



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales



Departamento de
Conocimientos
Teóricos y Prácticos
y Empleabilidad



Oficina de Actividades para los Empleadores

La Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) es una dependencia especializada de la Secretaría de la OIT. Su tarea consiste en mantener relaciones estrechas con las organizaciones de empleadores de los Estados Miembros, en poner a su disposición los recursos de la OIT y en tener a esta al corriente, en todo momento, de las opiniones, preocupaciones y prioridades de dichas organizaciones.

ACT/EMP tiene por misión fomentar el buen funcionamiento de las organizaciones de empleadores, que son decisivas a la hora de crear un entorno propicio para empresas competitivas y sostenibles que puedan contribuir al desarrollo socioeconómico. ACT/EMP ayuda a las organizaciones de empleadores a afrontar los retos que se les plantean a sus miembros: (a) asistiéndolas en el desarrollo de sus sistemas y procedimientos de gestión y para incrementar su representatividad y mejorar los servicios que prestan a sus miembros, y (b) prestando apoyo a las nuevas organizaciones que se crean a nivel nacional, regional o internacional.

Para mayor información: visite www.ilo.org/employers o pónganse en contacto con actemp@ilo.org

Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

La misión del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS) de la OIT es ayudar a los mandantes en el desarrollo de los conocimientos teóricos y prácticos con el propósito de mejorar la empleabilidad de los trabajadores, la productividad de las empresas, y la inclusión del crecimiento económico. Mediante el trabajo que lleva adelante en su sede principal y a través de las oficinas regionales, el Departamento ofrece los estudios comparativos, las directrices sobre políticas y la asistencia técnica para ayudar a los gobiernos y los interlocutores sociales a: (a) integrar el desarrollo de las calificaciones en las estrategias de desarrollo nacional y sectorial, con el objetivo de satisfacer mejor la demanda actual y futura del mercado laboral; (b) ampliar el acceso a la formación para el empleo para que los jóvenes, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables estén mejor capacitados a la hora de adquirir calificaciones y asegurarse empleos productivos; y (c) mejorar la capacidad de los servicios públicos de empleo de ofrecer orientación profesional, servicios de bolsa de trabajo, programas activos de mercado de trabajo y servicios de respuesta rápida para combatir las consecuencias de las crisis.

El Equipo de Inclusión de las personas con discapacidad de EMP/SKILLS promueve la igualdad de oportunidades e igualdad de trato y la integración de las personas con discapacidad a los programas de formación y empleo. Comprende programas o iniciativas específicas para las personas con discapacidad que tienen como objetivo disminuir las desventajas y los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad, y simultáneamente promueve la integración de estas personas a los programas de formación y empleo y al lugar de trabajo.

Para mayor información: visite www.ilo.org/skills o pónganse en contacto con empskills@ilo.org

OIT/Cinterfor

OIT/Cinterfor es un servicio técnico de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), creado en 1963, establecido en Montevideo, Uruguay. Es una respuesta a las necesidades de las personas, las empresas y los países, en materia de formación profesional y desarrollo de los recursos humanos. Actúa como núcleo articulador de una red de gestión del conocimiento de instituciones y organismos relacionados con estos temas.

Su misión es desarrollar una comunidad permanente de aprendizaje y cooperación horizontal entre los organismos nacionales encargados de la formación profesional con el propósito de difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos.

Para mayor información: visite www.oitcinterfor.org o pónganse en contacto con oitcinterfor@oitcinterfor.org

Esta publicación fue traducida e impresa por OIT/Cinterfor en colaboración con la Oficina de la Sede de la OIT.

Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales

Documento de trabajo núm. 6

OIT
Oficina de Actividades para los Empleadores y
Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad
2011

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

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios inscriptos en organizaciones con derechos de reproducción pueden hacer copias conforme a las licencias otorgadas a tales efectos. Visite el sitio www.ifrro.org para obtener los datos de la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT. ACT/EMP; OIT. EMP/SKILLS

Discapacidad en el lugar de trabajo. Organizaciones de empleadores y redes empresariales.
Montevideo: OIT/Cinterfor, 2011. 71 p. (Documentos de trabajo, 6)

ISBN: 978-92-2-125562-8 (impreso) 978-92-2-125563-5 (pdf en línea)

TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD/ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO/
ORGANIZACIÓN DE EMPLEADORES/ RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA/

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

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvent@ilo.org

Sitio en la red: www.ilo.org/publns

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. Las publicaciones pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a OIT/Cinterfor, E-mail: oitcinterfor@oitcinterfor.org

Sitio en la red: <http://www.oitcinterfor.org/>

La OIT reconoce y agradece a las personas involucradas en el suministro de fotografías para esta publicación.

En la portada (imágenes de izquierda a derecha): Blue Ribbon Employer Council, US Business Leadership Network, Employers' Federation of Ceylon, Business Advisory Board on Disability y Perspectiva.

Contratapa (imágenes de izquierda a derecha): Paul-Ehrlich-Institut de Alemania, Employers' Federation of Ceylon, Cámara de Industrias de Guayaquil y NASSCOM Foundation.

Prólogo

Las organizaciones de empleadores y las redes empresariales pueden jugar un rol muy importante al brindar asesoría técnica y servicios que ayuden a los empleadores en la contratación, gestión y mantenimiento en el empleo de trabajadores con discapacidad. Con su trabajo y compromiso, que diferirán según el entorno en el que estén insertas, pueden transformar y mejorar sus prácticas en materia de discapacidad demostrando liderazgo y brindando orientación.

Estos temas constituyen la base de *Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales*, que describe la experiencia actual de 12 organizaciones de empleadores y redes de negocios en materia de inclusión de la discapacidad. Si bien se trata de descripciones breves, de entre dos y cinco páginas, en cada caso se abarca el origen, contexto y estructura de las 12 organizaciones en lo que respecta al tema de la discapacidad.

Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales aporta detalles que permiten conocer las formas en que distintas organizaciones representativas de las empresas abordan el tema de la discapacidad. Las prácticas descritas en estos ejemplos demuestran que estas organizaciones son actores idóneos para articular los intereses empresariales con la integración productiva de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. En momentos en que un número cada vez mayor de países está ratificando y adoptando medidas para la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad –un instrumento integral de protección de los derechos humanos de este segmento de la población–, se hace cada vez más necesario brindar elementos para inspirar y orientar al sector empresarial. La publicación responde a un conjunto emergente de información que confirma la viabilidad comercial de contratar a personas con discapacidad y el interés de las empresas en mantener una fuerza laboral diversa.

Esperamos que los lectores –ya sean ejecutivos o funcionarios de organizaciones de empleadores o redes empresariales, directores de recursos humanos o de responsabilidad social, u otros– puedan inspirarse y aprender de las experiencias y ejemplos aquí destacados.

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a quienes participaron en la elaboración de este documento de trabajo. Agradecemos a Henrik Moller, asesor principal de la Oficina de Actividades para los Empleadores, y Debra Perry, especialista principal en Inclusión de Personas con Discapacidad, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, que estuvieron a cargo de la elaboración del documento de trabajo, y a Tiina Eskola, que realizó la labor de investigación y redactó los casos. La financiación para esta publicación fue brindada en el marco del Acuerdo de Asociación entre la OIT y Noruega. Agradecemos especialmente a las 12 organizaciones que compartieron sus experiencias y dedicaron tiempo a colaborar con la OIT en la elaboración de esta publicación.

Deborah France-Massin

Directora Adjunta y Oficial a cargo

Oficina de Actividades para los Empleadores

Christine Evans-Klock

Directora

Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

Índice

Prólogo	i
Introducción	1
Red Australiana sobre Discapacidad, Australia.....	9
Cámara de Industrias de Guayaquil, Ecuador.....	14
UnternehmensForum, Alemania.....	18
Confederación de Industrias Indias, India	22
Fundación NASSCOM, India	26
Red de Empleadores sobre Discapacidad, Nueva Zelanda	31
Consejo Asesor Empresarial sobre Discapacidad, Federación Rusa	35
Asociación Serbia de Empleadores, Serbia.....	40
Federación de Empleadores de Ceilán, Sri Lanka	44
Foro de Empleadores sobre Discapacidad, Reino Unido	50
Red de Liderazgo Empresarial de los Estados Unidos, Estados Unidos	56
Consejo de Alto Nivel para Empleadores, Vietnam	61

Introducción

Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales es una compilación de estudios de caso que describen las actividades de 12 organizaciones de empleadores y redes empresariales en materia de discapacidad y empleo. La publicación está dirigida a organizaciones de empleadores y demás organizaciones representativas del sector empresarial, así como a empresas, organizaciones de trabajadores, personal de la OIT, personas con discapacidad y demás interesados en aprender sobre la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Es un aporte a las actividades de divulgación de conocimientos de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT.

Esta Red está integrada principalmente por empresas multinacionales, organizaciones de empleadores y redes empresariales de todo el mundo, es decir, empresas y agrupaciones que tienen un interés particular en el tema de la discapacidad y sus vínculos con el lugar de trabajo y la empresa. También incluye a representantes de organizaciones internacionales de personas con discapacidad, y redes y grupos de especialistas que prestan asistencia técnica a las empresas y empleadores miembros y que están dedicados a fomentar la diversidad en el lugar de trabajo mediante la inclusión de personas con discapacidad.

La Red tiene cuatro objetivos:

- Intercambiar conocimientos y seleccionar buenas prácticas entre los miembros;
- Llevar a cabo productos y servicios conjuntos;
- Fortalecer las organizaciones de empleadores a nivel nacional para que puedan llegar a las pequeñas y medianas empresas nacionales; y
- Vincularse y asociarse con los proyectos y actividades de la OIT en cada país.

Metodología y descripción general

En cada uno de los estudios de caso presentados en esta publicación se describe la organización y se destacan específicamente sus actividades relacionadas con el tema de la discapacidad y los resultados obtenidos. Los estudios se elaboraron sobre la base de información recabada en las organizaciones mismas, a las que se contactó y solicitó informes y material de antecedentes, y consultando sus sitios web y otra información disponible. Algunas de las organizaciones prepararon descripciones breves de sus actividades, que fueron usadas como base para los estudios de caso. Luego, en aquellos casos en que fue necesario se efectuaron consultas a las organizaciones, solicitándoles que ampliaran la información o aclararan ciertos puntos.

Cabe señalar que con estos estudios de caso no se pretende brindar un cuadro exhaustivo de las actividades realizadas en materia de discapacidad ni proporcionar un análisis independiente de las organizaciones reseñadas. El objetivo es más bien ilustrar las medidas adoptadas por grupos de empleadores para facilitar la inclusión de personas con discapacidad y para fomentar la contratación de estas personas por parte de sus miembros.

Todos los estudios de caso tienen la misma estructura:

- Una **introducción** con una breve descripción de la organización, su historia y sus actividades, y las razones que la llevaron a iniciar actividades en materia de discapacidad;
- Una sección sobre **estructura y socios** en la que se presenta la forma como está estructurada la organización y quiénes son sus socios;
- Una sección sobre **actividades clave** donde se describen las actividades de la organización en torno al tema de la discapacidad en el lugar de trabajo;

- Una sección sobre **logros** en la que se destacan los principales logros alcanzados con estas actividades; y
- Una sección de **lecciones aprendidas** donde se esbozan las enseñanzas pertinentes que la organización ha extraído de sus experiencias.

Tipos de organizaciones

El documento de trabajo incluye organizaciones de empleadores y redes empresariales de países de Asia, Europa, Oceanía y América del Sur, que actúan en condiciones sociales, económicas y culturales específicas. Algunas de estas organizaciones fueron fundadas hace décadas, mientras que otras son fruto de iniciativas muy recientes. La cantidad de miembros varía de 15 a varios miles de empleadores, que abarcan desde pequeñas y medianas empresas a grandes compañías tanto del sector público como del privado, así como empresas multinacionales.

A pesar de sus diferencias, las organizaciones reseñadas pueden clasificarse en uno de los siguientes tres tipos: 1) **organizaciones de empleadores**; 2) **organizaciones de empleadores dedicadas al tema de la discapacidad**; 3) **otras redes empresariales** que se interesan por la discapacidad y el empleo. Si bien no son categorías rigurosas, sirven para distinguir las diferencias de estructura organizativa y mostrar que existen distintas formas de organizar a los grupos de empleadores que trabajan en materia de discapacidad.

1. Las **organizaciones de empleadores** representan uno o más sectores de la industria. Generalmente promueven los intereses de los empleadores en una amplia gama de cuestiones referidas al mercado laboral, y entre los servicios que prestan a sus integrantes está la asistencia en materia de discapacidad. La **Cámara de Industrias de Guayaquil** (Ecuador), la **Confederación de Industrias Indias** (India), la **Federación de Empleadores de Ceilán** (Sri Lanka), **NASSCOM** (India), la **Asociación Serbia de Empleadores** (Serbia) y la **Cámara Vietnamita de Comercio e Industria** (Vietnam), mediante su participación en el **Consejo de Alto Nivel para Empleadores**, son todas organizaciones de empleadores que han impulsado actividades de inclusión de la discapacidad.
2. Las **organizaciones de empleadores dedicadas al tema de la discapacidad** son organizaciones que se centran específicamente en atender las cuestiones relacionadas con este tema en el ámbito de la empresa. Son gestionadas y generalmente financiadas por sus integrantes y suelen tener un personal estable que presta diversos servicios a los integrantes. En esta categoría están la **Red Australiana sobre Discapacidad** (Australia), la **Red de Empleadores sobre Discapacidad** (Nueva Zelanda), el **Foro de Empleadores sobre Discapacidad** (Reino Unido) y la **Red de Liderazgo Empresarial de los Estados Unidos** (Estados Unidos).
3. La categoría de **otras redes empresariales** abarca básicamente organizaciones de empleadores que también se dedican al tema de la discapacidad pero que se diferencian de la segunda categoría por el hecho de que no funcionan con personal remunerado ni se financian con cuotas de los miembros. No obstante, los miembros de estas organizaciones se reúnen regularmente para intercambiar experiencias y organizar actividades, y algunos de esos miembros colaboran en forma individual patrocinando actividades y brindando aportes en especie para las iniciativas del grupo. El **Consejo Asesor Empresarial sobre Discapacidad** (Federación Rusa) y **UnternehmensForum** (Alemania) pertenecen a esta categoría.

Razones que motivan a los empleadores a desarrollar iniciativas en materia de discapacidad

Si bien cada organización tiene sus antecedentes o razones particulares que la llevaron a iniciar actividades en materia de discapacidad, hay ciertos elementos comunes entre ellas:

La **Cámara de Industrias de Guayaquil** (Ecuador) y la **Asociación Serbia de Empleadores** (Serbia), ambas organizaciones de empleadores, comenzaron a tomar medidas en este sentido a raíz de la aprobación de leyes que imponían cuotas a los empleadores para la contratación de personas con discapacidad. Estas dos organizaciones respondieron a las necesidades que tenían sus miembros de cumplir con la nueva legislación y comenzaron a ayudarlos en la contratación de personas con discapacidad.

La **Confederación de Industrias Indias** y **NASSCOM** iniciaron programas de discapacidad vinculados a sus actividades de acción afirmativa y responsabilidad social de la empresa (RSE).

En el caso de las organizaciones de empleadores dedicadas al tema de la discapacidad y otras redes empresariales, varias de ellas (por ejemplo, la **Red Australiana sobre Discapacidad**, el **Foro de Empleadores sobre Discapacidad**, la **Red de Empleadores sobre Discapacidad**, **UnternehmensForum**) fueron fundadas por grupos de empleadores que ya tenían experiencia en la contratación de empleados con discapacidad y que querían compartir esa experiencia y difundir los beneficios comerciales de contratar a personas con discapacidad. Otras (por ejemplo, el **Consejo Asesor Empresarial sobre Discapacidad**, la **Red de Empleadores sobre Discapacidad**) se crearon con el fin de promover la adopción por parte de la comunidad empresarial de mejores prácticas de inclusión de personas con discapacidad en el mercado de trabajo. En varios casos (por ejemplo, el **Consejo Asesor Empresarial sobre Discapacidad**, el **Consejo de Alto Nivel para Empleadores**, la **Red de Empleadores sobre Discapacidad**, la **Red de Empleadores sobre Discapacidad**, **UnternehmensForum**), la formación de las organizaciones fue facilitada por medio de financiación de proyectos o asistencia técnica aportada por organismos de gobierno, organizaciones no gubernamentales (ONG) u organizaciones internacionales.

Prácticas comunes

Los estudios de caso resaltan una diversidad de medios de acción y actividades que han emprendido las organizaciones para ayudar a los empleadores a dar mayor inclusión a las personas con discapacidad. En esta sección se destacan cinco prácticas principales que son comunes a varias de las organizaciones reseñadas. Las primeras tres se refieren a servicios prestados a empleadores y actividades en el marco de políticas en las que participa la mayoría de las organizaciones. Las dos últimas tienen que ver con servicios que apoyan directamente a personas con discapacidad y que a su vez benefician a los empleadores. En este último punto hay, sin embargo, diferencias entre las organizaciones, ya que si bien muchas llevan a cabo actividades que benefician directamente a personas con discapacidad, algunas han decidido expresamente no hacerlo para trabajar exclusivamente con sus socios.

Las cinco prácticas comunes son:

1. Sensibilización y creación de capacidad en materia de inclusión de la discapacidad

Prácticamente todas las organizaciones llevan a cabo actividades dirigidas a sensibilizar a sus integrantes en materia de discapacidad y a desarrollar sus capacidades en distintos aspectos relativos a la inclusión de la discapacidad, principalmente mediante la organización de talleres, programas y cursos de formación. Además de las actividades de formación, algunas de las organizaciones de empleadores dedicadas al tema de la discapacidad ofrecen servicios de consultoría en temas específicos, como el acondicionamiento de las empresas para que sean accesibles a empleados y clientes con discapacidad.

Muchas también organizan encuentros para que sus miembros compartan información y experiencias, y realizan campañas publicitarias y eventos promocionales de sensibilización sobre la inclusión de personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

2. Suministro de información y herramientas sobre discapacidad y empleo

La mayoría de las organizaciones brindan a sus miembros información y herramientas sobre la temática de la discapacidad y el empleo, principalmente por medio de sitios web o materiales impresos. Proporcionan, entre otra información, datos y cifras sobre discapacidad, ejemplos de mejores prácticas y consejos prácticos sobre temas como legislación en materia de discapacidad, contratación y retención de empleados con discapacidad, gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, ajustes razonables y accesibilidad.

Muchas de las organizaciones de empleadores dedicadas al tema de la discapacidad, en particular, ofrecen numerosos recursos, incluso algunos que atienden necesidades específicas de sus miembros. Por ejemplo, algunas han elaborado herramientas para que los empleadores midan sus avances en términos de inclusión de la discapacidad.

3. Gestiones para influir en las políticas de empleo y formación de personas con discapacidad

Además de desarrollar las capacidades de sus miembros para integrar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, algunas organizaciones también trabajan activamente con organismos gubernamentales y ministerios en comités mixtos para el diseño de políticas de educación, formación e integración social de las personas con discapacidad. Asimismo, dos de estas organizaciones han establecido códigos empresariales de conducta sobre inclusión de la discapacidad con el fin de alentar a sus miembros a que desarrollen políticas empresariales en la materia.

4. Generación de oportunidades de desarrollo profesional y organización de iniciativas de formación profesional

Varios de los estudios de caso presentados describen actividades que se centran en mejorar las competencias y promover el desarrollo profesional de estudiantes con discapacidad. Entre otras actividades brindan asesoramiento profesional, formación técnica, capacitación en el lugar de trabajo y pasantías. Los beneficiarios de estas actividades son los estudiantes que tienen dificultades para adquirir experiencia laboral pertinente, pero también los empleadores, ya que estas instancias les dan la oportunidad de reclutar a candidatos calificados para los puestos de trabajo disponibles. Estos estudios de caso muestran, de hecho, que los empleadores pueden jugar un papel importante en el desarrollo de los conocimientos teóricos y prácticos de los estudiantes con discapacidad y de las personas discapacitadas que buscan trabajo.

5. Vinculación de personas discapacitadas que buscan empleo con empleadores que ofrecen trabajo

Varias de las organizaciones se dedican a facilitar directamente la contratación de personas con discapacidad que buscan empleo. Los estudios de caso describen diversas actividades en este sentido, como la organización de ferias de empleo, la creación de bases de datos de personas con discapacidad que buscan trabajo y la vinculación de potenciales candidatos con empleadores interesados, y la promoción de oportunidades de negocios para empresarios con discapacidad.

Las actividades descritas en los estudios de caso abordan, en su conjunto, los obstáculos comunes que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al mercado de trabajo, desde legislación y políticas inadecuadas hasta carencias en la capacidad institucional para poner en práctica tales políticas

y leyes; y desde barreras físicas e informativas hasta ignorancia sobre las capacidades de las personas con discapacidad con la consiguiente persistencia de estereotipos y actitudes negativas. En este sentido, los estudios de caso dan cuenta del potencial de liderazgo e influencia de los grupos de empleadores en la transformación de los mercados de trabajo para hacerlos más diversos e incluyentes.

Lecciones clave aprendidas

Las organizaciones han identificado una serie de valiosas lecciones aprendidas. Estas tienen que ver con el desarrollo organizativo y con la contratación y formación de trabajadores con discapacidad. Si bien algunas son muy específicas y se refieren a una organización en particular, hay varias lecciones comunes que pueden extraerse de los estudios de caso:

Las organizaciones que sirven a los intereses de los empleadores deben ser encabezadas y dirigidas por empleadores

Muchas organizaciones encontraron que para que una organización pueda atender realmente las necesidades de los empleadores debe estar encabezada y dirigida por empleadores. Esta lección fue señalada en particular por organizaciones de empleadores dedicadas al tema de la discapacidad.

La colaboración y asociación con otras organizaciones agrega valor

Cabe destacar que ninguna de las organizaciones reseñadas en esta publicación ha llevado a cabo sus actividades en materia de discapacidad en forma aislada. Por el contrario, todas resaltan la importancia de colaborar con organismos de gobierno y ministerios, así como con otras organizaciones de empleadores, sindicatos, instituciones académicas y de formación profesional, ONG y, lo que es más importante, con personas con discapacidad y sus organizaciones.

Las organizaciones describen a estos socios como fuentes de conocimientos especializados, experiencia e información en materia de discapacidad, y de recursos humanos e institucionales. Los socios pueden ayudarlos a elevar el nivel de sus actividades, y la colaboración entre organizaciones significa que pueden complementarse y aprender unas de otras.

Aunque algunas de estas instancias de colaboración son más bien informales y se limitan, por ejemplo, a un intercambio de información, otras constituyen asociaciones estables con roles claramente estipulados para cada una de las contrapartes, por ejemplo, para la ejecución de proyectos o iniciativas especiales.

Un punto relacionado con esto y que fue subrayado en muchos estudios de caso es la importancia de dar participación en la planificación y gestión de la organización a personas con discapacidad y a sus organizaciones. Varias de ellas cuentan con el apoyo de organizaciones de personas con discapacidad (OPD) y de ONG dedicadas al tema¹ que colaboran en calidad de expertos, asesores o socios en la ejecución de iniciativas especiales. También aportan conocimientos específicos en la materia y funcionan como nexo con la comunidad de personas con discapacidad.

¹ Las organizaciones de personas con discapacidad (OPD) son grupos de afiliados que congregan a personas con discapacidad dedicadas a diversas actividades de promoción de derechos, autoayuda, liderazgo y desarrollo de capacidades. También suelen participar en proyectos dirigidos específicamente a sus afiliados e incluso a empleadores, como proyectos que buscan articular la oferta con la demanda de trabajo, o proyectos de sensibilización en materia de discapacidad y de formación en accesibilidad. Las OPD pueden representar a un grupo de discapacidad específica o funcionar como una organización que abarca diversos tipos de discapacidad o como una organización central a la que pueden afiliarse todos los subgrupos o los grupos de discapacidad específica. Generalmente, las OPD son entidades representativas con dirigentes elegidos de entre sus afiliados. Las OPD difieren de las organizaciones para personas con discapacidad, que son por lo general ONG cuyos dirigentes pueden o no ser personas con discapacidad y que generalmente se forman para prestar servicios a personas con discapacidad.

La sensibilización es primordial

Los estudios de caso destacan una necesidad continua de generar conciencia acerca de los trabajadores con discapacidad y sus capacidades. Muchos empleadores ignoran los beneficios de contratar a personas con discapacidad y no todos ellos están sensibilizados sobre las cuestiones relacionadas con esta temática. No obstante, las organizaciones reseñadas no se limitan a llevar a cabo actividades de sensibilización, sino que las complementan con iniciativas adicionales. Algunas organizaciones plantean que una buena manera de generar conciencia y cambiar actitudes es promover actividades que incorporen a personas con discapacidad al lugar de trabajo. Por lo tanto, si bien es importante sensibilizar, puede que ello no sea suficiente.

Es necesario articular adecuadamente la demanda de trabajo de personas discapacitadas calificadas con la oferta de trabajo disponible

Las organizaciones que facilitan el reclutamiento de empleados con discapacidad hacen hincapié en la importancia de vincular adecuadamente a las personas con discapacidad que buscan empleo con puestos de trabajo idóneos para ellas. Esto implica tomar en cuenta tanto las necesidades laborales de los empleadores como los intereses y las calificaciones de los candidatos con discapacidades. De esta manera se benefician tanto las personas con discapacidad como los empleadores que las contratan. No obstante, el requisito esencial de esta articulación es garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a evaluación y formación profesional pertinentes.

Las organizaciones de empleadores tienen un papel y un interés central en la promoción de la inclusión en el lugar de trabajo

Los estudios de caso ofrecen ejemplos prácticos de organizaciones y grupos de empleadores interesados en llevar a cabo actividades relacionadas con la inclusión de la discapacidad. También demuestran el poder y la capacidad de liderazgo que tienen estas organizaciones para cambiar las prácticas de sus integrantes e incidir en el ámbito laboral desde una perspectiva de la discapacidad. Las organizaciones y redes de empleadores –de distintos tipos y que operan en diferentes contextos– pueden jugar un rol muy importante brindando asesoría técnica y servicios de asesoramiento para ayudar a los empleadores en la contratación, gestión y retención de empleados con discapacidad, así como para atender a clientes con discapacidad.

Los estudios de caso señalan la importancia de que los empleadores y sus organizaciones cuenten con conocimientos técnicos en materia de inclusión de la discapacidad. Esta importancia se ve amplificada ante el creciente número de países que firman y ratifican la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), que fue ratificada rápidamente por muchos países y entró en vigencia en tiempo récord. La Convención reconoce expresamente el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en un entorno laboral que sea “abierto, inclusivo y accesible”² y alienta la promoción profesional de las personas con discapacidad. Esto tiene repercusiones para la legislación y las políticas nacionales, que deben ser modificadas para reflejar el principio de no discriminación y el requisito de ajustes razonables, y, por lo tanto, también tiene repercusiones para los empleadores.

Por otra parte, los estudios de caso indican que, desde la perspectiva de los empleadores, transformar el lugar de trabajo para integrar a las personas con discapacidad no es una cuestión de caridad. Por el contrario, estos casos reflejan la comprensión de que los lugares de trabajo incluyentes benefician tanto a los empleadores como a las personas con discapacidad. Esto también coincide con el argumento general a favor de la viabilidad comercial de contratar a personas con discapacidad, que subraya

² Artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008).

los beneficios de contar con una fuerza de trabajo diversa que integre a estas personas. Según este argumento³:

- Las personas con discapacidad son empleados capaces y responsables. Muchos casos dan cuenta de niveles de productividad comparables entre los empleados con discapacidad y el resto del personal de una empresa, así como de tasas de accidentes más bajas y de conservación del empleo más altas entre los primeros.
- Las personas con discapacidad representan una fuente no explotada de habilidades y talento, incluidas habilidades técnicas si han tenido la oportunidad de acceder a formación, y de técnicas de resolución de problemas que han debido adquirir en su vida cotidiana y que pueden ser trasladadas al ámbito laboral. En algunos casos, en los que la discapacidad es consecuencia de una circunstancia o incidente laboral, las personas con discapacidad suelen tener valiosas habilidades y experiencias que adquirieron en el trabajo y que se suman a las habilidades y calificaciones formales.
- Las personas con discapacidad y sus familias y amigos conforman un segmento de mercado que se suele pasar por alto, a pesar de que, especialmente en los países desarrollados, muchos de ellos tienen considerables ingresos disponibles.
- Contratar a personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, creatividad y ánimo general de un lugar de trabajo, así como a mejorar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes.

En resumen, las organizaciones reseñadas en esta publicación han brindado liderazgo y fomentado una mayor inclusividad en las empresas, beneficiando así tanto a las empresas mismas como a las personas con discapacidad.

Recuadro 1: Términos y definiciones

Algunos de los términos relacionados específicamente con la discapacidad pueden resultar nuevos para el lector. En general, para referirnos a personas con discapacidad utilizamos indistintamente los términos “persona con discapacidad” y “persona discapacitada”, como sinónimos, con el fin de reflejar los usos más aceptados en la mayor parte del mundo.

En su *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, la OIT define a las personas discapacitadas como “toda persona cuyas posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservar su empleo o progresar en el mismo resultan considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida”.

Como instrumento integral en materia de protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que la discapacidad es un “concepto que evoluciona”, y señala que 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”.

Según la Convención, por “ajustes razonables” se entenderán “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Según la Convención, el término “accesibilidad” significa asegurar el “acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales”.

³ Oficina Internacional del Trabajo (2010): *Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas*. Ginebra: OIT.

Explicación sobre las tasas de conversión de monedas: en algunos de los estudios de caso figuran datos sobre las cuotas cobradas por las organizaciones a sus miembros. Estas cuotas están expresadas en la moneda del país en el cual tiene su sede cada organización, pero se brinda la conversión a dólares estadounidenses en una nota al pie. La conversión a dólares estadounidenses se realizó según el tipo de cambio del servicio de “Tasas de cambio representativas para monedas seleccionadas” del Fondo Monetario Internacional, al 7 de octubre de 2011. Sitio web: http://www.imf.org/external/np/fin/data/rms_rep.aspx . Todas las estimaciones son aproximadas.

Red Australiana sobre Discapacidad, Australia

Introducción

La Red Australiana sobre Discapacidad (*Australian Network on Disability, AND*) es una organización financiada por empleadores australianos de los sectores público y privado que se fundó con el fin de promover la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de actividad empresarial.

La organización fue creada en el año 2000, con el nombre “Empleadores que Hacen la Diferencia” (*Employers Making a Difference*), por un grupo de empleadores que habían tenido experiencias exitosas de contratación de personas con discapacidad y querían compartirlas con otros empleadores y difundir los beneficios de emplear a personas discapacitadas. En 2003, ocho empleadores suscribieron la **Carta para el Empleo de Personas con Discapacidad**, asumiendo así públicamente el compromiso de mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. En 2010 la organización cambió su nombre al actual y las organizaciones fundadoras pasaron a ser miembros de platino de la Red. Actualmente, la AND tiene más de cien miembros provenientes de una gama de sectores, entre otros, la banca, el comercio minorista, la educación, el sector de reclutamiento, los servicios profesionales, la industria manufacturera y la administración pública.

La AND aborda la inclusión de la discapacidad desde un enfoque de desarrollo organizativo: su objetivo es apoyar a sus miembros y a otras organizaciones para que cambien sus comportamientos, actitudes y sistemas internos y amplíen sus conocimientos para poder contratar con confianza a personas con discapacidad. Esto luego generará resultados beneficiosos para ambas partes, tanto para los empleadores como para las personas con discapacidad.

Entre otras actividades, la AND presta servicios de consultoría y asesoramiento de expertos, elabora herramientas, edita publicaciones, ofrece formación y ejecuta programas prácticos sobre temas relacionados con la discapacidad. También organiza encuentros de intercambio de información e interconexión.

Estructura y socios

La AND es una organización sin fines de lucro financiada íntegramente por sus miembros. Hay distintas categorías de miembros: de Oro, Plata o Bronce, y una categoría aparte de ‘membresía de organizaciones pequeñas’ para los empleadores con menos de 20 empleados. Las cuotas dependen de la categoría elegida por el empleador y van desde 550 dólares australianos a 11.000 dólares australianos⁴. Los miembros que optan por la categoría Oro obtienen el paquete más amplio de servicios y beneficios. La categoría Platino corresponde exclusivamente a los ocho empleadores que integran la AND desde sus comienzos.

La conducción de la Red está a cargo de un Consejo Directivo conformado por doce integrantes, la mayoría de los cuales son representantes de las organizaciones miembros. Un equipo de siete empleados trabaja en colaboración con estas para brindarles asistencia en materia de inclusión de la discapacidad. Cada miembro tiene asignado un Gestor de Relaciones, que es un integrante del personal con el que trabaja para elaborar un plan anual de miembro. Estos planes establecen, en líneas generales, la forma en que la AND ayuda a miembros individuales a lograr sus objetivos en materia de inclusión de la discapacidad. Los planes también brindan una oportunidad para repasar logros anteriores y analizar la información disponible sobre mejores prácticas y los avances más innovadores.

⁴ Aproximadamente de 540 dólares de Estados Unidos a 10.760 dólares de Estados Unidos (octubre de 2011).

Actividades clave

Suministro de herramientas y recursos para la inclusión de la discapacidad

A través de su sitio web la AND brinda información exhaustiva sobre temas relacionados con la discapacidad destinada tanto a empleadores como a organizaciones y a personas con discapacidad. Gran parte del material incluido en el sitio, como las fichas de datos, los boletines informativos y muchos recursos de información, está disponible para el público en general.

Uno de los recursos informativos es un folleto titulado **Oportunidad** (*Opportunity*), en el que se exponen los beneficios de emplear a personas con discapacidad y se explica cómo las empresas pueden tornarse más accesibles y atractivas para clientes discapacitados y personas con discapacidad que buscan trabajo. El folleto fue elaborado en 2008 en colaboración con miembros de la AND. Para acompañar este material, ese mismo año se inauguró su sitio web **Confianza en la discapacidad** (*Disability Confidence*, www.disabilityconfidence.org.au), con más información y estudios de caso sobre inclusión de la discapacidad.

En 2008 la AND editó **Discapacidad en el lugar de trabajo. Una guía para gerentes** (*Managers' guide: disability in the workplace*), una de sus publicaciones más importantes. Contó con el auspicio de las compañías miembros Telstra Corporation, IBM y Manpower y fue adaptada de la *Guía para directores de operaciones* (*Line Managers' Guide*) del Foro de Empleadores sobre Discapacidad del Reino Unido. La guía brinda consejos sobre cómo apoyar y gestionar adecuadamente a personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Cubre temas tales como beneficios y responsabilidades de los empleadores, contratación, mantenimiento en el empleo, aprendizaje y desarrollo adicional, y gestión del desempeño. La guía fue modificada en mayo de 2011 con el fin de brindar información actualizada sobre programas gubernamentales, nuevas iniciativas y reformas en la legislación. Esta nueva edición contó con el auspicio de Westpac, el Departamento de Envejecimiento, Discapacidad y Asistencia Domiciliaria, el Departamento de Empresas e Innovación y Telstra Corporation. La guía original tuvo mucho éxito y ha sido el producto más popular de la AND, con varios miles de copias vendidas desde que fue editada.

En 2010, la AND desarrolló una colección de recursos dirigidos específicamente a sus miembros. Incluye información sobre legislación en materia de discapacidad, acondicionamiento razonable⁵, divulgación de información, accesibilidad de los servicios de atención al cliente y datos y estadísticas sobre tipos de discapacidades. Los materiales están a la venta en formato de texto simple para que los miembros puedan subirlos a sus respectivos sitios de intranet y adaptarlos con el logo y el formato de la empresa. Estos recursos de intranet fueron desarrollados como respuesta directa a pedidos de los miembros, que querían contar con información básica que pudieran ofrecer a sus empleados como referencia inicial cuando les surgiera algún interrogante relacionado con el tema de la discapacidad.

Organización de cursos de formación

Además de proporcionar herramientas, la AND organiza periódicamente cursos de formación diseñados para ayudar a las organizaciones a adquirir confianza en la inclusión de la discapacidad. La AND comenzó a brindar cursos de formación en contratación de personas con discapacidad en 2001 y desde entonces ha organizado sesiones de capacitación para atender los temas que más afectan a sus miembros. Entre los programas de capacitación que ha instrumentado están los módulos **Recepción de clientes con discapacidad**, **Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo**, **Fundamentos de la gestión de recursos humanos**, **Confianza en la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo**, **Comunicación y reglas de comportamiento** (una breve sesión informativa sobre cómo comunicarse adecuadamente con las personas discapacitadas) y **Salud mental y bienestar de la fuerza de trabajo**.

⁵ Véase "ajustes razonables". Las diferencias en los términos utilizados reflejan las diferencias jurídicas entre los países.

Servicios de consultoría

Desde sus inicios, la AND presta servicios de consultoría a organizaciones miembros para que desarrollen su capacidad de atender adecuadamente a personas con discapacidades, ya sean empleados, clientes u otras partes interesadas. Los miembros pueden solicitar servicios de consultoría en una variedad de temas, como, por ejemplo, el diseño de estrategias y planes de acción para el empleo de personas con discapacidad, la revisión de los procesos de reclutamiento y selección, o el diseño y la revisión de recursos web. Los miembros reciben un informe completo en el que se identifican los obstáculos específicos que enfrentan y se sugieren estrategias para superarlos o minimizarlos. Por ejemplo, una revisión del proceso de contratación en línea podría resultar en la identificación de obstáculos para candidatos con discapacidad. También pueden recomendarse métodos alternativos de comunicación o postulación para no desfavorecer a candidatos con discapacidad.

Los servicios de consultoría más populares son los que ayudan a los miembros a diseñar y poner en práctica políticas y procedimientos de ajustes internos razonables. Los procedimientos de ajustes razonables permiten a los empleadores efectuar los ajustes o modificaciones que sean necesarios para contratar o mantener en el puesto a un candidato discapacitado competente. Diseñar una política y procedimiento de ajuste razonable es un primer paso para que las organizaciones miembros vayan adquiriendo confianza en la gestión de la discapacidad, ya que brinda un sistema para contemplar las necesidades de las personas con discapacidad y, a la vez, permitir que la organización identifique cualquier obstáculo (ya sea directo o indirecto) que pudiera existir.

Otro servicio popular que ofrece la AND son las inspecciones de las instalaciones para evaluar las características de acceso y detectar cualquier barrera física que pudiera haber en el lugar de trabajo. Los consultores de la AND en materia de acceso para personas con discapacidad inspeccionan el lugar de trabajo para identificar posibles obstáculos a empleados discapacitados, actuales o futuros, y luego brindan recomendaciones específicas sobre cómo hacerlo más accesible. En los últimos cinco años, la AND ha inspeccionado 50 lugares de trabajo.

Apoyo a estudiantes discapacitados que precisan adquirir experiencia de trabajo

Los miembros de la AND son conscientes de que los estudiantes terciarios con discapacidades enfrentan desafíos importantes al realizar la transición del ámbito educativo al laboral. Como respuesta a esto diseñaron un programa de pasantías que les brinda la oportunidad de demostrar sus competencias y habilidades. El programa **Stepping into...**[™] (algo así como “Iniciándose en...”) comenzó en 2004 ofreciendo oportunidades de experiencia laboral en Sydney en el campo jurídico. Desde entonces, el programa se ha ejecutado todos los años, con la participación de decenas de organizaciones miembros. Actualmente, Stepping into...[™] ofrece oportunidades de pasantía a estudiantes de derecho, contabilidad y finanzas, ingeniería, tecnologías de la información, políticas públicas e investigación, marketing y publicidad y recursos humanos en las organizaciones miembros de la AND. El programa se expandió geográficamente y abarca los principales centros metropolitanos de Australia. Las pasantías generalmente tienen una extensión de cuatro semanas y se realizan durante las vacaciones universitarias, o el equivalente a cuatro semanas distribuido en un período más largo para contemplar a todos los estudiantes con discapacidad. Los estudiantes participantes cobran un salario equivalente al de un egresado.

Como coordinadora de Stepping into...[™], la AND promueve el programa entre sus miembros y entre estudiantes con discapacidad, busca candidatos aptos que quieran participar y los pone en contacto con organizaciones patrocinantes. Antes de cada pasantía, la AND informa y prepara a los estudiantes y ayuda a los empleadores participantes para que instrumenten los ajustes razonables que sean necesarios. La AND también apoya a los estudiantes y a los empleadores durante toda la pasantía y lleva a cabo una evaluación al final de cada programa.

En total, desde que se inició el programa varios cientos de estudiantes universitarios han realizado pasantías. En promedio, uno de cada tres aspirantes que se postulan es seleccionado para una pasantía. El desempeño académico es sólo uno de los criterios de evaluación que se tienen en cuenta; otros factores que inciden son la capacidad para vencer adversidades, las metas y logros personales, la participación en programas de trabajo voluntario o actividades de caridad, y el empuje y la determinación general para triunfar. Muchas veces las organizaciones que se prestan para las pasantías terminan ofreciéndoles trabajo a los pasantes al término de esa experiencia.

Organización de eventos para miembros

La AND organiza periódicamente seminarios para sus miembros sobre temas específicos de su interés. Además de brindar información actualizada, los seminarios ofrecen una oportunidad para que los miembros deliberen y compartan experiencias. También celebra almuerzos de interacción, con mesas redondas informales sobre un tema o tópico a pedido.

Si bien la AND organiza diversas actividades para sus miembros, muchas de ellas también están abiertas a no miembros. Entre esas actividades la más destacada es la Conferencia Nacional Anual para empleadores, que se centra en la discapacidad. La primera conferencia se realizó en Sydney en mayo de 2010 bajo la consigna **Subir el nivel: expectativas, legislación y práctica** y reunió a más de 160 delegados representantes de empleadores miembros y no miembros y organizaciones públicas y privadas, así como ONG, organizaciones comunitarias y prestadores de servicios. En la conferencia los participantes examinaron cambios en la legislación y las políticas e intercambiaron los últimos conocimientos, estudios de caso y ejemplos de mejores prácticas.

Según la AND, la primera conferencia nacional tuvo una muy nutrida concurrencia, superando todas las expectativas, y fue evaluada positivamente por los participantes. La Segunda Conferencia Nacional Anual se celebró en mayo de 2011.

Logros

Algunos de los logros concretos alcanzados por la AND hasta la fecha son:

- Lanzamiento de la Carta para el Empleo de Personas con Discapacidad (URL: <http://www.and.org.au/content/view/11/42/>) en 2003, con la adhesión de ocho organizaciones que se comprometieron a ponerla en práctica, estableciendo así un modelo para muchas otras organizaciones. La Carta también ha servido para guiar el desarrollo de los servicios de consultoría, los programas y los servicios de formación de la AND. Brinda a los miembros un léxico común para describir sus avances;
- La formación de 'Grupos de intereses especiales de miembros' para reunir a miembros con el fin de instrumentar políticas y procedimientos de ajustes razonables. Antes de que se formara la AND, muy pocas organizaciones tenían sistemas que permitieran la introducción fluida de ajustes para contemplar las necesidades de las personas con discapacidad;
- Establecimiento del programa de pasantías *Stepping into...*[™] para estudiantes con discapacidad, que ha demostrado ser efectivo en la identificación de talentos potenciales. Para muchos estudiantes este programa ha significado además una experiencia valiosa y concreta de trabajo pago que contribuye a abrir el camino de su futuro profesional; y
- Organización de encuentros de 'Campeones' de la AND que reúnen a altos ejecutivos patrocinantes provenientes de distintas organizaciones y les brindan la oportunidad de interactuar, compartir sus experiencias exitosas y deliberar sobre los desafíos que enfrentan. Estos encuentros también han ayudado a quienes se dedican a fomentar la diversidad a lograr

avances y han llevado a desarrollar nuevos proyectos, tales como un programa de capacitación práctica en administración de empresas dirigido a personas con discapacidad intelectual.

Lecciones aprendidas

Escuchar y atender las necesidades de los empleadores. La AND se dio cuenta de que el mayor desafío que se le planteaba como organización financiada por empleadores era el de resolver de manera eficaz y eficiente la necesidad de desarrollar servicios, programas y publicaciones que resultaran pertinentes y útiles para sus miembros. La forma más eficaz de lograr esto es asegurar un contacto continuo con los miembros y buscar maneras de facilitarles la transición hacia una mayor inclusión de la discapacidad.

URL: www.and.org.au

Referencias:

- Comunicación con Suzanne Colbert, directora general, AND; y Rachel Butler, encargada de Marketing y Comunicaciones, AND.
- Sitio web de la AND, URL: www.and.org.au

Cámara de Industrias de Guayaquil, Ecuador

Introducción

La Cámara de Industrias de Guayaquil (CIG) es una organización de empleadores fundada en 1936 en Guayaquil, la ciudad industrial más grande de Ecuador. La misión de la CIG es representar los intereses de sus miembros –más de 800 empresas del sector privado, incluidas 29 de las 100 más grandes de Ecuador– y apoyar el desarrollo industrial de la ciudad y de todo el país.

La CIG representa a 36 grupos sectoriales, incluidos los sectores de alimentos y bebida, pesca, metales, plásticos, industria química, industria farmacéutica, papel e imprenta, textiles, transporte, hotelería, madera, cemento y construcción y energía. Sirve a sus miembros promoviendo sus intereses, brindándoles información técnica y económica y cursos de formación y ejecutando proyectos especiales para desempleados y otros grupos específicos.

Si bien la CIG se ocupa desde hace décadas de la promoción de políticas de igualdad, fue recién en 2009 que comenzó a dedicarse específicamente a facilitar el acceso de personas con discapacidad al mercado de trabajo. Ese año empezó a brindar apoyo a sus miembros para el cumplimiento de las disposiciones de discapacidad y empleo impuestas por la nueva legislación nacional.

Aunque en los últimos años la economía y la tasa de empleo de Ecuador han tenido un crecimiento sostenido, las personas con discapacidad –que representan cerca del 13 por ciento de la población nacional⁶– siguen enfrentando desafíos importantes para encontrar trabajo digno. Con el fin de fomentar el empleo de personas con discapacidad, en la reforma de la legislación laboral⁷ aprobada en 2006 se establecieron cuotas de contratación de trabajadores con discapacidad. La ley rige para empresas tanto públicas como privadas con un mínimo de 20 empleados y dispone que a partir de 2010 deberán cubrir un cuatro por ciento de sus puestos de trabajo con personas con discapacidad. La ley también prevé multas para aquellas empresas que no cumplan con el requisito de las cuotas.

Si bien algunos empleadores pudieron cumplir de inmediato con lo estipulado por la ley, para otros la nueva situación significó un desafío. En particular, muchas empresas tuvieron dificultades para encontrar candidatos con discapacidad que estuvieran calificados para los puestos de trabajo que ofrecían. También sucedió que, en muchos casos, para cumplir con la ley los empleadores simplemente crearon nuevos puestos de trabajo insignificantes para candidatos con discapacidad, sin tener en cuenta las necesidades de la empresa ni las habilidades de los empleados con discapacidad que contrataban. Esto resintió, por un lado, la motivación de los trabajadores con discapacidad y, por otro, la productividad.

Los empleadores también enfrentaron dificultades luego de la contratación de trabajadores con discapacidad. Ello se debió sobre todo a una falta de conciencia y conocimientos sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores no sabían necesariamente cómo introducir los ajustes que requerían algunos de los empleados con discapacidad que contrataban. Por su parte, los trabajadores con discapacidad y sus compañeros de trabajo no siempre estaban debidamente preparados para la nueva situación de trabajo.

Con el fin de atender las necesidades de los empleadores, en 2009 la CIG elaboró un programa de tres pasos dirigido a incrementar el número de puestos de trabajo de calidad para personas con discapacidad. En el marco de este programa, la CIG procuró, por un lado, brindar empleados calificados

⁶ Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), URL: <http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>, sitio consultado el 28 de enero de 2011.

⁷ Ley Reformativa al Código del Trabajo, Registro Oficial N° 198 (artículo 33), lunes 30 de enero de 2006. Véase, por ejemplo, el sitio web <http://www.conadis.gob.ec/legislacion.htm#legisla>, consultado el 28 de enero de 2011.

a sus miembros y, por otro, dotar a las personas con discapacidad de herramientas concretas para facilitar su empleo y mejorar su empleabilidad⁸.

Estructura y socios

La CIG ejecuta el programa en asociación con organizaciones centrales dedicadas al tema de la discapacidad: el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) –el organismo gubernamental encargado de desarrollar y coordinar las políticas de discapacidad– y el Servicio de Integración Laboral (SIL) –una unidad especializada bajo la órbita de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador que brinda servicios de bolsa de trabajo y apoyo y asesoramiento general en materia de inclusión de la discapacidad en el país. El CONADIS participa brindando asistencia en el componente de formación profesional del programa, mientras que el SIL se encarga del seguimiento del programa. Estas asociaciones han resultado efectivas debido al gran cúmulo de información sobre el tema que poseen las organizaciones participantes, y porque las organizaciones llegan a muchas personas con discapacidad.

Actividades clave

Creación de bases de datos de personas con discapacidad que buscan empleo

Como primer paso para ayudar a sus miembros a reclutar empleados entre las personas con discapacidad que buscan empleo, en 2009 la CIG creó una base de datos de profesionales y egresados con discapacidad. Se realizó un llamado en la prensa a profesionales con discapacidad para que presentaran sus CV y aquellos que lo hicieron fueron entrevistados por un especialista en recursos humanos. Sobre la base de esas entrevistas se elaboró un perfil de competencias de cada profesional y se creó una base de datos de cerca de 40 currículum, a la que pueden acceder las empresas miembros de la CIG para consultar los perfiles de candidatos que ya poseen competencias y conocimientos técnicos específicos. Gracias a la base de datos, unos 32 de estos profesionales fueron seleccionados y colocados en puestos de trabajo relacionados con su educación profesional⁹.

Sin embargo, pronto se constató que no había suficientes candidatos con discapacidad calificados para cubrir la demanda del mercado de trabajo. A raíz de ello, la CIG decidió extender su programa de formación con ayuda del CONADIS y el SIL. La CIG también constató que estos socios eran necesarios para poder hacer un seguimiento y llevar un registro de los empleados con discapacidad que se reclutaban, lo cual es esencial para evaluar la sostenibilidad del programa.

Capacitación técnica para personas con discapacidad

En 2010, la CIG lanzó el **Programa de capacitación gratuita para personas con discapacidad**, diseñado en asociación con el SIL y el CONADIS.

Luego de que el SIL evaluara las necesidades laborales actuales de los empleadores, la CIG y sus socios seleccionaron cuatro áreas de capacitación técnica: computación, contabilidad, administración y formación de microempresarios. La formación de microempresarios fue diseñada en particular para

⁸ CIG: Actividades de la Cámara de Industrias de Guayaquil para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad (informe no publicado).

⁹ CIG: Actividades de la Cámara de Industrias de Guayaquil para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad y presentación PowerPoint de Jorge Illingworth, especialista principal en Actividades para los Empleadores, OIT ETD/OP-Lima.

aquellas personas que ya tienen una capacitación técnica específica y quieren iniciar su propio negocio sobre la base de esos conocimientos que ya poseen.

La CIG cubrió los costos de la capacitación y el SIL se encargó de seleccionar a candidatos con discapacidad para los cursos y de organizar los grupos de capacitación. El CONADIS proporcionó la infraestructura para la capacitación y ayudó al SIL en el mantenimiento actualizado de la base de datos de empleadores y personas con discapacidad.

En 2010, se capacitó a un total de 214 personas y los resultados del programa de capacitación fueron muy alentadores. Según el SIL, la mayoría de los participantes encontró empleo una vez terminada la capacitación. Muchos de ellos fueron contratados por miembros de la CIG y uno fue contratado por la misma Cámara. La CIG ha facilitado su contratación enviando boletines periódicos a sus miembros con información y datos de contacto de los capacitados.

El seguimiento de los que participaron en la formación de microempresarios reveló que los nuevos empresarios tenían dificultades para acceder a capital inicial y a líneas de crédito para establecer sus negocios. A fin de superar estos obstáculos, en noviembre de 2010, la CIG celebró un convenio con la Fundación MIRO, una proveedora de microcréditos, para conceder préstamos de 700 dólares de Estados Unidos a personas con discapacidad que quieren abrir una pequeña empresa.

Además de cursos de capacitación dirigidos específicamente a personas con discapacidad, la CIG exonera a las personas con discapacidad del costo de los cursos y seminarios regulares de capacitación que imparte mensualmente.

Promoción de una cultura que valora la diversidad en el trabajo

La CIG y sus socios tienen previsto instrumentar la próxima etapa del programa en 2011, con el objetivo de fomentar un entorno de trabajo que respete la diversidad y promueva el desarrollo personal de todos los trabajadores. Los fines específicos de esta etapa son:

- Crear conciencia y cultivar actitudes positivas sobre la discapacidad en el lugar de trabajo. En los cursos de sensibilización sobre la discapacidad participarán personas con discapacidad, sus colegas y el personal de recursos humanos, y de esa manera se iniciará un proceso de sensibilización dentro de las empresas mismas;
- Ayudar a los empleados con discapacidad a mejorar la confianza en sí mismos;
- Abordar el tema de las barreras físicas en el trabajo asesorando a las empresas en materia de accesibilidad e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad; y
- Desarrollar y mejorar las competencias de las personas con discapacidad.

Esta parte del programa está dirigida a pequeñas y medianas empresas, que generalmente tienen menos recursos para realizar este tipo de cambios, pero que deben, de todos modos, cumplir con la ley. La CIG está ahora relevando las necesidades específicas de capacitación de las empresas participantes a fin de diseñar cursos de acuerdo a esas necesidades.

Logros

Desde que se inició, en 2009, el programa de la CIG ha logrado los siguientes avances:

- Ayudó a sus miembros a cumplir los requisitos estipulados por la ley y, mediante la creación de una base de datos de personas discapacitadas calificadas, también les facilitó el acceso a empleados que tuvieran las competencias técnicas que requerían;

- Mejoró la empleabilidad de las personas con discapacidad brindando capacitación técnica a más de 200 personas con discapacidad, muchas de las cuales obtuvieron empleo luego de la capacitación; y
- • Fomentó una mayor inclusión de la discapacidad en el mercado de trabajo y difundió los beneficios comerciales de tener una fuerza de trabajo diversa.

Lecciones aprendidas

Tener en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de las personas con discapacidad.

La capacitación técnica debe ajustarse a las necesidades tanto de la empresa como de los participantes. En el programa de la CIG, la capacitación técnica fue diseñada para ajustarse a las necesidades de habilidades que tienen actualmente los empleadores, mientras que la formación de microempresarios se diseñó en respuesta a los pedidos de muchas de las personas con discapacidad a las que estaban dirigidos los cursos.

Las asociaciones con organizaciones que trabajan con personas con discapacidad pueden ser muy beneficiosas. El mayor obstáculo en la construcción de la base de datos de candidatos con discapacidad fue encontrar a personas con discapacidad que estuvieran interesadas. Ello llevó a la CIG a buscar la colaboración de organizaciones y organismos que ya poseían una sólida experiencia en temas de discapacidad y que tenían acceso a una extensa red de participantes potenciales para el programa.

No alcanza con capacitar a las personas con discapacidad; también es necesario crear conciencia sobre el tema en los lugares de trabajo. La CIG se dio cuenta desde el inicio del programa de que para facilitar el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo era esencial no sólo desarrollar sus competencias sino también brindar cursos de sensibilización sobre discapacidad en los lugares mismos de trabajo. A fin de enfrentar y combatir los prejuicios que pudieran existir y enseñarle a la gente a convivir con la diversidad, también debería incluirse en estos cursos el personal de recursos humanos.

URL: www.industrias.ec

Referencias:

- Este estudio de caso fue preparado mayoritariamente por Viviana Mojica (una pasante del Centro Internacional de Formación de la OIT), que realizó la investigación inicial y redactó el borrador con la supervisión de Jorge Illingworth, especialista principal de Actividades para los Empleadores, OIT ETD/OP-Lima.
- Comunicación con Lourdes Reyes Castillo, Cámara de Industrias de Guayaquil.
- Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), URL: <http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>, consultado el 28 de enero de 2011.
- Ley Reformatoria al Código del Trabajo, Registro Oficial N° 198 (artículo 33), lunes 30 de enero de 2006, URL: <http://www.conadis.gob.ec/legislacion.htm#legisla>, consultado el 28 de enero de 2011.
- CIG: *Actividades de la Cámara de Industrias de Guayaquil para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad* (informe no publicado).
- Presentación PowerPoint de Jorge Illingworth, especialista principal en Actividades para los Empleadores, OIT ETD/OP-Lima (no publicada).

UnternehmensForum, Alemania

Introducción

UnternehmensForum es una asociación de empleadores del sector privado creada en 2002 para promover los intereses comunes de las empresas y las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Comenzó como una iniciativa de 15 empresas medianas y grandes principalmente de la región Rin-Meno de Alemania. En total emplean a más de 500.000 personas y abarcan una amplia gama de industrias, desde el sector bancario y la educación, la industria manufacturera, el transporte y la energía hasta los sectores químico y farmacéutico.

El objetivo de UnternehmensForum es diseñar estrategias efectivas para que todos los trabajadores, incluidas las personas con discapacidad, puedan participar plenamente en la vida laboral. La organización parte de la convicción de que las personas con discapacidad pueden ser trabajadores tan comprometidos como cualquier otro y contribuir en forma significativa al trabajo igual que los demás trabajadores. Dado el envejecimiento de la población alemana, la contratación de personas con discapacidad cobrará aun mayor relevancia en el contexto de déficit de competencias que se prevé para el futuro. Por lo tanto, la contratación y la retención de personas con discapacidad en el lugar de trabajo es también una cuestión que incide en la competitividad de las empresas.

Inicialmente, UnternehmensForum comenzó como un proyecto piloto con apoyo financiero del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. En 2006, adoptó su estructura jurídica actual y pasó a ser una organización sin fines de lucro dedicada a las empresas y la discapacidad. Con los años la red se ha convertido en una plataforma activa tanto a nivel estatal como federal. Su labor incluye el desarrollo de buenas prácticas y la promoción de soluciones prácticas para integrar a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y apoyar el desarrollo profesional de los egresados con discapacidad.

Estructura y socios

UnternehmensForum es una organización independiente sin fines de lucro. Cada uno de los 15 empleadores que integran el Foro designa a un representante, que generalmente oficia también como el encargado de cuestiones relacionadas con la discapacidad. El Foro funciona con una estructura organizativa reducida y está representado por un Consejo voluntario conformado por tres integrantes no remunerados provenientes de las empresas miembros.

No tiene asociaciones oficiales o formales con otras organizaciones. No obstante, UnternehmensForum trabaja en colaboración estrecha y continua con la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes (BDA), el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y la Confederación de Asociaciones Empresariales de Renania-Palatinado (LVU). El Foro además intercambia información regularmente con los defensores del pueblo para las personas con discapacidad a nivel de los gobiernos estatales y federales.

UnternehmensForum también ha trabajado con el Instituto de Investigaciones Económicas de Colonia, que estableció un sistema de información sobre readaptación profesional de personas con discapacidad, por encargo del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. Este sistema, denominado **REHADAT**, contiene material detallado sobre diversos aspectos de la readaptación profesional dirigido a personas con discapacidad y a los profesionales que se dedican a la readaptación.

Actividades clave

Compartir información y buenas prácticas para sensibilizar

UnternehmensForum fue fundado como una plataforma para el intercambio de información y experiencias entre empleadores de ideas afines. Su actividad principal consiste en recabar y compartir información y ejemplos de buenas prácticas. El intercambio de experiencias entre los integrantes del Foro se realiza de manera informal y también en eventos, como talleres, sesiones de capacitación para los encargados de cuestiones de discapacidad de las empresas miembros y encuentros generales anuales.

En 2010, UnternehmensForum organizó un taller sobre legislación laboral y los derechos de las personas con discapacidad. El orador principal, un abogado especializado en derecho laboral y social, informó a los participantes sobre los derechos y obligaciones de los empleadores en materia de contratación de empleados con discapacidad y la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Además de las empresas miembros, fueron invitados a participar cuatro representantes de otras empresas, quienes evaluaron el taller como muy útil para sus operaciones.

UnternehmensForum también intercambia información con encargados de la formulación de políticas, asociaciones empresariales y otras empresas en diversos eventos organizados por otras entidades. Por ejemplo, en 2003 participó con su stand propio en la exhibición de la Conferencia de Empleadores Alemanes (*Arbeitgeberstag*) y en los paneles organizados por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y OPD. En 2010, se invitó a representantes de UnternehmensForum a participar como oradores en el lanzamiento del **Plan de acción del gobierno estatal de Renania-Palatinado para la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** y en el **Congreso sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** organizada por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. En estos eventos los participantes deliberaron, por ejemplo, sobre el papel de las organizaciones de empleadores en la creación de conciencia en materia de discapacidad entre los empleadores, sobre incentivos para que los empleadores contraten a personas con discapacidad y sobre formación de personas con discapacidad en la empresa.

Muchas de las prácticas y soluciones de integración que han desarrollado los miembros del Foro también están disponibles al público en general en el sitio web de UnternehmensForum como estudios de caso de buenas prácticas (en alemán).

Promoción del desarrollo profesional de egresados con discapacidad

UnternehmensForum participa en un proyecto denominado **ProBAs** que está dirigido a promover el desarrollo profesional de egresados con discapacidad. El objetivo de ProBAs es brindar mayores oportunidades de empleo a universitarios con discapacidad que hayan egresado de una licenciatura y aumentar sus posibilidades de acceder a programas de posgrado. Muchos egresados con título de licenciado enfrentan de por sí grandes dificultades para conseguir empleo, y en el caso de los egresados con discapacidad este es un problema particularmente agudo. Además de las dificultades de inserción laboral, los egresados con discapacidad enfrentan obstáculos al ingresar a programas de maestría debido a la falta de asistencia y a la ausencia de instalaciones adecuadas que contemplen sus necesidades. El proyecto también busca sensibilizar a los empleadores y a las autoridades de servicios públicos sobre el empleo de licenciados con discapacidad y de esa manera combatir la discriminación que enfrentan muchos empleados con discapacidad y personas discapacitadas que buscan trabajo.

El proyecto ProBAs brinda a licenciados con discapacidad la oportunidad de adquirir experiencia profesional directa en investigación, ciencias, gestión y administración, trabajando en las organizaciones o empresas que participan como socios en el proyecto. Las organizaciones participantes brindan a

los egresados la oportunidad de participar en proyectos de investigación, trabajar en administración o adquirir las competencias clave que se requieren en trabajos particulares. Los puestos tienen una duración de tres años.

El proyecto comenzó a planificarse en 2009 y se ejecuta de 2011 a 2014. Como “socio estratégico” de ProBAs, UnternehmensForum difunde el proyecto y actúa de enlace con los encargados de la formulación de políticas para promoverlo. Dos de los integrantes del Foro, el Paul-Ehrlich-Institut y Boehringer Ingelheim, son socios regulares del proyecto, junto con otros 13 socios del sector público y privado. El Paul-Ehrlich-Institut coordina todo el proyecto y Boehringer Ingelheim ofrece pasantías para licenciados que participen en él. Hasta el momento, las organizaciones participantes han reclutado a 14 licenciados, y todos ellos han manifestado su satisfacción con el empleo que les ha tocado. En 2012 se realizará una evaluación que arrojará resultados más precisos.

Apoyo para la ejecución de acuerdos de inclusión de la discapacidad

A fin de que las personas discapacitadas que buscan trabajo tengan mayores oportunidades en el mercado de trabajo, el Código Alemán de Seguridad Social¹⁰ requiere que los empleadores celebren ‘acuerdos de inclusión’ (*Integrationsvereinbarung*) con representantes de las personas con discapacidad y el comité de empresa¹¹. Estos acuerdos abarcan temas como la inclusión de personas con discapacidad en la empresa, formas de organizar el trabajo, condiciones y entorno de trabajo y en algunos casos cuotas fijadas para la contratación de trabajadores con discapacidad o formación de jóvenes con discapacidad. Los integrantes de UnternehmensForum utilizan estos acuerdos de inclusión como herramientas de planificación y gestión para el diseño de políticas de recursos humanos y para gestionar la inclusión y readaptación de personas con discapacidad. En 2010, los integrantes del Foro actualizaron sus acuerdos de inclusión y publicaron orientaciones prácticas para la elaboración de este tipo de acuerdos. Estas orientaciones, que están disponibles en el sitio web de UnternehmensForum, contienen asesoramiento, consejos y ejemplos dirigidos a ayudar a otras empresas a elaborar y ejecutar sus acuerdos.

Logros

Algunos de los logros alcanzados por UnternehmensForum hasta la fecha son:

- Colocación del tema del empleo de las personas con discapacidad entre los temas prioritarios de los cuadros superiores de dirección de las empresas participantes;
- Participación en encuentros regionales y federales para comunicar los resultados y experiencias de UnternehmensForum a diversos públicos, incluido en talleres sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Alemania;
- Lanzamiento de proyectos como ProBAs, una iniciativa piloto dirigida a promover el desarrollo profesional de licenciados con discapacidad;
- Intercambio de ejemplos de buena práctica y desarrollo de instrumentos tales como programas de tutorías y acuerdos de integración para que sean utilizados por las empresas miembros; y
- Capacitación de encargados de cuestiones de discapacidad en las empresas miembros.

¹⁰ El Libro IX del Código Alemán de Seguridad Social, titulado «Readaptación y participación de las personas con discapacidad», entró en vigencia el 1° de julio de 2001. Fuente: Observatorio de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) [en línea], URL: <http://www.issa.int/esl/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Germany/Reforms/Book-IX-of-German-Social-Security-Code-SGB-IX-now-in-force>, consultado el 7 de junio de 2011.

¹¹ El comité de empresa es un órgano que representa a los trabajadores a nivel local o de empresa.

Lecciones aprendidas

Necesidad de que los empleadores cuenten con conocimientos específicos sobre inclusión de la discapacidad. La experiencia práctica adquirida por los miembros de UnternehmensForum en materia de inclusión de la discapacidad les ha brindado un cúmulo singular de conocimientos especiales que son muy codiciados en el sector privado y entre los encargados de la formulación de políticas, confirmando así la pertinencia y necesidad de contar con tales iniciativas.

Emplear a personas con discapacidad es económicamente redituable. Ya se puede percibir los déficits de aptitudes profesionales que están provocando los cambios demográficos, y la cantidad de postulaciones para formación dual (esto es, que combinen una formación profesional institucional con una capacitación mediante pasantías en la empresa) ha bajado 40 por ciento entre los miembros de UnternehmensForum. Por lo tanto, desde el punto de vista económico hoy resulta redituable contratar a empleados con discapacidad, mantenerlos en el empleo e integrarlos al mercado de trabajo, y en el futuro no sólo será redituable sino que no habrá otra alternativa.

Aprender de otros puede significar un ahorro de tiempo y dinero. La estrategia de aprender de experiencias y ejemplos de buenas prácticas de otras empresas ha sido fructífera, ya que el intercambio de experiencias y soluciones prácticas muchas veces ahorra tiempo y dinero.

Promover la sensibilización en materia de discapacidad a nivel de la empresa puede lograr resultados duraderos. UnternehmensForum constató que promover en forma sostenida la sensibilización en materia de discapacidad en las empresas mismas es un factor importante para lograr la sostenibilidad de los resultados. Las actividades de sensibilización realizadas en las empresas miembros han generado actitudes positivas hacia las personas con discapacidad y han resultado más eficaces que el mero cumplimiento de los requisitos legales de inclusión de la discapacidad.

URL: www.unternehmensforum.org

Referencias:

- Comunicación con Olaf Guttzeit, presidente, UnternehmensForum; Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG.
- Observatorio de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) [en línea], URL: <http://www.issa.int/esl/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Germany/Reforms/Book-IX-of-German-Social-Security-Code-SGB-IX-now-in-force>, consultado el 7 de junio de 2011.

Confederación de Industrias Indias, India

Introducción

La Confederación de Industrias Indias (*Confederation of Indian Industry, CII*) es una organización empresarial dedicada a fomentar el crecimiento industrial en India. Comenzó como una pequeña asociación en 1895 y actualmente es una organización de más de 8.100 integrantes. Sus afiliados provienen tanto del sector privado como del público e incluyen desde pequeñas y medianas empresas hasta compañías multinacionales y cerca de 400 asociaciones sectoriales nacionales y regionales que representan a más de 90.000 compañías en total.

La CII ayuda a sus integrantes a alcanzar mayores niveles de productividad y competitividad brindándoles una variedad de servicios. Se dedica a promover políticas, organizar conferencias y ferias comerciales y ofrecer servicios de consultoría y programas de formación en una variedad de temas. También ayuda a sus integrantes a desarrollar e instrumentar programas de responsabilidad social de la empresa (RSE) y participa en iniciativas de desarrollo en distintas áreas, como salud, educación, medios de vida, gestión de la diversidad, desarrollo de aptitudes técnicas y medio ambiente.

En 2006, la CII llevó a cabo una **Iniciativa de capacidad** referida específicamente al empleo de las personas con discapacidad. La iniciativa se basaba en el entendido de que las personas con discapacidad constituyen una amplia fuente de recursos humanos que pueden ser productivos y aportar a la sociedad siempre y cuando puedan acceder a oportunidades adecuadas de formación y empleo.

Estructura y socios

La CII es una organización dirigida por industrias, con sede central en Nueva Delhi y 63 oficinas en India y siete en el exterior. También tiene diez **Centros de excelencia**, ubicados en distintos puntos de India, que prestan servicios de asesoramiento en diversos temas, como, por ejemplo, desarrollo de la capacidad de liderazgo. La orientación estratégica de la organización está en manos de representantes de los empleadores, mientras que la dirección operativa está a cargo del director general, que desempeña su labor con apoyo de la secretaría de la CII.

Dadas las dimensiones de la organización, la CII tiene también una estructura regional de gestión, y comités y grupos de trabajo dedicados a atender temas específicos, incluido el de la discapacidad. En el marco de su Iniciativa de capacidad, la CII estableció **Grupos básicos** o **Foros de capacidad** regionales conformados por empleadores locales, representantes de personas con discapacidad, ONG que trabajan en el tema, institutos de formación, organismos gubernamentales y expertos en la materia. El objetivo es crear una plataforma común en la que los distintos interesados directos puedan deliberar sobre el papel activo que puede cumplir el sector empresarial en la promoción de la inclusión de la discapacidad en la empresa y la empleabilidad de las personas con discapacidad. Los grupos tienen dos objetivos específicos: i) colocar a la discapacidad entre los temas prioritarios de las empresas y ii) generar oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

El primer **Grupo básico de capacidades especiales** fue establecido en Nueva Delhi en 2006 y un año más tarde se establecieron otros Grupos básicos o Foros de capacidad en la Región Capital Nacional de Delhi, Kolkata y Bangalore.

Actividades clave

Entre otras actividades que lleva a cabo en el marco de esta iniciativa, la CII elabora y difunde conocimientos y herramientas, sensibiliza a los empleadores sobre cuestiones de discapacidad, mejora el acceso de las personas con discapacidad a puestos de trabajo y servicios y ejecuta proyectos específicos.

Elaboración de un Código de conducta empresarial en materia de discapacidad

En 2006, la CII estableció un **Código de conducta empresarial en materia de discapacidad** para ayudar a sus integrantes a diseñar políticas de discapacidad. Este Código voluntario consiste en un conjunto de normas referidas al empleo de personas con discapacidad que incluyen declaraciones contra la discriminación, ajustes razonables y la necesidad de crear conciencia sobre la discapacidad. La CII ha difundido el Código entre sus integrantes para fomentar su adopción.

Para dar el ejemplo, la CII también ha contratado empleados con discapacidad.

Promoción del empleo de las personas con discapacidad

Con el fin de fomentar la diversidad en la fuerza de trabajo, la CII comenzó a organizar talleres y seminarios de sensibilización en materia de discapacidad dirigidos a empleadores de todo el país y en particular a gerentes de recursos humanos. Los capacitadores provienen de organizaciones que trabajan con personas con discapacidad o son representantes de compañías que reclutan activamente a empleados con discapacidad. Estas actividades de sensibilización cubren temas tales como prácticas incluyentes de contratación, accesibilidad del lugar de trabajo y cómo desarrollar las aptitudes de las personas con discapacidad.

Para complementar las sesiones de sensibilización, la CII produjo dos películas de promoción de derechos. Una de ellas, ***Beyond Barriers*** (Superando obstáculos), destaca las experiencias exitosas de compañías de diversos sectores de la economía que han empleado a personas con discapacidad, mientras que la otra, ***Equal Opportunity Inclusive Growth*** (Igualdad de oportunidades, crecimiento incluyente), muestra ejemplos de personas con discapacidad en sus lugares de trabajo.

Además de crear conciencia, la CII ha elaborado herramientas prácticas para ayudar a sus integrantes en la inclusión de la discapacidad. En 2009, la CII editó un manual de discapacidad, titulado ***A Value Route to Business Success – The Why and How of Employing Persons with Disability*** (Un camino de valor hacia el éxito comercial. Por qué y cómo emplear a personas con discapacidad), preparado en colaboración con el Centro de Diversidad e Igualdad de Oportunidades (*Diversity and Equal Opportunity Centre*, DEOC). El manual está organizado en formato de preguntas y respuestas y brinda a los empleadores información, consejos y orientaciones detalladas sobre la contratación y gestión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Asistencia a las empresas en la contratación de empleados con discapacidad

En 2010, la CII organizó un **Cónclave sobre discapacidad** en Chennai, con una sesión dedicada específicamente a **Oportunidades de empleo**. Durante la sesión, los empleadores participantes entrevistaron a personas discapacitadas que buscaban empleo y como resultado de esas entrevistas algunas personas recibieron ofertas de trabajo en los sectores de tecnologías de la información y hotelería de parte de compañías integrantes de la CII.

La CII también ha realizado “jornadas de reclutamiento” especiales en distintas ciudades de India. Estas iniciativas son plataformas interactivas que reúnen a empleadores y personas discapacitadas que buscan trabajo para que cada parte conozca y entienda las necesidades de la otra, y vinculan a personas discapacitadas que buscan trabajo con oportunidades de empleo adecuadas en el sector

privado. Aunque no hay registros específicos que permitan saber cuánta gente ha obtenido trabajo en las jornadas de reclutamiento, la CII estima que un número significativo de personas con discapacidad ha conseguido empleo por esta vía.

Mejorar la accesibilidad

Mediante directrices emitidas en 2009, el Banco de Reserva de India (*Reserve Bank of India*, RBI) dispuso que las personas con discapacidad visual tenían derechos bancarios y ordenó a los bancos a que adaptaran por lo menos un tercio de sus cajeros automáticos para que fueran accesibles para personas con discapacidad visual. Para facilitar la aplicación de estas directrices, en 2010 la CII desarrolló una iniciativa dirigida a los bancos que la integran. Actuando como nexo entre las distintas partes interesadas, la CII realizó un seminario sobre accesibilidad en las operaciones bancarias y organizó reuniones conjuntas con bancos miembros, vendedores de cajeros automáticos, proveedores de tecnología y ONG dedicadas a cuestiones de discapacidad. También ha concertado reuniones individuales y llevó a cabo un ejercicio de sensibilización para bancos. Como resultado, hasta el momento cinco bancos se han comprometido a cumplir las directrices del RBI y están tomando medidas para ser más accesibles.

Como parte de la iniciativa, la CII también elaboró el manual electrónico **Acceso bancario para las personas con discapacidad visual** (*Banking Access for the Visually Challenged*) para guiar y ayudar a los bancos a hacer más accesibles sus servicios. El manual fue publicado en 2010 en el sitio web de la CII. Incluye una lista de recursos para que los bancos puedan contactar a proveedores de tecnología.

Promover la empleabilidad por medio de la educación y la formación

Consciente de la importancia que tiene la educación para la promoción de empleabilidad de las personas con discapacidad, la CII empezó a colaborar con instituciones educativas y empleadores, en cuestiones tanto de políticas como de prácticas. Por ejemplo, el Foro de capacidad de la CII del estado de Karnataka realizó aportes a la versión preliminar de la **Política para estudiantes con discapacidad** en el Instituto Indio de Administración en Bangalore (*Indian Institute of Management in Bangalore*, IIMB).

Otro ejemplo de este tipo de actividad es un proyecto específico de empleabilidad organizado en colaboración con Voith Turbo, una compañía de sistemas de transmisión, y la Fundación LS Narain (LSN), una ONG, en el estado de Andhra Pradesh. Durante el proyecto, la CII y sus socios organizaron un curso de formación en técnicas de manufactura para ocho personas con discapacidad física. El curso, que tuvo una duración de tres meses, se llevó a cabo en el campus de Voith Turbo en Nacharam, Andhra Pradesh, y abarcó tanto aptitudes interpersonales como formación en el lugar de trabajo en diversos departamentos. Durante la capacitación, la Fundación LSN proporcionó comida y alojamiento para los participantes en Hyderabad, y Voith Turbo cubrió los costos de la formación y de viáticos para los participantes.

El programa de capacitación produjo cambios positivos en la formación y confianza de los participantes. Al finalizar el curso, algunos de los participantes recibieron ofertas de trabajo en Voith Turbo y Amara Raja Batteries. Otros están buscando trabajo con la ayuda de la CII, que confía en que todos lo encontrarán a la larga.

Logros

Algunos de los logros alcanzados por la CII hasta la fecha son:

- Introducción del Código de conducta empresarial en materia de discapacidad de la CII, que ha sido efectivo en la promoción y colocación de la discapacidad entre los temas empresariales prioritarios de los miembros de la CII;

- Creación de capacidad sobre gestión de la diversidad entre los miembros de la CII por medio de talleres y materiales de sensibilización;
- Organización de encuentros de reclutamiento, que han resultado en la contratación de personas con discapacidad en todo el país;
- Asistencia a bancos por medio de una iniciativa específica dirigida a ayudarlos a adaptar sus servicios para hacerlos accesibles a clientes con discapacidad visual; y
- Promoción proactiva de los **Premios Nacionales de Empoderamiento de Personas con Discapacidad** entre los miembros y socios de la CII. Varias compañías que integran la CII han sido reconocidas por su trabajo en materia de discapacidad.

Lecciones aprendidas

El sector privado necesita participar en los esfuerzos de inclusión de la discapacidad. La CII constató que la participación de empleadores del sector privado es esencial para fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Sin embargo, esto puede requerir un trabajo previo de sensibilización sobre discapacidad y fuertes incentivos para los empleadores.

Las asociaciones con partes interesadas producen resultados. Según la experiencia de la CII, la colaboración con empresas, organismos de gobierno y la sociedad civil es importante para superar los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a oportunidades de empleo y formación. En particular, las asociaciones entre el sector público y el privado pueden servir para elevar el nivel de la formación profesional: el sector privado puede ayudar a mejorar la formación profesional brindando formación técnica industrial con apoyo del gobierno.

Un entorno accesible facilitará el empleo de las personas con discapacidad. La CII llegó a la conclusión de que además de una labor de concienciación y de vincular a las personas discapacitadas que buscan trabajo con los empleos más adecuados según sus capacidades, para promover el empleo de las personas con discapacidad es vital mejorar la accesibilidad tanto en los lugares de trabajo como en los espacios públicos y el transporte público.

Se necesita desarrollar un sistema eficaz para vincular a potenciales empleadores con personas con discapacidad que buscan empleo. Visto que muchos empleadores recurren cada vez más a servicios informáticos de reclutamiento de personal, la contratación de personas con discapacidad se vería facilitada con la creación de nuevas bases de datos de candidatos discapacitados competentes y la adaptación de las existentes para ponerlas en línea.

URL: www.ciionline.org

Referencias:

- Comunicación con Kareena Mathew, ejecutiva, CII, y Sarbani Chakravarty, oficial ejecutiva, CII.
- Información aportada también por Akhila Ramesh, oficial ejecutiva, CII; Aruna Mantena, oficial ejecutiva, CII; Punam Sah, directora adjunta, CII; Rakhee Gupta, oficial ejecutiva de la CII.
- Sitio web de la CII, URL: www.ciionline.org

Fundación NASSCOM, India

Introducción

NASSCOM es una organización de compañías dedicadas a tecnologías de la información y a la tercerización de procesos empresariales¹² que fue establecida en 1988 para fomentar el comercio, los negocios y la investigación en ese sector de la industria de la India. Las empresas miembros trabajan en el desarrollo de software, la prestación de servicios, la elaboración de productos, consultoría, comercio electrónico y servicios web. Sus afiliados comprenden a cerca de 1.300 compañías indias y multinacionales que en su conjunto emplean a más de 2,5 millones de trabajadores en la India. NASSCOM atiende a sus miembros brindándoles información sobre políticas gubernamentales, oportunidades de mercado y otros temas estratégicos relacionados con el campo de las tecnologías de la información. Entre sus muchas actividades se dedica a fomentar operaciones conjuntas, facilitar vínculos al interior de la industria y realizar investigaciones en materia de tecnologías de la información. En 2001 NASSCOM creó la **Fundación NASSCOM** con el objetivo de construir una India incluyente y sostenible aprovechando las capacidades y competencias de la industria de las tecnologías de la información y la tercerización de procesos empresariales.

La Fundación NASSCOM comenzó a trabajar activamente en la promoción del empleo para personas con discapacidad a principios de 2010, con el lanzamiento de su **Iniciativa de accesibilidad**, un programa de promoción de derechos que se centra en el tema del empleo y la accesibilidad en la industria. Uno de los objetivos centrales de la iniciativa es establecer una plataforma que faculte a las personas con discapacidad para que puedan participar y desarrollarse plenamente, con ayuda de las compañías afiliadas a NASSCOM¹³. El objetivo a largo plazo es llegar a todos los niveles de una organización –desde los directivos más altos hasta los mandos medios y los empleados– para lograr un cambio de políticas, prácticas organizativas y actitudes hacia la discapacidad.

La idea del programa surgió de recomendaciones de la sociedad civil y de una creciente comprensión de la diversidad al interior de la industria de las tecnologías de la información y la tercerización de procesos empresariales. La Fundación se dio cuenta de la importancia de ampliar el abordaje de la diversidad por parte de los miembros de NASSCOM para incluir a personas con discapacidad.

El enfoque de la Fundación parte tanto de la rentabilidad comercial de integrar a personas con discapacidad como de una perspectiva de derechos. Busca ayudar a la industria para aprovechar la enorme fuente de talento disponible que representan las personas con discapacidad y procura que sus miembros se transformen realmente en empleadores que ofrecen igualdad de oportunidades.

Estructura y socios

La Fundación NASSCOM es una organización de beneficencia con sede en Delhi que emplea a cerca de 20 personas. Es administrada por una junta de administración, integrada entre otros por algunos de los fundadores de NASSCOM. La Fundación es financiada principalmente por NASSCOM y sus empresas afiliadas, así como por donaciones de fundaciones privadas internacionales.

La labor que realiza la Fundación en materia de discapacidad es dirigida por el **Grupo asesor en cuestiones de discapacidad**, que se compone de organizaciones defensoras de los intereses de los discapacitados,

¹² Tercerización de procesos empresariales (BPO) es el proceso por el cual una compañía contrata a otra para que se encargue de la gestión de sus actividades empresariales.

¹³ Sitio web de INDIACSR, URL: <http://www.indiacsr.in/article-1692-NASSCOM-Foundation-Job-Fair-for-Persons-with-disabilities-show-employers-the-way-towards-inclusivity-at-workplace.html>, consultado el 18 de marzo de 2011.

entre ellas el Centro Nacional para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad, la Asociación Nacional para Personas Ciegas y EnAble India, y de representantes de líderes de la industria de las tecnologías de la información. El objetivo de este grupo es informar y asesorar a la Fundación en temas de accesibilidad y empleabilidad. La Fundación además formó un **Comité de trabajo sobre discapacidad**, integrado por representantes de distintas empresas miembros, como Mphasis, Wipro y Yahoo, para ayudar y orientar a sus pares a establecer políticas y prácticas incluyentes.

En el marco de la Iniciativa de accesibilidad, la Fundación NASSCOM colabora con tres socios primarios: empresas miembros del sector de las tecnologías de la información y la tercerización de procesos empresariales; ONG; y el Gobierno de la India. La Fundación pretende servir de puente entre la sociedad civil y el sector privado para que puedan trabajar conjuntamente en la generación de mejores oportunidades de trabajo para personas con discapacidad. Como forma de colaborar con organismos estatales, la Fundación promueve varios esquemas e iniciativas gubernamentales tendientes a integrar a las personas con discapacidad en el sector de tecnologías de la información y la tercerización de procesos empresariales. También colabora con los centros gubernamentales de readaptación profesional auspiciando ferias de empleo conjuntas para el reclutamiento de personas con discapacidad.

Actividades clave

La Iniciativa de accesibilidad de la Fundación NASSCOM gira en torno a tres temas generales:

1. **Empleabilidad.** La Fundación busca fomentar el empleo de las personas con discapacidad sobre la base de sus capacidades y calificaciones. En este sentido, su objetivo es influir en las estrategias de recursos humanos de las compañías del sector de tecnologías de la información y establecer vínculos entre las empresas miembros, por un lado, y los institutos de formación profesional, las instituciones de educación profesional y las organizaciones sin fines de lucro, por otro, para alimentar la reserva de personas discapacitadas calificadas.
2. **Accesibilidad.** La Fundación procura crear conciencia entre las compañías de tecnologías de la información sobre la importancia de proporcionar un entorno libre de obstáculos y el cumplimiento de los requisitos de accesibilidad de las instalaciones físicas y de internet. En su labor de concienciación, la Fundación NASSCOM colabora con el sector inmobiliario para promover la accesibilidad de todos los edificios del sector de tecnologías de la información utilizando las directrices de accesibilidad emitidas por el Gobierno de la India. Con respecto a la accesibilidad web, la Fundación sigue las pautas internacionales del Consorcio World Wide Web (W3C) y fomenta la accesibilidad web entre sus afiliados por medio de talleres.
3. **Tecnologías de apoyo.** La Fundación colabora con compañías y las alienta a elaborar productos de tecnología de apoyo que sean económicos y de calidad. En 2010, la Fundación NASSCOM fue uno de los patrocinantes del **Compendio de tecnologías de apoyo**, un recurso de tecnologías de apoyo desarrollado por la Conferencia Internacional sobre Tecnologías de Apoyo, bajo la dirección de la ONG Spastics Society of Karnataka.

En el período 2010-2011, la Fundación se centró en el tema de la **Empleabilidad** y llevó a cabo las siguientes actividades:

Sensibilización de los empleadores en materia de discapacidad

La Fundación NASSCOM realizó una serie de talleres de sensibilización sobre la discapacidad dirigidos a empresas miembros de NASSCOM. Estas sesiones presentan políticas eficaces de promoción de empleo remunerado para personas con discapacidad y ayudan a las empresas participantes a fijarse objetivos para lograr una mayor inclusión. La Fundación hace un seguimiento de todas las empresas

participantes para verificar que adopten medidas. Desde que se lanzó la iniciativa, un total de 190 personas con discapacidad han sido contratadas por diez compañías de servicios de tecnologías de la información.

Suministro de recursos e información sobre prácticas incluyentes

Como parte de la Iniciativa, la Fundación NASSCOM comparte información y recursos sobre inclusión de la discapacidad con las partes interesadas. Envía regularmente boletines informativos por correo electrónico a todas las empresas miembros de NASSCOM, y en el sitio web de la Fundación publica artículos sobre discapacidad y listas de organizaciones que capacitan, colocan y asesoran a personas con discapacidad para que sus miembros puedan acceder fácilmente a estos materiales. Las empresas miembros tienen acceso a un sitio comunitario con información que se actualiza regularmente sobre temas relacionados con la discapacidad. También pueden recurrir directamente a la Fundación para solicitar más información y contactos con distintos expertos en discapacidad, como, por ejemplo, diseñadores de accesibilidad. El servicio ha resultado útil: en promedio, entre cinco y diez empresas consultan por asesoramiento a la Fundación todos los meses.

En 2010, la Fundación NASSCOM publicó un manual titulado **Inclusividad en el lugar de trabajo. Cinco principios para facultar y empoderar a las personas con discapacidad** (*Inclusivity at the Workplace – Five Principles that Enable and Empower Persons with Disabilities*), que presenta estudios de caso de empresas y examina buenas prácticas de inclusión de la discapacidad. Incluye un cuestionario de autoevaluación para que las empresas puedan medir su grado de inclusividad y planear mejoras en sus prácticas.

Asesoramiento para personas discapacitadas que buscan empleo

Como parte de sus actividades para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad, la Fundación NASSCOM colaboró con el Centro de Rehabilitación Profesional (*Vocational Rehabilitation Center, VRC*) en Chennai brindando asesoramiento en recursos humanos a personas con discapacidad que buscan empleo. La actividad comenzó con una mesa redonda con representantes de las empresas miembros de NASSCOM, el Gobierno y ONG. Después del panel, 60 personas discapacitadas que buscaban empleo, con formación en campos tan diversos como ingeniería, ciencias y humanidades, participaron en una sesión de orientación a cargo de los gerentes de recursos humanos de cinco compañías. Durante esta sesión de orientación profesional, los gerentes de recursos humanos aconsejaron a los participantes sobre oportunidades en el sector de tecnologías de la información y tercerización de procesos empresariales, aptitudes requeridas por la industria, preparación de currículum y participación en entrevistas de trabajo.

Vinculación de personas que buscan trabajo con empleadores en una feria de empleo

Luego de los talleres de sensibilización y las sesiones de orientación, el siguiente paso para la Fundación fue impulsar a sus miembros a que comenzaran a reclutar a personas con discapacidad.

Dada la creciente necesidad de contar con personas discapacitadas calificadas y competentes en la industria de tecnologías de la información, la Fundación decidió organizar su primera feria de empleo en el marco de las celebraciones del Día Internacional de las Personas con Discapacidad 2010 en Delhi. La Fundación organizó la primera feria con la colaboración de Sarthak, un instituto educativo dedicado a formar a personas con discapacidad, y el Centro de Readaptación Profesional para las Personas con Discapacidad administrado por el Gobierno. La feria de empleo reunió a cerca de 450 personas con discapacidad, que buscaban trabajo con empleadores del sector de tecnologías de la información como Aegis, Designmate, Disability India Network e-Vindhya, Genpact, Synopsys, Wipro Infrastructure, IBM, IBM Daksh, Mphasis, NetAmbit, Netmagic Solutions, NewGen y Team Computers. También asistieron

representantes del Ministerio de Trabajo y grupos defensores de los derechos de las personas con discapacidad.

Más de 450 candidatos se inscribieron para participar en entrevistas y más de 70 candidatos fueron contratados en el momento o seleccionados para segundas entrevistas. Alentada por el gran número de participantes, la Fundación tiene previsto organizar ferias similares en otras regiones.

Tutoría para jóvenes con discapacidad

Con el fin de facilitar la contratación de empleados discapacitados competentes por parte de empresas de tecnologías de la información, en 2011 la Fundación inició un proyecto específico de capacitación y tutoría. El proyecto identifica voluntarios en las compañías de tecnologías de la información que estén dispuestos a ser tutores y brindar orientación profesional a jóvenes discapacitados que tengan interés en trabajar en la industria de las tecnologías de la información. Además de capacitación básica en tecnologías de la información, se brinda regularmente formación en comunicación, cursos de inglés y clases de redacción de currículum y técnicas de entrevistas. El proyecto también incluye formación que prepara a los participantes para empleos en las industrias de tecnologías de la información y tercerización de procesos empresariales, comercio minorista, hotelería y otros servicios. La formación está a cargo de organizaciones sin fines de lucro e incluye visitas a empresas. El objetivo final es mejorar la empleabilidad de los jóvenes con discapacidad que participan en el proyecto e incorporarlos a la industria mediante ferias de empleo previstas para fines de 2011. La interacción y el contacto regular con los jóvenes discapacitados que participan en la formación también contribuye a crear conciencia sobre el tema de la discapacidad entre las empresas de tecnologías de la información participantes.

Logros

Algunos de los logros concretos alcanzados hasta la fecha por la Iniciativa de accesibilidad de la Fundación NASSCOM son:

- Participación efectiva de 35 empresas miembros de NASSCOM en actividades de inclusión de la discapacidad, mediante talleres, programas de voluntarios y encuentros;
- Facilitación activa de oportunidades laborales para personas con discapacidad vinculando a empresas miembros de NASSCOM con ONG dedicadas a la discapacidad y centros de formación profesional para personas con discapacidad;
- Orientación profesional para cerca de 150 personas con discapacidad que buscaban trabajo;
- Contratación directa de aproximadamente 190 personas con discapacidad mediante ferias de empleo y otras instancias de facilitación de colocación.

Lecciones aprendidas

La construcción de una organización incluyente requiere de un proceso. La Fundación NASSCOM se dio cuenta de que la contratación de personas con discapacidad requiere más que un trabajo de educación de los empleadores; también es necesario transformar políticas, instalaciones y actitudes dentro de la organización, y eso es un proceso que lleva tiempo. La Fundación busca que las empresas incorporen la inclusión de la discapacidad como un componente esencial de su estructura, abordando el tema en todos los niveles de la organización, desde directores hasta mandos medios y empleados.

El compromiso de la gerencia hace la diferencia. La Fundación descubrió que lograr el compromiso de los directivos en la inclusión de la discapacidad es vital. Esta debe tratarse como tema central de la organización y eso sólo es posible si los directivos están informados y comprometidos. En este sentido,

la Fundación NASSCOM prevé la organización de sesiones de debate entre gerentes generales sobre la viabilidad comercial de emplear a personas con discapacidad. El objetivo final de la Fundación es convertir a la industria india de tecnologías de la información y tercerización de procesos empresariales en un ejemplo de inclusión.

URL: www.nasscomfoundation.org

Referencias:

- Comunicación con Arpita Sutradhar, gerente de Responsabilidad Empresarial, Fundación NASSCOM; y Sagarika Bose, vicepresidenta, Fundación NASSCOM.
- Sitio web de la Fundación NASSCOM: www.nasscomfoundation.org
- Sitio web INDIACSR, URL: <http://www.indiacsr.in/article-1692-NASSCOM-Foundation-Job-Fair-for-Persons-with-disabilities-show-employers-the-way-towards-inclusivity-at-workplace.html>, consultado el 18 de marzo de 2011.

Red de Empleadores sobre Discapacidad, Nueva Zelanda

Introducción

La Red de Empleadores sobre Discapacidad (*Employers' Disability Network, EDN*) es una organización que reúne a empleadores de los sectores público y privado con el objetivo de promover la inclusión de las personas con discapacidad en el sector empresarial. La EDN se creó en enero de 2010 y actualmente tiene unos 25 miembros de la banca, el comercio minorista, la industria de telecomunicaciones y la administración pública, entre otros sectores.

El objetivo de la EDN es fomentar una cultura de inclusión de la discapacidad ayudando a sus miembros a integrar a personas con discapacidad como empleados y clientes, y difundiendo mejores prácticas en materia de discapacidad en distintas esferas empresariales. La labor de la red parte de la premisa de que la discapacidad forma parte de la diversidad de la sociedad y que las organizaciones, incluidos los empleadores, deben reflejar esa diversidad en sus operaciones.

La idea para la formación de la EDN surgió en 2007, cuando Workbridge, una agencia especializada de empleo para personas con discapacidad, emprendió una evaluación para determinar qué podía hacer para lograr mayor eficacia en su trabajo con los empleadores. En el informe de la evaluación se destacó la necesidad de que los empleadores asumieran un rol de liderazgo y comprometieran a otros empleadores en la generación de mayores oportunidades de trabajo para personas con discapacidad. Al mismo tiempo, el Ministerio de Desarrollo Social contrató a un asesor principal en materia de discapacidad que organizó una reunión con importantes organizaciones de personas con discapacidad, agencias de empleo con apoyo y trabajo especializado, organizaciones de empleadores y sindicatos para tratar el tema del empleo de las personas con discapacidad. En esa reunión se volvió a resaltar que el trabajo con los empleadores era una actividad esencial.

A raíz de ello y con el apoyo del Consorcio de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunities Trust, EEO Trust*), una organización que proporciona información y herramientas sobre la diversidad en el lugar de trabajo, Workbridge presentó una propuesta al Ministerio de Desarrollo Social para la creación de una organización dirigida por empleadores y dedicada al tema de la discapacidad, tomando como modelo el Foro de Empleadores sobre Discapacidad del Reino Unido. Una unidad de prestación de servicios del Ministerio de Desarrollo Social denominada Trabajo e Ingreso comenzó entonces a coordinar la formación de la EDN.

Si bien tanto la red británica como la australiana sirvieron de modelo y de inspiración para la creación de la EDN, esta red refleja una respuesta particular de Nueva Zelanda, debido a las características específicas del país: Nueva Zelanda tiene pocos grandes empleadores; los convenios de prestación de servicios dependen tanto de servicios generales como especializados; y la comunidad de personas con discapacidad está bien organizada y conectada.

Estructura y socios

La EDN es una organización sin fines de lucro financiada por sus miembros. Las cuotas de membresía son escalonadas de acuerdo con el tamaño del empleador y van desde 300 dólares neozelandeses¹⁴ para pequeños empleadores hasta 3.000 dólares neozelandeses¹⁵ para empleadores con más de 1.000

¹⁴ Aproximadamente 230 dólares de Estados Unidos (octubre de 2011).

¹⁵ Aproximadamente 2.310 dólares de Estados Unidos (octubre de 2011).

empleados. Los miembros también apoyan las actividades de la EDN con aportes en especie, como el diseño y la construcción del sitio web, apoyo jurídico y administrativo y patrocinio de productos.

La EDN es una entidad jurídica independiente y como tal está gobernada por una junta directiva integrada por representantes electos de los empleadores miembros, que se eligen procurando mantener un equilibrio geográfico, contemplar una amplia gama de competencias y representar a empleadores de todos los tamaños.

Si bien la mayoría de los empleadores que integran actualmente la EDN son miembros fundadores que se integraron cuando se creó el grupo, desde su fundación también han ingresado otros empleadores. La red lleva a cabo una labor constante de reclutamiento de nuevos miembros concertando entrevistas con actores clave y realizando actividades de promoción.

Aunque la EDN es una red de empleadores, surgió de una iniciativa de colaboración entre varias partes interesadas. El grupo de dirección que se conformó originalmente para encabezar el proceso de formación de la EDN incluyó a muchas partes interesadas, entre ellas a organismos gubernamentales, organizaciones de personas discapacitadas; organizaciones de empleadores y representantes sindicales y la EEO Trust. Estos actores también han colaborado con los integrantes de la junta de administración y otros miembros de la EDN en la planificación estratégica de las actividades de la red.

Actividades clave

Preparativos para establecer la iniciativa: el trabajo de organización de la EDN

Debido a que es una organización relativamente reciente, las actividades realizadas por la EDN hasta el momento han girado en torno a su desarrollo organizativo. Previo al lanzamiento de la EDN en 2010, el grupo de dirección encargado de crear la red organizó dos encuentros, en Auckland y Wellington, respectivamente, para presentar la iniciativa a empleadores y obtener su apoyo para la creación de la red. Ambos encuentros confirmaron que los empleadores apoyaban la idea.

Identificar el espacio de actuación de la EDN fue un paso importante para ganar adhesiones y determinar la misión y visión de la EDN. El grupo de dirección resolvió que la EDN debía ser una organización dirigida por empleadores que impulsara una cultura de cambio mediante el establecimiento de nuevas prácticas y, fundamentalmente, brindando un servicio que complementara los ya existentes, como los brindados por proveedores de empleo especializado para personas con discapacidad y la EEO Trust.

Los esfuerzos por establecer la organización contaron con el respaldo de un respetado dirigente empresarial comprometido con el tema y reconocido por su actuación en materia de discapacidad, quien ofreció su ayuda al incipiente grupo, convencido de que el empleo es por lejos el tema de interés más importante para las personas con discapacidad. Contactó a un grupo de gerentes generales, tanto del sector público como del privado, para convencerlos de asistir a la primera reunión de la EDN. Como resultado de sus gestiones, 15 empleadores asistieron a la reunión fundacional inicial y ratificaron su apoyo a los objetivos y fines de la EDN.

Lanzamiento del sitio web con información y herramientas

Una de las primeras actividades que emprendió la EDN, con ayuda de sus miembros, fue la construcción de un sitio web para brindar a los empleadores una fuente centralizada de recursos de información sobre discapacidad. En septiembre de 2010, el ministro de Asuntos de Discapacidad lanzó formalmente el sitio web de la EDN en el Parlamento. Uno de los momentos más destacados del lanzamiento fue la intervención de tres trabajadores con discapacidad que describieron el impacto que ha tenido el empleo en sus vidas y el apoyo que han recibido de sus empleadores.

El sitio web contiene información, herramientas y consejos prácticos para la contratación y retención de empleados con discapacidad y para la atención de clientes con discapacidad. También incluye guías de accesibilidad y ajustes razonables, enlaces a material de investigación y ejemplos de experiencias exitosas de personas con discapacidad que han encontrado empleo. Muchos de los recursos disponibles en el sitio fueron desarrollados por partes interesadas, como organizaciones de personas con discapacidad o proveedores de servicios para personas con discapacidad.

Adopción de la Carta del Empleador y la Carta del Cliente

A fin de que los empleadores pudieran determinar cuán incluyentes eran en términos de discapacidad, la EDN adoptó la **Carta del Empleador** y la **Carta del Cliente**, que fueron elaboradas por la Red Australiana de Discapacidad (AND).

Estas cartas brindan un marco para que los empleadores desarrollen buenas prácticas organizativas. Ambas establecen diez puntos de acción que entre otros temas abarcan políticas, capacitación del personal y sensibilización en materia de discapacidad, entorno físico o de trabajo, participación de las personas con discapacidad, seguimiento del desempeño y, en el caso de la Carta del Empleador, desarrollo profesional y mantenimiento en el puesto de trabajo, capacitación y reasignación de trabajadores. Las cartas ayudan a los empleadores a diseñar planes estructurados de acción dirigidos a promover mejoras y articulados con los objetivos comerciales de la empresa. Los integrantes de la Junta de la EDN también pueden utilizarlas como material de base cuando contactan a otros empleadores para proponerles que se integren a la red.

La Carta del Empleador y la Carta del Cliente vienen acompañadas de una **Lista de verificación para empleadores** para que estos puedan medir su grado de inclusión de la discapacidad y una **Lista de verificación para proveedores** que permite a las empresas medir su grado de sensibilidad ante la discapacidad.

Logros

Aunque su lanzamiento es muy reciente y teniendo en cuenta el tiempo que lleva establecer una nueva organización, la EDN ha avanzado considerablemente en la promoción de la inclusión de la discapacidad en la empresa. Sus logros incluyen:

- Obtención del apoyo de importantes líderes empresariales, tanto del sector público como del privado, y del respaldo de quienes se dedican al tema, que han sido decisivos para que la EDN alcanzara su estado actual de desarrollo;
- Lanzamiento del sitio web de la EDN en el Parlamento, lo cual brindó una oportunidad para difundir la organización y sus actividades;
- Publicación de la versión neozelandesa de la **Guía de directores de operaciones** (*Line Managers Guide*), cuya versión original fue elaborada por el Foro de Empleadores sobre Discapacidad del Reino Unido, con el fin de brindar herramientas a los empleadores para que integren más eficazmente a las personas con discapacidad. La guía está disponible en forma gratuita para todos los empleadores;
- Adopción de la Carta del Empleador y la Carta del Cliente, dos descripciones sucintas de lo que implica ser una organización integradora de la discapacidad en términos de contratación y atención de personas con discapacidad, acompañadas por una herramienta de evaluación que puede ser usada por los empleadores para diseñar sus planes de acción para la inclusión de la discapacidad; y

- Ratificación del documento de posición **Beneficios sanitarios del trabajo** (*Realising the Health Benefits of Work*) elaborado por la Facultad de Medicina del Trabajo y el Medio Ambiente de Australasia y emitido en marzo de 2011. El documento incluye una declaración de consenso, de la cual la EDN es signataria, que describe los beneficios del trabajo para la salud.

Lecciones aprendidas

Las lecciones aprendidas por la EDN hasta el momento son:

La dirección debe estar en manos de los empleadores. La EDN se dio cuenta de que para lograr la participación efectiva de los empleadores en este tipo de organización era necesario que la dirección estuviera en manos de los mismos empleadores. En el caso de la EDN, esto implica empleadores tanto públicos como privados. También es importante preguntar a los empleadores qué necesitan para facilitar el empleo de personas con discapacidad y atender mejor a los clientes con discapacidad.

Dar participación a las personas con discapacidad. La EDN reconoció que es esencial trabajar con organizaciones de personas con discapacidad. Por ello, tanto las reuniones del grupo de dirección como las sesiones de planificación estratégica de la EDN han contado con la participación de representantes de este sector.

Diseñar una estrategia que se ajuste al entorno. En el caso de la EDN, el apoyo de redes de empleadores que ya se dedicaban al tema de la discapacidad, como el Foro de Empleadores sobre Discapacidad del Reino Unido y la Red Australiana de Discapacidad han sido decisivos para el establecimiento de la organización. No obstante, es importante que el modelo de grupo de empleadores que se adopte refleje las condiciones nacionales particulares, tomando en cuenta las características de los empleadores y los servicios existentes y el papel que cumplen las personas con discapacidad en ese país.

Colaboración con otras organizaciones de empleadores. Existen varias organizaciones nacionales de empleadores que ofrecen una gama de servicios y apoyos con las que necesita colaborar la EDN para asegurarse de que su oferta de servicios complementa lo que ya existe y para concentrarse en brindar servicios de “valor agregado”.

URL: www.edn.org.nz

Referencias:

- Comunicación con Anne Hawker, secretaria de la Junta de la EDN, Ministerio de Desarrollo Social.
- Sitio web de la EDN, URL: www.edn.org.nz

Consejo Asesor Empresarial sobre Discapacidad, Federación Rusa

Introducción

El Consejo Asesor Empresarial sobre Discapacidad (*Business Advisory Board on Disability*, BABD) es un consorcio de empresas dedicado a crear conciencia sobre la discapacidad y a difundir el tema en la comunidad empresarial. Fue creado en 2008 por las compañías rusas e internacionales ANCOR, Clever, Citi, Clifford Chance, Coleman Services, DPD, Ernst & Young, Hewlett Packard, Johnson & Johnson, KPMG, Microsoft, Naim.ru, Nike, Raiffeisen Bank y Transaero y la ONG Sociedad Regional de Personas con Discapacidad - Perspektiva.

El BABD surgió de un grupo de empresas con las que había estado trabajando Perspektiva para conseguirles empleo a jóvenes discapacitados de Moscú. Cuando inició su programa de empleo en 2003, Perspektiva brindaba apoyo y capacitación laboral a jóvenes con discapacidad y colaboraba con agencias de contratación. Pero pronto resultó claro que las personas con discapacidad tendrían más posibilidades de conseguir empleo si Perspektiva y la comunidad empresarial trabajaban en conjunto. Perspektiva se informó sobre las redes empresariales de otros países que se dedicaban a fomentar la creación de oportunidades laborales, como el Foro de Empleadores sobre Discapacidad (EFD) del Reino Unido y la Red de Liderazgo Empresarial de los Estados Unidos (USBLN). En 2008 obtuvo una donación de la Embajada del Reino Unido en Moscú para colaborar con el EFD en un proyecto de establecimiento de una red similar en Moscú. El resultado de este proyecto fue el BABD.

En Rusia, como en el resto del mundo, las personas con discapacidad enfrentan obstáculos para acceder a oportunidades de desarrollo profesional y empleo en el mercado de trabajo abierto. A pesar de ciertos avances recientes en términos de mayor accesibilidad y oportunidades educativas para personas con discapacidad, aún queda mucho por hacer. La tasa de desempleo de las personas con discapacidad es todavía muy alta¹⁶ y muchas personas con discapacidad que tienen trabajo están contratadas por empresas administradas y financiadas por ONG dedicadas a cuestiones de discapacidad. Hay pocos programas que promueven la inclusión de personas con discapacidad en el mercado general de trabajo. El BABD se propone cambiar esta situación con las siguientes medidas:

- Sensibilización sobre cuestiones relativas a la discapacidad entre una amplia gama de actores de la comunidad empresarial, centrándose en la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- Organización de pasantías, programas de aprendizaje por observación de profesionales, cursos de formación y otras oportunidades de experiencia laboral;
- Asistencia en la realización de ajustes en el lugar de trabajo para contemplar las necesidades de los empleados con discapacidad; y
- Promoción de la inclusión del tema de la discapacidad en las actividades comerciales de sus integrantes, incluidos servicios, productos y cadenas de suministro.

La labor del BABD está guiada por un fuerte imperativo empresarial que implica abrir las vacantes existentes a candidatos con discapacidad y preparar a las empresas para que realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo, en vez de crear puestos “especiales” para personas con discapacidad.

¹⁶ “Hay seis millones de personas discapacitadas en edad de trabajar y sólo 15 por ciento de ellas tiene trabajo”, presidente Medvedev, 8 de abril de 2009, presentación en la reunión del Consejo de Discapacidad de la Presidencia.

Estructura y socios

Los miembros del BABD participan en forma voluntaria y el grupo acepta a toda empresa que desee incorporarse. La gestión del grupo está a cargo de un presidente que rota en el cargo cada seis meses. No se cobra cuota de membresía, pero las empresas prestan sus instalaciones para reuniones y cursos de formación, aportan capacitadores para las sesiones de formación y colaboran en la organización de las actividades del BABD.

Además de las 15 integrantes centrales, hay compañías, como Headhunter.ru, GE, IBM, Renaissance Capital y Boeing, que participan regularmente en eventos pero no asisten a las reuniones del BABD. Perspektiva participa como socio igualitario de los miembros empresariales y brinda una amplia gama de servicios de apoyo y experiencia, sirviendo asimismo como enlace con la comunidad de personas con discapacidad.

Perspektiva oficia de interlocutor del BABD ante ministerios, el parlamento ruso y otros grupos empresariales y los invita a participar en diversos eventos. En 2011 organizó una mesa redonda conjunta con el Departamento de Discapacidad del Ministerio de Salud y Desarrollo Social para tratar el tema del empleo de las personas con discapacidad. La mesa redonda fue transmitida en vivo por una cadena televisiva. Más recientemente, el BABD comenzó a trabajar con la Cámara de Comercio Ruso-Británica y ha sido invitado a hablar en varias ocasiones en la Cámara de Comercio Estadounidense en Moscú.

Actividades clave

El objetivo central de muchas de las actividades del BABD es brindar experiencias prácticas de trabajo y formación para personas con discapacidad mediante la identificación de oportunidades de trabajo, pasantías, instancias de aprendizaje por observación de profesionales y programas de formación y apoyo laboral. Perspektiva se ocupa de seleccionar a la mayoría de las personas con discapacidad que participan en diversas actividades, mientras que los miembros empresariales contribuyen encontrando puestos vacantes y brindando formación para personas con discapacidad que buscan trabajo.

Organización de la competencia “Camino hacia la profesión” para estudiantes con discapacidad

En 2007 el BABD organizó su primera entrega de **Camino hacia la profesión**, una competencia para estudiantes con discapacidad que desde entonces se realiza anualmente. El objetivo de la competencia es ayudar a estudiantes con discapacidad a adquirir nuevas aptitudes y experiencia para mejorar sus posibilidades de trabajo, a la vez que se les brinda oportunidades directas de interactuar con integrantes de la comunidad empresarial. El programa también busca abrir nuevas oportunidades en las compañías del BABD para que los estudiantes participen en programas de pasantías, aprendizaje por observación de profesionales¹⁷ o formación.

La preparación comienza seis meses antes del evento, cuando se anuncia la competencia en las universidades de Moscú. En promedio se postulan unos 50 estudiantes con discapacidad, que deben luego presentar un ensayo y someterse a entrevistas en las que se evalúan sus aptitudes y se determina si están preparados para participar en el programa. Entre 15 y 20 estudiantes son seleccionados para la última etapa de la competencia.

¹⁷ En el aprendizaje por observación de profesionales el estudiante pasa un período de tiempo en el trabajo de un profesional (por ejemplo, en recursos humanos, relaciones públicas, tareas contables, etcétera) observando cómo desempeña sus tareas, participa en reuniones y realiza otras actividades. La idea es que aprenda en qué consiste un trabajo específico. El profesional también está a disposición del estudiante para cualquier consulta específica que tenga sobre el trabajo.

Antes del evento final, los estudiantes participan en sesiones de capacitación en técnicas de búsqueda de empleo y aptitudes para la vida. En el programa de capacitación los estudiantes aprenden a preparar un currículum, a mejorar sus técnicas de presentación y a superar temores. También tienen la oportunidad de realizar consultas individuales para prepararse para la competencia final.

En el primer año que se realizó la competencia, Perspektiva se encargó de identificar, seleccionar y preparar a los estudiantes para la ronda final; pero en 2011 el BABD jugó un papel clave en todas las actividades, incluso en la capacitación. En las primeras dos competencias participaron estudiantes de tecnologías de la información, derecho, psicología, economía, trabajo social y traducción.

La etapa final de la competencia consiste en una jornada de actividades. Los estudiantes se presentan a integrantes de la comunidad empresarial y participan en juegos empresariales interactivos y entrevistas sobre sus aspiraciones profesionales. Al final de la jornada, los estudiantes reciben premios y certificados por “mejor presentación” o “mejor entrevista”, entre otras categorías. Muchos también reciben ofertas de pasantías remuneradas, oportunidades de aprendizaje por observación de profesionales, participación en programas internos de capacitación en compañías¹⁸ o puestos de trabajo temporarios en una empresa. De estas pasantías muchas veces surgen empleos en las mismas empresas. En la cuarta edición de la competencia, organizada en abril de 2011, 11 de los 16 participantes recibieron ofertas de pasantía, formación o empleo.

La competencia ha sido un éxito tanto entre estudiantes como entre empleadores. Según las opiniones y comentarios de los participantes, el programa ha permitido a muchos de ellos entender mejor sus aspiraciones profesionales y sentirse más seguros sobre sus futuros laborales. Las empresas, por su parte, participan cada vez más activamente en el programa. Algunos empleadores han señalado que su actitud hacia las personas con discapacidad ha cambiado a raíz de este contacto con talentosos jóvenes profesionales con discapacidad.

Además de esta competencia, el BABD organiza excursiones didácticas a sus empresas para estudiantes con discapacidad que estén cursando educación secundaria o los primeros dos años de educación terciaria. Las excursiones didácticas les permiten a los estudiantes aprender sobre oportunidades profesionales, conocer a distintos profesionales que trabajan en la empresa y recibir consejos sobre desarrollo profesional. Unos 90 estudiantes de secundaria y universitarios han participado en estas excursiones y han tenido la oportunidad de ver cómo funciona un banco, un estudio jurídico, una aerolínea o una empresa naviera.

Difusión de imágenes positivas de personas con discapacidad

En 2009, el BABD organizó una muestra fotográfica para difundir imágenes positivas de personas discapacitadas activas. En las fotos que componían la muestra **La vida a todo color** se podía ver a distintas personas con discapacidad trabajando o en situaciones cotidianas con sus familias, integradas a la comunidad y viviendo una vida plena. Los integrantes del BABD colaboraron con la muestra de distintas maneras: mientras que Perspektiva seleccionó a las personas con discapacidad que serían fotografiadas, los miembros empresariales contrataron al fotógrafo y se encargaron de revelar y enmarcar las fotos para la exhibición. La muestra se exhibió en la mayoría de las compañías del BABD, incluidas sus oficinas regionales fuera de Moscú, en un centro comercial de Moscú y en una conferencia sobre empleo organizada por la Asociación de Empresas Europeas.

¹⁸ Los participantes con discapacidad asisten a distintas sesiones de capacitación que se imparten para todo el personal de la empresa sobre temas como dinámicas de grupo, conocimientos de inglés, organización del tiempo, técnicas de presentación y técnicas de comunicación. Estas sesiones les brindan a los participantes la oportunidad de interactuar con los empleados de las empresas en un entorno profesional, mientras que a los empleados también les permiten tener una experiencia de interacción con personas con discapacidad en un entorno laboral.

Organización de cursos de sensibilización sobre discapacidad para empresas

Perspektiva brinda cursos de sensibilización sobre discapacidad para las empresas del BABD con el objetivo de crear conciencia sobre cuestiones relacionadas con la discapacidad. En las sesiones de sensibilización se cubren temas como el modelo social de discapacidad, la terminología adecuada, el trato correcto hacia las personas con discapacidad, cómo adaptar el lugar de trabajo, cuestiones normativas relacionadas con la contratación de personas con discapacidad y cómo brindar servicios accesibles para clientes con discapacidad. Las sesiones están a cargo de instructores con discapacidad que brindan ejemplos concretos de situaciones que pueden surgir en el lugar de trabajo cuando se incorpora un empleado con discapacidad. Los participantes se dividen luego en grupos reducidos para intercambiar opiniones sobre estas situaciones. Esta capacitación se ha brindado tanto en sesiones para el personal de una sola empresa como en sesiones conjuntas para el personal de distintas empresas del BABD, e incluso en una ocasión se abrió una sesión a compañías que no integran el BABD.

Más de 150 gerentes de operaciones han participado en estas sesiones de capacitación. Todos los asistentes señalaron la utilidad de la capacitación, especialmente en términos del cambio positivo en sus actitudes hacia las personas con discapacidad y su capacidad para trabajar.

Logros

Algunos de los logros alcanzados por el BABD hasta la fecha son:

- Establecimiento de un grupo creciente de empleadores comprometidos que promueven la creación de oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad;
- Experiencia laboral valiosa aportada a 65 estudiantes con discapacidad a través de pasantías, la competencia “Camino hacia la profesión”, actividades de aprendizaje por observación de profesionales y empleos en compañías del BABD para unas 14 personas discapacitadas;
- Aumento del grado de inclusión de la discapacidad por parte de los empleadores. Las compañías que integran el BABD están ahora más sensibilizados respecto a la inclusión de la discapacidad y otras cuestiones relativas a la discapacidad, y tienen experiencia en la integración de personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- Mayor cobertura del tema de la discapacidad en los medios de prensa. Por ejemplo, las jornadas de “Camino hacia la profesión” han tenido una cobertura mediática importante, incluido un informe en **Rusia hoy** que se emite en todo el mundo. Además, gestiones recientes con un canal de cable ruso culminaron en planes para la producción de una serie de cortos sobre personas con discapacidad que trabajan con éxito; y
- Destaque del tema de la inclusión de la discapacidad entre un público más amplio a través de la organización de foros laborales para otros integrantes de la comunidad empresarial y mediante la participación en conferencias, reuniones y comités junto a organismos gubernamentales, cámaras de comercio y ONG.

Lecciones aprendidas

Obtener el compromiso del personal directivo superior. El BABD constató que para llevar a cabo una iniciativa de empleadores es esencial contar con el compromiso del personal directivo superior de la empresa. Eso facilita la participación activa y asegura la sostenibilidad de las prácticas de inclusión de la discapacidad.

Es mejor empezar con iniciativas pequeñas porque fomentan la confianza de las empresas. Si bien es importante que las empresas tengan experiencia en cuestiones de discapacidad antes de integrar

el BABD, ello no es una condición esencial. Alcanza con que una empresa participante muestre interés en lograr una mayor integración de la discapacidad. Puede comenzar por montar una muestra de fotos relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo o recibiendo una excursión didáctica para estudiantes con discapacidad. De ahí pueden pasar a incluir jóvenes con discapacidad en sus programas internos de capacitación, para luego ofrecer oportunidades de tutoría, pasantía o empleo. La contratación de personas con discapacidad tiene que abordarse desde una perspectiva de búsqueda de oportunidades, sin detenerse en posibles obstáculos.

Asociaciones con expertos. En el caso del BABD, Perspektiva ha cumplido un papel significativo como proveedor de información, capacitación en materia de sensibilización sobre la discapacidad, asesoramiento jurídico y consultoría en cuestiones relacionadas con la discapacidad. También ha sido importante su rol como enlace con la comunidad de personas con discapacidad y ha ayudado a identificar personas con discapacidad que buscan trabajo y a vincular a las empresas con potenciales empleados discapacitados.

Integrar a personas con discapacidad en actividades en las empresas. Dar participación a personas con discapacidad en pasantías, cursos de sensibilización sobre la discapacidad y otras actividades es una buena forma de crear conciencia sobre el tema y promover actitudes positivas, ya que la mayoría de la población rusa no ha tenido la oportunidad de conocer o interactuar con personas discapacitadas y sigue teniendo muchos prejuicios sobre sus capacidades.

Referencias:

- Comunicación con Denise Roza, directora, Perspektiva; información aportada por Mikhail Novikov, jefe del Programa de Empleo, Perspektiva; Jana Kovoleva, gerente del Programa de Moscú, Perspektiva.
- Datos aportados también por Tatiana Pesotskaya, directora de Servicios Pro Bono y Responsabilidad Social de la Empresa, Clifford Chance CIS Limited; y Maria Khafizova, directora de Recursos Humanos e Infraestructura, KPMG.

Asociación Serbia de Empleadores, Serbia

Introducción

La Asociación Serbia de Empleadores (*Serbian Association of Employers*, SAE) se creó en 1994 como ONG y en 2005 se registró ante el Ministerio de Trabajo como organización de empleadores. Está integrada por empleadores de todos los tamaños y de 20 sectores industriales. Su base de miembros se compone de más de 1.800 compañías individuales, que se denominan ‘miembros directos’, y más de 100 organizaciones regionales y sectoriales de empleadores. En total, sus afiliados representan a aproximadamente 100.000 compañías que emplean a un total de 280.000 trabajadores.

El objetivo de la SAE es representar y promover los intereses comunes de los empleadores; brindar información y servicios pertinentes a sus afiliados; fortalecer y coordinar los vínculos entre ellos; e informar al público general sobre los intereses de los empleadores. Se dedica principalmente a la defensa y promoción de los intereses de los empleadores, la negociación colectiva a nivel nacional, sectorial y empresarial, la generación de condiciones propicias para los negocios y diversas actividades internacionales. La SAE también ofrece diversos programas de capacitación y educación para sus afiliados, así como cursos de actualización en educación y formación profesional para responder a las necesidades reales de la economía.

La SAE empezó a dedicarse activamente a cuestiones de discapacidad luego de la aprobación de una **Ley de readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad**, en mayo de 2009. La ley, que entró en vigor en mayo de 2010, promueve la integración socioeconómica de las personas con discapacidad y la igualdad de oportunidades para este sector de la población en el mercado de trabajo, y establece un sistema de cuotas laborales. Dispone que los empleadores con entre 20 y 49 empleados deben emplear a por lo menos una persona con discapacidad, mientras que los empleadores con 50 o más empleados tienen la obligación de contratar a un mínimo de dos personas con discapacidad, y a partir de ese límite deben emplear una persona con discapacidad por cada 50 empleados adicionales. La ley también establece multas para aquellas empresas que no cumplan con el requisito de las cuotas.

Sin embargo, aunque la ley suponía importantes cambios en las obligaciones de los empleadores, había muy poca interacción o colaboración entre las personas con discapacidad y los empleadores para poder facilitar la aplicación efectiva de la ley. Como forma de abordar este problema, en 2009 la SAE colaboró con la OIT en el lanzamiento de un nuevo proyecto para empleadores denominado **Responsabilidad social de la empresa y contratación de personas con discapacidad**.

Estructura y socios

La SAE es una organización independiente con sede en Belgrado y cuatro órganos centrales de dirección: una Asamblea General, una Junta Administrativa, una Junta Directiva y un Consejo Fiscal, cada uno de los cuales tiene funciones específicas en la organización. Las actividades que lleva a cabo en materia de discapacidad no están a cargo de ningún departamento en particular dentro de la organización.

La SAE trabaja con diversas instituciones nacionales y consejos dedicados a cuestiones de discapacidad, como el Consejo Socioeconómico de la República de Serbia, el Fondo de Solidaridad –que está bajo la órbita del Ministerio de Trabajo–, el Fondo de Jubilaciones y Discapacidad, el Servicio Nacional de Empleo (SNE), y el Consejo de Educación y Formación Profesionales. Participa además en la elaboración del plan de medidas activas para la contratación de personas con discapacidad adoptado por el Sector de Empleo del Ministerio de Economía.

Actividades clave

El proyecto de Responsabilidad social de la empresa y contratación de personas con discapacidad, que se ejecutó entre noviembre de 2009 y marzo de 2010, tuvo como objetivo informar a los empleadores sobre la ley y facilitar su aplicación mediante, por ejemplo, el establecimiento de relaciones entre empleadores y organizaciones de personas con discapacidad (OPD) y el combate de mitos y estereotipos sobre las capacidades de las personas con discapacidad y su contratación. El proyecto fue ejecutado en colaboración con el Sector de Empleo del Ministerio de Economía, el SNE y representantes de sindicatos, organizaciones de personas con discapacidad (DPO) y gobiernos locales. Todos los socios del proyecto eran responsables de ejecutar el proyecto desde su perspectiva particular y de informar a sus integrantes sobre la ejecución del proyecto.

La primera actividad del proyecto fue la organización de una reunión tripartita en noviembre de 2009 para la cual se convocó a todas las partes interesadas de los organismos gubernamentales, los sindicatos y las OPD. La reunión tenía como fin presentar los objetivos del proyecto y acordar las responsabilidades que le corresponderían a cada una de las partes para que pudieran alcanzar los objetivos planteados y beneficiarse de las actividades conjuntas previstas. En la reunión se acordó que todas las partes participarían en mesas redondas en las que se analizaría la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, los desafíos relacionados con la contratación de personas con discapacidad y las posibles soluciones para superar esos desafíos. De esta manera las partes podrían expresar sus puntos de vista y compartirlos con los demás.

Sensibilización sobre las personas con discapacidad y su empleo

Uno de los componentes centrales del proyecto consistía en sensibilizar a los empleadores sobre la discapacidad. A fin de combatir los mitos que existían en torno a la contratación de personas con discapacidad, la SAE publicó un folleto titulado **Mitos y realidades sobre trabajadores con discapacidad**, dirigido tanto a empleadores como al público en general. Para acompañar la publicación del folleto, la SAE produjo también un corto en el que personas con discapacidad manifestaban su deseo de participar activamente en el mercado de trabajo. Se distribuyeron 2.000 ejemplares del folleto y 500 copias de la película a distintas partes interesadas, en particular empleadores.

El siguiente paso consistió en diseñar y organizar talleres de sensibilización sobre cuestiones de discapacidad, de un día de duración y dirigidos a empleadores. Para participar en los talleres se seleccionó a los empleadores más grandes de cuatro sectores económicos: banca, gobiernos locales y empresas públicas, servicios y alimentación. Los talleres cubrieron temas tales como conceptos básicos relacionados con la discapacidad, razones para emplear a personas con discapacidad, normas internacionales y legislación nacional en materia de contratación de personas con discapacidad, cómo reclutar trabajadores con discapacidad y ejemplos de buenas prácticas. En total asistieron 81 participantes a los talleres.

La SAE agregó una sección especial en su sitio web para difundir información sobre la ley y los derechos de las personas con discapacidad. El sitio web presenta la Ley de readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad y sus principales disposiciones y brinda consejos a los empleadores sobre su aplicación. Incluye mensajes clave para el público, una lista de compañías serbias de readaptación profesional y enlaces a sitios con información adicional.

Organización de mesas redondas para facilitar la aplicación de la ley

Con el fin de facilitar la aplicación de la ley, en el marco del proyecto se organizó una serie de 11 mesas redondas, de un día de duración cada una, en distintos puntos del país: Kragujevac, Novi Sad, Sremska Mitrovica, Novi Beograd, Bor, Veliko Gradiste, Leskovac, Nis, Lazarevac y Belgrado. El objetivo de estas mesas redondas era presentar la ley en general y en particular los derechos y obligaciones que

estipulaba para los empleadores. Cerca de 300 participantes, incluidos empleadores, representantes de ministerios pertinentes, el SNE, sindicatos, OPD, ONG y gobiernos locales se reunieron para deliberar sobre la aplicación efectiva de la ley. Los participantes identificaron una serie de temas prácticos relacionados con la promoción del empleo de personas con discapacidad, incluida la importancia de eliminar toda barrera física en la infraestructura y el transporte, la necesidad de alentar a las personas con discapacidad a que se inscriban en el SNE y busquen trabajo activamente, la mejora de las oportunidades de educación y formación de personas con discapacidad, la creación de conciencia en materia de discapacidad entre empleadores y trabajadores, y la mejora de las estadísticas relativas a las personas con discapacidad. Si bien muchos de los puntos planteados son cuestiones que llevará tiempo resolver, el debate público y abierto entre las partes interesadas puso los temas sobre la mesa y aclaró el papel que debe cumplir cada parte en la iniciativa.

Logros

Algunos de los logros alcanzados por la SAE con sus socios de proyecto son:

- Un nuevo servicio desarrollado para los empleadores, por el cual se les brinda información y capacitación pertinente sobre la contratación de personas con discapacidad, ya sea en el marco de seminarios regulares sobre legislación laboral u organizados a pedido;
- Instancias de contacto e intercambio de información entre las distintas partes interesadas –OPD, empleadores, organismos de gobierno y sindicatos–, logrando así una mayor interacción entre todas y un aumento significativo de su capacidad de aplicación de políticas de empleo para personas con discapacidad. Estas instancias sirvieron para que las partes examinaran distintas formas de aplicar cabalmente la ley y de mejorar las perspectivas de empleo de las personas con discapacidad;
- Sensibilización sobre la discapacidad y el empleo de las personas con discapacidad mediante la organización de mesas redondas y seminarios en todo el país. Estos eventos convocaron a un público muy amplio gracias a la cobertura de los medios y brindaron posibilidades para la realización de actividades locales relacionadas con la contratación de personas con discapacidad; y
- Difusión del tema de la discapacidad en los medios, para alcanzar a un público más allá de las partes interesadas que participan directamente en el proyecto. Se invitó a representantes de medios televisivos, radiales y de prensa escrita a que asistieran a los eventos del proyecto y entrevistaran a los participantes. Durante la ejecución del proyecto, se produjeron más de 300 informes, en particular por parte de medios locales, sobre temas relacionados con el empleo de las personas con discapacidad.

Lecciones aprendidas

La aplicación efectiva de la ley se logra con el compromiso de todas las partes interesadas. Si bien todavía es muy temprano para saber exactamente qué efectos tendrá la ley en el mediano y largo plazo, según datos del SNE desde la introducción de la ley ha habido un aumento tanto en la cantidad de personas con discapacidad que están empleadas como de la cantidad de personas con discapacidad que declaran estar buscando trabajo. La SAE cree que con una mayor participación de todas las partes interesadas se lograrán más efectos positivos. Esto incluye la participación de los ministerios pertinentes mediante la adopción de reglamentaciones que aporten más información sobre la aplicación de la ley; la participación del SNE con la generación de más oportunidades educativas para las personas con discapacidad; y mejores estadísticas sobre las personas con discapacidad. También se

requiere del compromiso de todas las partes interesadas para superar los obstáculos relacionados con la accesibilidad física, cuya eliminación en muchos casos no sería para nada costosa.

Una mejor evaluación profesional de las personas con discapacidad mejoraría sus posibilidades de conseguir empleo. Es esencial concentrarse en las capacidades de las personas con discapacidad y en lo que pueden hacer, en vez de centrarse en su discapacidad. Asimismo, estas evaluaciones ayudan a determinar las necesidades de formación adicional que pueden tener las personas con discapacidad que buscan trabajo.

Vincular adecuadamente a los empleadores con las personas con discapacidad que buscan trabajo. Deben tenerse en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de las personas con discapacidad a fin de desarrollar relaciones laborales satisfactorias y duraderas.

URL: www.poslodavci.org.rs

Referencias:

- Comunicación con Dejana Kuzmic, directora de Cooperación Internacional, Asociación Serbia de Empleadores; y Anne Knowles, especialista en Actividades para Empleadores, OIT ETD/OP-Budapest.

Federación de Empleadores de Ceilán, Sri Lanka

Introducción

La Red de Empleadores sobre Discapacidad fue fundada en el año 2000 por la Federación de Empleadores de Ceilán (*Employers' Federation of Ceylon, EFC*). La EFC es la organización de empleadores más grande de Sri Lanka, con más de 539 compañías afiliadas que en su conjunto emplean a más de 440.000 personas. Se creó en 1929 y fue la primera organización de Sri Lanka en registrarse como sindicato¹⁹. Cuenta con una secretaría permanente que brinda diversos servicios a sus afiliados, como gestión de sus asuntos de derecho laboral y relaciones industriales, abordaje de cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo y la indemnización de los trabajadores, y la educación de sus miembros en otros temas de recursos humanos. El objetivo general de la Red de Empleadores sobre Discapacidad es generar más oportunidades de empleo y formación para las personas con discapacidad en la comunidad empresarial de Sri Lanka. La Red está abierta a todos los empleadores y al momento tiene más de 35 miembros, incluidas compañías multinacionales y empresas grandes y pequeñas de Sri Lanka²⁰.

La Red surgió de un grupo poco estructurado de empresarios, representantes gubernamentales y ONG que en los años 1990 sintieron la necesidad de fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Fue recién cuando la EFC se puso al frente de estos esfuerzos que se estableció la nueva organización y adoptó su actual estructura de red de empleadores. Este proceso contó con la colaboración estrecha de la administración pública y de ONG.

Tomó como modelo el Foro de Empleadores sobre Discapacidad (EFD) del Reino Unido, que es una organización financiada y administrada por empleadores, dedicada al tema de la discapacidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, la Red de Sri Lanka adaptó el modelo de la EFD al contexto nacional. Ayuda a sus miembros en la contratación de personas con discapacidad mediante la organización de ferias de empleo que reúnen a empleadores y personas con discapacidad que buscan trabajo; realiza eventos de sensibilización sobre discapacidad; elabora materiales de difusión; y promueve la formación profesional de las personas con discapacidad mediante diversas actividades, entre otros servicios que brinda a sus miembros.

Estructura y socios

En el año 2000, antes del lanzamiento de la Red, el director general de la EFC conformó un Comité Directivo para la Red. El Comité Directivo original estuvo integrado por 14 compañías miembros de la EFC, de los sectores hotelero, agrícola, manufacturero y bancario. Desde entonces la cantidad de miembros se duplicó.

La Red de Empleadores sobre Discapacidad se constituyó formalmente en 2005. En la constitución se reconoce a las 14 compañías originales como miembros fundadores de la Red y se establecen los objetivos y las reglas. El Comité Directivo original fue sustituido por un Consejo Directivo que está a cargo de la administración de la Red y está conformado por el director general de la EFC y ocho miembros representantes elegidos por los miembros. La Red puede designar a un máximo de tres representantes adicionales especializados en cuestiones de discapacidad. Uno de los representantes actuales pertenece a Motivation, una ONG internacional de discapacidad.

¹⁹ La reglamentación de sindicatos de Sri Lanka reconoce como tales a toda organización de trabajadores o empleadores.

²⁰ Corresponde a datos de 2010.

Por el momento la Red no tiene personal propio y el Consejo Directivo es el que se encarga de la organización de actividades. Por otra parte, la Secretaría de la Red está alojada en la EFC y el trabajo administrativo es realizado por un integrante del personal de la EFC. Asimismo, recibe ocasionalmente apoyo en forma de recursos humanos de compañías miembros y otros colaboradores para actividades concretas. Desde 2007, la Red cobra una cuota de afiliación simbólica.

Si bien no existen acuerdos de asociación formal, la Red colabora estrechamente con organismos de gobierno, la OIT, ONG y OPD. La cooperación incluye actividades conjuntas, campañas de sensibilización, participación en comités gubernamentales sobre discapacidad e intercambio de conocimientos e información. La Red también ha recibido contribuciones financieras de sus socios.

Se destaca, en particular, la colaboración con diversas OPD desde los inicios de la Red. Uno de los integrantes del Comité Directivo es un representante de una importante organización coordinadora de grupos de personas con discapacidad de Sri Lanka. También se invita a participar a otras OPD. Las actividades de la Red cuentan además con la colaboración de personas con discapacidad en calidad de asesores, instructores de búsqueda de empleo y conferenciantes para seminarios.

Actividades clave

Organización de un seminario de empleadores

La Red fue lanzada oficialmente en 2001 y como primera actividad de sensibilización en el mismo lanzamiento se realizó un taller para empleadores. Asistieron más de 50 empleadores de los principales sectores empresariales e industriales de Sri Lanka, personas con discapacidad y defensores de sus intereses, organismos gubernamentales, representantes de la OIT y ONG. El alto nivel de participación brindó una oportunidad importante para deliberar y recibir opiniones e ideas. Los empleadores mostraron interés en contratar a empleados con discapacidad pero necesitaban saber más sobre las personas con discapacidad que buscan trabajo, sus competencias y habilidades y cómo hacer para ubicarlas. Sin embargo, esos datos no eran fáciles de conseguir, por lo que se sugirió que una de las actividades que debía abordar la Red en su primer plan de trabajo debía ser la búsqueda de esa información.

Construcción de una base de datos de personas que buscan empleo

A fin de abordar las necesidades identificadas, la Red contrató a una consultora para que estudiara la situación actual de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, determinara las necesidades del mercado de trabajo y cotejara esas necesidades con las competencias de las personas con discapacidad que buscaban empleo. También desarrolló un sitio web con una base de datos de registro de personas con discapacidad que buscan empleo para que los empleadores pudieran encontrar empleados potenciales.

Las personas con discapacidad que buscaban empleo respondieron en forma abrumadora. Cuando se inauguró el sitio web en 2002, la base de datos ya tenía más de 1.200 personas con discapacidad que buscaban empleo y faltaba ingresar a otros 4.000 candidatos. Una encuesta de miembros de la EFC arrojó que de 25 de 100 encuestados²¹ habían contratado a 179 personas con discapacidad.

Previendo un aumento en la contratación de personas con discapacidad, el funcionario de la EFC encargado de la coordinación de la Red se reunió con ONG y autoridades gubernamentales pertinentes con el fin de identificar recursos para apoyar a los empleadores que pudieran requerir asistencia técnica o de otro tipo cuando fueran a contratar a un empleado con discapacidad. Para alentar a los empleadores

²¹ La encuesta fue enviada a 457 miembros de la EFC.

a que contrataran a personas con discapacidad, la Red también utilizó el boletín informativo mensual de la EFC, que incluía (y sigue incluyendo) una sección sobre la Red de Empleadores y sus actividades. El boletín incorporó un **Rincón de candidatos laborales** que brinda datos sobre personas con discapacidad que buscan trabajo y **Buenas prácticas** que describen medidas y políticas ejemplares adoptadas por los empleadores en materia de discapacidad. Pero la información divulgada por el boletín no tuvo los resultados esperados en términos de nuevas contrataciones y la Red determinó que debía adoptarse un enfoque más proactivo que facilitara a los empleadores la contratación. Decidió entonces organizar una feria de empleos que reuniera a personas con discapacidad que buscaban trabajo con empleadores interesados en su contratación.

Organización de ferias de empleo

Como trabajo de preparación para la feria, la Red colaboró con la ONG socia Motivation, seleccionando y entrevistando a potenciales trabajadores y brindándoles capacitación en técnicas eficaces de búsqueda de empleo. El Ministerio de Servicios Sociales colaboró con la iniciativa aportando un especialista en técnicas de evaluación y colocación laboral para que trabajara sobre el terreno a tiempo parcial. La OIT brindó orientación y asistencia técnica, incluidos materiales de capacitación en búsqueda de empleo. La Red apeló a sus miembros para que ayudaran en la capacitación en técnicas de búsqueda de empleo y para que realizaran simulacros de entrevistas para que los participantes pudieran practicar las técnicas adquiridas en situaciones reales. Cuando llegó el momento de realizar la feria de empleo en 2003, había un conjunto bien preparado de personas discapacitadas que buscaban trabajo y de empleadores que ya habían conocido a algunos de esos candidatos en las entrevistas de práctica y se habían llevado una buena impresión.

La feria de empleo comenzó con una media jornada de sensibilización para empleadores, en la que las personas que buscaban empleo pudieron poner en práctica las técnicas de entrevista de trabajo. Las entrevistas se realizaron por la tarde y contaron con la participación de 22 empleadores y 75 personas con discapacidad que representaban a todos los grupos de personas con discapacidad. Del sector empresarial participaron Sri Lankan Airlines, John Keells Group, MAS Holdings e importantes hoteles, así como muchas otras empresas. Como resultado de la feria, 44 personas discapacitadas, más de la mitad de las que participaron, consiguieron trabajo.

La feria de empleo también generó varias posibilidades de trabajo posteriores. Por ejemplo, al día siguiente de la feria, un empleador convocó a 50 mujeres para que trabajaran en un proyecto de costura en forma temporaria. Otros ofrecieron donaciones para que las personas con discapacidad pudieran seguir accediendo a capacitación técnica.

Alentados por el éxito de la primera feria, los colaboradores han seguido organizando ferias de empleo. Se realizaron cinco ferias en Colombo, la capital de Sri Lanka, y una en Kandy, una ciudad situada en la región montañosa central del país. En total, unas 350 personas con discapacidad han conseguido empleo por esta vía.

Establecimiento y promoción del Código de Buenas Prácticas en materia de contratación de personas con discapacidad

En 2006 la Federación de Empleadores de Ceilán lanzó su código de conducta **Gestión de cuestiones relativas a la discapacidad en el lugar de trabajo**. Este Código voluntario brinda orientaciones prácticas para la gestión de cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo y cubre temas tales como reclutamiento, selección, formación y desarrollo, y seguridad y salud en el trabajo, entre otros. El Código es una guía para los integrantes de la Red y ha recibido amplio apoyo de los empleadores.

Estímulo a los empleadores para que vayan más allá de la contratación

Por medio de la Red, la EFC ha alentado a empleadores individuales a que no sólo contraten a personas con discapacidad sino que también brinden formación y otros tipos de apoyo para promover la participación de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. La aerolínea Sri Lanka Airlines produjo un CD-ROM didáctico de lenguaje de signos para enseñarles a los empleadores que participaban en las ferias de empleo a comunicarse con candidatos sordos; y la empresa ID Lanka Limited organizó cursos de inglés para personas discapacitadas que buscan trabajo, en particular aquellas que desean ingresar a los sectores financiero y de tecnologías de la información.

Standard Chartered Bank, un banco integrante de la Red, elaboró y publicó una guía de accesibilidad. Este **Manual de accesos sin barreras** reseña las normas jurídicas que regulan las instalaciones físicas²² y aconseja a los empleadores sobre cómo hacer que su lugar de trabajo sea más accesible para las personas con discapacidad.

Otra empresa integrante de la Red, Nestle Lanka Limited, auspició mensajes publicitarios dirigidos a fomentar la generación de oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad y promover la Red de Discapacidad. Estas publicidades fueron producidas por una destacada empresa publicitaria y se publicaron repetidas veces en los principales periódicos de Sri Lanka.

Mejora de la educación y formación profesionales de las personas con discapacidad

Ante la cantidad cada vez mayor de empleadores que están dispuestos a contratar a personas con discapacidad, surge como tarea prioritaria la necesidad de desarrollar las competencias de las personas discapacitadas para responder adecuadamente a la demanda de los empleadores. La EFC ha asumido un rol activo en esta tarea, trabajando con el Ministerio de Relaciones Laborales y Manpower para brindar asesoramiento y facilitar el desarrollo educativo de las personas con discapacidad.

Además de colaborar con la administración pública, desde julio de 2009 la EFC ofrece un curso de formación en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para personas con discapacidad visual. El curso se realiza en sus instalaciones y lo imparte una instructora con discapacidad visual, que es a su vez la recepcionista de la EFC y que ha tenido una formación extensa en TIC para personas con discapacidad visual, tanto en el país como en el exterior. Al mes de agosto de 2010, se había inscripto un total de 63 personas para el curso; 35 de ellas ya completaron los dos primeros módulos y recibieron sus certificados.

La EFC también ha participado en un programa de pasantía de capacitación junto con la Agencia Coreana de Empleo para Personas con Discapacidad (*Korea Employment Agency for the Disabled*, KEAD). En 2008, una delegación de Sri Lanka visitó Corea para conocer las prácticas de los empleadores coreanos dirigidas a promover la capacitación y contratación de personas con discapacidad, y en 2010 representantes de KEAD visitaron institutos de formación en Sri Lanka. En el marco de esta colaboración se forjó un convenio de asociación entre instituciones de formación de Corea y Sri Lanka para facilitar la formación profesional de las personas con discapacidad.

Logros

Algunos de los logros específicos alcanzados por la Red son:

- Participación en el comité directivo del Ministerio de Relaciones Laborales y Manpower que se dedica específicamente al desarrollo educativo y el empleo de las personas con discapacidad. Como parte de esa colaboración, los integrantes de la Red participaron en una feria especial en febrero de 2009, organizada por la División de Orientación Profesional del Ministerio;

²² La Reglamentación [de accesibilidad] para personas con discapacidad (2006) fue adoptada en el marco de la Ley Nº 28 de Protección de los derechos de las personas con discapacidad, de 1996.

- Facilitación de la contratación de personas con discapacidad mediante la creación de una base de datos de personas con discapacidad que buscan trabajo, la vinculación de las personas que buscan trabajo con los puestos disponibles más adecuados para ellas y la provisión de capacitación en materia de discapacidad para el personal de recursos humanos;
- La contratación directa de 350 personas con discapacidad por medio de las ferias de empleo organizadas por la Red y probablemente de muchas más mediante actividades de sensibilización;
- Mayor visibilidad nacional de los trabajadores con discapacidad por medio del boletín informativo, los seminarios y la extensa cobertura mediática de las actividades de la Red. Un ejemplo de ello es la actividad elegida en 2009 para celebrar el Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Con el título **La discapacidad no limita**, la EFC organizó ese año una muestra que proporcionó una plataforma para que cientos de personas con discapacidad, empleadores y otros actores compartieran sus experiencias y dieran cuenta del potencial laboral de las personas con discapacidad; y
- Producción de seis películas que muestran a personas con discapacidad que fueron contratadas por integrantes de la EFC. Las películas están disponibles en tres idiomas: cingalés, tamil e inglés.

Lecciones aprendidas

No alcanza con sensibilizar. La EFC llegó a la conclusión de que no sólo debía desarrollar una base de conocimientos y establecer vínculos en la comunidad, sino que también debía generar servicios de valor agregado que fueran más allá de la base de datos.

Pregonar con el ejemplo. En 2001, la EFC dio el ejemplo a los empleadores cuando contrató a una recepcionista con discapacidad visual y le proporcionó tecnología de apoyo adecuada para que pudiera desempeñar sus tareas. Como resultado, la EFC tiene mayor credibilidad ante sus integrantes cuando los alienta a contratar trabajadores con discapacidad, y a la vez se ha visto beneficiada con una empleada productiva que ya lleva más de 10 años en la organización.

La colaboración es poder. La Red ha aprendido lo importante que es establecer asociaciones y relaciones con organismos gubernamentales, ONG, donantes y socios internacionales para poder ofrecer recursos humanos, de información e institucionales.

Los recursos humanos son esenciales. La Red es un proyecto especial de la EFC que se inició con una pequeña donación (15.000 dólares de Estados Unidos). La Red no podría haber prosperado sin el funcionario de la EFC que oficia como coordinador de la Red y sin los considerables aportes de recursos humanos tanto del Gobierno como de ONG asociadas y empresarios.

Dar participación a las personas con discapacidad y a sus organizaciones. La Red depende de la participación y la experiencia de las personas con discapacidad y sus organizaciones como integrantes del Comité Directivo, asesores e instructores.

URL: <http://www.employers.lk>

Referencias:

- Este estudio de caso es una versión adaptada y expandida del ejemplo de buenas prácticas 'Sometimes a Good Idea Takes Time to Develop – Employers Encouraging Employers to Give People with Disabilities a Fair Chance in Sri Lanka', en *Moving Forward: Toward decent work for people with disabilities – Examples of good practices in vocational training and employment from Asia and the Pacific*. OIT / Perry, Debra A. Bangkok: OIT, 2003.
- Comunicación con Meghamali Aluwihare, jefa de Servicios Agrícolas, EFC.
- Sitio web de la EFC, URL: <http://www.employers.lk>

Foro de Empleadores sobre Discapacidad, Reino Unido

Introducción

El Foro de Empleadores sobre Discapacidad (*Employers' Forum on Disability*, EFD) del Reino Unido es una red nacional de empleadores dedicada específicamente al tema de la discapacidad. Los aproximadamente 350 empleadores que integran el Foro, incluidas 100 compañías multinacionales y pequeñas y medianas empresas y empleadores del sector público, concentran a alrededor de 18 por ciento de la fuerza de trabajo del Reino Unido. Los integrantes incluyen a empleadores de la banca, la educación, la salud, el sector de radiodifusión, las telecomunicaciones, la industria manufacturera y el comercio minorista.

El EFD es una organización pionera, habiéndose establecido en 1986 cuando no existían otras organizaciones dedicadas al tema. Hasta ese momento, las iniciativas impulsadas en el Reino Unido para promover el empleo de las personas con discapacidad se llevaban a cabo sin contemplar las necesidades de los empleadores, y con la creación del EFD se comenzó a abordar esa carencia. El EFD fue creado con el apoyo del Grupo Asesor del Príncipe de Gales en materia de Discapacidad y *Business in the Community* (BiTC), una coalición empresarial dedicada a fomentar la responsabilidad social de la empresa. Los miembros fundadores originales que participaron en el lanzamiento oficial en 1991 fueron Barclays, BBC, Pearl Assurance, Prudential Assurance, Shell International y Shell UK.

La formación del EFD surgió cuando uno de sus fundadores le propuso a un grupo de dirigentes empresariales crear un recurso centralizado de expertos, con financiación conjunta de distintas empresas, que permitiera a los empleadores miembros compartir buenas prácticas y a la vez promoviera la inclusión económica y social de las personas con discapacidad. Muchos de estos dirigentes empresariales estaban vinculados a ONG de discapacidad o tenían familiares con discapacidad y tenían un interés especial en el tema.

La actividad más impactante que llevó a cabo el EFD en sus inicios para impulsar cambios fue la ejecución del **Programa de desarrollo de liderazgo para personas con discapacidad**, que fue la primera iniciativa de su tipo en el mundo. Durante los siete años en que se ejecutó, el programa permitió a empresarios discapacitados acceder a cursos de formación en técnicas de liderazgo y gestión impartidos por importantes empresas para sus empleados. En los cursos, las empresas participantes descubrieron que las expectativas de gestión que tenían respecto a personas a las que se consideraba 'discapacitadas' cambiaban cuando tenían la oportunidad de trabajar junto a ellas.

La idea detrás del enfoque del EFD es que la confianza empresarial en materia de discapacidad (lo que en inglés se llama "disability confidence") ofrece un enorme potencial a las empresas ya que implica aprender a reclutar y emplear a personas con discapacidad sobre la base de sus capacidades y adaptar sus instalaciones y servicios para que sean plenamente accesibles para los clientes con discapacidad y para otras personas discapacitadas en la comunidad. Por consiguiente, el objetivo del EFD es ayudar a los empleadores a ser competentes en materia de inclusión de la discapacidad y promover una transformación cultural y de sistemas más amplia en lo que respecta a políticas y prácticas relacionadas con la discapacidad. Asiste a sus miembros prestándoles asesoramiento y apoyándolos en todos los aspectos que tienen que ver con la confianza empresarial en materia de discapacidad, así como dando cursos de formación sobre cuestiones de discapacidad y brindando diversos servicios y recursos.

Estructura y socios

El EFD es una organización independiente sin fines de lucro financiada por sus miembros mediante el pago de cuotas de membresía y la financiación aportada para sitios web, nuevas iniciativas, herramientas y eventos. La cuota de membresía estándar es de 3.000 libras esterlinas²³ anuales. Algunos miembros también brindan asesoramiento sin cargo y participan activamente en instancias de resolución conjunta de problemas, como el Grupo empresarial de trabajo sobre tecnología accesible. Si bien técnicamente es una organización de beneficencia, el EFD no recibe aportes del gobierno ni donaciones de caridad. El EFD tiene un grupo de aproximadamente 50 fundadores o socios centrales provenientes del sector tanto público como privado y de diversos sectores económicos. Estos 'miembros de oro' reciben ciertos beneficios como apoyo adicional, servicios gratuitos y acceso a redes dedicadas a temas específicos.

El EFD está gobernado por un directorio integrado por representantes de los miembros y su administración está a cargo de un director general y alrededor de 35 funcionarios.

Las personas con discapacidad están fuertemente representadas en las actividades del EFD mediante una red influyente de asociados. Todos los asociados con discapacidad tienen experiencia en asuntos empresariales y prestan servicios como asesores especializados, embajadores, disertantes e instructores. Contribuyen en todos los eventos y en la elaboración de orientaciones sobre buenas prácticas. La red de 20 asociados del Reino Unido se formó en 1991, seguida por una creciente red de ocho asociados internacionales creada en 2007. El EFD mantiene buenas relaciones con otras organizaciones de discapacidad en el Reino Unido y en el exterior, pero no tiene acuerdos de asociación formales con ninguna de ellas.

Además de la red general, el EFD ha establecido subredes por región y sector económico. Se han formado redes regionales en Escocia, Gales y Yorkshire y redes sectoriales en el sector de producción artística, la policía y la industria de las tecnologías de la información y la comunicación. La pionera entre las sectoriales fue la Red sobre Discapacidad del Sector de Radiodifusión y Producción Artística (*Broadcasting and Creative Industries Disability Network*, BCIDN), que funcionó de 1989 a 2011 y agrupaba a los principales medios de radiodifusión del Reino Unido. Facilitaba la contratación y el mantenimiento en el trabajo de empleados con discapacidad y el intercambio de buenas prácticas entre sus integrantes, y promovía la difusión de una imagen no estereotipada de las personas con discapacidad en los medios. La Red de Servicios de Emergencia y Orden Público (*Emergency Services and Law Enforcement Network*, ELEN), que tiene más de 30 integrantes, se formó en 1999 a pedido específico de la Asociación de Jefes de Policía. Intercambia buenas prácticas y brinda asesoramiento en la prestación de servicios de seguridad pública. El Grupo Empresarial de Trabajo sobre Tecnología Accesible (*Business Taskforce on Accessible Technology*, BTAT), que se conformó en 2008, es el más reciente de los grupos sectoriales. Sus 35 miembros tienen como objetivo común promover productos y servicios de tecnologías accesibles.

En 2007 el presidente del EFD creó un grupo presidencial con el fin de colocar el tema de la discapacidad entre las prioridades de las gerencias empresariales. El grupo reúne a gerentes generales y directivos.

Actividades clave

Establecimiento de parámetros para la inclusión de la discapacidad: el Estándar de Discapacidad

A fin de que sus miembros pudieran medir su desempeño en términos de inclusión de la discapacidad, en 2004 el EFD elaboró un **Estándar de Discapacidad**. Se trata de una herramienta de autoevaluación,

²³ Aproximadamente 4.660 dólares de Estados Unidos (octubre de 2011).

validada por expertos del EFD, que permite a empresas y organismos públicos medir su desempeño en el tratamiento de la discapacidad en lo que respecta a todas sus actividades.

El Estándar de Discapacidad mide tres áreas: compromiso del empleador, políticas y prácticas organizativas, y el impacto de las políticas y prácticas. Las entidades que participan en el Estándar de Discapacidad realizan una evaluación en línea calificando su desempeño en una serie de cuestiones relacionadas con la discapacidad (accesibilidad, tercerización, contratación, servicios de atención al cliente, etcétera) y aportando elementos de prueba que corroboren sus calificaciones. Las calificaciones y elementos de prueba presentados por cada participante son evaluados por expertos en discapacidad, que sobre la base de esos datos elaboran un 'informe de diagnóstico' para cada compañía. Los resultados de todos los participantes se combinan para componer una calificación de referencia.

El informe mide el desempeño del empleador cotejándolo con la puntuación anterior del Estándar de Discapacidad (en caso de existir), el promedio de su sector y el promedio general de referencia. Ese informe puede ser utilizado por el empleador para desarrollar un plan de acción en materia de discapacidad. Si bien las calificaciones individuales de los empleadores son confidenciales, cada participante recibe un certificado de Platino, Oro, Plata, Bronce o Participante, según la puntuación que haya obtenido. Haciendo un seguimiento de las calificaciones obtenidas por el empleador en las mediciones del Estándar de Discapacidad a lo largo del tiempo, se puede determinar si ha mejorado su desempeño en términos de inclusión de la discapacidad en comparación con el estándar de referencia.

Unos 80 empleadores participaron en el primer Estándar de Discapacidad en 2005, mientras que para los estándares posteriores, en 2007 y 2009, se superaron los 100 participantes. Integrantes y personas discapacitadas consultadas después del Estándar de Discapacidad de 2009 opinaron que era un ejercicio útil y viable para mejorar las prácticas empresariales. Sin embargo, también opinaron que insumía muchos recursos y que debía ser más versátil para contemplar las necesidades específicas de cada organización. Esto llevó a que se modificara el Estándar de Discapacidad en 2011.

Mayor accesibilidad de las TIC para personas que buscan empleo, trabajadores y clientes

Con el apoyo de la consultora McKinsey & Company, el EFD llevó a cabo el primer estudio sobre los múltiples obstáculos planteados por sistemas inaccesibles de reclutamiento en línea. McKinsey encontró que tan sólo en el Reino Unido había 1,3 millones de personas con discapacidad que estaban impedidas de postularse a puestos de trabajo en la gran mayoría de las empresas que contratan exclusivamente en línea. Como resultado, el EFD publicó una orientación, respaldada por el sitio web www.barrierfree-recruitment.com, con pautas para garantizar que los sistemas de contratación en línea no excluyeran sistemáticamente a candidatos con discapacidad u otras desventajas.

Además, el Grupo Empresarial de Trabajo sobre Tecnología Accesible (BTAT), facilitado por el EFD, emitió su propia **Carta de Tecnologías Accesibles**, a la cual pueden adherirse las empresas. Los signatarios de esta Carta se comprometen a comprar y usar únicamente aquellas tecnologías que les permitan contratar y brindar servicios y productos al espectro más amplio posible de personas. La Carta también requiere que consulten a empleados con discapacidad y que tengan en cuenta la accesibilidad en los procesos de compras. La Carta se complementó con una herramienta empresarial denominada **Modelo de madurez en materia de accesibilidad** que permite a las compañías medir el grado de accesibilidad de sus TIC. El lanzamiento público de estas iniciativas está previsto para fines de 2011.

Los directores generales de las áreas de TIC que participan en el BTAT también están colaborando con la elaboración de un protocolo de compras que puede ser adoptado por cualquier compañía que desee incorporar la accesibilidad y la empleabilidad como criterios fundamentales a tener en cuenta en toda nueva compra de TIC.

Información y asesoramiento en materia de inclusión de la discapacidad

A través de su sitio web, eventos de intercambio y publicaciones, el EFD realiza una labor de sensibilización y brinda información y orientaciones confiables sobre mejores prácticas. Si bien la información sobre algunos temas específicos, como informes legislativos, está disponible sólo para miembros, el EFD también comparte mucha información sobre discapacidad y temas empresariales con el público en general. Tiene un centro de prensa donde publica datos, cifras y estudios de caso para periodistas, ya que se considera importante que la prensa pueda acceder a esa información para dar difusión al tema de la discapacidad como una cuestión de interés empresarial.

En 1991 el EFD editó su primera publicación importante, **Protocolo de discapacidad** (*Disability etiquette*), que ha superado ampliamente los dos millones de copias vendidas. Desde entonces ha publicado numerosas guías, muchas veces en colaboración con otros miembros, entre otras las **Guías de comunicación de la discapacidad**, dirigidas a distintos públicos, y las **Guías para directores de operaciones**, sobre gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo. También editó una serie de **18 Documentos informativos del EFD** que proporcionan a los empleadores orientación práctica y estudios de caso sobre diversos temas relacionados con el empleo de personas con discapacidad. El EFD es consciente de que muchas grandes compañías quieren brindarles a sus empleados y clientes información que se relacione específicamente con ellas. Por ello, todas las publicaciones del EFD pueden ser adaptadas para marcas empresariales particulares y muchas de las guías están disponibles en formato impreso o como versiones proporcionadas bajo licencia para ser usadas en la intranet de la empresa.

Si bien el EFD ha brindado desde siempre algún tipo de servicio de línea de apoyo para los empleadores que la integran, en 2007 estableció el servicio **Indicaciones de discapacidad** (*Disability Directions*), a cargo de un equipo que contesta consultas sobre diversos temas relacionados con la discapacidad, por teléfono, correo electrónico, teléfono de texto²⁴ o correo postal. El servicio es confidencial y se adapta a las necesidades particulares de cada cliente. Las consultas pueden referirse a cualquier aspecto de la discapacidad y la empresa, por ejemplo, cómo hacer para reclutar a una persona con una afección mental, cómo organizar una conferencia accesible, o comentarios y opiniones sobre políticas específicas que atañen a las personas con discapacidad.

Organización de cursos de formación sobre cuestiones de discapacidad

El EFD ofrece a sus miembros cursos y talleres de formación sobre distintos aspectos de la gestión e inclusión de la discapacidad. También brinda formación a medida para atender las necesidades específicas de organizaciones particulares. La mayoría de los cursos se brindan en forma gratuita o a precios reducidos para los miembros del EFD, mientras que los no miembros deben pagar la tarifa total. La mayoría de los instructores y presentadores son ellos mismos personas con discapacidad. En 2010, cerca de 1.500 personas asistieron a cursos o talleres de formación del EFD.

Las modalidades de formación varían. Además de los cursos presenciales, el EFD ofrece tutoriales telefónicos, disertantes expertos para conferencias y formación en línea, o una combinación de modalidades. Un ejemplo de formación en línea es **Inclusión de la discapacidad** (*Disability Confident*), desarrollado en 2004 en colaboración con Skill Boosters, una compañía especializada en enseñanza incluyente. Este recurso didáctico interactivo utiliza situaciones hipotéticas y actividades como base para aprender sobre mejores prácticas, obligaciones legales y cómo maximizar el acceso y la contribución de las personas con discapacidad como empleados y clientes.

²⁴ Los teléfonos de texto permiten escribir y leer la conversación telefónica a aquellas personas que no pueden hablar u oír por un teléfono común.

En 2006 el EFD lanzó otra importante publicación y recurso en línea denominado **Desarrollar el potencial** (*Realising Potential*), con el auspicio de Intercontinental Hotels, que presenta nuevos argumentos comerciales para apoyar la inclusión de la discapacidad en la empresa, poniendo el acento en los beneficios que se generan cuando una empresa gestiona adecuadamente la discapacidad. También contiene datos y cifras sobre la discapacidad y su incidencia en la empresa y en la economía mundial, estudios de casos y asesoramiento sobre cómo dar participación a las partes interesadas y los cambios organizativos. El sitio web del recurso ha recibido cerca de 24.000 visitas por año desde su lanzamiento y actualmente está siendo actualizado para brindar un recurso mundial para empresas mundiales. El nuevo sitio web se llamará **Nuevos argumentos comerciales para desarrollar el potencial** (*The New Business Case for Realising Potential*).

El EFD también brinda un servicio de políticas y auditoría de procedimientos diseñado para ayudar a los empleadores a desarrollar procedimientos accesibles y adaptables para la contratación de personas con discapacidad, el mantenimiento en el empleo de personas luego de que desarrollan una discapacidad, y realizar operaciones comerciales con personas discapacitadas.

Logros

Algunos de los principales logros alcanzados por el EFD en sus 20 años de actividad son:

- Compromiso de más de 1.000 empleadores para que mejoraran sus niveles de inclusión de la discapacidad;
- Movilización de importantes compañías del Reino Unido, junto al movimiento de las personas con discapacidad, para que apoyaran activamente la eliminación de la Cuota de 1944 del Reino Unido y la aprobación de legislación antidiscriminatoria moderna (la Ley de 1995 contra la Discriminación por Discapacidad);
- Mediante el Estándar de Discapacidad, establecimiento de un patrón empresarial para medir el desempeño en materia de discapacidad y cómo se relaciona con la empresa y para definir con precisión las buenas prácticas de gestión de la discapacidad con respecto a reclutamiento, contratación, servicios de atención al cliente y compromiso general de las partes interesadas;
- Distribución de más de ocho millones de guías de mejores prácticas en todo el Reino Unido y en el exterior para crear conciencia sobre la discapacidad como tema prioritario de las empresas y para facilitar la realización de mejoras en la empresa;
- Mejora de la capacidad de cientos de organizaciones y miles de gerentes para contratar y retener a empleados con discapacidad y para atender a clientes con discapacidad, así como desarrollar relaciones entre dirigentes empresariales y personas con discapacidad mediante la formación en confianza empresarial en materia de discapacidad; y
- Formación de un grupo asesor mundial de socios multinacionales que están ahora abocados a establecer redes similares en otros países, siendo la primera de ellas el Foro de Empleadores sobre Discapacidad que está surgiendo en España.

Lecciones aprendidas

La organización debe estar dirigida por empleadores. Una organización que sirva a los intereses de los empleadores debe pertenecer a empleadores y estar dirigida por empleadores que conformen una plataforma para trabajar con organizaciones de personas con discapacidad y otras partes interesadas. La plataforma debe tener como clientes principales a los empleadores, para luego ofrecer servicios y conjuntos de herramientas que sean pertinentes para ellos.

Reunir a dirigentes empresariales y personas con discapacidad. Una red de empleadores como el EFD sólo podrá eliminar los prejuicios que existen sobre la discapacidad y que están profundamente arraigados si reúne a dirigentes empresariales con personas con discapacidad, ya sean estas personas influyentes, políticos, expertos, asesores, empresarios, defensores de derechos, egresados, colegas, clientes, partes interesadas o personas que buscan trabajo. Este contacto cara a cara, reforzado por el mensaje de que los empleadores deben tratar a las personas discapacitadas con justicia y contratarlas en función de sus capacidades, es fundamental. Las técnicas de resolución de problemas que aportan tanto las empresas como las personas con discapacidad también pueden generar soluciones creativas que muy posiblemente no pasen por la forma tradicional de resolver las cosas.

Establecer claramente el rol que cumple la organización. El EFD se dio cuenta de que debía tener un rol definido que se distinguiera del rol que cumplen los organismos que ayudan a las personas con discapacidad a buscar empleo o que defienden sus intereses. El EFD no brinda servicios directamente a personas discapacitadas. Si fuera visto como un actor del campo tradicional de servicios para personas con discapacidad, perdería su capacidad para influir sobre los empleadores que lo integran. La función del EFD es hacer que sea más fácil para los empleadores decirles que sí a los candidatos discapacitados cuando se postulan para puestos de trabajo, y establecer asociaciones productivas con servicios que promuevan la inclusión económica y social.

Utilizar un lenguaje que las empresas entiendan y reconozcan. Es importante no caer en el uso de jerga y evitar términos y tonos que refuercen la idea de que la ‘discapacidad’ es ‘propiedad’ del gobierno, los médicos o las organizaciones de beneficencia.

Para brindar servicios de valor agregado se requieren recursos. La experiencia le ha demostrado al EFD que es fundamental contar con recursos para contratar a un pequeño equipo que movilice, comunique y entregue un paquete de mensajes, servicios e innovaciones que aporten valor agregado a la comunidad empresarial.

URL: www.efd.org.uk

Referencias:

- Comunicación con Susan Scott-Parker, directora general, EFD; y Nick Bason, director interino de Políticas y Comunicaciones, EFD.
- Sitio web del EFD, URL: www.efd.org.uk

Red de Liderazgo Empresarial de los Estados Unidos, Estados Unidos

Introducción

La Red de Liderazgo Empresarial de los Estados Unidos (*US Business Leadership Network*®, USBLN®) es una organización nacional dedicada al tema de la discapacidad que representa a más de 5.000 empleadores de todo el país, tanto públicos como privados y pequeños y grandes empleadores. La organización busca fomentar la inclusión de la discapacidad en los lugares de trabajo, cadenas de suministro y mercados mediante un enfoque que reconoce las habilidades y el potencial de las personas con discapacidad. La USBLN® también ofrece la posibilidad de afiliación a redes de liderazgo empresarial locales o estatales o a otras entidades que cumplen con el perfil correspondiente. Sin embargo, no admite el ingreso de organismos gubernamentales u organizaciones sin fines de lucro que se dedican exclusivamente a prestar servicios para personas con discapacidad.

La USBLN® surgió originalmente de la Red de Liderazgo Empresarial (*Business Leadership Network*, BLN) que se había fundado en 1994 bajo la órbita del ahora extinto Comité Presidencial sobre Empleo para Personas con Discapacidad. El Comité Presidencial trabajó con sus comités de gobernadores estatales y alcaldes locales en el tema de la discapacidad y formó la BLN. En 2001, culminó el mandato del Comité Presidencial y sus recursos pasaron a la nueva Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidad (*Office of Disability Employment Policy*, ODEP) y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Luego de la última reunión de la BLN en 2002, se creó la USBLN® como organización independiente.

La misión de la USBLN® es fomentar la inclusión plena de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo; asistir a personas con discapacidad en su preparación profesional; lograr que las personas con discapacidad tengan una mejor experiencia como clientes; y promover la certificación y el crecimiento de las empresas de propiedad de personas con discapacidad. También apoya a su Red de Organizaciones Afiliadas mediante un diálogo permanente, comunicaciones entre organizaciones afiliadas, asistencia técnica y visibilidad nacional para la Red.

Estructura y socios

La USBLN® es una organización sin fines de lucro que se financia mediante el pago de cuotas de membresía empresarial y cuotas de las organizaciones afiliadas, y mediante convenios de asociación, donaciones y contratos. La USBLN® tiene siete funcionarios y es administrada por un Directorio de 15 miembros. Los miembros del Directorio son elegidos en la asamblea anual y representan a empleadores del sector privado.

En 2008 el Directorio formó un Consejo Asesor Empresarial para que le informara sobre las condiciones empresariales y brindara dirección estratégica a sus actividades. El Consejo Asesor Empresarial se compone de representantes de empresas integrantes de la red que son electos por un mandato de dos años. Tanto el Directorio como el Consejo Asesor Empresarial tienen miembros con discapacidad.

El Directorio estableció también un Consejo Asesor Estudiantil en 2010 para que ayudara a los miembros del Directorio y al personal de la USBLN® brindando información sobre las barreras laborales que enfrentan los estudiantes con discapacidad. El Consejo Asesor Estudiantil también produce publicaciones para ayudar a empresas y estudiantes a facilitar la transición de la educación a las pasantías y a la vida

laboral. El Consejo Asesor Estudiantil se compone actualmente de cinco estudiantes y está previsto que el año que viene se amplíe.

Los miembros del USBLN® que son empleadores privados pagan una cuota anual de membresía de 5.000 dólares de Estados Unidos. Las pequeñas empresas de menos de 500 empleados pueden acceder a cuotas anuales reducidas que van de 1.500 a 2.500 dólares de Estados Unidos. Los beneficios que se brinda a los miembros incluyen reconocimiento nacional como líder que promueve la inclusión de la discapacidad en la empresa, exposición a la comunidad empresarial y profesional de personas con discapacidad y sus redes, suscripción a un boletín informativo mensual, acceso a recursos generales y exclusivos para miembros en su sitio web y oportunidades para llegar a comunidades locales específicas por intermedio de la red de organizaciones afiliadas de la USBLN®.

Las organizaciones afiliadas locales o estatales pagan una cuota anual de 300 dólares de Estados Unidos. Como organizaciones afiliadas están autorizadas a usar el logo USBLN y tienen acceso a la sección exclusiva para socios del sitio web de la USBLN®. También se las invita a participar en programas de reconocimiento y premios. La USBLN® apoya a la Red de Organizaciones Afiliadas con asistencia técnica, comunicación e intercambio de prácticas prometedoras.

Una amplia gama de organizaciones federales, empresariales, sin fines de lucro y académicas colaboran o tienen acuerdos de asociación con la USBLN®. Cada acuerdo de colaboración o asociación se negocia en forma individual con la organización. Por ejemplo, la alianza con la Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidad (ODEP) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que se formalizó en virtud de un acuerdo de dos años, promueve pasantías para estudiantes universitarios con discapacidad y aporta documentos de políticas y productos de la ODEP a la lista de distribución de la USBLN®. Esta asociación no incluye financiación alguna. Por su parte, la asociación con la Fundación HSC incluye fondos aportados por HSC para la elaboración de materiales de formación para empleadores y organizaciones afiliadas sobre tutorías, pasantías y creación de consejos asesores estudiantiles. El objetivo detrás de los consejos asesores estudiantiles es brindar a estudiantes con discapacidad la oportunidad de desarrollar su capacidad de liderazgo y mejorar sus perspectivas profesionales futuras, a la vez que los empleadores se benefician de los consejos e información brindados por estos estudiantes, en particular en materia de cuestiones de discapacidad.

Actividades clave

Promover el desarrollo profesional de estudiantes con discapacidad

En diciembre de 2009, la USBLN® lanzó su **Iniciativa TOWER™** (sigla que significa en inglés “**Herramientas de preparación para acceder a un empleo y trabajar**”) para ayudar a estudiantes y jóvenes discapacitados calificados a adquirir experiencia de trabajo pertinente. La iniciativa promueve la inclusión de la discapacidad conectando a empleadores con estudiantes y jóvenes discapacitados calificados a través de programas de pasantías y tutorías. La USBLN® también ofrece servicios de consultoría para asesorar a sus clientes empresariales en la contratación de estudiantes con discapacidad.

Como parte de la iniciativa, en 2010 la USBLN® colaboró con uno de sus socios sin fines de lucro en la producción de una serie de materiales de apoyo sobre tutorías, pasantías y consejos asesores estudiantiles. Los materiales de apoyo sobre tutorías y pasantías cubren temas tales como reclutamiento, contratación y adecuación de las instalaciones y desarrollo de técnicas interpersonales y aplicadas. La serie de materiales de apoyo sobre consejos asesores estudiantiles brinda información y pautas para el establecimiento de consejos asesores estudiantiles.

Se han entregado ejemplares electrónicos de estas series de materiales de apoyo a más de 5.000 empleadores, organizaciones, organizaciones afiliadas y organismos de gobierno.

Expandir las oportunidades para empresarios con discapacidad

En 2010, la USBLN® inició un programa para mejorar las oportunidades de negocio de las empresas dirigidas por personas con discapacidad. El **Programa de Diversidad de Proveedores con Discapacidad** (*Disability Supplier Diversity Program, DSDP*) certifica a las Compañías de Empresarios con Discapacidad y facilita su acceso a contratos con otras compañías. El programa también beneficia a miembros empresariales de la USBLN® brindándoles oportunidades para ampliar sus iniciativas de diversidad de proveedores mediante la incorporación de empresas de personas con discapacidad a su cartera de proveedores.

Los empresarios que participan en el programa se someten a un proceso de certificación por el cual se verifica que por lo menos 51 por ciento de la propiedad y conducción de la empresa esté en manos de personas con discapacidad. Una vez que la empresa obtiene la certificación, se la incorpora a la base de datos de compañías de empresarios con discapacidad de la USBLN® a la cual pueden recurrir los miembros empresariales de la USBLN® para encontrar proveedores. La certificación se renueva anualmente. Todos los años, la USBLN® organiza una conferencia que incluye seminarios de interacción y formación para empresas certificadas. En la Conferencia de 2010, celebrada en el mes de septiembre, se realizaron talleres sobre la cadena de suministro en los que participaron empresarios discapacitados y representantes empresariales de programas de diversidad en el suministro. También se llevó a cabo una recepción específica sobre el tema para establecer contactos entre los distintos grupos. Para la Conferencia 2011 se prevén instancias similares.

El Programa de Diversidad de Proveedores con Discapacidad es el primer y único programa en Estados Unidos que certifica a empresas de propiedad de personas con discapacidad, y la cantidad de miembros empresariales que participan está creciendo. Por el momento cuenta con 16 miembros empresariales y ha certificado a 23 empresas.

Organización de encuentros y campañas

Un componente importante del trabajo de la USBLN® consiste en la organización de encuentros en los que sus miembros y otras partes interesadas pueden interactuar y compartir experiencias. Uno de esos encuentros es la **Conferencia Anual de la USBLN®** que se realiza desde 1999 y congrega a miembros empresariales, organizaciones afiliadas y otras partes interesadas. En promedio asisten entre 400 y 500 personas a la conferencia, en la que la USBLN® entrega premios de reconocimiento a las empresas más destacadas en la promoción de la inclusión laboral de la discapacidad. En el banquete de **Premios Anuales de Liderazgo** de 2010 se premió a empresas destacadas en siete categorías: Miembro del Año, Organización Afiliada del Año, Empleador Líder del Año, Voluntario del Año, Empresa con la Mayor Diversidad de Proveedores del Año, Grupo de Recursos para Empleados del Año, y Empresa con Mayor Participación en el Mercado del Año.

La USBLN® también organiza reuniones especiales para que las organizaciones afiliadas y las empresas intercambien información, compartan estrategias de inclusión y establezcan contactos dentro de los grupos de organizaciones afiliadas y de empresas.

En 2009 la USBLN® lanzó la Campaña para el Empleo de Personas con Discapacidad, bajo la consigna **¿Qué puedes hacer TÚ?**, para la cual contó con la colaboración de diversas organizaciones de discapacidad y empresariales, así como financiación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La campaña estuvo dirigida principalmente a empleadores y tuvo como objetivo resaltar los aportes laborales potenciales y efectivos de las personas con discapacidad y a fomentar prácticas y entornos de trabajo que integren a las personas con discapacidad. La campaña tuvo su propio sitio web con distintas

herramientas, como foros en línea y videos con anuncios de servicio público dirigidos a eliminar preconcepciones sobre las competencias laborales de las personas con discapacidad. Tanto esos videos como los materiales impresos han tenido una amplia difusión y han sido utilizados extensamente. Por ejemplo, los videos han sido exhibidos miles de veces en cines y han sido utilizados internamente por empresas para crear conciencia entre ejecutivos y empleados. Los avisos impresos han sido publicados en revistas tales como *Harper's Bazaar* y *Time Magazine*. El anuncio de servicio público **Soy capaz (I Can)** fue seleccionado como finalista en la edición 2010 de los premios de relaciones públicas **PR Week Awards** en la categoría 'Mejor uso de [emisión de] audio o video'. Al mes de abril de 2011, el valor generado en los medios por los materiales de marketing de la campaña ascendía a 17,5 millones de dólares de Estados Unidos. La campaña tiene financiación para continuar hasta septiembre de 2012.

Logros

Entre 2004 y 2010, la dirección empresarial de la USBLN® transformó la organización de una entidad gubernamental federal sin personería jurídica a una organización nacional plenamente constituida, independiente y dirigida por empresas. En esos años, la USBLN® adquirió su condición jurídica de organización sin fines de lucro, modificó sus estatutos, registro su denominación y sus marcas y elaboró criterios para la afiliación de redes empresariales estatales y locales.

Los siguientes son algunos de los logros más recientes de la USBLN®:

- En un plazo de 12 meses amplió el número de integrantes de Consejo Asesor Empresarial de cinco a 17 empresas;
- Lanzó el primer y único pool de empresas de propiedad de personas con discapacidad que están certificadas conforme a criterios rigurosos; y
- Estableció alianzas y acuerdos de colaboración con la Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidad del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, la Red de Adaptación del Lugar de Trabajo, la Campaña para el Empleo de Personas con Discapacidad y el Consorcio de Diversidad; y negoció asociaciones financiadas con la Universidad de Cornell, la Universidad de Syracuse y el Instituto para la Inclusión Comunitaria.

Lecciones aprendidas

La organización debe estar dirigida y gobernada por miembros empresariales. La mejor manera de servir a los intereses de los empleadores que la integran es garantizar que la gestión y dirección de la organización esté totalmente en manos de los miembros empresariales. También es importante que el Directorio esté integrado por representantes de los altos directivos de las empresas. La función del personal consiste en ejecutar las disposiciones de los miembros empresariales.

Desarrollar programas que agreguen valor para los miembros empresariales. Por ejemplo, iniciativas como el Programa de Diversidad de Proveedores con Discapacidad de la USBLN® ayudan a los miembros empresariales a ampliar sus programa de diversidad de proveedores.

Utilizar tecnología informática moderna para ahorrar recursos. En estos tiempos de oficinas virtuales, el correo electrónico, las teleconferencias y los seminarios web permiten una comunicación fluida y la posibilidad de tener instancias regulares de formación, y significan que no es necesario gastar los escasos recursos en inversiones en espacios físicos. Todo el personal de la USBLN® trabaja a distancia y gran parte de la comunicación entre el personal y los miembros se realiza por correo electrónico y teleconferencias. Los miembros empresariales y socios de la USBLN® cuentan con salas de conferencia

e instalaciones para reuniones que pueden usar para reunirse en persona cuando la ocasión lo requiera, como en las sesiones anuales del Directorio y el Consejo Directivo Empresarial.

Es vital organizar encuentros en vivo y presenciales que permitan interactuar cara a cara. Más allá de la utilización de la tecnología informática moderna, es esencial organizar cumbres y conferencias presenciales y otros encuentros cara a cara. Estas instancias no sólo convocan a un público más amplio y posibilitan un mayor intercambio entre presentadores sino que también permiten construir relaciones interactivas informales y asesoramiento entre pares de distintas empresas y organizaciones de personas con discapacidad. Estos encuentros deben brindar una oferta equilibrada de oportunidades innovadoras de formación e interacción.

URL: www.usbln.org

Referencias:

- Comunicación con Jill Houghton, directora ejecutiva interina, USBLN; y Maggie Roffee, gerente principal de Relaciones Empresariales, USBLN.
- Sitio web de la USBLN, URL: www.usbln.org

Consejo de Alto Nivel para Empleadores, Vietnam

Introducción

El Consejo de Alto Nivel para Empleadores (*Blue Ribbon Employer Council*, BREC) es una iniciativa de empleadores creada en 2007 para promover el empleo de las personas vietnamitas con discapacidad, que según estimaciones ascienden a siete millones de personas, 60 por ciento de las cuales está en edad de trabajar²⁵. El BREC brinda una plataforma para que los empleadores intercambien experiencias y ejemplos de buenas prácticas relacionadas con el empleo y la formación profesional de personas con discapacidad. Su objetivo es sensibilizar a los empleadores sobre la discapacidad, brindarles asistencia técnica en cuestiones relacionadas con la discapacidad y ayudarlos en el reclutamiento de empleados con discapacidad. También promueve el desarrollo profesional de las personas con discapacidad brindando formación en técnicas de búsqueda de empleo y organizando ferias de empleo.

El BREC surgió de la colaboración entre dos organizaciones: la Cámara Vietnamita de Comercio e Industrias (*Vietnam Chamber of Commerce and Industry*, VCCI) y Asistencia a Discapacitados en Vietnam (*Vietnam Assistance for the Handicapped*, VNAH).

La Cámara Vietnamita de Comercio e Industrias (VCCI) es una organización de empleadores fundada en 1995 para representar y promover los intereses de la comunidad empresarial de Vietnam. Tiene más de 10.000 miembros —entre empresas y asociaciones empresariales— a quienes brinda servicios a través de diversas actividades. Por ejemplo, brinda información, orientación y servicios de consultoría en asuntos relacionados con el entorno de negocios, ayuda en la resolución de conflictos mediante negociaciones y mediaciones, actúa como representante del sector empresarial en los procesos de elaboración de políticas socioeconómicas y facilita el diálogo interempresarial y entre empresas y organismos de gobierno.

Asistencia a Discapacitados en Vietnam (VNAH) es una ONG con sede en Estados Unidos que opera en Vietnam desde 1992. Su objetivo general es ayudar a las personas vietnamitas con discapacidad a que tengan vidas más ricas y plenas. Para ello ejecuta diversos programas, incluidas actividades nacionales relacionadas con la inclusión socioeconómica de las personas con discapacidad y asistencia técnica a clínicas regionales de prótesis, fábricas de sillas de ruedas y centros de formación profesional.

A raíz de una financiación otorgada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) a VNAH en el marco del proyecto **Inclusión de Personas Vietnamitas con Discapacidad** (*Inclusion of Vietnamese with Disabilities*), la VCCI y VNAH se asociaron para crear el BREC. La combinación de estas dos organizaciones resultó fructífera: mientras que VNAH podía aportar su experiencia sobre cuestiones de discapacidad en Vietnam, la VCCI tenía acceso a la comunidad empresarial y estaba abocada a promover cuestiones de discapacidad y responsabilidad social de la empresa.

Al momento de su lanzamiento en 2007, el BREC tenía 25 miembros, entre compañías y organizaciones locales e internacionales, tanto grandes como pequeñas. En 2011 los miembros del BREC superaron los 100 empleadores, provenientes de diversos sectores, como salud, hotelería, tecnologías de la información, manufactura y alimentos y bebidas.

²⁵ Según la Encuesta 2009 sobre niveles de vida de los hogares de Vietnam.

Estructura y socios

Tanto la VCCI como VNAH participan en la gestión y ejecución de la iniciativa BREC. La VCCI aloja la oficina del BREC en Hanoi y, con apoyo financiero de VNAH y USAID, contrató personal para el BREC. El equipo del BREC también cuenta con integrantes del personal de VNAH que participan en calidad de asesores técnicos.

El BREC es gobernado por un Directorio de siete integrantes que se compone de representantes de los miembros empresariales y es presidido por el director general de la Oficina de Actividades para Empleadores del VCCI. Sin embargo, el BREC no integra la estructura oficial del VCCI. Todavía no es una asociación formal administrada con cuotas de miembros y sus costos operativos son cubiertos por el proyecto VNAH-USAID. Pero existen planes para reestructurar al BREC y transformarlo en una organización independiente que se financie con la prestación de servicios remunerados.

En cuanto a socios, el BREC colabora estrechamente con el Consejo Coordinador Nacional sobre Discapacidad (*National Coordinating Council on Disability, NCCD*), que está encargado de supervisar la aplicación de las normas relativas a la discapacidad y de coordinar los programas gubernamentales sobre discapacidad, y la Cámara Estadounidense de Comercio (AMCHAM). El BREC también trabaja con otras organizaciones, como los Centros de Servicios de Empleo de Hanoi, Danang y Ciudad Ho Chi Minh, en el intercambio de información del mercado de trabajo y experiencias de empleadores en la contratación de empleados con discapacidad.

Actividades clave

Lanzamiento de las actividades con una encuesta

Como una de las primeras actividades del BREC, en 2007 VNAH y la VCCI hicieron un sondeo de las necesidades de los empleadores. En el sondeo se encuestó a 70 empleadores, incluidos los miembros del BREC, para evaluar el grado de conciencia que existía en la comunidad empresarial con respecto a la discapacidad y conocer las prácticas actuales de contratación de personas con discapacidad. La encuesta reveló que aquellos empleadores que ya tenían experiencia con empleados discapacitados tenían una actitud positiva respecto a la contratación de personas con discapacidad. Por otro lado, muchos empleadores que no tenían experiencia alguna con empleados discapacitados tenían actitudes estereotipadas negativas respecto de las capacidades de las personas con discapacidad.

Organización de ferias de empleo para vincular a personas con discapacidad con oportunidades de trabajo

Para facilitar la contratación de personas con discapacidad, los socios del BREC colaboraron con el Departamento de Trabajo, Minusválidos y Asuntos Sociales en la organización de una feria de empleo de dos días de duración en la Ciudad Ho Chi Minh en noviembre de 2007. La feria atrajo a 1.600 personas con discapacidad y a 40 empleadores, incluidos los miembros del BREC. Participaron además en la feria cinco centros de formación y cinco centros de empleo, junto con representantes de los medios que dieron una amplia cobertura al encuentro. La feria de empleo resultó ser el vehículo más efectivo para poner a personas con discapacidad en contacto con empleadores, y a raíz de ella 225 personas discapacitadas que buscaban trabajo recibieron ofertas de empleo.

Ante el éxito de la feria en Ciudad Ho Chi Minh, en diciembre de 2007 se organizó una segunda feria de empleo, esta vez en Hanoi. Participaron más de 600 personas con discapacidad y 40 empleadores, además de centros de empleo y organizaciones dedicadas a cuestiones de discapacidad. Al terminar la

feria, 185 personas con discapacidad habían conseguido empleo. La feria tuvo una amplia cobertura en los medios, incluidos informes en tres canales importantes de televisión y varios periódicos.

Desde su lanzamiento, el BREC se ha asociado a diversas organizaciones para realizar seis ferias de empleo en DaNang, Hanoi y Ciudad Ho Chi Minh. La mayoría de las ferias se han centrado exclusivamente en personas con discapacidad que buscan trabajo y han tenido considerable éxito. En su conjunto, las ferias y otras actividades del BREC han generado oportunidades de trabajo para un total estimado de 1.500 personas con discapacidad. Además, gracias a que en las ferias también han participado centros de formación, unas 500 personas con discapacidad han podido acceder a oportunidades de formación profesional.

Construcción de un sitio web con una base de datos de empleo

En 2008, el BREC lanzó su sitio web, que fue desarrollado por FPT, una empresa miembro del BREC. Además de presentar a los miembros y las actividades del BREC, el sitio web incluye una sección específica en la que los empleadores pueden publicar avisos de ofertas de empleo y las personas que buscan trabajo pueden colocar sus currículum. A fines de 2008, el sitio web tenía unos 900 avisos de oferta de empleo y 80 currículum. Según cálculos del BREC, más de 200 personas han sido contratadas a través del sitio web.

El BREC actualiza periódicamente el sitio web para hacerlo más fácil de usar y más accesible para personas con discapacidad.

Sensibilización de los empleadores en materia de discapacidad

Uno de los objetivos del BREC es sensibilizar a los empleadores sobre los beneficios de contratar y mantener en el empleo a trabajadores con discapacidad. Para lograr este fin ha organizado sesiones de sensibilización de empleadores tanto para miembros como no miembros. Estos programas en general destacan los beneficios de contratar a personas con discapacidad e incluyen presentaciones a cargo de miembros del BREC que han tenido experiencias exitosas de contratación de empleados con discapacidad.

Además de programas específicos, el BREC ha organizado reuniones de empleadores y encuentros de interacción en todo el país. Las reuniones brindan a los miembros del BREC una oportunidad para compartir experiencias e intercambiar información sobre la contratación de personas con discapacidad y para enterarse de futuras actividades del BREC. Los encuentros también son una oportunidad para darles la bienvenida a los miembros más recientes del BREC y entregarles un certificado de membresía.

Reconocimiento a labor ejemplar de inclusión de la discapacidad

En 2008 la VCCI y VNAH organizaron una Ceremonia de Premios BREC, los **Premios Blue Ribbon**, para distinguir a empleadores, organizaciones y personas que hubieran tenido una actuación ejemplar en la contratación y mantenimiento en el empleo de trabajadores con discapacidad y en la promoción del empleo para las personas con discapacidad. Los miembros del BREC participaron en las nominaciones a los premios y se resolvió que se entregarían Premios Blue Ribbon en seis categorías, incluidas categorías para empresas de distintos tamaños, organizaciones gubernamentales y empleados con discapacidad.

La ceremonia de los Premios Blue Ribbon 2008 contó con la presencia de 250 personas. Entre los participantes había altos funcionarios del gobierno, personas con discapacidad, miembros del BREC, representantes de la Embajada de los Estados Unidos y decenas de periodistas y reporteros de los tres canales de televisión. El jurado, integrado por representantes de la Organización de Personas con Discapacidad de Hanoi, el NCCD, la VCCI, VNAH y los medios, premió a empleadores, empleados con

discapacidad y personas con actuación ejemplar en la comunidad. En 2011 se realizó una segunda edición de los premios que también tuvo éxito.

Logros

Algunos de los principales logros alcanzados por el BREC en sus cinco años de actividad son:

- Colocación del tema de la discapacidad entre las cuestiones de atención prioritaria de sus miembros, que se han cuadruplicado, pasando de los 25 originales a más de 100 hoy;
- Resolución de la situación laboral de unas 1.500 personas con discapacidad quienes obtuvieron trabajo gracias a las ferias de empleo y otras actividades;
- Acceso a oportunidades de formación profesional para unas 500 personas con discapacidad;
- Aportes a la elaboración de políticas nacionales relacionadas con la discapacidad y el empleo, como el Código de Trabajo y la Ley Nacional de Discapacidad;
- Asistencia a centros de servicios de empleo en Da Nang, Hanoi y Ciudad Ho Chi Minh para ayudarlos a lograr una mayor accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad, y formación en técnicas y herramientas de readaptación profesional (evaluación profesional, adaptación al trabajo, ajustes razonables, etcétera); y
- Mayor visibilidad a los empleados con discapacidad de Vietnam atrayendo la atención de los medios a sus actividades.

Lecciones aprendidas

Los empleadores están dispuestos a contratar a empleados con discapacidad, pero para ello pueden necesitar un apoyo previo. Enseguida de iniciar las actividades del BREC, los socios del BREC se dieron cuenta de que muchas empresas querían contratar a personas con discapacidad pero no sabían por dónde empezar. Ello llevó al BREC a brindar apoyo técnico, por ejemplo, identificando a personas discapacitadas competentes y vinculándolas a potenciales empleadores.

Planificar para lograr la sostenibilidad. Si bien el BREC comenzó como un proyecto, el VCCI y VNAH están ahora planificando su reestructura con miras a darle sostenibilidad. El objetivo es transformarlo en una organización independiente dirigida por empleadores y financiada por cuotas de sus miembros.

URL: www.brec.vn

Referencias:

- Comunicación con Mai Hong Ngoc, especialista, Oficina de Actividades para Empleadores, Cámara Vietnamita de Comercio e Industrias (VCCI); Bob Horvath, director adjunto de Proyectos, Asistencia a Discapacitados en Vietnam (VNAH); Tong Thu Trang, oficial de Proyecto, Asistencia a Discapacitados en Vietnam (VNAH).
- Sitio web de VNAH, URL: www.vnah-hev.org

Este libro se terminó de
imprimir en el Departamento de
Publicaciones de OIT/Cinterfor en
Montevideo, diciembre de 2011.
Hecho el depósito Legal Número 356.779



**Oficina de Actividades para los Empleadores
(ACT/EMP) Oficina Internacional del Trabajo**
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22, Suiza
Tel.: +41 22 799 77 48
Fax: +41 22 799 89 48
Correo electrónico: actemp@ilo.org

**Departamento de Conocimientos Teóricos
y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS)
Sector de Empleo**
Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22, Suiza
Tel.: +41 22 799 75 12
Fax: +41 22 799 63 10
Correo electrónico: empskills@ilo.org

ISBN 978-92-2-125562-8



9 789221 255628