicas y privadas que han permitido trabajar la accesibilidad de la

plataforma virtual de la formación técnica profesional del INFOTEP y algunos de sus contenidos, el desarrollo de formaciones en inclusión laboral de las personas con discapacidad, dirigidas al personal del sistema de educación y formación técnica, y al personal de recursos humanos de instituciones públicas y privadas. También se han llevado a cabo procesos de sensibilización y asistencia técnica, desarrollo de diagnósticos, investigaciones y guías para la inclusión laboral, y se han implementado programas de inserción laboral y pasantías, así como campañas de comunicación.

«Desde el inicio de nuestro trabajo, se percibe una mayor apertura de las instituciones públicas y privadas, los desafíos siguen siendo grandes, pero, en muchos casos, son las propias instituciones y empresas las que se dirigen a los servicios de La Red. También se observa un mayor empoderamiento de las personas con discapacidad sobre sus derechos, y aunque todavía persiste un enfoque asistencialista, se ven avances hacia un enfoque de derechos», apunta Parra Rodríguez.

En cuanto a los retos de futuro, Parra Rodríguez enumera los siguientes: «Es necesario seguir mejorando nuestra capacidad de vigilancia e incidencia sobre las **políticas públicas vinculadas a la discapacidad**; promover la educación y la formación técnica de las personas con discapacidad; fortalecer los registros administrativos; promover modelos de economía asociativa y emprendimiento, y fortalecer la coordinación interinstitucional y la eliminación de las brechas territoriales».

El empleo de las mujeres con discapacidad

La situación de desventaja a la que se enfrentan la mayoría de las mujeres con discapacidad, por

todos los factores de discriminación interseccional que confluyen en ellas, ha llevado a organizaciones como la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) a impulsar, junto a las entidades de estos países, un cambio de paradigma en todos los ámbitos y a trabajar con más profundidad temas de género y de derechos de las mujeres con discapacidad.

Desde 1996 hasta el momento, COCEMFE ha realizado 58 proyectos de cooperación para el desarrollo y educación para la ciudadanía global, todos ellos en defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Las intervenciones se han desarrollado en siete países, siempre en estricta colaboración con entidades representativas de personas con discapacidad de América Latina y el Caribe. Es con estas entidades con las que, en 2001, se creó La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La Red), «un espacio de aprendizaje continuo muy enriquecedor, en el cual se intercambian experiencias y buenas prácticas, y se colabora en distintos proyectos que consolidan el movimiento asociativo como agente fundamental de la defensa y promoción de sus propios derechos», en palabras de Anxo Queiruga, presidente de COCEMFE.

En esta línea, se encuentran dos proyectos financiados por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Con ellos se pretende **hacer efectivos los derechos de las mujeres con discapacidad** en El Salvador y Ecuador durante los próximos dos años, en un momento de recuperación pospandémica, y cuentan con una importante línea de acción en inclusión socioeconómica, a través de emprendimientos y de empoderamiento económico de las mujeres con discapacidad y sus personas cuidadoras.



En **El Salvador**, en alianza con ALGES, HOPAC, ACOGIPRI, FRS y CORDES, se busca hacer efectivo el derecho de las mujeres con discapacidad a **vivir de forma independiente** como actoras clave de la sociedad civil a través de su independencia económica.

Se proporcionará un **servicio de acompañamiento** en la búsqueda de empleo y colocación laboral, y se realizarán varios programas de formación en distintas disciplinas: producción agropecuaria ecológica y sostenible, técnicas artesanales de modelado de barro y competencias emprendedoras.

En **Ecuador**, en colaboración con FENEDIF, el trabajo se centrará en la **lucha contra la violencia hacia mujeres, niñas y adolescentes con discapacidad**. Para ello, se realizarán varias actividades orientadas a la inclusión socioeconómica de las mujeres con discapacidad a través de emprendimientos, como acciones de formación en liderazgo, autoestima, empoderamiento y educación financiera; así como un programa de Servicios de Desarrollo Empresarial

que dará respuesta a mujeres emprendedoras, especialmente a aquellas más vulnerables o supervivientes de violencia de género.

En ambos proyectos se concederá **capital semilla a emprendimientos productivos** liderados por mujeres con discapacidad, y un total de 630 beneficiarias verán mejorado su acceso al mercado laboral y la microempresa.

Para avanzar de forma decidida hacia la plena inclusión y participación social de las personas con discapacidad, el presidente de La Red, Alonso Rivera, considera fundamental «que las personas con discapacidad tengamos acceso a una preparación técnica o profesional que nos permita desarrollar un trabajo digno, y a un sistema de educación inclusiva y de salud que apoye nuestra rehabilitación permanente. Además, es crucial concientizar a la sociedad sobre el trato digno que merecemos y sobre nuestros derechos, así como eliminar todo tipo de barreras».

Inclusión en Panamá

Entrevista con Maruja Guadalupe Gorday Moreno de Villalobos, ministra de Educación de Panamá



Maruja Guadalupe Gorday Moreno de Villalobos, ministra de Educación de Panamá

Panamá trabaja desde hace décadas para brindar oportunidades educativas a todos los niños y niñas con discapacidad, así como para garantizar su derecho a la educación de calidad. Este esfuerzo se ve reflejado en el nivel de estudios que alcanzan las personas con discapacidad en el mercado laboral. La ministra de Educación de Panamá, Maruja Guadalupe Gorday Moreno de Villalobos, habla acerca de los retos y alcances en materia de inclusión en su país.

Garantizar derechos y oportunidades

Es importante resaltar que en el derecho que asiste a todos los estudiantes panameños, y en especial a los estudiantes con discapacidad, se deben fortalecer las acciones que generen más competencias

pertinentes, de acuerdo con las demandas del mercado laboral. Tenemos varios ejemplos en los que, a través de los servicios de apoyo que se dan de manera integral a la población con discapacidad, se generan **competencias, sobre todo en el área profesional y técnica.**

Conviene también señalar que las personas con discapacidad tienen derecho a participar de otras acciones de formación, tanto académica como científica. Creo que en este ámbito tendríamos que mejorar la articulación que hay entre el segundo nivel y el nivel universitario, y aquellos que van al campo laboral, entendiendo que las competencias blandas, junto con las tecnológicas, son las más demandadas en este momento en el mercado laboral.

Oportunidades y retos de la digitalización para los docentes y sus estudiantes con discapacidad

Obviamente, hay grandes retos después de una pandemia. En los sistemas educativos, nos hemos visto abocados a **hacer ese cambio digital y virtual que había quedado pendiente desde hace décadas**. Esto nos ha llevado a ir generando procesos de cambios desde la tecnología, desde la virtualidad. Sin embargo, para las personas con discapacidad, en este caso estudiantes de primer y segundo nivel de enseñanza, aun requerimos contar en nuestras escuelas con más equipos adaptados, poder capacitar a nuestros docentes en las competencias digitales adaptadas, y tener algún tipo de sistema alternativo de comunicación que pueda apoyar en esas competencias y llevar a las personas con discapacidad a interactuar en ese mundo tecnológico y virtual que demanda esta sociedad, de una forma mucho más acelerada.

Principales temas para mejorar la relación entre educación y empleo

Lo primero que tenemos que hacer es comprender el marco de derecho que asiste a nivel de la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad, y todo lo que reglamenta. No solo es el **acceso a la educación**, sino al **trabajo** y a **otros entornos** donde la persona se pueda **desarrollar integralmente**. Creo que uno de los pilares básicos es poder manejar la norma y el derecho, y, sobre todo, lo que asiste a nivel de normativa. También es importante olvidarnos de diagnósticos, de categorizaciones, de clasificaciones, de nomenclatura, porque una persona es una persona, independientemente de que tenga una condición que requiera un apoyo adicional.

Por otro lado, creo que es muy importante saber que, dentro del **campo laboral** para personas con discapacidad, independientemente de su condición, podemos tener diferentes entornos de actuación. Por ejemplo, el trabajo asistido, empleo con apoyo, empleo con ajustes razonables, empleo con adaptaciones sencillas para condiciones particulares, que permitan que cualquiera tenga un lugar.

Otro tema es la **capacitación docente** y la **sensibilización** que se debe dar no solo en la empresa privada, sino en el sector educativo. Definitivamente, yo creo que lo más importante es traer a la mesa este tema, revisar la legislación panameña, donde seguimos con enfoques muy tradicionales de segregación, con enfoques clínicos, y donde ese marco de derecho ha costado, y sigue costando, para hablar de una inclusión plena en el campo laboral, con una mayor participación de mujeres y jóvenes.



Educación, empleo y discapacidad: la experiencia Uruguaya

Entrevista con Pablo Mieres, ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay

Uruguay ha sido un impulsor de la innovación y del desarrollo de nuevas oportunidades de crecimiento económico a través de la disponibilidad de capital y la reglamentación para la inclusión real de todos los ciudadanos en situación de discapacidad en el mercado de trabajo. En esta entrevista, Pablo Mieres, ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, habla sobre el estado de la educación y el empleo entre las personas con discapacidad en toda Iberoamérica.

¿Qué medidas promovió el Estado uruguayo, en la última década, para asegurar la contratación de personas con discapacidad que se encuentran en edad productiva?

El acceso al empleo es un objetivo fundamental para un Estado que busca **la integración social, y la integración social implica dar oportunidades de acceso al trabajo a todas las personas**. Obviamente, el acceso al empleo no es equitativo, eso ocurre en cualquier sociedad, siempre hay sectores que tienen mayores dificultades, y, sin duda, las personas con discapacidades forman parte de esos colectivos.

De hecho, en Uruguay tenemos dos normas que establecen cuotas de participación en la plantilla laboral de personas con discapacidad, una para el sector público, que hace ya tiempo que está vigente, y otra para el sector privado, que fue aprobada en el 2018. Sin embargo, estamos muy lejos de cumplir con esa cuota, eso habla de que hay dificultades que van más allá de las normativas establecidas.



Pablo Mieres, ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay

De hecho, en la última década, hemos tenido varias normas. Particularmente, me gustaría referirme a la más reciente: presentamos al parlamento en 2021 una **ley de promoción del empleo para sectores vulnerables** que incluye un capítulo que se refiere a las personas con discapacidad.

El mecanismo es generar incentivos para el empleador, es decir, subsidios cuando se trata de contratar personas con discapacidad. Apesar de eso, seguimos teniendo dificultades. Yo creo que hay toda una tarea que tiene que ver con **lo cultural**, con la construcción de una convicción sobre la importancia que tienen las personas con discapacidad en un ambiente laboral. Todo indica, cuando uno conversa sobre estos temas, que aquellas empresas que lo han hecho generan cambios positivos en el clima de trabajo y en las formas de solidaridad. Lejos de ser un problema, son un incentivo y un plus en cuanto a construir esas condiciones, pero lo que falta es

que los empleadores se animen a algo nuevo, pues muchas veces terminan postergando estas definiciones.

Las empresas que han integrado a personas con discapacidad generan cambios positivos en el clima de trabajo y en las formas de solidaridad.

Justamente, en este momento estamos analizando qué cambios deberíamos generar en la normativa y en la ley integral de apoyo a las personas con discapacidad para la incorporación al empleo, pero yo veo que hay algunas restricciones incluso formales. Por ejemplo, el Registro Nacional de Personas con Discapacidad a veces se convierte en un embudo, la enorme mayoría de las personas con discapacidad no están en el registro, no se inscriben, incluso puede haber hasta una señal de que la gente lo viva como una estigmatización. Estamos pensando fórmulas para ampliar el universo y para que las empresas incorporen personas con discapacidad; todavía no hemos cerrado el conjunto de iniciativas.

Seguramente, en el correr de este año, el gobierno lleve al Parlamento algunos cambios que busquen alentar de manera más firme este objetivo, en conjunto con el ministerio de desarrollo social.

Me quedé pensando en lo del registro, ¿es el mismo que les permite a las personas con discapacidad acceder a ciertos beneficios?

Efectivamente. Yo creo que, por un lado, no está muy difundido, por otro lado, tiene algunos trámites burocráticos que son lentos. Entonces, nosotros lo que pensamos es que el camino es asumir que las personas que tienen otorgadas pensiones por discapacidad en otros organismos del Estado se

incorporen automáticamente en el universo de personas que pueden ser objeto de esos apoyos y oportunidades.

Por ahí hay un camino, pero no quiero adelantar mucho porque estamos en la fase de elaboración. Está claro que **una cosa es la norma y otra la realidad**; no podemos quedarnos contentos porque tenemos las leyes aprobadas, cuando en los hechos seguimos estando muy lejos de sentirnos satisfechos. Me parece que el objetivo es reducir la brecha, construir una normativa que realmente mueva la realidad, y quedarnos con la tranquilidad de que tenemos normas que se cumplen.

En el campo de la economía social, ¿cuál es el vínculo entre la incorporación de personas con discapacidad y las economías sociales?

Sin duda que **la economía social es un ámbito particularmente favorable**, ya que son iniciativas que buscan la sustentabilidad económica, pero, además, tienen un objetivo social. En el mundo de las cooperativas, sobre todo las de trabajo, hay ejemplos que cuentan con la participación de personas con discapacidad, y yo creo que eso también debería incorporarse como un valor para aquellas empresas que no son de economía social, pero que contratan a personas con discapacidad. De manera que eso se promueva. Hay varios ejemplos, en distintas partes del país, en cooperativas de trabajo y de consumo, donde participan personas con discapacidad y que han tenido muy buenos resultados y han salido adelante, son señales claras de que ese campo de la actividad económica es más proclive, más abierto, hasta por principios y valores, a cumplir con las tareas de la inclusión.

¿Cuáles son los desafíos en este ámbito, en la economía social y la discapacidad?

Desde el Instituto Nacional del Cooperativismo, que es el que promueve el sector de la economía social, ha habido un impulso para buscar que proliferen estas iniciativas en distintas partes del país, no solo en Montevideo.

Hay ejemplos interesantes entre las cooperativas de vivienda, no solo en las de trabajo y producción, sino en todos los sectores de la actividad. En la economía social participan algunas empresas que tienen incorporados socios, cooperativistas, que son personas con discapacidad. El resultado es muy gratificante. Yo creo que ese es el gran desafío, que la gente que no está metida en el tema piensa que la incorporación de personas con discapacidad es un problema, cuando, por el contrario, genera valores agregados muy positivos.

Es una gimnasia necesaria para la contraparte, un ejercicio de batida, de trabajo en uno mismo de recodificar hábitos, eso es súper valioso.

De adaptarnos todos al desafío que implica integrar al diferente, que, a su vez, como diferente, tiene aspectos distintos a incorporarse. Es una cosa muy valiosa. Sin embargo, estamos lejísimos de lograrlo. Se calcula que hoy en Uruguay tenemos un número de personas con discapacidad que ronda los 300.000, alrededor del 10 % de la población, y el nivel de incorporación a la vida activa es realmente muy bajo. Eso es, obviamente, un desafío que hay que resolver.

En cuanto a los sectores productivos, ¿cuál es el que más ha incorporado personas con discapacidad?

No hay un registro objetivo. Mi impresión es que la incorporación está en las experiencias vinculadas con el comercio y, particularmente, en lo que tiene que ver con los supermercados, en la atención al público, ahí hay ejemplos muy lindos. En general, las personas con discapacidad destacan por una disposición a la atención al público cordial. Es donde uno ve que ha avanzado más la inserción laboral de las personas con discapacidad.



De izquierda a derecha, Macarena Llauradó, directora de la Organización de Estados Iberoamericanos en Uruguay y Pablo Mieres, ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay

Promoción del empleo digno para personas con discapacidad

Stefan Trömel, especialista principal en discapacidad en la Organización Internacional del Trabajo

Breve diagnóstico

Las estadísticas que tenemos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la participación laboral de las personas con discapacidad muestran que hay una **brecha significativa de al menos treinta puntos porcentuales entre la tasa de empleo de las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad.**

Los niveles de empleo de las **mujeres con discapacidad** son aún más bajos que los de los hombres con discapacidad, y una estadística especialmente preocupante indica que la tasa de jóvenes con discapacidad que no están ni en empleo ni en formación o educación es el doble de la de los jóvenes sin discapacidad, eso en todas las regiones del mundo.

Las estadísticas demuestran también que las personas con discapacidad están **sobrerrepresentadas en el autoempleo y en el empleo informal.** Sigue siendo muy frecuente la idea, en especial en los países del sur, de que la única opción posible para las personas con discapacidad es el autoempleo.

Cuando los países tienen estadísticas relativas a los salarios de las personas con discapacidad, los datos indican que hay una **brecha salarial** entre las personas con y sin discapacidad, lo que muy probablemente se deba a que las personas con discapacidad están muchas veces en los niveles bajos en las empresas y organizaciones donde



Stefan Trömel

trabajan, en ocasiones en puestos de trabajo para los cuales están sobrecualificadas.

Un buen marco jurídico es importante

Uno de los elementos clave, pero no el único, es que el **marco jurídico** que regula el empleo de las personas con discapacidad sea el adecuado. En este sentido, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), en especial su artículo 27, provee un marco fundamental a los Estados. La reciente aprobación

del Comentario General número 8¹ articula con más detalle lo que los Estados deben hacer para promover un empleo inclusivo que cumpla con las mismas condiciones que el empleo del resto de la población, muy en línea con el concepto de empleo digno que promovemos en la OIT y que también se recoge en el objetivo 8 de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

Un aspecto fundamental para asegurar el empleo digno para las personas con discapacidad es una adecuada **prohibición contra cualquier tipo de discriminación** basada en la discapacidad. Una cuestión esencial en esta protección es la provisión de los ajustes razonables en el lugar de trabajo para aquellas personas con discapacidad que de manera individual así lo requieran. En este sentido, no es suficiente que la legislación nacional refleje esa obligación, debe también haber medidas de asistencia técnica y financiera para asegurar la plena implementación de esta obligación, en especial entre las pequeñas y medianas empresas.

Acciones afirmativas bien diseñadas pueden jugar un papel fundamental en promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado y en el público, el cual debería liderar con el ejemplo. Un buen sistema de cuotas de empleo y el uso efectivo de la contratación pública son algunos de los ejemplos de acción afirmativa.

Es importante, asimismo, asegurar que en toda la **legislación laboral** se tenga en cuenta a las personas con discapacidad. Un ejemplo de esto sería la implementación a nivel nacional del Convenio

número 190 de la OIT sobre la violencia y acoso en el lugar de trabajo² adoptado en junio de 2019. El Convenio reconoce que determinados colectivos de trabajadores están en mayor riesgo de enfrentarse a situaciones de violencia y acoso, y por ello es importante que las medidas que se implementen para prevenir y abordar estas situaciones sean accesibles para los trabajadores con discapacidad.

Un sector privado más comprometido con el empleo de las personas con discapacidad

Desde la OIT coordinamos, desde hace más de diez años, la Red Global de Empresa y Discapacidad, la cual incluye en este momento a 36 empresas globales y más de 30 redes nacionales de empresa y discapacidad.

Esta Red permite a las empresas **aprender unas de otras** el porqué y el cómo promover el empleo de personas con discapacidad. Cada vez son más las empresas que han comprendido que es bueno para ellas contratar a personas con discapacidad, dado que esto conlleva una mejora de sus productos y servicios, avances en el funcionamiento interno, un impacto positivo en la motivación del personal y una mejor imagen y reputación de las empresas.

Una red nacional latinoamericana que ha destacado en estos últimos años por su nivel de compromiso y actividad es la Red de Empresas Inclusivas de Uruguay³, la cual también ha jugado un papel clave en la creación de la red argentina.

¹ CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment | OHCHR

² Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) (ilo.org)

³ Red Empresas Inclusivas |

El impacto de la pandemia de COVID-19 fue muy negativo para muchas personas con discapacidad, tanto en el ámbito del acceso a la salud como en el ámbito socioeconómico, en especial para las que se ubican en la economía informal. Por otro lado, hemos constatado que el compromiso con el empleo de las personas con discapacidad de la mayor parte de las empresas vinculadas con la Red Global de Empresa y Discapacidad se mantuvo, e incluso se incrementó, durante y después de la pandemia.

El compromiso con el empleo de las personas con discapacidad de la mayor parte de las empresas vinculadas con la Red Global de Empresa y Discapacidad se mantuvo, e incluso se incrementó, durante y después de la pandemia.

Las personas con discapacidad deben tener las competencias que demanda el mercado del trabajo

De manera frecuente, sobre todo en países del sur, el mensaje que transmiten muchos empleadores es que están interesados en contratar a personas con discapacidad, pero que no siempre encuentran aquellas que cumplen con las competencias requeridas.

Esto es un recordatorio de que se tiene que hacer un mayor esfuerzo por parte de los Estados para asegurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades en acceder no sólo a la educación primaria y secundaria, sino también a la

educación universitaria y a la formación profesional, las cuales deben ser plenamente accesibles para las personas con discapacidad.

De igual importancia es el papel de los servicios públicos y privados de empleo, los cuales deben prestar especial atención a los demandantes de empleo con discapacidad. Es fundamental asegurar una intermediación efectiva entre las empresas interesadas en contratar a personas con discapacidad y quienes demandan este tipo de trabajos. Esto, asimismo, requerirá de servicios adicionales de apoyo para algunos trabajadores con discapacidad, servicios que muchas veces pueden ser prestados por ONG de este sector.

Oportunidades y desafíos en el futuro del trabajo

A finales de 2019, la OIT, en colaboración con la Fundación ONCE, lanzó una publicación sobre el futuro del trabajo y las personas con discapacidad⁴ que pretendía promover la perspectiva de este sector en las discusiones generales sobre el futuro del trabajo, pero también generar un debate entre las entidades comprometidas con el empleo de las personas con discapacidad sobre si los cambios en el mercado de trabajo requerían ajustar la manera de funcionar del propio sector.

En el 2021, de nuevo en colaboración con la Fundación ONCE, se lanzó una segunda publicación⁵ que centraba la atención en las oportunidades y desafíos derivados de la economía digital, un aspecto que ya había sido abordado en la primera

⁴ Una publicación conjunta de la Fundación ONCE y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT: [Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad \(ilo.org\)](#)

⁵ Publicación conjunta: [Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad \(ilo.org\)](#)

publicación, pero que requirió un análisis más en profundidad, sobre todo derivado del crecimiento exponencial de la digitalización como consecuencia de la pandemia.

Uno de los mensajes clave de estas publicaciones es que **debemos asegurar que las personas con discapacidad tengan pleno acceso a la formación en competencias digitales**. La gran demanda de profesionales de las tecnologías de información (*blockchain*, *big data*, inteligencia artificial, accesibilidad digital) provee una gran oportunidad para las personas con discapacidad, siempre y cuando puedan adquirir las competencias requeridas y sean uno de los colectivos beneficiarios de las medidas que los Estados tomen para promover la economía digital. Esto se debe traducir en iniciativas dirigidas específicamente a personas con discapacidad, pero sobre todo se debe asegurar que las iniciativas generales, tanto públicas como privadas, en el ámbito de la formación en competencias digitales incluyan a las personas con discapacidad.

De manera similar, desde la OIT estamos promoviendo una mayor inclusión de las personas con discapacidad en lo que llamamos **empleos verdes o transición justa**, es decir, en los muchos puestos de trabajo que se están creando a raíz del cambio hacia una economía sostenible.

Algunos retos para el futuro

Aunque todas las áreas mencionadas requieren aún de mucho más esfuerzo por parte de todos los actores, es importante mencionar algunas áreas que han recibido hasta la fecha muy poca atención.

El **empleo en las plataformas digitales** está creciendo y, aunque conlleva muchos retos desde

el punto de vista de las condiciones de trabajo, puede ser una alternativa interesante para algunas personas con discapacidad. Es por ello importante abordar la perspectiva de las personas con discapacidad cuando se analizan estas nuevas formas de trabajo.

Otra de las áreas que han recibido poca atención es cómo mejorar la situación de los **trabajadores informales con discapacidad**. Aunque el objetivo final seguirá siendo la formalización, se pueden llevar a cabo medidas para mejorar la situación actual de los trabajadores informales con discapacidad, para lo cual la colaboración con sindicatos y con otras organizaciones que representan a los trabajadores informales puede jugar un papel crucial.

También es importante destacar los esfuerzos relativamente recientes para incluir a las personas con discapacidad en las iniciativas en el ámbito de la **economía del cuidado**. Es un sector que puede generar mucho empleo, no sólo para personas con discapacidad como proveedores de cuidados, sino para aquellas personas con discapacidad en edad de trabajar que necesitan de asistentes personales.



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Pacto de Productividad

Modelo territorial de inclusión laboral para personas con discapacidad

*Alejandra León Rodríguez, directora del Programa,
y Elsy Rodríguez García, consultora técnica*

El programa y el modelo «Pacto de Productividad»

El Programa Pacto de Productividad surge en el año 2009 en el marco de un proyecto de cooperación internacional a cargo de una alianza liderada por la Fundación Corona y la Fundación Saldarriaga Concha (entre otras organizaciones públicas y privadas de Colombia), con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo BID/FOMIN.

Durante sus cinco primeros años, el objetivo principal del Programa fue la creación de un modelo que diera **respuesta a la exclusión que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito empresarial**, proponiendo un abordaje innovador para generar cambios significativos en los imaginarios sociales y empresariales frente a sus capacidades y competencias.

La creación del modelo al final de estos cinco años se logró gracias a la combinación de acciones de investigación de varios referentes académicos y técnicos, así como a la puesta en marcha de numerosas actividades en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, donde se promovió la participación de diferentes actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral que simultáneamente recibieron capacitación y acompañamiento para fortalecer sus respectivos roles. Dichas acciones a cargo del Programa, que buscaron materializar las orientaciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas

con Discapacidad de la ONU (en adelante CDPD), se organizaron en cuatro componentes a través de los cuales se desarrollaron actividades exploratorias e innovadoras cuyos resultados aportaron a la estructuración misma del Modelo.

- *Movilización del sector empresarial:* capacitación y acompañamiento técnico a 192 empresas para iniciar o mejorar sus prácticas de inclusión laboral y articularse con otros actores sociales. Gracias a esto, se logra además la contratación de 650 personas con diferentes discapacidades.
- *Fortalecimiento institucional:* alineación y cualificación a la oferta de servicios privados y públicos de apoyo a la inclusión laboral, mediante la formación de más de 400 profesionales de 56 instituciones.
- *Formación para la inclusión laboral:* implementación de ajustes razonables en los centros de formación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) facilitando la consolidación de 1.116 matrículas en 106 diferentes programas de formación técnica y tecnológica. Construcción de la primera política institucional a favor de la población con discapacidad.
- *Articulación y difusión:* generación de estrategias de articulación entre los actores sociales que han facilitado hasta la fecha la implementación del Modelo creado, así como la incidencia en políticas públicas.

Los componentes del Modelo

El Modelo territorial «Pacto de Productividad» considera una serie de elementos o componentes (los cuales se encuentran subrayados en los siguientes párrafos), que se unen para configurar una carta de navegación que busca avanzar hacia entornos laborales verdaderamente inclusivos, franqueando las barreras existentes para que las personas con discapacidad puedan ingresar y mantenerse en el mercado laboral abierto.

El punto de partida para su implementación en cualquier territorio se encuentra en su **marco conceptual**. Este se basa en la CDPD de la ONU, la cual infiere que la inclusión laboral es un asunto en el que los protagonistas son las personas con discapacidad, pero también las empresas; ambos deben recorrer una ruta que les permita estar preparados de manera efectiva y natural para su encuentro. En este proceso se cuenta con el acompañamiento y participación de otros **actores sociales**, que son instituciones (públicas o privadas), personas o servicios que forman parte del ecosistema del empleo y cuyo rol debe ser cualificado para beneficio de la inclusión laboral en cada territorio.

El encuentro de los protagonistas y el apoyo de los demás actores sociales se facilita cuando las instituciones y profesionales que han tomado la decisión de liderar la implementación del Modelo en su territorio, con acompañamiento del Programa Pacto de Productividad, identifican y reconocen los aportes de cada uno, y, al tiempo, crean estrategias para asesorarlos, acompañarlos y orientarlos, buscando mejorar la apropiación y cualificación de sus roles, favoreciendo su articulación. Estos aspectos van a incidir, como consecuencia, en la

validación misma de lo que se va logrando, de acuerdo con la realidad de cada territorio.

Por otro lado, se debe tener claro que la implementación del Modelo considera acciones simultáneas y complementarias en los siguientes **ámbitos de acción**, cuyas características condicionan la forma como se va materializando el proceso de inclusión laboral: la educación básica y media, la formación para el trabajo, la intermediación laboral y, finalmente, el escenario donde se configura la vinculación o contratación directa de trabajadores con discapacidad.

En estos ámbitos se hace visible la **ruta de la inclusión laboral**, constituida por cuatro momentos o etapas en las que avanzan paulatinamente tanto las personas (con o sin discapacidad) como las empresas hacia su encuentro:

1. En la primera, se sientan las bases para su adecuado relacionamiento, puesto que se generan acciones para la adquisición de competencias básicas por parte de las personas con discapacidad y para la formalización misma de las empresas.
2. La segunda etapa se centra en el desarrollo de competencias específicas para el trabajo por parte las personas y en la implementación de ajustes razonables en los entornos laborales ya creados, por parte del sector empresarial.
3. En la tercera etapa aparecen los primeros puntos de encuentro entre los protagonistas; especialmente los relacionados con los procesos de reclutamiento o atracción del talento humano, de preselección y selección a cargo de las empresas, donde suelen participar muy

activamente otros actores o servicios de apoyo para la intermediación laboral.

4. La última etapa, inicia con la firma de un contrato entre empleado y empleador, y se prolonga durante todo el proceso de vinculación y adaptación al entorno laboral.

Para que todo lo anterior sea posible, el Modelo resalta la importancia de conocer y respetar el **marco institucional** en cada contexto. Para esto, se hace necesario mapear y entender la estructura, aportes, relacionamiento y rol de los diferentes actores públicos involucrados que forman parte del ecosistema de la inclusión laboral.

De manera complementaria, es igual de importante conocer y entender otro de sus componentes: el **marco legal**, o conjunto de elementos que componen la normatividad relacionada con el empleo, la educación y la discapacidad. Este debe entenderse como un factor orientador y determinante en cada territorio. No obstante, cada territorio debe tener presente que este último marco podría ser mejorado respetando los conductos regulares, es decir, aprovechando los canales de participación que sean validados por el gobierno local, en la medida en que se evidencien barreras o vacíos que afecten negativamente la inclusión laboral.

Ahora bien, el Modelo territorial «Pacto de Productividad» pone a disposición una **caja de herramientas** que incluye insumos que pueden facilitar el accionar de los diferentes actores involucrados en las **rutas de servicios de apoyo** (a la intermediación y a la capacitación) que se derivan o forman parte de la **ruta de la inclusión**, mencionada anteriormente.

Finalmente, el Modelo recomienda tener en cuenta unas **pautas de calidad**, o estándares mínimos con los que se valora y alinea técnicamente a quienes prestan servicios o participan activamente de dichas rutas. Estas pautas permiten además estructurar de una manera clara y sistémica la transferencia de conocimientos sobre inclusión laboral que se hace a cada actor social.

Aspectos a tener en cuenta para la implementación del modelo

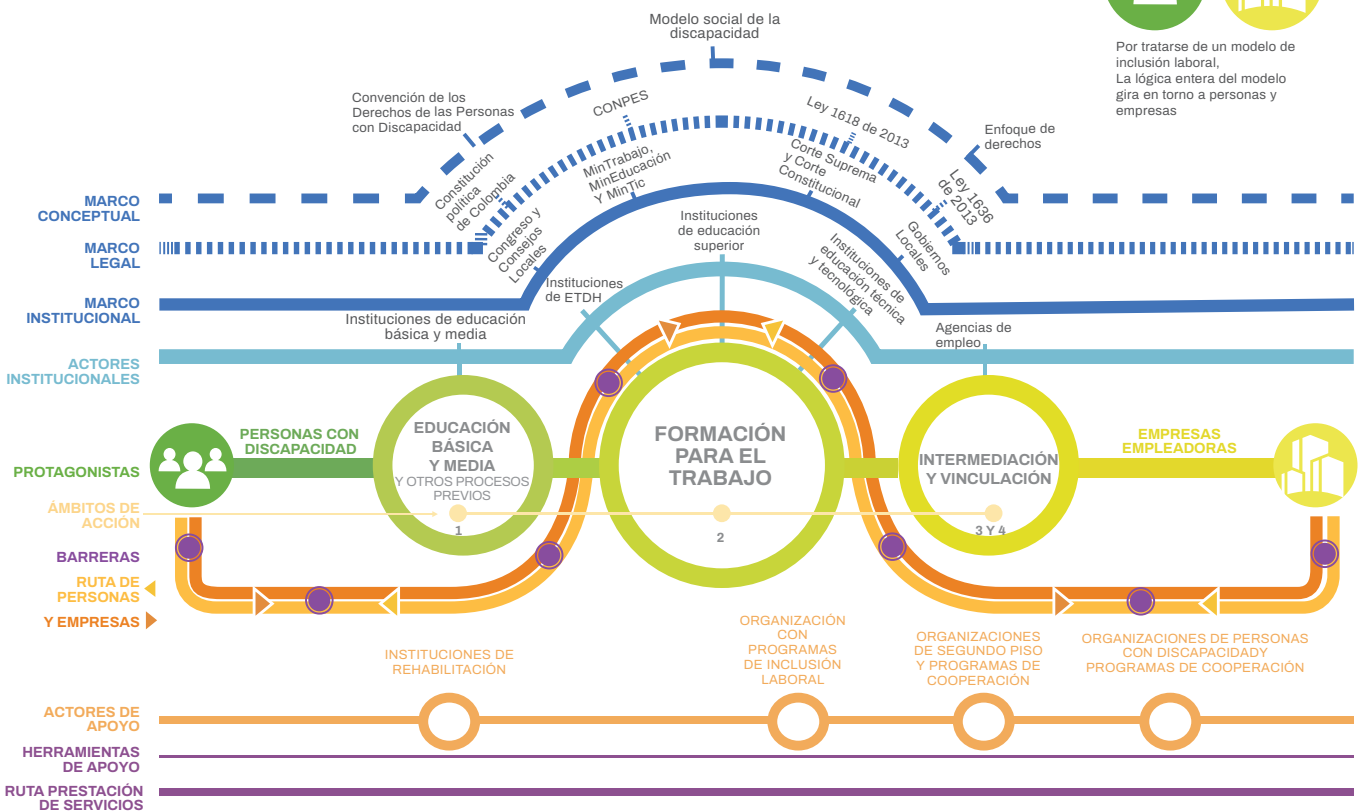
El Modelo territorial «Pacto de Productividad» puede implementarse de manera total o parcial, gracias a que, como se mencionó anteriormente, su diseño o estructura considera varios componentes que son complementarios, así como diferentes ámbitos de acción.

Se entiende como una implementación total el desarrollo de acciones planificadas y articuladas de las que participan los principales actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral de un mismo territorio (país, región o municipio), relacionadas con todos los ámbitos de acción (educación básica y media, educación o formación para el trabajo, intermediación y vinculación o empleo) y abarcando todos los componentes mencionados en el punto anterior. Con este alcance, el Programa Pacto de Productividad ha liderado acciones de implementación desde el año 2015 en Colombia y ha realizado transferencia de conocimientos para la implementación total del Modelo en el Área Metropolitana de Santiago de Chile, desde el año 2020.

Una implementación parcial, en cambio, busca responder a necesidades puntuales de alguno de los cuatro ámbitos de un territorio, o por parte de un actor social interesado en cualificar su rol.

Aquí, la implementación se apoya en estrategias específicas enfocadas en uno o varios de sus componentes, tal como se ha hecho en varias ciudades específicas de Colombia o en otros países de Latinoamérica.

MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Pacto de Productividad Chile

Entrevista con Ingrid Rojas, gerente de Pacto de Productividad Chile

Hace tres años llegó Pacto de Productividad a Chile, con el apoyo del BID y Fundación Corona, para transferir conocimientos y entregar herramientas útiles de gestión, a fin de coordinar e impulsar el ecosistema de actores sociales para la inclusión de personas con discapacidad. Ya se perciben los avances del programa, que cuenta con una red de socios estratégicos tanto públicos como privados para potenciar acciones en conjunto y desarrollar tecnologías en beneficio de la inclusión. *Pódium* platicó con Ingrid Rojas, gerente de Pacto de Productividad, acerca de cómo ha ido creciendo el proyecto.

¿Cómo llega Pacto de Productividad a Chile?

El proyecto Pacto de Productividad se hace realidad en Chile gracias a la visión de la dirección de Fundación Descúbreme, a través de su gestión con el BID y Fundación Corona, esta última contaba con la experiencia en Colombia desde el año 2009, organizaciones que aportaron el conocimiento para realizar esta iniciativa pionera en nuestro país.

La falta de articulación entre los diferentes actores sociales que componen el ecosistema de la inclusión laboral fue uno de los principales hallazgos del informe desarrollado por Pacto de Productividad Chile en el año 2020. También, es importante señalar que, desde antes de la puesta en marcha de la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, los diferentes actores sociales han implementado, desde su propia perspectiva, diversos métodos para lograr la inclusión laboral,



Ingrid Rojas

sin que existiesen parámetros comunes, lo cual dificultaba que se articularan iniciativas concretas en favor de la inclusión.

Por esta razón, Pacto de Productividad Chile viene a responder a esta necesidad de implementar un modelo colaborativo de inclusión laboral para promover la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. Para ello, trabajamos de manera articulada con los principales actores públicos y privados, considerando el camino recorrido y generando un modelo participativo, socializado y consensuado por todos los sectores.

¿Qué información del proyecto nos puede ayudar a entender su estructura y desafíos?

En primer lugar, hay que comprender la dimensión del proyecto, que claramente tiene un impacto en el mercado laboral, ya que somos un puente entre las instituciones públicas y privadas, las empresas y las personas con discapacidad, a fin de generar vínculos permanentes en el mercado laboral abierto. En ese sentido, la implementación de este modelo lleva más de dos años en Chile, en un proceso que se ha dividido en cuatro fases: análisis y puesta en marcha del proyecto; ajuste del modelo y transferencia de conocimiento; acompañamiento y desarrollo de nuevas prácticas, y, por último, innovación y evaluación.

En ese sentido, en cuanto a las metas, queremos que 2.000 personas con discapacidad sean contratadas, que 600 empresas realicen procesos de inclusión laboral bajo el estándar de Pacto de Productividad y que 1.600 personas con discapacidad se formen en los oficios de mayor demanda laboral. Junto a ello, esperamos que seis organizaciones de personas con discapacidad se vean fortalecidas en la implementación de este modelo, y, a su vez, que seis organismos públicos incorporen en su estructura el modelo Pacto de Productividad a la gestión de personas.

Actualmente, como Pacto de Productividad Chile contamos con una red de socios estratégicos públicos, como Senadis, Subsecretaría del Trabajo, Sence, Servicio Civil y Chile Valora, con los cuales se han implementado acciones para fomentar la calidad de los procesos de formación e intermediación, promoviendo el cumplimiento de la ley 21.015.

Si bien existen metas muy desafiantes que nos han impulsado durante el transcurso de estos años, hemos planificado para este 2023, con nuestro equipo y socios, continuar aportando a través de la capacitación constante para mejorar los procesos de inclusión laboral, a fin de generar las condiciones que permitan su sostenibilidad en el tiempo. En esa misma línea, queremos que las personas con discapacidad puedan aumentar su conocimiento en oficios requeridos por el mercado laboral, con énfasis en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Finalmente, seguimos en nuestro propósito de desarrollar capacidades en las empresas, las cuales pueden incorporar el modelo de Pacto de Productividad.

¿Cómo se fortalece el ecosistema a través del quehacer de Pacto de Productividad? ¿Cómo se fue adaptando el modelo a Chile?, ¿qué cambió, qué continuó?

Romper las barreras de la inclusión laboral es un desafío en Chile, pero también a nivel Latinoamericano. Por eso, es importante que cada fase del proyecto se adapte a la realidad del país, de ahí la importancia de definir objetivos claros que sean aplicables al contexto social. Por ejemplo, desarrollar procesos de transferencia de conocimientos, generar espacios de análisis y retroalimentación, propiciar ajustes a los procedimientos y —por supuesto— fortalecer la capacidad instalada de profesionales y colaboradores de las entidades que participan en la ruta de atención a personas con discapacidad y a empresas interesadas en desarrollar prácticas de inclusión, así como a los líderes de organizaciones de personas con discapacidad. Todo esto con el fin de generar, a partir del conocimiento compartido, oportunidades de articulación entre los actores sociales participantes.

En ese sentido, el Modelo Territorial «Pacto de Productividad» considera una serie de elementos o componentes que se unen para configurar una carta de navegación que busca avanzar hacia entornos laborales verdaderamente inclusivos, franqueando las barreras existentes para que las personas con discapacidad puedan ingresar y mantenerse en el mercado laboral abierto.

A nivel global, se ha trabajado con los socios en adaptar el modelo desarrollado y aplicado en Colombia, el cual también se ha adaptado a la realidad chilena, considerando la madurez, el avance y las condiciones del país en materia de inclusión laboral. Por esta razón, se desarrolló en la fase inicial del proyecto un trabajo personalizado con una muestra de organizaciones, a fin de conocer su situación y acompañarlos en la instalación de prácticas emergentes del modelo de Pacto de Productividad.

En términos generales, en Chile se cumplieron los plazos y objetivos de manera óptima en todo lo que concierne a la etapa de análisis del modelo y transferencia de conocimiento (de forma sincrónica y asincrónica), y se generaron espacios para el aprendizaje colaborativo y el uso adecuado de la plataforma, a fin de aprovechar al más alto grado el potencial conocimiento. Sin embargo, la pandemia también trajo consecuencias negativas al proyecto, ya que las jornadas presenciales pasaron a una metodología virtual en sintonía con la política de prevención de la época. Entonces, se ralentizó todo ese avance en términos de generar mayor interacción o crear instancias que permitieran y facilitaran la construcción conjunta, la interacción entre los participantes, generando discusiones valiosas alrededor de una temática determinada y la apropiación de conocimientos e información.

Pero, con el tiempo, poco a poco nos adaptamos y retomamos el ritmo, lo cual nos está permitiendo llegar a buen puerto con los proyectos.

¿Cómo va el proyecto? ¿Cuáles son las proyecciones?

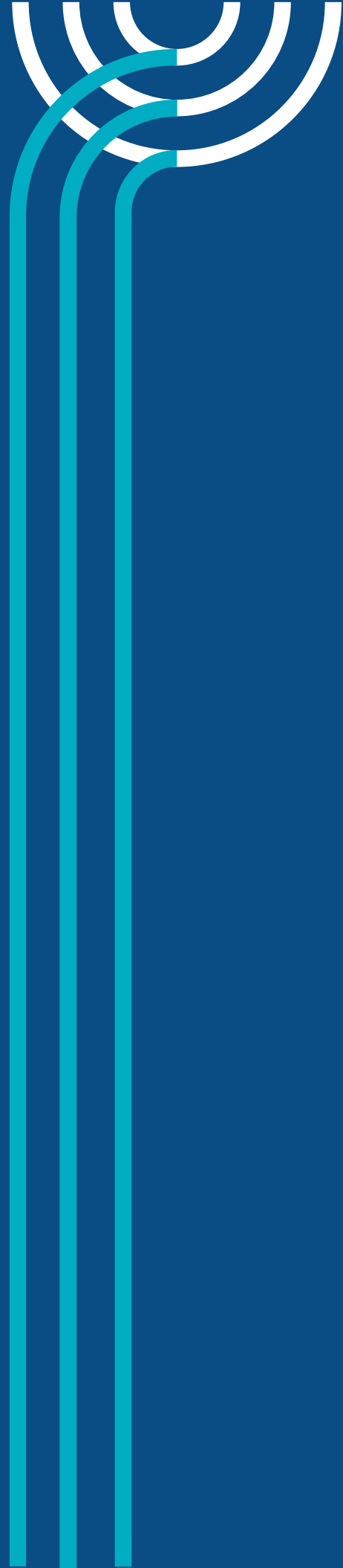
Actualmente estamos en una etapa de visibilizar y potenciar todo lo logrado en estos años. Ha sido un arduo camino en el que hemos contado con el apoyo constante de los socios, empresas, entidades públicas y privadas, además del gran interés de personas con discapacidad que se han sumado a las diferentes iniciativas.

En ese sentido, cabe destacar los tres proyectos ICT (Innovation for Inclusion) que estamos impulsando en el país, por ejemplo, en el Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda (INRPAC), quienes imprimen artículos en 3D para mejorar la calidad laboral de las personas con discapacidad, una iniciativa que fue impulsada en conjunto con Fundación Once de España. A su vez, hay que destacar a Egalité Inclusion & Diversity de Brasil, quienes han ayudado a desarrollar una plataforma de inclusión laboral a través de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE). Por último, cabe señalar a Enable India quienes, junto con Fundación Luz, están avanzando en el programa «Blimey» para insertar laboralmente a las personas con discapacidad visual en el ámbito de las TIC.

Respecto a las proyecciones, esperamos este año poder alcanzar las metas señaladas anteriormente. Sabemos que la tarea es ardua e intensa, pero tenemos un compromiso con miles de personas que necesitan trabajo, y que por su discapacidad —la mayoría— son discriminadas o no reciben los incentivos necesarios para continuar sus estudios y capacitaciones. Esa es una realidad que queremos

cambiar, junto con nuestros socios estratégicos. Por ejemplo, el Servicio Civil cuenta en su plataforma de formación (campus virtual) con un curso desarrollado por Pacto de Productividad con el propósito de fortalecer capacidades en los servicios públicos en materia de inclusión laboral. Durante el 2022, se formaron 404 profesionales de organismos públicos. A su vez, Sence, dentro de su plataforma Chile Facilitadores, ha formado 170 relatores en un curso que Pacto de Productividad desarrolló con el propósito de fortalecer competencias en materia de discapacidad e inclusión laboral para personas con discapacidad.

Para este 2023, esperamos seguir sumando nuevos socios estratégicos, tanto en el ámbito nacional como internacional, con el propósito de avanzar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Chile.



Specialisterne: inclusión laboral de personas con autismo

Specialisterne España

«La fuerza reside en las diferencias, no en las similitudes».

STEPHEN R. COVEY

Una empresa basada en el valor de la diferencia es una innovación social; volverla exitosa, expandirla a 25 países y hacerla sostenible es un éxito. En 2004, Thorkil Sonne, danés, director de una compañía de telecomunicaciones, decidió crear Specialisterne¹, la primera compañía en el mundo que evalúa, da capacitación y soporte, y conecta el talento de las personas con autismo con el mercado laboral, especialmente en el sector de la tecnología.

Alrededor del 1 % y el 1,5 % de la población mundial está dentro del espectro del autismo.

Resultados exitosos de la inserción laboral

El reto principal de las empresas es cambiar la mirada para acoger a las personas con autismo, verlas desde las competencias y no desde las dificultades. Las compañías necesitan madurar y evolucionar, salir del rechazo a la diversidad (exclusión) hacia la inclusión real y exitosa.

Desde hace 19 años, buscamos nuevos países y escenarios que permitan hacer realidad nuestra misión a nivel global, enmarcada por tres objetivos principales: **proporcionar formación y empleo** a personas con autismo, **divulgar el valor de la**

Specialisterne en el mundo



¹ Specialisterne es una organización de innovación social, afiliada a los ODS, pacto mundial y reconocida Bcorp.

neurodiversidad en el mercado laboral y **compartir nuestro conocimiento acompañando empresas** en este recorrido. Con esta meta en mente, Specialisterne llega a España, primero a Barcelona y Madrid, y luego con proyectos en varias ciudades. En 2013 se inicia la búsqueda de proyectos en Latinoamérica. Hoy contamos con oficinas en São Paulo, Río de Janeiro y Ciudad de México, así como proyectos en Costa Rica, Argentina y Colombia.

Durante estos años hemos encontrado grandes compañías que han empezado este camino y que tienen algunas de las experiencias más exitosas e inspiradoras de inserción laboral de personas con autismo. Algunos ejemplos son BBVA en España, Nestlé en Brasil, Procter & Gamble en Costa Rica o SAP en Argentina, Colombia, México y Brasil.

Transformación cultural de las empresas: el éxito de Specialisterne en Iberoamérica

Los procesos «tradicionales» de selección de personal son una barrera para las personas con autismo, especialmente los que están centrados en el análisis de la hoja de vida o cv y en la realización de entrevistas. De manera habitual, las personas con autismo pueden tener dificultades para desempeñarse bien en una entrevista de trabajo y, por tanto, no pueden mostrar el conjunto de competencias que tienen para realizar un trabajo. La experiencia nos ha mostrado, que, para tener una plantilla diversa, hay que **evolucionar en el proceso de selección y reclutamiento**.

Según estudios de Autismo Europa, entre el 76 % y el 90 % de adultos con autismo están en situación de desempleo.

Nuestra propuesta incluye un proceso de selección, donde se observan en directo las competencias que tiene una persona. Para ello, se realizan dinámicas donde la persona puede mostrar sus competencias y fortalezas, y demostrar cómo se desempeña en una determinada tarea. Esta mirada diversa de los procesos de **búsqueda de talento** tiene que estar alineada con el cambio de cultura hacia la diversidad.

El proyecto de Specialisterne en Brasil, al igual que en España, involucra un período de **formación técnica y sociolaboral**, para evaluar las competencias y mapear el perfil de los profesionales. Además de la formación, se ofrece **apoyo para que las empresas reciban a las personas con autismo** garantizando el soporte y las adaptaciones necesarias. Como parte de la **formación en las empresas y equipos**, promueve talleres de sensibilización sobre el autismo y la neurodiversidad, y ofrece preparación para las entrevistas de los profesionales, entre otros servicios. Todas esas acciones tienen como objetivo promover la educación y el empleo, diseminando mejores prácticas dentro de las organizaciones y contribuyendo a la creación de proyectos para la valorización de la neurodiversidad en las empresas brasileñas.

Los **roles profesionales** en los que se desempeñan las personas con autismo incluyen tareas administrativas o de pruebas y desarrollo de *software*, analítica y *big data*, en clientes como Itaú, SAP Brasil, Johnson & Johnson, IBM, Accenture, Iguatemi, CCEE, BV, C6 Bank, Gerdau, Boticário, Vivo, Oxiten, Danone, Fleury, BTG Pactual, Grafeno, Nestlé, Braskem y Takeda, entre otros. Desde 2021, Specialisterne, con el **apoyo del BID LAB**, desarrolla un gran proyecto con impacto en toda Latinoamérica con **tres objetivos**. El

primero consiste en la **consolidación y creación de contenidos relacionados con la formación técnica y sociolaboral** a disposición de toda la comunidad autista de América Latina. El segundo, busca **promover el cambio cultural en la capa corporativa** para incentivar la inclusión de personas con autismo y condiciones similares. Por último, **dar a conocer a las empresas el valor de este tipo de perfiles**, realizando proyectos de inclusión directa.

Hasta el momento, con más de dos años por delante de proyecto, hemos conseguido empezar a consolidar todo el *expertise* generado durante años para comenzar a publicarlo en 2023; hemos ejecutado proyectos con clientes de primera línea como IBM y SAP. Además, se han realizado eventos y jornadas en diferentes países de Latinoamérica, con el objetivo de concienciar a las empresas sobre el valor de la diversidad.

Flexibilidad y dinamismo: fortalezas de nuestra compañía para asumir nuevos retos

En una apuesta por la diversidad y por hacer una visita más inclusiva, el museo **Casa Batlló**, situado en Barcelona, reabre sus puertas, tras el confinamiento por el COVID-19 y unas obras de restauración, con un servicio de atención al cliente liderado por Specialisterne.

Esto representa un gran reto, que nos obliga a **modificar nuestra metodología ya testada** en otros proyectos y países, **adaptándola al servicio de atención al cliente** en uno de los monumentos más visitados de Barcelona, **trabajando nuevas competencias sociolaborales** junto con **temas más técnicos/operativos** como el aprendizaje de idiomas.

A la vez, ha sido un proyecto con enormes resultados que ha permitido:

- Contratar a un alto volumen de personas, teniendo en cuenta la cantidad de roles necesarios para atender a los visitantes.
- Demostrar el valor que las personas con autismo pueden aportar en otros sectores diferentes a las tecnologías de la información.
- Quitar estigmas y etiquetas, demostrando que las capacidades son diversas y que el éxito es encontrar la persona ideal para cada puesto.

En Specialisterne buscamos **indicadores de éxito** que permitan conocer el impacto real de lo que hacemos. Muchos de nuestros clientes reportan un cambio en la forma como los equipos se comunican y se relacionan, e incluso en un mayor sentido de pertenecía, menor rotación y mayor fidelidad a la compañía. De igual manera, somos conscientes del impacto positivo en calidad de vida de las personas con autismo y sus familias.

Creemos firmemente en el rol que tenemos las compañías al transformar desde el interior la cultura corporativa, apostando por la equidad para el talento diverso, a fin de conseguir un mundo donde todas las personas tengan las mismas oportunidades en el mercado laboral.





TESTIMONIOS

La experiencia directa de nuestros clientes es muy valiosa. SAP Latinoamérica y Caribe, Nestlé Brasil, Casa Batlló y Procter & Gamble comparten sus experiencias de innovación con Specialisterne para los lectores de este número de *Pódium*.



En SAP, lanzamos hace diez años un programa global llamado Autism at Work, que implementamos en Latinoamérica y actualmente está presente en Argentina, Brasil, Colombia y México. Nuestra propuesta consiste en mejorar el acceso y promover la inserción laboral de personas con autismo.

La alianza con Specialisterne fue vital para el despegue de esta iniciativa en varios de estos mercados, y hoy sigue siendo igual de relevante, ya que nos valemos de su apoyo y guía para capacitarnos en materia de neurodiversidad, atender las necesidades de las personas con autismo que trabajan con nosotros y acompañarlas en su desarrollo personal y profesional.

*Ezequiel Massa, head de Diversidad e Inclusión,
SAP Latinoamérica y Caribe*



En Nestlé creemos que una cultura diversa e inclusiva es la base de nuestra fuerza. Queremos ser el espejo de una sociedad brasileña plural y diversa, y, por eso, buscamos avanzar constantemente en diversidad e inclusión, manteniéndonos abiertos al diálogo para seguir en un ambiente accesible y de respeto, en el cual todos se sientan cómodos para expresarse. Para traer a la empresa la inclusión de personas con discapacidad, implementamos en nuestro recorrido algunas acciones.

Entre ellas, tenemos el programa CONECTADOS, que trata la verdadera inclusión en una trayectoria de identificación continua de oportunidades para un entorno cada vez más accesible en aspectos de infraestructura y comportamiento inclusivo, dedicados a las personas con discapacidad. ENVUELVE es uno de nuestros programas dentro de CONECTADOS, se centra en la contratación y desarrollo de personas neurodiversas en las Boutiques Nespresso, Sede Nestlé y Emporio Nestlé. Para hacer esos proyectos realidad, contamos con importantes asociaciones de instituciones especializadas, como Specialisterne, que nos asiste en la contratación de consultores con autismo. En Nestlé, tenemos el

compromiso de alimentar un futuro mejor, y creemos que este futuro incluye a todas las personas.

Helen Andrade, gerente ejecutiva de Diversity & Inclusion, Nestlé Brasil



Casa Batlló¹, con su espíritu pionero, se posiciona como la primera institución cultural a nivel internacional que, gracias a la alianza estratégica con Specialisterne, apuesta por tener un equipo neurodiverso de atención al visitante. Desde la reapertura del museo después de la pandemia, el 14 de mayo de 2021, Casa Batlló es más que una propuesta museográfica, queremos no solo hacer felices a quienes nos visitan, sino también a quienes trabajan aquí. De esta manera, Casa Batlló, ha sabido romper el paradigma de los modelos tradicionales de contratación en organizaciones culturales y museos, siendo una fuente de inspiración para otras empresas y demostrando que el talento heterogéneo supone resultados creativos jamás imaginados. Además, a través de esta experiencia, demuestra que los mitos y miedos construidos sobre las personas con autismo y otras condiciones dentro de la neurodiversidad distan mucho de la realidad que se vive en el día a día del museo.

Ana María Acosta, responsable de la Visita Cultural de la Casa Batlló



En Procter & Gamble aspiramos a crear una compañía y un mundo donde la equidad y la inclusión sean alcanzables para todos. Nuestro programa de Neurodiversidad se alinea directamente con estos valores y principios de la compañía. Desde que iniciamos el programa en 2019, la empresa se beneficia de las múltiples habilidades de las personas neurodiversas, como la innovación, atención al detalle, análisis de información, rápido aprendizaje y eficacia en el trabajo. Las personas se incorporan exitosamente en nuestro ambiente laboral y desarrollan carreras profesionales según sus intereses y habilidades. Specialisterne es un aliado clave que nos ha permitido lograr los resultados que hemos alcanzado a lo largo de los cuatro años del programa y conseguir que el 1 % de nuestra población laboral en P&G Costa Rica sea neurodiversa.

*Montserrat Chaverri, líder global del programa de Neurodiversidad,
Procter & Gamble*

¹ Casa Batlló es una de las obras maestras de Antoni Gaudí, Patrimonio Mundial desde 2005, con más de un millón de visitantes al año, acoge y promueve experiencias culturales, artísticas y sensoriales con el fin de sorprender, emocionar e inspirar.

¿Zanahorias o palos?

El dilema del empleo de las personas con discapacidad

Iñaki Regueiro y Juan Salazar



Más del 12 % de la población de América Latina y el Caribe vive con discapacidad, de acuerdo con datos de 2012 de la CEPAL.¹ Somos muchos. Es indudable que la reactivación económica y el desarrollo de la región requieren de la inclusión efectiva de este colectivo integrado por millones de personas. Con este objetivo en mente, debemos reconocer que el empleo constituye una herramienta crucial.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas número 8 promueve el crecimiento económico inclusivo y el trabajo digno para todas las personas. Este objetivo se propone como meta para 2030 «lograr el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas las mujeres y los

hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad». Es decir, contempla específicamente al colectivo como parte de las prioridades. Cabe preguntarnos: ¿a qué se debe esa mención específica?

Ocurre que, según el Banco Mundial, las personas con discapacidad están fuera del mercado laboral a unos niveles «abrumadores». **Casi la mitad de ellas están inactivas, y esto afecta en mayor medida a mujeres, afrodescendientes e indígenas con discapacidad.** A su vez, las personas con discapacidad intelectual son de tres a cuatro veces menos propensas a tener empleo, en comparación con sus pares sin discapacidad.²

¹ Hopenhayn, M., Sojo, A. y Mancero, X. (coord.), 2012, Panorama social de América Latina, Naciones Unidas-CEPAL, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1247/S2012959_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

² García Mora, M. E., Schwartz Orellana, S. y Freire, G.. 2021. Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Washington, DC: Banco Mundial.

En otras palabras, la importancia prioritaria del empleo de personas con discapacidad es directamente proporcional al nivel de vulneración del derecho al trabajo que padecemos en nuestra región.

Frente a esta realidad acuciante podemos preguntarnos: ¿qué herramientas es posible emplear para revertirla? Una opción suele ser la implementación de las medidas de acción afirmativa. Estas consisten en brindar determinadas preferencias a determinado grupo para revertir una desigualdad histórica estructural que las aqueja. Por ejemplo, las cuotas o cupos laborales consisten en la contratación obligatoria de personas con discapacidad. Esto está regulado por normas y puede aplicarse al ámbito privado, al público o a ambos. En caso de incumplimiento, se establece una sanción, que, a los efectos del presente artículo, representaremos como un «palo».

La «zanahoria», por el contrario, consiste en incentivos fiscales, programas específicos de colocación o intermediación laboral, apoyo en el puesto de trabajo, entre otros. La diferencia principal es que la «zanahoria» apunta a que sea voluntad del empleador o empleadora incorporar a una persona con discapacidad, valorando su idoneidad, su compromiso con la formación laboral y/o los aportes que el reconocimiento de la diversidad humana genera en un ámbito laboral.

Por el contrario, nuestra experiencia indica que el «palo» del cupo o cuota en muchos casos no se cumple. O implica que las personas con discapacidad son designadas en las categorías laborales más bajas y, en algunos casos, no les son asignadas tareas. Existen desincentivos por ambos lados: el empleador se ve obligado a emplear y el empleado

se ve etiquetado y contratado por su pertenencia a un grupo y no por la valoración de sus capacidades.

Contratar a una persona con discapacidad no es una carga o un castigo. Por el contrario, debemos reforzar culturalmente la idea de que un ámbito laboral que incluya a todas las personas implica beneficios en múltiples aspectos. Darle la oportunidad a una persona con discapacidad de demostrar sus habilidades, sin poner el foco en sus deficiencias, es un ejercicio necesario para cualquier tomador de decisiones.

Debemos reforzar culturalmente la idea de que un ámbito laboral que incluya a todas las personas implica beneficios en múltiples aspectos.

La preferencia por las «zanahorias» y no por los «palos» no surge de una oposición de nuestra parte a las cuotas o cupos. Si bien la experiencia indica que no han podido revertir sustancialmente los niveles de inactividad que padece el colectivo, sabemos de su necesidad en ciertos contextos y de su efectividad en otros. Este artículo trata, más bien, de destacar los puntos a favor de las «zanahorias».

Estos tiempos nos invitan a pensar en más y mejores «zanahorias». A fin de cumplir con el objetivo propuesto para 2030, debemos emplear toda nuestra creatividad para vencer uno a uno los prejuicios que aún hoy sustentan la discriminación contra las personas con discapacidad. La deficiencia de una persona (no poder caminar, no poder ver, no poder oír, etc.) en nada afecta sus capacidades laborales. ¿Por qué decimos esto?

Porque lo discapacitante no es la deficiencia de la persona, sino el entorno. Una persona que usa

una silla de ruedas no puede ingresar a su puesto de trabajo no porque no pueda subir una escalera, sino porque falta una rampa. Una persona ciega no puede participar en ciertas videollamadas no porque no pueda ver, sino porque le falta un programa de lectura de pantalla. Y podríamos citar muchos más ejemplos.

Los empleadores públicos y privados deben brindar, entonces, entornos laborales accesibles para las personas con discapacidad. En caso de que una persona en particular requiera una adaptación específica, deben realizarse los ajustes razonables del caso.

Con ese piso de accesibilidad, la inclusión laboral es posible y deseable. Y la «zanahoria» la debe volver no solo convincente, sino también conveniente. El potencial de las capacidades laborales de las personas se manifiesta cuando se brinda una oportunidad, se garantiza un piso de condiciones de crecimiento y se acompaña el proceso. Eso es necesario para empleados con y sin discapacidad. Nuestro desafío cultural es sumar la accesibilidad a nuestra *check-list* básica.

Una persona con discapacidad que trabaja es alguien que persigue su plan de vida. Es alguien incluido e integrado en la sociedad. Es alguien que se aleja de la dependencia y gana en autonomía, que gestiona y elige sus cuidados. Y su empleador no le hace un favor, más bien se beneficia de su compromiso y de sus resultados. No se trata de caridad ni de asistencialismo, sino de poder demostrar las capacidades en igualdad de condiciones y con apoyos. Necesitamos «zanahorias» para esto.



«El empleo y la protección social son esenciales para la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad»

Entrevista a Gina Magnolia Riaño, secretaria general de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)

La secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Dra. Gina Magnolia Riaño Barón, explica la labor de este organismo en materia de educación y empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica.

¿Cuál es la situación en materia de empleo de las personas con discapacidad en los países iberoamericanos?

El empleo es uno de los grandes retos pendientes para las personas con discapacidad, que suponen en torno al 15 % de la población de la región, unos 90 millones de personas. El empleo tiene beneficios individuales —como desarrollo personal, autonomía económica, etc.—, pero también colectivos, ya que contribuye a la riqueza de nuestras sociedades y a la cohesión social.

Sin embargo, existe un nivel alto de inactividad laboral en la región, es decir, de personas con discapacidad que no participan en el mercado de trabajo, debido a las dificultades que aún encuentran en los sistemas educativos, además de los estereotipos todavía presentes sobre su desempeño profesional. A esto se suma el desempleo y la precariedad laboral a la que se enfrentan cuando finalmente acceden a un empleo, siendo la situación especialmente complicada para las mujeres con discapacidad y para quienes residen en entornos rurales o pertenecen a pueblos originarios o afrodescendientes. En suma,



Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social

en algunas zonas de la región, solo un 20 % de las personas con discapacidad estaría empleada.

Esto afecta también al nivel de cobertura que obtienen de los sistemas contributivos de seguridad social ya que, al estar basados en las cotizaciones que aportan las personas empleadas, el acceso y disfrute de sus prestaciones es limitado para las personas con discapacidad que no cotizan.

El empleo tiene beneficios individuales —como desarrollo personal, autonomía económica, etc.—, pero también colectivos, ya que contribuye a la riqueza de nuestras sociedades y a la cohesión social.

¿Cuáles serían los principales obstáculos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la región?

Son numerosos los obstáculos que aún afrontan las personas con discapacidad para acceder a un empleo, pero podríamos señalar tres elementos que son clave para la inclusión laboral. En primer lugar, **la falta de accesibilidad**. Tanto los sistemas educativos, como los propios entornos laborales, los transportes y los entornos virtuales presentan retos para los diversos tipos de discapacidad. Es importante avanzar en hacer accesibles los entornos urbanos y rurales, especialmente los transportes y los espacios públicos para que las personas con discapacidad puedan desplazarse y disfrutar de los servicios públicos igual que cualquier otra persona. En el entorno laboral no podemos olvidar que se deben realizar los ajustes razonables que permitan adaptar los puestos a las personas con discapacidad, que generalmente son ajustes de bajo coste, contrario a lo que comúnmente se cree.

En segundo lugar, los obstáculos en **la formación**. El nivel medio educativo de las personas con discapacidad es generalmente inferior al del resto de la población y eso dificulta que accedan a un empleo de calidad. La accesibilidad de los entornos educativos—incluyendo el transporte—, una mejor formación del profesorado y materiales adaptados serían de gran utilidad, al igual que una adaptación de la formación profesional o técnica para que más personas con discapacidad puedan cursarla.

Finalmente, **los estereotipos** que siguen presentes en la sociedad y el mercado laboral. Sigue habiendo creencias sobre el desempeño profesional de las personas con discapacidad que no se ajustan a la realidad y que tenemos que ir desmontando.

Y, en ese contexto, ¿cuál es la labor de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)?

La OISS trabaja desde hace casi 70 años en la promoción del bienestar social y económico de la población iberoamericana, impulsando y mejorando los sistemas de seguridad y de protección social. Las personas con discapacidad son una parte esencial de la ciudadanía de la región, que afronta unas dificultades particulares, por lo que, desde la OISS, con el invaluable apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), se creó en 2012 una línea de trabajo dirigida a promover el empleo y el acceso a la protección social de las personas con discapacidad.

En un inicio, **la labor de la OISS se centró en las políticas públicas y logramos que dieciséis países de la región se sumaran a esta tarea.**

En este sentido, se realizó un estudio sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en la región, para conocer el punto de partida. A partir de ahí, creamos herramientas para mejorar la eficiencia de los servicios de intermediación laboral y se articuló un grupo de responsables de las políticas de empleo de personas con discapacidad de los diversos países de la región. También se comenzaron a organizar seminarios sobre esta temática, dirigidos a personal funcionario de las instituciones de seguridad y protección sociales de la región, de los que se han organizado ya ocho ediciones.

Pero pronto se hizo evidente que **el enfoque de políticas públicas no era suficiente**. El sector privado es la principal fuente de empleo de la región, por lo que se consideró necesario abrir una

segunda línea de actuación hacia las empresas. Ese fue el origen de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas (RIEI) —que agrupa a empresas transnacionales comprometidas con el empleo de las personas con discapacidad, así como a plataformas nacionales de estas empresas— en la que la OISS ejerce como secretaría técnica.

En esta línea, se organiza anualmente el **Foro de Empresas Inclusivas «Iberoamérica Incluye»**, que es el único espacio a nivel regional dedicado al empleo de las personas con discapacidad. Además, su valor añadido es que, junto a las empresas, participan las instituciones públicas y la sociedad civil, aportándole un innovador enfoque tripartito. En este espacio se entregan anualmente los premios «Iberoamérica Incluye», que reconocen iniciativas empresariales exitosas en materia de empleo de personas con discapacidad.

¿De qué forma se articula este trabajo con otras iniciativas internacionales?

En 2018, la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno aprobó el Programa Iberoamericano de Discapacidad, el PID, en el que ya participan una decena de países. Se trata de un programa integral sobre los derechos de las personas con discapacidad, en el que el Grupo Social ONCE ejerce el secretariado, y que **está logrando posicionar la discapacidad en la agenda política de la región**. Desde su puesta en funcionamiento, la labor de la OISS en esta materia ha pasado a enmarcarse en el PID para aunar esfuerzos y potenciar sinergias.

En materia de empleo en empresas privadas, también participamos de la Red Global de Empresas y Discapacidad que impulsa la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que agrupa a

empresas multinacionales y redes nacionales de empresas inclusivas.


Por último, la OISS también desarrolla actuaciones en materia de tecnologías de apoyo. ¿Cómo afecta esto al empleo?

Sí, la OISS impulsa desde 2010 la Red de Centros Iberoamericanos de Autonomía Personal y Apoyos Tecnológicos, la Red CIAPAT. Esta red se creó a semejanza del Centro de Referencia Estatal CEAPAT, del IMSERSO, en España. Actualmente hay centros en funcionamiento en Argentina, Brasil, Chile y Colombia.

La labor de estos centros es la de **promocionar el diseño universal y la accesibilidad para todas las personas, además de las tecnologías de apoyo específicas para quienes tienen alguna limitación en la movilidad**, como personas en situación de dependencia, personas con discapacidad, etc. Los centros disponen de un catálogo virtual y/o una sala de exposiciones física en la que las personas interesadas —usuarias, académicas, profesionales, etc.— pueden conocer la variedad de productos existente y saber si se ajusta a sus necesidades. También organizan actividades divulgativas y de sensibilización, además de colaborar estrechamente con universidades, escuelas técnicas y centros de diseño.

Las **tecnologías de apoyo** son importantes para que las personas con discapacidad puedan **vivir autónomamente** y, por tanto, también son claves para su integración laboral.

Testimonios de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas



En una reunión sobre inclusión laboral, en el año 2020, escuché decir que «la discapacidad de las personas desaparece cuando se encuentra una tarea acorde para ellas». Esto fue la inspiración para que, a principios de 2021, y en plena pandemia, hiciéramos contacto con la Asociación Down del Uruguay para conocer más acerca de su programa de inclusión laboral.

Fue ahí que conocimos a Pablo, de 35 años, una persona con una calidad especial, que, sin duda y sin pretenderlo, vino a revolucionar la organización.

Con su llegada se unieron los grupos, se volvió a la solidaridad y a la valoración de las pequeñas cosas, a saludar a todos cuando se ingresa, a decir buenos días... pequeñas grandes cosas que con la cotidianidad y los «problemas» se habían perdido.

Trabajar y recibir una justa remuneración es un derecho y una necesidad para todas las personas con o sin discapacidad. Para las personas con SD, es un derecho que permite la igualdad y la participación e integración. Además, es una necesidad que incide fuertemente en su realidad cotidiana (económica y social) y la de sus familias.

Pablo hoy es el encargado de la digitalización y archivo de la documentación del estudio, tarea que desarrolla a la perfección, luego de su exitosa capacitación.

En Vuille Lafourcade, aspiramos, en la medida que nuestro equipo siga creciendo, continuar transitando este camino sin retorno hacia la inclusión verdadera.

*Diego Vuille, socio director de Estudio Contable
Vuille Lafourcade, Uruguay*

Farmalog es una empresa uruguaya líder en servicios logísticos y control de calidad para medicamentos y afines. Nuestra empresa se ha propuesto, desde su fundación, realizar aportes a la sociedad que colaboren en crear un país más igualitario e inclusivo, generando oportunidades para personas con discapacidad, así como para personas en otras situaciones de vulnerabilidad. En este sentido, incorporamos desde 2019 a un chico con síndrome de Down para realizar tareas de depósito, tales como colaboración en actividades de recepción de mercadería y acondicionamiento secundario, entre otras.

El proceso de incorporación al equipo de trabajo fue realizado de forma muy cuidada y con el soporte de la Asociación Down del Uruguay, que nos guio para que la inclusión fuera satisfactoria. La capacitación en las áreas involucradas y el seguimiento de las tareas realizadas han sido fundamentales para el crecimiento de cada uno de nuestros colaboradores. Hoy en día, nos encontramos participando en el programa «Habilidades digitales para el empleo de personas con discapacidad intelectual» con el fin de seguir ampliando sus posibilidades laborales. La inclusión para nosotros ha sido muy enriquecedora. Ha fortalecido el compromiso del equipo de trabajo, enseñándonos a valorar el aporte de todos los individuos y educándonos para que cada uno de nosotros podamos replicarlo en la sociedad, para avanzar en términos de igualdad de oportunidades y respeto.

Fabiana Moller, directora técnica del Laboratorio Farmalog, Uruguay



‘Seguros’ de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual

La Fundación ONCE América Latina y la Fundación MAPFRE brindan oportunidades laborales a personas con baja visión en empresas latinoamericanas.

Carlos Quirós, técnico de Proyectos de la Fundación ONCE para América Latina-FOAL



Adelina Barrios

La discapacidad visual grave impide que las personas que la tienen perciban hasta el 70 % de la información que un ser humano recibe del exterior. Pero la ceguera o la baja visión no son óbice para que quienes la sufren tengan un empleo y sean tan productivos como sus compañeros sin discapacidad.

Una muestra más de ello es el proyecto **Becas Fundación MAPFRE con el Programa ÁGORA**, una iniciativa conjunta de la Fundación ONCE Latinoamérica (FOAL) y Fundación MAPFRE. La primera extiende el compromiso por los derechos de las personas con discapacidad visual de Latinoamérica que la Organización Nacional de

Ciegos Españoles (ONCE) lleva abanderando 85 años en España. Y Fundación MAPFRE, por su parte, comparte este propósito de contribuir a un mundo más inclusivo.

El Programa ÁGORA y Fundación MAPFRE se han aliado para becar a 86 personas con discapacidad visual y ayudarles a realizar prácticas laborales en empresas latinoamericanas.

El proyecto contempla **otorgar 86 becas de formación a personas con discapacidad visual para que realicen prácticas en empresas**

latinoamericanas. El proceso de orientación laboral, formación técnico-profesional, intermediación y adaptación del puesto de trabajo corre a cargo del Programa ÁGORA, la iniciativa de FOAL para apoyar en la inclusión laboral de personas ciegas y con baja visión grave que se ejecuta en 12 países.

Uno de ellos es México. Así, en el Área de Emisión de Pólizas de una empresa aseguradora han realizado su pasantía laboral Adelina Barrios, Karen Enguilo, Angélica Hernández y Anayenci Varona, cuatro jóvenes con baja visión. Las prácticas han durado seis meses y la experiencia ha sido muy positiva. «Pensé que iba a ser más complicado. Gran parte de que esto haya funcionado ha sido gracias a las chicas: ellas lo han dado todo. Incluso se quedaban después de su jornada cuando llegaban los cierres mensuales. Y una vez que lograron su meta, pedían más trabajo. Nunca se escudaron en su discapacidad para eludir trabajo», destaca Erika Chávez Segura, responsable del Centro Nacional de Emisión y Gestión de Cartera.

Sin duda, **los miedos iniciales eran patentes: cómo dar una correcta formación en el puesto de trabajo a las becarias, cómo abordar las cuestiones de accesibilidad con magnificadores de pantalla, opciones de contraste de colores, etcétera.** Había también otras cuestiones vinculadas con la propia naturaleza de su labor: «Nosotros debemos ser muy cuidadosos a la hora de elegir al equipo, porque tratan con bienes inmateriales y con cuestiones delicadas de los clientes, relacionadas con la salud», explica Chávez. «Como toda la documentación que se maneja es digital, la calidad de los escaneos a veces no es buena y, por mucho que hagas zoom, en ocasiones no es del todo legible. Pero ellas son conscientes de la importancia de los

datos y de las cuestiones que se trataban, y han sido muy cuidadosas».

«En el equipo de Seguros de Salud, pedimos que cada gestor haga 15 movimientos, y ellas están haciendo 25», destaca la responsable del Área de Emisión de Pólizas de una empresa de México.

En efecto, **la barrera tecnológica suele ser la primera que se levanta** entre la persona con discapacidad visual y su inclusión laboral. «Nosotros desconocíamos los *softwares* específicos para baja visión, pero ellas mismas nos fueron guiando en las distintas adaptaciones que necesitan: magnificación, alto contraste», apunta Adrián Velasco Santamaría, del Área de Emisión de Pólizas.

¿Y qué hay de la productividad? Por supuesto, es algo que las empresas deben exigir por igual a sus trabajadores con y sin discapacidad. Mismas oportunidades también implica mismas exigencias. «Dentro del Departamento, ellas están en el equipo de Salud, que es donde más peticiones recibimos. Tienen el objetivo de hacer unos 15 “movimientos” al día, y hacen unos 25, y eso que ellas están trabajando media jornada», comenta la responsable del Área de Emisión de Pólizas. «En el área hay menos del 1 % de errores, y las chicas han mantenido este nivel. Ellas nos pedían que les exigiéramos de la misma manera», sentencia.

En general, desde MAPFRE México destacan la implicación de las becarias con discapacidad visual: «Las chicas no se tiran a la derrota, siguen buscando oportunidades y luchando». Y, más allá del aprendizaje de la empresa y la experiencia profesional para las becarias, el proyecto está

teniendo otros beneficios en la empresa. Así, Emisión de Pólizas se ha convertido en un referente en estos proyectos de inclusión dentro de la empresa. Tanto por esta intervención como por la iniciativa «Talento sin barreras», enfocada a las personas con discapacidad física. Ahora, «muchas personas de otros departamentos se han postulado para nuestro departamento por el buen ambiente», informa Erika Chávez. «La apuesta de Fundación MAPFRE por la

inclusión no sólo se ve a través de este proyecto. Esperamos que la estancia de las becarias con discapacidad visual haya sido muy fructífera y productiva, y que puedan estar en una empresa formal, no en ámbitos donde habitualmente se suele ver a las personas con discapacidad», concluye Itzel Contreras, responsable de Fundación MAPFRE en México.

Entrevista con Adelina Barrios, becaria del Área de Emisión de Pólizas

«Las personas con discapacidad podríamos hacer muchas más cosas de las que hacemos; falta que las empresas también lo piensen».

Adelina es una joven de 26 años con baja visión. Del 8 de agosto al 8 de febrero, realizó una pasantía como emisor de pólizas. Su trabajo consistió en gestionar las pólizas con los clientes: cambios de agentes, cancelaciones, cambiar formas de pago, etcétera. Adelina se formó con el Programa ÁGORA en informática, ofimática y mecanografía. Antes de llegar al Programa de FOAL, se rehabilitó en el Centro de Atención Integral para la Discapacidad Visual (CADIVI), también llamado Hospital de la Luz. Aunque su baja visión es congénita, nunca tuvo atención médica ni recibió rehabilitación.

¿Había tenido alguna experiencia laboral previa?

Sí, ya había trabajado antes, en Walmart (cadena de supermercados). Cuando ingresé, pedí el trabajo

de vendedora en departamento, pero me ofrecieron un puesto de limpieza. También estuve en otras áreas, como en Repostería, un trabajo que me gusta mucho. En total estuve un año y ocho meses.

¿Y cómo ha sido su experiencia como emisor de pólizas?

Muy buena. Al ser nosotras las primeras —junto a ella entraron otras dos becarias con discapacidad visual—, siempre van surgiendo cosas que ajustar. Por ejemplo, cuando entramos, la empresa adaptó los elevadores con braille, nos enseñaron a hacer el recorrido por las oficinas y nos mostraron dónde está todo. En cuestión de la capacitación previa, hay cosas que mejorar de cara a otros pasantes que vengan después, sobre todo las relacionadas con cómo enseñar el uso del *software*, porque siempre se escapa alguna instrucción visual (clica aquí, abre allá) que con mi baja visión no podía distinguir.

¿Cómo ha sido la acogida por parte de los compañeros?

Para nada hemos sentido ninguna discriminación, como sí he sufrido en otros momentos. A veces siento que, en cuestión laboral, las personas con discapacidad podríamos hacer muchas más cosas de las que hacemos, falta que las empresas también lo piensen. La relación con los supervisores ha ido muy bien, nos han dado una gran acogida, incluso nos dio la bienvenida el CEO de la empresa y el director de Recursos Humanos.

¿Qué barreras se ha encontrado en el mercado laboral?

En México, siempre que vas a pedir trabajo en una empresa, y he ido a más de diez, te someten a un examen médico en el que te chequean la vista. Obviamente yo no puedo superar ese examen. Si no lo pasas, no puedes acceder, aunque luego

en tu trabajo no vayas a necesitar la vista. Y mi problema es algo que se nota a simple vista. En los test psicotécnicos ni siquiera incluyen preguntas sobre discapacidad, como si las personas con discapacidad visual no tuviéramos derecho a solicitar un trabajo.

¿Algún mensaje a las empresas en general?

Una de las cosas que les falta a las empresas es hacer campañas de toma de conciencia, y es importante que todo el personal tome cursos de discapacidad. Las personas con discapacidad existimos, somos humanos y merecemos una oportunidad laboral. También nosotros debemos estar preparados, con rehabilitación y apoyo psicológico, para enfrentarnos a la realidad.



MAPFRE-FOAL

BBVA impulsa la inclusión laboral de profesionales con discapacidad

BBVA



BBVA

Angélica tiene síndrome de Asperger, Juan José tiene discapacidad física y Conchi tiene dificultades para oír bien. Son empleados de BBVA con historias personales diferentes, pero con el deseo común de aflorar y compartir el tema de la discapacidad en su vida diaria y encontrar una convivencia inclusiva. Un propósito que han cumplido en BBVA, un lugar de trabajo en el que se sienten seguros y acompañados por sus responsables, sus compañeros y por el propio grupo. Gracias a ellos, el banco puede construir **un equipo diverso y repleto de talento**.

«En BBVA trabajamos para fomentar la formación de equipos diversos que enriquezcan la plantilla. Buscamos la inclusión de personas con talento y capacidades diferentes, cualificadas y que aporten una visión distinta», afirma **Imma Catalá**, responsable global de Cultura y Engagement en BBVA.

Sus historias personales ayudan a entender su condición y a construir un **banco inclusivo del que sentirse orgulloso de formar parte**. La apuesta de la entidad por la diversidad ha puesto su foco en la discapacidad para visibilizar y promover la inclusión de este colectivo dentro de su plantilla. Las acciones puestas en marcha están dirigidas a incorporar talento con diversas capacidades en diferentes áreas del banco, e iniciativas de concienciación para la plantilla.

Un claro ejemplo es la colaboración del banco con Specialisterne, empresa social dedicada a la **inclusión laboral de personas con diagnósticos dentro de la neurodiversidad**, que ha permitido la incorporación de personas con autismo y síndrome de Asperger en entornos tecnológicos.

«Esto es precisamente de lo que trata la neurodiversidad: promover una actitud de aceptación hacia las diferencias, especialmente

las asociadas al funcionamiento neurológico, ya que esa diversidad es precisamente la que complementa y enriquece el aprendizaje», subraya Catalá. Actualmente, ocho profesionales con autismo están desarrollándose dentro del área de Ingeniería. «Todos ellos se han convertido en **talento especializado, útil y difícil de encontrar**; desarrollan su actividad con una alta calidad y, además, cuentan con una motivación y una ilusión extra», confirma.

El acompañamiento de Specialisterne incluye la formación a los equipos sobre autismo y neurodiversidad, así como reuniones periódicas de *coaching* y seguimiento de objetivos. «El resultado es magnífico, tanto en el desempeño de la tarea como en el impacto social de este proyecto en el colectivo de las personas con autismo y su entorno. **Con la integración laboral de este tipo de perfiles en BBVA, ganamos todos**», sentencia Catalá. La diversidad implica asumir que cada persona entiende de una manera, procesa la información de forma distinta o se comunica e interactúa con el resto de las personas de manera diferente, debido a sus propios estilos cognitivos.

Permitir que las capacidades diferentes afloren

Angélica Angelova trabaja en el área de Ingeniería de BBVA y aunque en sus comienzos su labor se centraba en las cuestiones financieras y el análisis de datos, actualmente ha aumentado su dedicación a las labores de estructura. Tiene asignadas tareas concretas y sus opiniones son siempre escuchadas y respetadas. Dicho así, podríamos estar hablando de cualquier empleado de BBVA. Pero Angélica **tiene síndrome de Asperger**. Madre de dos niños, ambos con autismo infantil, destaca que una de las cosas que más valora en BBVA es «la flexibilidad,

la conciliación de la vida personal y profesional. Es algo muy importante para todo el mundo, pero para mí especialmente, ya que así puedo atender las necesidades especiales de mis hijos».

Ella entró en el banco a través de Specialisterne. «Lo que más me gusta son las tareas relacionadas con el análisis de datos, porque además de pensar y usar la lógica, exigen conocimientos técnicos y aprendo algo cada día. El trabajo en equipo es algo muy importante para mí. Durante muchos años he hecho ballet clásico y está organizado de tal manera que, si falla uno, fallan todos. En mi trabajo pasa algo muy parecido», afirma.

Angélica llegó a BBVA acompañada de **Verónica Puerta**, *coach* de Specialisterne. «La adaptación de Angélica fue especialmente buena porque **entró en un equipo muy receptivo, con mucha sensibilidad hacia la diversidad** y que supo encajar bien lo que una persona con un enfoque cognitivo distinto puede aportar».

El síndrome de Asperger está dentro del espectro autista y aquí se pueden encontrar **gran variedad de competencias y habilidades**. Por lo general, son personas con retos y desafíos en las áreas de comunicación, interacción social, patrones repetitivos o sensibilidad sensorial. «En general, las personas con autismo son gente leal, con un sentido de la responsabilidad y compromiso extraordinarios. Tienen una motivación diferente y les gusta el trabajo por sí mismo. Muchas personas con autismo suelen pensar en imágenes, como es mi caso, y eso ayuda mucho, por ejemplo, a la hora de elaborar presentaciones o en el trabajo de un programador», explica Angélica.



BBVA

Juan José Arias trabaja en el equipo de Software del área de Banca de Inversión de BBVA y tiene una discapacidad física. «Con este tipo de iniciativas de visibilización, **el banco va a hacer que las personas puedan aflorar este tema de la discapacidad**», asevera. Cuando entró en el banco fue con su certificado de discapacidad por delante: «En casi todas las entrevistas de trabajo que hago voy con mi certificado, porque considero que es bueno, tanto para la empresa como para mí». Juan José es además partidario de hacer visible la discapacidad en su entorno de trabajo. «Cuando entras en una reunión no tienes por qué saber la condición de cada persona. **No nos debe**

dar vergüenza preguntar este tipo de cosas por miedo al desconocimiento», explica.

En esta idea coincide **Conchi Galán**. Sin una discapacidad evidente, Conchi tiene problemas auditivos y trabaja en el equipo de Data Scientist del área de Talento y Cultura de BBVA. «**Es importante preguntar para saber cómo poder ayudar**», argumenta. En su caso, una reunión entre compañeros supone un auténtico reto, «aunque ahora que se han acabado las mascarillas y ya podemos volver a leer los labios, me va mucho mejor». Precisamente, de su experiencia personal se están extrayendo muchos aprendizajes para realizar cambios que son de gran utilidad, como por ejemplo organizar espacios y salas de reuniones adaptadas para personas con problemas de audición. A Conchi, como al resto de compañeros, les está ayudando mucho el trabajo del banco por normalizar este tipo de situaciones vinculadas con la discapacidad.

Talento diverso para mejorar los equipos

En España, BBVA tiene alianzas con las principales organizaciones del sector de la discapacidad con el fin de impulsar la integración laboral. Entre ellas, el banco lleva diez años colaborando con el [Plan Familia](#) de Fundación Adecco, un programa para ayudar a las personas con discapacidades y a sus familias, **potenciando el desarrollo de sus competencias y habilidades, su autonomía personal y su empleabilidad** para que puedan desempeñar una actividad laboral. Las personas adscritas al programa cuentan con un equipo de profesionales que analiza los informes médicos, educativos y terapéuticos de la persona con discapacidad y diseña un plan de orientación personalizado y multidisciplinar con acciones terapéuticas, formativas o laborales.

Otro ejemplo en este sentido es la colaboración con centros especiales de empleo, gracias a la cual una veintena de personas con discapacidad psíquica se han incorporado como recepcionistas y conserjes en la sede de Ciudad BBVA en Madrid.

Estas políticas se están expandiendo en todos los países donde BBVA tiene presencia. En México han comenzado a incorporar personas con discapacidad en tres áreas distintas del banco (Banca Remota, Red Comercial e Ingeniería) con el objetivo de que en un futuro cercano se pueda extender a todas las vacantes y **contar con al menos una persona con discapacidad en cada sucursal**. La Beca BBVA para Chavos que Inspiran de la Fundación BBVA México se amplió para apoyar a estudiantes con discapacidad con un perfil socioeconómico vulnerable. Gracias a esta beca, **el banco ha apoyado a 532 estudiantes con discapacidad**. Además, BBVA México ha sido el primer banco del país en lanzar un **centro de**

atención telefónico para brindar atención a clientes con discapacidad visual, acercando así la banca a más personas de manera autónoma.

En Colombia, el banco se ha unido a la alianza creada con el Grupo Social ONCE de España y la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio para participar en el programa para la **contratación de personas con discapacidad**. El objetivo es definir los perfiles clave para la incorporación de personas con discapacidad que se puedan postular a los puestos vacantes.

Además, en todos los países se realizan **acciones de concienciación** para los empleados y talleres a la red comercial enfocados en la **atención inclusiva a personas con discapacidad**. Los empleados también pueden participar en diferentes acciones de sensibilización a través del voluntariado que ofrece el banco.



BBVA

D-WISE Network: la brillante idea de trabajar de manera inclusiva

Ana Juvíño, técnica, Dirección de Formación y Empleo, Operaciones y Estudios, Fundación ONCE / Grupo Social ONCE



Sobre nosotros

Promovido por la Fundación ONCE, nace en 2018 el **Observatorio Europeo para el Empleo Inclusivo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, con la finalidad de construir una asociación europea que aborde los desafíos que enfrentan las organizaciones de economía social y las empresas que emplean a un porcentaje significativo de personas con discapacidad en Europa, así como aprovechar las oportunidades derivadas de ellas. En 2020, una vez consolidado el Observatorio Europeo para el Empleo Inclusivo y los ODS, comenzó a operar bajo el nombre de **D-WISE Network**.

Esta red, que nació con la cofinanciación del Fondo Social Europeo en el marco de Disability Hub Europe, fue creada por una coalición de seis organizaciones activas en el sector de la economía social que emplean a personas con discapacidad de **Bélgica** ([Groep Maatwerk](#)), **España** ([Fundación ONCE](#) y su [Grupo de Empresas Sociales](#), [Grupo ILUNION](#)), **Países Bajos** ([Cedris](#)), **Eslovenia** ([Zavod Invalidskih Podjetij – ZIPS](#)), **Francia** ([APF_France handicap](#)) y **Suecia** ([Samhall](#)). A lo largo de los dos últimos años, la red se ha ido consolidando,

incorporando nuevos miembros de **Finlandia** ([Sotek-säätiö sr Foundation](#)), **Croacia** ([OSVIT](#)), **Bulgaria** ([National Federation of Employers of the Disabled - NFRI](#)) y **Rumania** ([ADV_Romania](#)).

A nivel europeo, contamos con varios socios, como la red de asociaciones Plataforma Europea para la Rehabilitación (EPR) y la Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad (EASPD). Además, Workability International, el Foro Europeo de la Discapacidad (EDF), la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE) y la Red Global de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) actúan como observadores.

Nuestros objetivos

El proyecto se construyó con el objetivo general de crear conciencia a través de una asociación europea y la realización de estudios sobre las características comunes y los desafíos de las organizaciones y empresas de economía social que emplean a un porcentaje significativo de personas con discapacidad en Europa. Hoy en día, nuestros objetivos van un poco más allá y se centran, en

primer lugar, en demostrar cómo el sector de la economía social que emplea a trabajadores con discapacidad contribuye de manera efectiva a su **inclusión laboral y social en Europa**; en segundo lugar, en examinar cuidadosamente **los modelos de empleo existentes** para las personas con discapacidad en la economía social y su alineación con la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (UNCRPD), explorar las **necesidades de políticas** y brindar **recomendaciones** para los responsables políticos en el sector de la economía social. Además, un objetivo general del proyecto D-WISE es **contribuir a la Agenda 2030** de las Naciones Unidas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestro trabajo

Además de apoyar y promover el trabajo de nuestros miembros en el ámbito europeo, la Secretaría de la red D-WISE produce múltiples informes y documentos de investigación anualmente, con el objetivo de facilitar el intercambio de conocimientos entre nuestros miembros y una mejor coordinación para la acción conjunta.

Nuestra organización comenzó inicialmente a través de una reunión de lanzamiento en Bruselas en 2018. En 2019, recopilamos datos de nuestros socios para poder lanzar nuestro primer **Informe general sobre el marco regulatorio de la UE** (disponible [aquí](#)). Este ofrece una visión general del enfoque europeo sobre el **empleo y la protección social de las personas con discapacidad**.

En 2019 también realizamos visitas a las instalaciones de los socios en toda Europa, lo que resultó en la producción de nuestras **recomendaciones de políticas para 2020** y **estudios de casos** de cada uno de ellos. Nuestras recomendaciones

(disponibles [aquí](#)) incluyen medidas para mejorar la inclusión laboral, formas de empleo para personas con discapacidad, la transición al mercado laboral ordinario, la disponibilidad de datos y más. Nuestros estudios de casos (disponibles [aquí](#)) muestran las mejores prácticas, ejemplos e historias de empleadores de personas con discapacidad en Europa. Además, nuestro estudio comparativo de 2020 **Hacia el empleo inclusivo de las personas con discapacidad** (disponible [aquí](#)) muestra cómo seis de nuestros socios nacionales contribuyen a la inclusión social y el crecimiento inclusivo e identifica necesidades de mejora en el marco regulatorio y de políticas públicas.

En diciembre de 2020, la red D-WISE se lanzó oficialmente con su nuevo nombre y logotipo, a lo que siguieron muchas **reuniones exitosas** en 2020 y 2021, incluidas nuestras reuniones bianuales de miembros, un seminario web conjunto en colaboración con EPR y **debates de alto nivel** con miembros del Parlamento Europeo, incluidos los eurodiputados **Estrella Durá**, **Stelios Kypourouopoulos** y **Katrin Langensiepen**, y una mesa redonda sobre economía social con el comisario europeo de Empleo y Derechos Sociales, **Nicolas Schmit**.

El proyecto D-WISE ha estado ampliando sus actividades en 2022, dando la bienvenida a cuatro nuevos miembros. En marzo-abril de 2022, viajamos por Europa por las instalaciones de todos ellos, mientras que en septiembre de 2022, llevamos a cabo nuestra reunión bianual en Bruselas, seguida de un **evento de alto nivel** con representantes de la Comisión Europea del área política de empleo y derechos sociales. En octubre de 2022, publicamos nuestro **Informe de Impacto Social para D-WISE**, proponiendo indicadores para medir el impacto

real de las Empresas Sociales de Inclusión Laboral que contratan mayoritariamente a trabajadores con discapacidad (que denominamos D-WISE).

Nuestro contexto regulatorio

Desde la Red D-WISE creemos firmemente que **una Europa más fuerte, más inclusiva e igualitaria** es posible. Por lo tanto, con nuestro trabajo tratamos de contribuir en las diferentes iniciativas políticas de la Unión Europea (UE) que tienen como fin mejorar la vida de las personas con discapacidad y que tendrán un impacto en el trabajo de los empleados con discapacidad en toda Europa.

Hay una serie de iniciativas políticas europeas en las que se apoya la actividad de la red para abogar por la inclusión de las WISE como modelos de empleo sostenible para las personas con discapacidad. El ejemplo principal es la **Estrategia de Derechos de las Personas con Discapacidad de la UE para 2021-2030**, publicada en marzo de 2021. La Estrategia tiene como objetivo garantizar la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad, de conformidad con el principio fundamental de no discriminación de la UE. También contribuye a la implementación del **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, que sirve como brújula para las políticas sociales y de empleo en Europa. Además, apoya la implementación por parte de la UE y sus Estados miembros de la **UNCRPD** tanto a nivel nacional como comunitario. E incluye iniciativas como la publicada en 2022, denominada **Paquete de Empleo para Personas con Discapacidad**, elaborada con el propósito de atraer a más personas con discapacidad al mercado laboral, retenerlas en empleos sostenibles y de calidad y aumentar su tasa de empleo. Las medidas que derivan de este paquete tendrán como meta brindar orientación a los Estados miembros y las partes interesadas

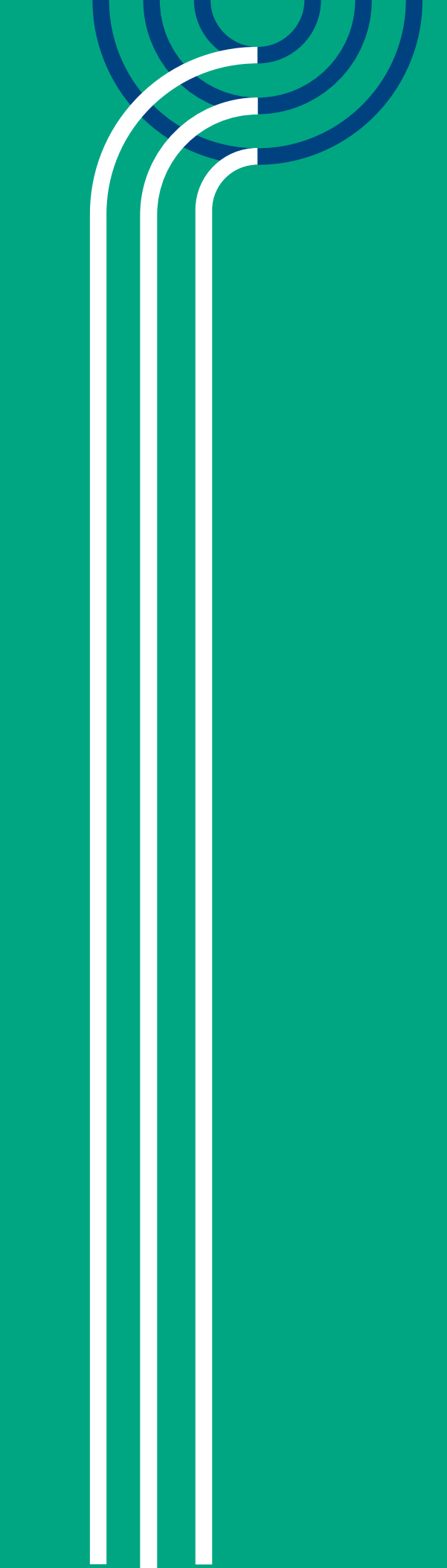
gracias a la colección de buenas prácticas, así como recomendaciones para su implementación.

Asimismo, respecto a la UNCRPD, la red sigue muy de cerca los procedimientos para su implementación. En ese sentido, hemos analizado el impacto de la recientemente aprobada Observación General 8, que orienta la interpretación del **artículo 27**, específicamente en lo que respecta al derecho al trabajo y al empleo. Se establece que las personas con discapacidad tienen **derecho a trabajar en igualdad de condiciones** con los demás en un **mercado laboral y un entorno de trabajo abiertos, inclusivos y accesibles** para todos. Esta es una directriz de política importante, ya que brinda claridad sobre la interpretación de términos relevantes para la Convención, como el mercado laboral abierto y el empleo protegido, la discriminación en el lugar de trabajo, los ajustes razonables, así como las condiciones de trabajo y el salario.

Igualmente, la red hace seguimiento de la implementación del **Plan de Acción para la Economía Social**, publicado en diciembre de 2021. El objetivo del plan es mejorar la inversión social, apoyar a los **actores de la economía** y a las **empresas sociales** para tengan oportunidades de creación y crecimiento, además de innovar y crear puestos de trabajo.

Nuestro futuro próximo

En 2023 la red busca comprometerse con los responsables políticos a la vanguardia de los próximos desarrollos políticos europeos. A lo largo de este año, **iniciativas e informes** sobre el ámbito del empleo de las personas con discapacidad irán viendo la luz, fruto del paquete ya mencionado. Además, se espera que, en el mes de junio de 2023,



la Comisión Europea (Ejecutivo europeo) presente unas **recomendaciones para el desarrollo de las condiciones marco de la economía social**.

En el segundo semestre del año, **España** liderará la **Presidencia del Consejo de la Unión Europea** (colegislador europeo) y esto supondrá una buena oportunidad para potenciar y destacar los trabajos realizados por la red hasta el momento. Se espera que, durante su mandato, se presente además la iniciativa para la creación de una **tarjeta europea para las personas con discapacidad**, que ayude en la homologación y armonización de su reconocimiento y derechos en todos los países de la Unión.

Ilunion: personas cuidando a personas

Entrevista con Alberto Durán, vicepresidente primero del Grupo Social ONCE y vicepresidente de Ilunion.



Alberto Durán

¿Cómo nace Ilunion en el seno del Grupo Social ONCE?

Ilunion nace con la necesidad de unir los dos grupos empresariales, uno que teníamos en la fundación, Fundosa, y otro que teníamos en la ONCE¹, Corporación Empresarial ONCE, S.A. (CEOSA). Se trataba de prepararnos para los momentos difíciles creando un grupo más fuerte, más sólido, que uniera las capacidades de ambos grupos, que trabajaban juntos, pero no de forma coordinada, para aprovechar al máximo su talento. Poner el foco en el mercado, en el negocio y, sobre todo, en el objetivo social de crecer en plantilla de trabajadores con discapacidad. Realmente es una mejor alternativa del trabajo principal que tiene la ONCE para personas con discapacidad, que es la venta de productos de juego responsable en la calle. De tal manera que sumados Ilunion, más la pequeña parte de Fundación ONCE, más la ONCE se convierte

en el cuarto empleador no público de España y el primer empleador del mundo para personas con discapacidad.

En ese sentido, ¿cuáles son las líneas de negocio del Grupo?

Ilunion tiene cincuenta líneas de negocio diferentes, pero se aglutinan en una serie de actividades que podemos describir de la siguiente manera:

Facility services, donde tenemos servicios de apoyo a empresas en la limpieza y la seguridad, servicios auxiliares, etcétera.

Turismo, con 30 hoteles, muchos de los cuales son centros especiales de empleo, es decir, en los que trabajan de forma mayoritaria personas con discapacidad. Además, todos tienen requisitos

¹ En 1938 surge la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) que, desde 1939, realiza sorteos para procurar sustento a personas invidentes.

de accesibilidad y una calificación de hoteles globalmente accesibles.

Consultoría, donde trabajamos en el ámbito de la asesoría en sistemas y tecnologías accesibles, que es una parte que también se ha reestructurado ahora y se le ha dado una unidad de acción y de fuerza más importante. Esta área ha trabajado también proyectos latinoamericanos. Hemos colaborado en proyectos emblemáticos para el asesoramiento a propuestas financiadas por el Banco Europeo de Inversiones y por otras instancias públicas e internacionales en el ámbito de Latinoamérica.

Sociosanitaria, con el apoyo a personas mayores, centros de día y residencias de mayores. Estamos iniciando ahora una nueva actividad dentro de Coliving Senior dirigida a personas mayores que tienen todavía una autonomía importante que pueden entrar en un régimen más abierto, mucho más autónomo, pero que se benefician y de servicios que son muy demandados como fisioterapia, apoyo psicológico, apoyo en terapias o tratamientos de diferente tipo.

También tenemos la *teleasistencia*, que ofrece atención personalizada a personas mayores, en donde por supuesto que hay tecnología, pero el valor principal, el mayor de los recursos, es nuestra gente. Teniendo en cuenta que un porcentaje importante de nuestros trabajadores tienen alguna discapacidad, hemos roto el tabú que estaba en la mentalidad de la sociedad de que las personas mayores fueran cuidadas por personas con discapacidad, pues parecía tener su riesgo, y hemos demostrado que es posible, incluso bueno, y funciona bien, ya que nuestra gente tiene un gran celo profesional.

Dentro del ámbito de la salud, tenemos las *clínicas de fisioterapia*. Los profesionales que trabajan son

gente que proviene de la Escuela de Fisioterapia de la ONCE, que es una escuela con una reputación magnífica.

Comercialización, en donde tenemos tiendas de conveniencia en hospitales, así como algunos establecimientos de hostelería y modelos de restauración rápida. También comercializamos seguros; somos expertos en comercializar seguros para eventos sociales en el mundo de la discapacidad, pero trabajamos con cualquier tipo de cliente, tanto corporativo como particular.

Nos gusta decir que, en casi todas nuestras actividades, somos personas cuidando a personas. Tenemos dos actividades, una englobada dentro de *Facility services*, que se encuentran dentro del sector industrial con más de 1.500 personas trabajando en el ámbito de la automoción, para empresas de primer nivel en España. En Citroën y Ford trabajamos un proyecto, que tiene ya muchos años, en el hay mil personas con discapacidad trabajando con altos grados de exigencia, calidad y responsabilidad. También tenemos una actividad muy importante que es la economía circular; contamos con una línea de actividad con la Fundación Repsol para el reciclado de equipos y materiales eléctricos y electrónicos que nos permite estar en ese ámbito.

Siempre se hace referencia en el Grupo Social v a la rentabilidad económica y social, ¿cómo se traduce esto en las compañías de Ilunion?

En el ámbito empresarial de Ilunion, las empresas tienen un fin, que es la creación de empleo para personas con discapacidad y, cuando no sea posible, para otros colectivos en riesgo de exclusión. También tenemos gente que trabaja en Ilunion que no tiene ninguna discapacidad y que no proviene de

segmentos de la sociedad en riesgo de exclusión, pero nos gusta poner ahí el punto de referencia.

Nosotros no estamos en actividades donde no se genera empleo, necesitamos que la actividad económica sea rentable. Por lo cual, esos elementos, ese juicio de renta económica y social está siempre detrás de cada actividad.

Los datos de Ilunion arrojan un alto índice de permanencia de las plantillas del personal, ¿a qué consideras que se puede atribuir esto, no solo en Ilunion, sino también en el Grupo Social ONCE en general?

Intentamos siempre que el empleo tenga las mayores cotas de calidad posible y tratamos de poner eso en nuestros objetivos. Ilunion está trabajando para ser el mejor lugar para trabajar. Yo creo que sumando Ilunion, la ONCE y Fundación ONCE, con toda la calidad de empleo que tratamos de conseguir cuando buscamos y apoyamos, el año pasado fueron 11.900 empleos fuera del Grupo Social ONCE, en empresas terceras, con el apoyo de Fundación ONCE.

Justo hablamos ahora del ejemplo de Fundación ONCE y del empleo en empresas que no son del grupo social ONCE, decían aquí que algunas empresas tienden a pensar que no es posible contratar personas con discapacidad por distintas circunstancias, bien por cualificación o por políticas de prevención de riesgos, ¿cómo se han resuelto todos estos desafíos en Ilunion y en el Grupo?

Hace 30 años nadie se planteaba que una persona con una discapacidad pudiera hacer piezas de

automóvil en la cadena de montaje de Ford, hoy esto socialmente queda asumido. Nosotros tenemos mil ejemplos de mil personas que lo hacen en Valencia o en Vigo.

No hay, no tiene que haber prejuicio respecto a lo que una persona con discapacidad puede o no puede hacer, **hay que ver caso por caso**.

Es verdad que solo el 2 % de las personas que están en la universidad tienen una discapacidad, pero hace pocos años eran alrededor del 1 %, con lo cual, la cifra se ha duplicado. Todavía nos queda mucho camino por hacer, nos queda mucho por crecer.

Tenemos más dificultades para encontrar gente con discapacidad formada, pero también tenemos **capacidad para formarles y complementar la formación reglada**. Eso es parte también de lo que hoy ocurre. Hoy en día, a veces los títulos valen, pero lo que vale más son los conocimientos y las experiencias que tú tengas, y eso te lo da una aproximación práctica al empleo.

Por lo tanto, yo diría, prejuicios, no, hay que hacer a veces un esfuerzo adicional, hay que mentalizar a gente que tiene la capacidad, pero que no tiene la mentalidad o tiene miedo al fracaso. Tenemos que ayudarles a ellos y sus familias. Cada vez son más las empresas comprometidas que son capaces de arriesgar un poquito y confiar en que las personas que incorporan tienen una discapacidad, pero pueden desempeñar plenamente su trabajo.

Ilunion ha sido recientemente reconocido, al igual que todo el Grupo Social ONCE, por el trabajo en prácticas de buen gobierno, sostenibilidad social

y ambiental. ¿Cómo se está trabajando dentro del Grupo en este sentido?

Sí, las tres áreas de grupo Social ONCE —la ONCE, la Fundación e Ilunion— tienen **certificado de igualdad como empresa** y también, efectivamente, hemos sido reconocidos en el Merco como **líderes en el ámbito de la responsabilidad social**. Creo que es la consecuencia de nuestro propósito. En este sentido, Ilunion, que está en diferentes sectores de actividad, tiene que ser capaz de poner una capa de responsabilidad, sea o no un estándar del sector donde opera. Tiene que estar por encima del estándar. Parte del propósito y del convencimiento del Grupo es que ser sostenibles es rentable social y económicamente, y que el grupo social ONCE no puede hacer cualquier cosa de cualquier manera, tenemos que hacer solo cosas muy concretas y bien hechas. Actuar de forma responsable. Esa es la máxima que está en nuestros valores como grupo social ONCE, y se concreta también en la acción empresarial desde cada una de las líneas de trabajo y cada centro de trabajo de Ilunion. Por supuesto, tenemos tanta gente trabajando que podemos cometer errores, pero, en ese caso, la voluntad es que si encontramos un error, lo resolvemos y reparamos, y planteamos objetivos más ambiciosos para mañana.

Vamos a la parte internacional, Ilunion ha dado el salto a otros países. ¿Cuál ha sido la experiencia internacional? ¿Es posible trasladar este modelo a otros países con estos criterios de inclusión y rentabilidad?

La experiencia es tremendamente gratificante. La más importante ha sido en Colombia con dos plantas con casi 300 personas, 60 % de ellas con discapacidad, que tiene una calidad humana y profesional magnífica. Ellos nos han hecho saber

que, hasta nuestra llegada, no habían tenido la oportunidad de demostrar lo que valen, teniendo una discapacidad, y están agradecidos por ello. Eso no es culpa de nadie, es culpa del contexto, y tenemos que tratar de ser una excepción contagiosa; de hecho, trabajamos por ello. Trabajamos con las cajas de compensación de CONFAMA, trabajamos con empresas en Colombia, para que incorporen a personas con discapacidad. Por supuesto, la legislación laboral es diferente, y seguramente no se podrá cambiar a corto plazo, lo mismo las relaciones laborales y las preocupaciones, que no coinciden exactamente con las que hay en España, ni cuentan con los mismos medios ni entidades tan singulares como el Grupo Social ONCE. Tratamos de ir metiendo estos criterios, estos valores, y, la verdad, es que el acogimiento es máximo. Nosotros estamos muy contentos.

Tenemos un proyecto, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo, para hacer la labor de acompañamiento para que se encuentren las empresas con las personas con discapacidad. Lo hacemos en cuatro países latinoamericanos: Colombia, República Dominicana, Ecuador y Costa Rica. También tenemos un programa europeo para colaborar en la solución laboral de personas con discapacidad en Portugal y España. Son pasos que vamos dando, objetivos que, cuando los compartes, son queridos. Lo mejor es ver a la gente que está trabajando, y la satisfacción que sienten de ser parte de un proyecto que les ha hecho dar un salto en su autoestima personal y en la autoestima social alrededor de su persona.

Y por último, ¿por qué Colombia y no otro país? ¿Cómo está funcionando el negocio ahí?

El negocio está funcionando bien. Siempre es complicado, somos una empresa pequeña, competimos con grandes monstruos. En todo caso, no vamos a renunciar. Somos líderes en España y aspiramos a serlo también en Colombia en poco tiempo. Eso requiere un esfuerzo inversor, y aunque los recursos son finitos y no podemos concentrar todos los riesgos en un mercado concreto, nuestra disposición «tira pa'lante».

Elegimos Colombia porque es uno de los países con una estabilidad histórica contrastada. Se ha juntado además la oportunidad de encontrar en el camino a socios locales que estaban dispuestos a apostar por el proyecto. Cuando uno tiene un conocimiento importante de lo que hace, pero llega a un mercado nuevo, tiene que ser lo suficientemente humilde y responsable para saber que no conoce todas las variables. Ese planteamiento lo vivimos desde el inicio: tratamos de sentarnos con socios locales serios y responsables; con gente con una trayectoria ética y profesional intachable, que nos pudieran ayudar en ese camino dando trabajo, creando empleo para personas con discapacidad en un país en el que eso no es algo tan asumido como lo es quizás en España. Y nos encontramos con gente con una capacitación personal magnífica y con enormes ganas de aprender lo que no saben. En este sentido, se superaron todas nuestras expectativas.

Por otra parte, el negocio va bien, creciendo mes a mes, al igual que el equipo humano. De la primera a la última persona que entraron a la lavandería, son todos capaces, y eso está permitiendo generar la ambición alrededor de la lavandería, tanto en Colombia como en Portugal. Vamos buscando otro tipo de actividades en el ámbito de los servicios que podamos seguir generando y llevando a muchos de los clientes. Nos falta introducir en Colombia

el elemento de diversificación, que ya tenemos en España. El Grupo está adquiriendo las capacidades para la gestión y la dirección de proyectos en el ámbito exterior. Una vez que se alcanzan, la curva de aprendizaje se dispara: hay cosas que hoy sabemos y que nos valen para cualquier proyecto.

Otro eje central de nuestro trabajo, que encaja con el ods 17, son las **alianzas**. Hacer cosas con otros que nos complementen es tratar de poner nuestras preocupaciones y objetivos en la agenda de otros, aunque sea en un tiempo muy concreto. Una vez que cuentas con aliados solventes, gente seria que es capaz de asumir nuestros objetivos y de incorporarlos a sus preocupaciones y ocupaciones, es una garantía de éxito. Tratamos de rodearnos de gente buena, que comparte nuestra visión y cuya forma de ver y hacer las cosas somos capaces de abrazar.





En Cervecería AB InBev llevamos varios años impulsando una **transformación cultural con foco en diversidad, equidad e inclusión**. Es por eso que durante el año pasado asumimos un compromiso público de cara al 2030 para, entre otras cosas, **asegurar ambientes inclusivos, accesibilidad universal y reserva de un 5% de la dotación para personas con discapacidad.**

Pero las cifras evidenciaron la necesidad de trabajar con mayor profundidad. De acuerdo a datos del Servicio Nacional de la Discapacidad en Chile, a nivel nacional, el **20% de la población adulta presenta algún tipo de discapacidad**. De ese porcentaje, **42,8% no está incorporado al mercado laboral** y quienes sí participan, cuentan con sueldos menores respecto a sus compañeros.

En ese sentido, creemos importante que las empresas nos unamos para generar un cambio real. Estamos convencidos de que el impacto se multiplica cuando existe colaboración entre diferentes actores. Es por eso que, como una acción en post de disminuir la brecha, quisimos impulsar una **feria laboral inclusiva**, que logró convocar a **23 empresas y ofrecer más de 1.200 oportunidades de trabajo concretas, donde asistieron más de 1.500 personas.**

Hoy nuestro sueño es poder generar un futuro con más motivos para brindar y precisamente, brindar oportunidades es una forma de ello. Esperamos poder seguir a largo plazo con nuestra feria donde cada vez sean más empresas las **comprometidas con la inclusión.**



El **Centro Español de Documentación e Investigación sobre Discapacidad** (CEDID) es uno de los mayores y más importantes fondos documentales especializados en discapacidad del mundo y el principal en español. Pertenece al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 como centro asesor del Real Patronato sobre Discapacidad.

NUESTRO TRABAJO EN CIFRAS

230.928 publicaciones sobre discapacidad y política social.

103.600 noticias en la hemeroteca actualizadas a diario.

39.134 registros de legislación estatal y autonómica.



Editamos dos números al año de la **Revista Española de Discapacidad**: cedid.es/redis

 **Riberdis**

Visita nuestro **Repositorio Iberoamericano sobre Discapacidad** en riberdis.cedid.es.

¿Buscas información relacionada con la discapacidad?



¿Dudas sobre legislación laboral? ¿Accesibilidad para personas con discapacidad? ¿Cupos de reserva?



En el CEDID te ofrecemos asesoramiento personalizado gratuito y toda la información bibliográfica que necesites.



Desarrollamos estudios, editamos publicaciones, ofrecemos datos, estadísticas, bibliografías...



Servicio de préstamo en nuestra biblioteca, abierta al público de 9:30 a 13:30h.



¡Suscríbete en cedid.es y recibe nuestros boletines temáticos!

¿Hablamos?

Estamos en C/ Serrano 140, Madrid.
+ 34 91 745 24 46 cedid@cedid.es

www.cedid.es



Organización de Estados
Iberoamericanos

Organização de Estados
Ibero-americanos

oei.int



OEI

