



Reporte Zero Project 2021

Empleo y TIC

82 Prácticas y Políticas Innovadoras de 46 países,
Impact Transfer y la #ZeroCon21

Estudio internacional sobre innovaciones que apoyan la implementación de la
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Zero Project: Por un mundo sin barreras

Coordinación de este Reporte Zero Project:

Michael Fembek

Autores:

Andrés Beroggi, Peter Charles, Loic van Cutsem, Naomi Falkenburg, Michael Fembek, Parul Ghosh, Wilfried Kainz, Sumita Kunashakaran, Seema Mundackal, Paula Reid, Maria Ignacia Rodríguez Espinoza, Carola Rubia, Friedrich Ruhm

Esta publicación fue desarrollada con contribuciones de Anna Königseder (coordinación), Robin Tim Weis, Isabella Essl, Raza Niaz, Ernst Starhemberg; Christoph Almasy (diseño); John Tessitore (edición)

ISBN 978-3-9504952-2-5

© Essl Foundation, abril de 2021. Todos los derechos reservados.

Publicado por primera vez en 2021. Impreso en Austria.

Publicado en la serie Reporte Zero Project y disponible para su descarga gratuita en www.zeroproject.org. Últimas ediciones del Reporte Zero Project:

Reporte Zero Project 2020: Educación

Reporte Zero Project 2019: Vida independiente y participación política

Reporte Zero Project 2018: Accesibilidad

Aviso legal

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de la Fundación Essl o de Zero Project. Las designaciones empleadas y la presentación del material no implican la expresión de opinión alguna por parte de la Fundación Essl sobre la situación jurídica de cualquier país, territorio, ciudad o zona, o de sus autoridades, o sobre la delimitación de sus fronteras o límites.

Las respectivas organizaciones han proporcionado las fotografías de las prácticas y políticas innovadoras y de las "Historias de Vida". Zero Project las ha publicado bajo los derechos de autor de Creative Commons CC BY-ND 4.0, lo que permite a los interesados copiar y redistribuir el material en cualquier formato, siempre que sea atribuido y no transformado.

La composición de las regiones geográficas, grupos económicos y de otro tipo que se utilizan en este reporte se basan en Estadísticas de las Naciones Unidas (www.unstats.org), incluyendo las fronteras de Europa y en el Índice de Desarrollo Humano (hdr.undp.org).

Para obtener información o copias comuníquese con: office@zeroproject.org
Fundación Essl, c/o Haus der Philanthropie, Schottenring 16, 1010 Viena, Austria

Contenido

PREFACIO

Martin Essl, fundador, Fundación Essl	2
Catalina Saieh, Presidenta, Fundación Descúbreme	4

RESUMEN EJECUTIVO

Sobre Zero Project	6
Sobre los temas de este año: Empleo y TIC	7
Sobre el proceso de selección de este año	8
Sobre la metodología de Zero Project	10
Sobre el nuevo programa "Comunidades de soluciones"	11
Sobre el programa Zero Project Impact-Transfer	12
Sobre las Conferencias Zero Project en Austria y Chile	13
Tabla: Las 82 Prácticas y Políticas Innovadoras	14
Mapa mundial de Prácticas y Políticas Innovadoras 2021	16
Mapa europeo de Prácticas y Políticas Innovadoras 2021	18

SECCIÓN 1: INNOVACIONES EN EMPLEO

Fichas enumeradas por país de la A a la Z	20
Historias de Vida	38, 64

SECCIÓN 2: INNOVACIONES EN TIC

Fichas enumeradas por país de la A a la Z	92
Historias de Vida	96

SECCIÓN 3: ZERO PROJECT IMPACT TRANSFER

Resumen de los 10 Fellows y actividades de este año	110
---	-----

SECCIÓN 4: CONFERENCIA ZERO PROJECT

Relato fotográfico de la #ZeroCon21	116
---	-----

SECCIÓN 5: AMÉRICA LATINA

Empleo inclusivo en América Latina	123
--	-----

SECCIÓN 6: LECTURA FÁCIL

Resumen del Reporte Zero Project en lectura fácil	129
---	-----

ANEXO

Agradecimientos	135
Tabla: Red de Investigación de Zero Project 2020-2021	136
Lista de acrónimos	144

“Por un mundo sin barreras”

PREFACIO POR MARTIN ESSL



Luego de dos exitosos ciclos de investigación de cuatro años, nos complace marcar el inicio de nuestro tercer ciclo con el noveno Reporte temático de Zero Project: Empleo y TIC. El 2020 trajo al mundo enormes desafíos, pero también fue una oportunidad para todos en la Fundación Essl para reflexionar sobre cómo podemos hacer que nuestro trabajo sea aún más inclusivo. Permítanme compartir con ustedes algunos de nuestros pensamientos, logros y sueños.

Primera conferencia virtual Zero Project 2021

En Zero Project siempre hemos estado atentos al cambio, con la innovación incrustada en nuestro ADN. Cuando el mundo cambió drásticamente en marzo de 2020 debido al COVID-19, aprovechamos la oportunidad para reinventar nuestro trabajo y la Conferencia Zero Project.

Por primera vez, la Conferencia Zero Project fue realizada de forma virtual. Durante tres días, la Conferencia destacó 82 modelos de empleo y tecnologías innovadoras de la sociedad civil, el sector público y el sector empresarial para las personas con discapacidad. Se transmitieron 85 horas de contenido único. Además, muchos socios de Zero Project aceptaron nuestra sugerencia de organizar sus propias sesiones como parte del “Canal de aliados” de la Conferencia, destacando su trabajo y contribuciones para la inclusión de la discapacidad. La Conferencia virtual Zero Project 2021 fue un esfuerzo enorme, pero valió la pena. Para nuestra sorpresa, se registraron más de 4.000 personas de 145 países, y las 85 sesiones fueron visitadas más de 10.000 veces, con un promedio de más de 100 visitantes por sesión.

Pero la innovación no quedó ahí. En este nuevo y maravilloso viaje, nos dimos cuenta de que todo el contenido generado necesitaba un lugar al que todos pudieran acceder luego de la Conferencia. Así nació el portal de videos y la base de datos de Zero Project.

Base de datos y portal de videos de Zero Project

Tras asistir a eventos virtuales y organizar una conferencia virtual, nos dimos cuenta de que parte integral de nuestra comunicación era proporcionar videos accesibles sobre nuestro trabajo y eventos. Esto significó la integración de audio descripción, lengua de señas y subtítulos en varios idiomas.

Para mejorar la experiencia de Zero Project y hacerla aún más inclusiva, lanzamos el Portal de videos de Zero Project

en marzo de 2021, un nuevo destino digital no solo para el contenido generado y transmitido durante la Conferencia 2021, sino también para todos los materiales que Zero Project presente en el futuro.

Junto a esto, construimos una base de datos que digitaliza todos los datos, imágenes y videos de Zero Project sobre innovaciones, sus ecosistemas y redes desde 2013. Esta base de datos estará disponible en 2021, no solo con contenido escrito sino con una gran cantidad de material multimedia, como presentaciones, videos y fotos.

Almanaque Zero Project 2021

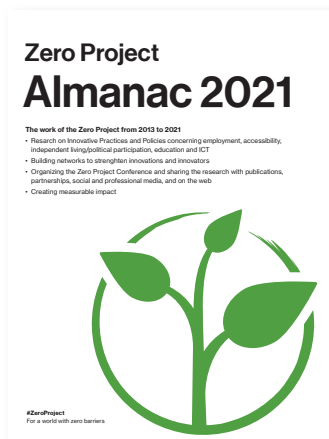
Como recordarán, en enero de 2017 publicamos el primer Almanaque Zero Project que cubre nuestro ciclo de investigación de 2013 a 2016. No puedo decirles lo contento que estoy de anunciar la publicación del nuevo Almanaque Zero Project 2021.

Esta edición no solo reúne los resultados del segundo ciclo de investigación: recopila todas las políticas y prácticas innovadoras premiadas desde el 2013 e incluye un excelente anexo que lista resúmenes de los 662 premiados de los últimos nueve años. Pero no nos quedamos ahí. También hemos producido una edición paralela en alemán y una tercera edición en español que será publicada durante el 2021 por nuestros socios chilenos de Fundación Descúbreme.

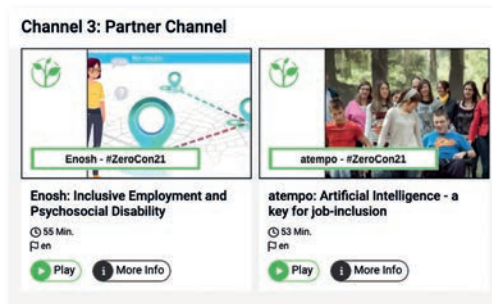
Pueden descargar el Almanaque desde el sitio web de Zero Project. Al hacerlo notará un cambio significativo en nuestro trabajo al enfocarnos cada vez más en el impacto. Específicamente, estamos poniendo más recursos y energía en medir y promover el progreso, el cambio y las oportunidades creadas por nuestros esfuerzos y contribuciones colectivas. Y como ocurre con todos los aspectos de este histórico viaje hacia un mundo sin barreras, Zero Project no se trata de nosotros. Se trata de todos y cada uno de nuestros socios y aliados, porque son ellos quienes realmente están creando el cambio que todos anhelamos. Zero Project es simplemente el catalizador e impulsor de las ideas correctas y las personas adecuadas.

Alianzas poderosas

Las alianzas siempre han sido la base de Zero Project, y uno de nuestros aliados clave es Fundación Descúbreme en Chile, que se unió a nosotros en 2019. A pesar de los desafíos del COVID-19, Carola Rubia y su increíble equipo lanzaron la primera conferencia (virtual) de Zero Project Latinoamérica en noviembre de 2020. Y con más de 1.500 asistentes de todo el mundo, podemos decir que fue un gran éxito.



Almanaque Zero Project 2021



Portal de videos Zero Project, lanzado en marzo de 2021



Conferencia Virtual Zero Project 2021



Suplemento Die Presse sobre empleo inclusivo 2020

Zero Project – Impact Transfer

Otro ejemplo de lo que se puede hacer a través de la co-laboración es lo que hemos logrado junto a nuestros socios Ashoka y Fundación Descúbreme, así como con nuestros mentores y socios de escalamiento en la iniciativa Impact Transfer, que ha completado otro ciclo anual con éxito. Este 'programa acelerador' apoya soluciones innovadoras para la discapacidad con el mayor potencial de escalabilidad y/o replicabilidad en otras regiones y países, o que incluso se pueden adaptar para otras aplicaciones.

Habiendo seleccionado 41 alumnos de Impact Transfer desde 2017, esperamos continuar trabajando con todos nuestros maravillosos socios y crear más alianzas que apoyen la misión de Zero Project por un mundo sin barreras.

Zero Project también está desarrollando "Comunidades de Soluciones" en torno a innovaciones e innovadores; comunidades sólidas que son mutuamente beneficiosas para todos. Muchas de las sesiones en versiones pasadas de la Conferencia Zero Project fueron organizadas por estas comunidades, como aquellas dedicadas a las artes y los museos o las plataformas de trabajo en línea. Al ser Viena una de las sedes de las Naciones Unidas, hemos formado una comunidad muy especial aquí en Austria, un Círculo de Embajadores que reúne a un grupo internacional para compartir y promover innovaciones a nivel diplomático.

Zero Project en Austria

Como con toda gran idea, se debe comenzar por casa. Y derribar barreras en Austria es un objetivo muy personal

para mí.

Por lo tanto, continuaremos fortaleciendo nuestros diálogos entre el sector empresarial y el industrial, llamados "Unternehmensdialoge" en alemán. Hemos establecido alianzas valiosas y sólidas con ONG regionales y organismos gubernamentales clave como el Ministerio de Asuntos Sociales y la Agencia de Empleo de Austria.

También continuamos nuestra colaboración con el periódico austriaco Die Presse mediante un suplemento anual sobre empleo inclusivo y accesibilidad. En 2021 está previsto un suplemento para el 3 de diciembre, el Día Internacional de la Discapacidad, al igual que en 2020. También seguimos patrocinando los Austrian Leading Companies Awards en cada región de Austria, reconociendo el extraordinario espíritu empresarial en la promoción del empleo inclusivo.

Por último, estamos profundamente agradecidos con el Parlamento Austriaco por ser coanfitrión una vez más de la ceremonia de apertura de la Conferencia Zero Project 2021. Quiero agradecer al presidente Wolfgang Sobotka por apoyar a Zero Project y por creer en nuestra misión.

En esta nota, concluyo extendiendo mi agradecimiento a todo el equipo de Zero Project, tan hábilmente dirigido por Michael Fembek. Zero Project no sería posible sin el esfuerzo continuo y la dedicación de este equipo excepcional, ni sin el compromiso de todos los miembros de la red global del proyecto. Juntos, continuaremos construyendo "un mundo sin barreras".

“Una alianza por un mundo sin barreras”

PREFACIO POR CATALINA SAIEH, PRESIDENTA DE FUNDACIÓN DESCÚBREME



Promoviendo la inclusión de personas con discapacidad cognitiva

Promover el acceso al empleo inclusivo y equitativo de las personas con discapacidad cognitiva es un tema muy cercano a nuestro corazón en Fundación Descúbreme. Hace once años, cuando comenzamos a trabajar por la inclusión,

muy pocas personas con discapacidad accedían al mercado laboral abierto en Chile, y menos aún las personas con discapacidad cognitiva.

Desde nuestros orígenes hemos centrado nuestros esfuerzos en acortar esta barrera capacitando a las personas con discapacidad cognitiva para el empleo y apoyándolas para que accedan y permanezcan en el mercado laboral abierto. Más allá de nuestro crecimiento en los últimos años, este compromiso sigue siendo el núcleo de nuestro trabajo y hemos sido testigos de mejoras considerables en materia de inclusión.

Sin embargo, no podemos pasar por alto el impacto que la pandemia del COVID-19 ha tenido en el empleo de las personas con discapacidad. Nos ha presentado una oportunidad para ser flexibles, activos y adaptarnos a formas nuevas y alternativas de trabajar en un entorno inclusivo y centrado en la persona. La pandemia mundial nos ha enseñado que debemos redoblar nuestros esfuerzos para garantizar la continuidad del empleo inclusivo, y que solo así nos aseguraremos de que nadie se quede atrás, ni ahora, ni nunca.

Finalmente, desde un inicio nos dimos cuenta de que solos no podríamos alcanzar este objetivo. Necesitábamos crear alianzas para aprender de prácticas exitosas desarrolladas en otros contextos y construir puentes para la colaboración a nivel global.

Una alianza para la inclusión

En esta búsqueda, encontramos a nuestros queridos amigos de Zero Project. Nuestra alianza se remonta al 2017, cuando recibimos el Premio Zero Project sobre Empleo por nuestro esquema de certificación que crea oportunidades laborales para jóvenes con discapacidad intelectual.

Desde entonces y sobre la confianza que hemos construido con la familia Essl y el equipo Zero Project, hemos combinado y multiplicado nuestros esfuerzos para expandir la misión de un mundo sin barreras a la comunidad hispanohablante en el mundo. Los resultados comienzan a hablar por sí

solos y estamos orgullosos de ayudar a cambiar la visión de nuestra sociedad hacia la inclusión y la diversidad.

En Fundación Descúbreme y Zero Project compartimos una misión, una cultura y la ambición de ayudar a las personas con discapacidad a vivir una vida mejor y digna. Estamos comprometidos con la eliminación de las barreras que impiden la inclusión de personas con discapacidad y el ejercicio de sus derechos. Creemos firmemente que podemos hacer aún más y llegar aún más lejos.

Por lo tanto, nos sentimos honrados de ser parte de este Reporte Zero Project sobre Empleo. Revisar este tema después de cuatro años nos hace maravillarnos ante el increíble avance que se ha producido en términos del acceso de las personas con discapacidad a un empleo equitativo en el mundo. Y sabemos que ese avance solo es posible gracias al esfuerzo colectivo de las más de 5.000 organizaciones que forman parte de la Red Zero Project, que trabaja día a día para mejorar la vida de las personas con discapacidad en todo el mundo. Con tantos logros y tanto aún por hacer, en Fundación Descúbreme esperamos con ansias profundizar nuestra alianza con Zero Project y la Fundación Essl, mientras continuamos trabajando y nos acercamos cada vez más a un mundo verdaderamente sin barreras.

El programa "TIC - Innovación para la Inclusión"

Finalmente, desde 2020, Pacto de Productividad Chile, Fundación Descúbreme, Zero Project, BID Lab e Impact Transfer se han unido para crear la primera versión del programa “TIC - Innovación para la Inclusión”. Impulsada por Fundación Descúbreme y BID Lab, la iniciativa busca incentivar las alianzas público-privadas a nivel nacional para consolidar una plataforma de colaboración que articule efectivamente a los actores dentro del ecosistema del empleo inclusivo. Liderado por Pacto de Productividad, el programa tiene como objetivo implementar innovaciones tecnológicas que apoyen el empleo de las personas con discapacidad. Tres innovaciones, identificadas en la última Convocatoria Zero Project sobre Empleo y TIC, ya han sido elegidas para implementar sus soluciones en empresas chilenas durante el segundo semestre de 2021. Las organizaciones detrás de estas soluciones recibirán apoyo de Pacto de Productividad Chile y apoyo de aceleración del programa Impact Transfer para definir su modelo de replicación y necesidades. El trabajo desarrollado por el programa y sus socios será presentado durante la Conferencia Zero Project 2021 sobre Empleo y TIC.

Resumen Ejecutivo

Sobre

La misión de la Fundación Essl y Zero Project

Empleo y TIC

Cómo se relaciona el Reporte con la CDPD

Comunidades

Las Comunidades de Soluciones de Zero Project

Impacto

Cómo Zero Project crea y mide el impacto

Metodología

Los 5 pasos de la investigación de Zero Project

Proceso de selección

Datos y cifras sobre el proceso de selección de este año

Sobre Zero Project

Zero Project fue creado por la Fundación Essl en 2008 con la misión de apoyar la implementación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y trabajar por un mundo sin barreras. Esto se realiza principalmente investigando prácticas y políticas innovadoras e indicadores sociales y comunicándolos en todo el mundo.

Zero Project se centra en investigar y comunicar innovaciones en nombre de las personas con discapacidad en todas partes, e involucra a todos los grupos de interés que comparten nuestro compromiso de implementar y hacer realidad la CDPD en todos los aspectos de la vida. Desde sus inicios, y después de años de organizar la Conferencia anual en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, Zero Project ha construido una vasta red global de expertos con y sin discapacidad.

Trabajando en red, el equipo desarrolló la experiencia para identificar, seleccionar y comunicar prácticas y políticas innovadoras en todo el mundo, trabajando con todos los grupos de interés relevantes, incluidas agencias de la ONU.

En 2019, Fundación Essl y Fundación Descúbreme de Chile anunciaron una alianza a largo plazo para expandir la misión de Zero Project por un mundo sin barreras para la comunidad hispanoparlante en el mundo.

En 2021 se seleccionaron 82 Prácticas y Políticas Innovadoras, 66 sobre Empleo y 16 sobre TIC.

2020-2021: Empleo y TIC

Zero Project se basa en un ciclo de investigación de cuatro años. El tema de este año se centró en el empleo, e identificó y destacó prácticas y políticas de recursos humanos inclusivos, incluyendo programas innovadores desarrollados por todos los sectores de la sociedad: público, civil y empresarial. Además, a partir de este año, las TIC también son parte de nuestra investigación anual. En 2021 se seleccionaron un total de 82 Prácticas y Políticas Innovadoras, 66 sobre Empleo y 16 sobre TIC (www.zeroproject.org).

Conferencia Zero Project y Conferencia Zero Project Latinoamérica

La Conferencia Zero Project es un punto de encuentro único de personas que inspiran y quieren ser inspiradas. Celebrada en la Oficina de la ONU

en Viena de 2014 a 2020, en 2021 la Conferencia se llevó a cabo virtualmente y fue organizada por Bank Austria, debido al COVID-19. También para 2020-2021, la primera (y virtual) Conferencia Zero Project América Latina fue organizada por Fundación Descúbreme en Chile en noviembre de 2020.

Fundación Essl

La Fundación Essl MGE gemeinnützige Privatstiftung es una fundación benéfica establecida en 2007 por Martin y Gerda Essl en Klosterneuburg, Austria, con enfoque en la investigación científica y donaciones caritativas. La fundación inició, financia y organiza Zero Project y su equipo en Viena. La Fundación Essl tiene estatus de observador ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU.

Iniciativa Zero Project-Impact Transfer

La Fundación Essl, Fundación Descúbreme y Ashoka se han unido en el Programa Zero Project Impact Transfer, un programa acelerador diseñado para apoyar la internacionalización de soluciones innovadoras para un mundo sin barreras. Desde 2017-2018, 41 premiados de Zero Project han recibido este apoyo especial.

Zero Project en Austria

La Fundación Essl organiza Zero Project Unternehmensdialoge (Diálogos corporativos) y Zero Project Branchendialoge (Diálogos sectoriales), una serie de conferencias regionales para promover prácticas innovadoras en el empleo inclusivo. Las conferencias están cofinanciadas por el Ministerio de Asuntos Sociales de Austria y organizadas conjuntamente con organizaciones regionales asociadas. La Fundación Essl, en asociación con el diario austriaco Die Presse, también publica suplementos sobre empleo inclusivo y accesibilidad. También, junto con Die Presse, la Fundación patrocina premios por esfuerzos sobresalientes en la creación de empleo para personas con discapacidad como parte del reconocido Premio a las Empresas Líderes de Austria.

La Fundación Essl también promueve activamente la comunidad filantrópica en Austria al co-iniciar la Asociación de Fundaciones Caritativas, la Casa de la Filantropía (un espacio de trabajo conjunto de fundaciones) y Sinnstifter y Sinnbildungstiftung, medios de coinversión para promover innovaciones sociales fuera del ámbito de la discapacidad.

Sobre el tema de investigación

ARTÍCULOS CLAVE DE LA CDPD RELACIONADOS CON EMPLEO Y TIC

El Reporte Zero Project 2021 se centra en el Artículo 27 (Empleo) de la CDPD, revisitando este tema dentro de su ciclo de 4 años, y en las TIC (dentro del Artículo 9). Esta página explica la relación entre la CDPD y la investigación Zero Project del año pasado.

El artículo 27 de la CDPD trata sobre el trabajo y el empleo. Define los siguientes derechos, entre otros, a ser reconocidos por los Estados Parte que han ratificado la CDPD:

- (a) *Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- (b) *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- (d) *Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- (e) *Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- (f) *Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- (g) *Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- (i) *Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- (k) *Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*

Basado en investigaciones anteriores, Zero Project identificó que las innovaciones se están centrando en algunas de áreas mencionadas en el Art. 27. Por esto, los siguientes subtemas se mencionan específicamente en la Convocatoria en el 2020:

1. **Empleo con apoyo:** Apoyo personal o técnico que permita a las personas con discapacidad participar en el mercado laboral.
2. **Formación vocacional:** EFTP - Enseñanza y formación técnica y vocacional que proporciona habilidades para el empleo.
3. **Modelos de transición de talleres protegidos:** Métodos y programas para ir más allá del empleo protegido

4. **Emprendimiento y microfinanzas:** Creación de pequeñas empresas y provisión de medios financieros para gestionarlas.
5. **Transición:** Período entre el final de la educación secundaria y el inicio del empleo
6. **Emparejamiento:** Reunir a empleadores y empleados y alinear capacidades y requisitos
7. **Educación superior:** Educación universitaria y/o técnica para preparar e ingresar al mercado laboral

Las innovaciones conectan muy a menudo la educación y la formación vocacional con el empleo. En consecuencia, no existe una distinción clara entre educación (Art. 24 de la CDPD) y empleo. Para mayor investigación, el equipo de Zero Project utilizó varias publicaciones e informes como base para diseñar la convocatoria, los criterios de selección y el proceso de selección, incluidos los de la OIT y el Informe Temático de la OACNUDH.

Artículo 9: TIC dentro de la Accesibilidad

Desde el tercer ciclo de investigación, Zero Project reconoció la importancia y el carácter intersectorial de las innovaciones basadas en las TIC. Como consecuencia, Zero Project ha decidido agregar las TIC como un subtema en cada año de investigación desde el 2020-2021. La CDPD menciona en el Artículo 9:

- (f) *Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;*
- (g) *Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;*
- (h) *Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.*

En la sección sobre TIC de la Convocatoria, Zero Project definió como subtemas en sus instrucciones:

1. Servicios y aplicaciones para teléfonos móviles
2. Soluciones de inteligencia artificial, aprendizaje automático y macrodatos
3. Redes sociales
4. Impresión 3D, Internet de las Cosas, robótica y maquinaria automatizada

Cómo se seleccionaron las Prácticas y Políticas Innovadoras

LOS 5 PASOS DESDE LA CONVOCATORIA HASTA LA CONFERENCIA ZERO PROJECT

En 2021, Zero Project seleccionó 82 Prácticas y Políticas Innovadoras de 46 países. 41 de ellas provienen de la sociedad civil, 10 del sector público, 15 del sector empresarial y 16 de las TIC. En esta sección se detalla el proceso de nominación y selección.

Como en años previos, en 2020-2021 el proceso de selección constó de cinco pasos, tras un período inicial de investigación en marzo y abril de 2020.

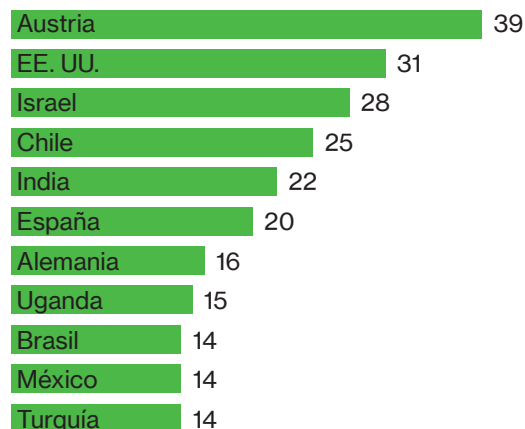
En mayo, los subtemas relacionados con el empleo se categorizaron de la siguiente forma:

- Empleo con apoyo
- Formación vocacional
- Modelos de transición de talleres protegidos
- Emprendimiento y microfinanzas
- Transición de la educación al empleo
- Emparejamiento de empleados y empleadores
- Educación superior para preparar para el mercado laboral

En TIC, se definieron estas subcategorías:

- Servicios y aplicaciones móviles
- Soluciones de inteligencia artificial, aprendizaje automático y macrodatos
- Redes sociales
- Impresión 3D, Internet de las Cosas, robótica y maquinaria automatizada

PAÍSES CON MÁS POSTULACIONES EN 2020/21



1. Convocatoria

Desde mayo hasta principios de julio, se contactó a más de 5.000 expertos a nivel mundial para difundir la Convocatoria y nominar prácticas y políticas innovadoras. La Convocatoria se distribuyó por correo electrónico, así como a través de las redes sociales de Zero Project, y fue compartida por muchos aliados de la Red Zero Project.

Las nominaciones fueron aceptadas a través de la plataforma de postulación de Zero Project (una herramienta desarrollada por el World Summit Award que Zero Project ha utilizado desde 2018, gracias a su generoso apoyo), que está disponible en árabe, inglés, francés, alemán, ruso y español, o mediante un documento Word accesible en todos estos idiomas. Por primera vez, los nominadores debieron elegir el sector de origen de su postulación: (1) sociedad civil, (2) sector público, (3) sector empresarial y (4) innovaciones relacionadas con las TIC.

Como resultado, se recibió un récord de 475 postulaciones: 247 de la sociedad civil, 33 del sector público, 91 del sector empresarial y 104 de sectores relacionados con las TIC. Gracias a la nueva alianza de Zero Project con Fundación Descúbreme, el número de postulantes de América Latina y el Caribe alcanzó un nivel récord de 74.

2. Revisión interna y externa de pares, compilación de la preselección

En julio, el equipo de Zero Project, que por primera vez también incluyó a miembros del equipo de Zero Project de Fundación Descúbreme, comenzó a revisar las postulaciones para decidir si se ajustaban adecuadamente al tema anual y evaluar si mostraban un impacto probado en la vida de personas con discapacidad (revisión interna de pares).

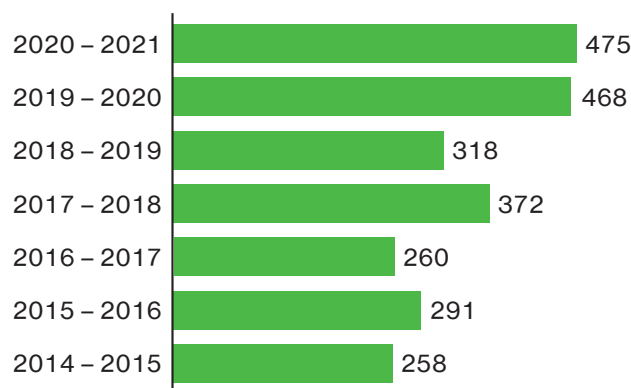
De aquellas que cumplían con los criterios, 116 postulaciones pasaron directamente a la preselección, 209 requerían un análisis más detallado (revisión externa de pares) y 150 fueron rechazadas.

Investigación 2020-2021 en cifras

NOMINACIONES → PRESELECCIÓN → PREMIADOS

371	189	66
Empleo		
104	52	16
TIC		
93	75	46
Países representados		

Total de nominaciones recibidas por Zero Project desde 2014



Más de 100 expertos de la Red Zero Project participaron en la revisión externa de pares, entregando cerca de 1.000 puntajes individuales en tres criterios: innovación, impacto y replicabilidad. Sobre la base de estos puntajes, la preselección de postulaciones constó de un total de 241 (29 innovaciones en etapa inicial se etiquetaron como "ICT Track", y calificaron para presentar en la Conferencia Zero Project, sin derecho a premiación). La preselección principal constaba de 212 postulantes.

En base a la Preselección de Zero Project, se seleccionaron en paralelo los 10 participantes de la iniciativa Impact Transfer (ver pág. 110), y los candidatos al programa "TIC - Innovación para la Inclusión" de Fundación Descúbreme.

3. Votación

En septiembre, se invitó a más de 4.000 expertos y líderes de la Red Zero Project a votar y comentar sobre las nominaciones preseleccionadas, y cada experto fue asignado al azar a un grupo de hasta 15 proyectos.

En este paso decisivo del proceso de selección participaron 417 votantes de 88 países, y se recibió un total de 5.174 votos. Cada nominación preseleccionada recibió un promedio de 29 votos.

4. Validación y redacción de fichas

En base a los votos y comentarios, y con un análisis adicional por tema y región geográfica para corregir por sesgo y nivel de ingresos por país, se seleccionaron 66 prácticas y políticas innovadoras relacionadas con el empleo y 16 relacionadas con las TIC.

En este paso final de verificación de hechos y redacción de fichas de cada una de las nominaciones premiadas, el equipo de Zero Project realizó una investigación adicional y exhaustiva y solicitó fotos y videos. Además, solicitó historias de vida a beneficiarios de los proyectos.

5. Reporte, sitio web, conferencia

Todas las Prácticas y Políticas Innovadoras se publican en este Reporte, en www.zeroproject.org y todos los medios de comunicación social.

Las historias de vida de personas que se beneficiaron de estas innovaciones se encuentran en las pág. 38, 64 y 96. El Reporte Zero Project también está disponible como PDF accesible e incluye texto alternativo, y se traducirá al español durante este año.

Debido a la pandemia, la Conferencia Zero Project 2021 fue en línea y se llevó a cabo del 10 al 12 de febrero (vea más en la Sección 4: Conferencia). Entre las herramientas de comunicación que se produjeron, se creó un video para cada ganador. Se pueden ver en streaming.zeroproject.org

EL PROCESO DE ZERO PROJECT

Cinco pasos desde las Convocatoria hasta el Reporte y la Conferencia



Metodología Zero Project

SOBRE PRÁCTICAS Y POLÍTICAS INNOVADORAS, LOS CUATRO SECTORES DE ORIGEN DE LAS INNOVACIONES, EL PROCESO Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

Los pilares de la metodología Zero Project son: (1) seleccionar prácticas y políticas innovadoras en base a la innovación, el impacto y la escalabilidad, (2) colaborar con la Red Zero Project en las fases del proceso de selección y (3) difundir los resultados, en especial mediante la organización de la Conferencia Zero Project. Encuentre una breve descripción en esta página. Una más detallada aparece en el Reporte 2020.

Entre otras fuentes, la necesidad y el impacto de las "mejores prácticas" se menciona en la propia CDPD, alentando a los Estados Partes a compartirlas (Art. 32).

Sobre el proceso de selección

Zero Project organiza un proceso de varios pasos que involucra a miles de expertos, la Red Zero Project, en todas las etapas para identificar y elegir prácticas y políticas innovadoras: (1) nominación, (2) revisión de pares interna y externa para la preselección, (3) votación para elegir a los premiados, (4) redacción de fichas para validar la información y analizar resultados, y (5) comunicar, publicar y organizar la Conferencia Zero Project.

Sobre las Prácticas y Políticas Innovadoras

En el contexto de Zero Project, las prácticas en el campo de implementación de la CDPD incluyen proyectos, programas, productos y servicios. Las políticas se refieren a leyes y reglamentos del sector público.

En 2020, Zero Project incluyó cuatro sectores de origen de prácticas y políticas innovadoras para mejorar el modelo de investigación: (1) sociedad civil

(ONG, OPD, empresas sociales, fundaciones, universidades), (2) sector público (gobiernos, organizaciones supranacionales), (3) sector empresarial y (4) TIC. Las TIC reciben una atención especial debido a su importancia y transversalidad para las innovaciones. En los procesos de nominación, revisión de pares y selección, se anima a los expertos a considerar tres criterios: innovación, impacto y escalabilidad.

Por tanto, es la red de expertos la que realiza la selección, siendo Zero Project el marco para el proceso.

Fomentando la innovación

Se anima a los expertos que nominan, evalúan o votan a que miren el grado de innovación, considerando también la innovación para determinadas geografías, contextos o grupos de beneficiarios.

Promoviendo el impacto

Dado que los revisores y los votantes deben comprar el impacto entre proyectos, el impacto existente (por ej., núm. de beneficiarios o usuarios, tasa de crecimiento, etc.) es muy importante.

Fomentando la escalabilidad

Las nominaciones deben contar con el potencial para la replicación, crecimiento o adaptación en otros países, así como de mejorar las vidas y los derechos de tantas personas con discapacidad como sea posible.

Por esto, la escalabilidad abarca variados tipos de crecimiento, replicación u otras formas de expansión. Incluso puede significar estrategias de código abierto o entregar la experiencia sin costo.

Mirando la etapa actual de una práctica o política innovadora, Zero Project tiende a enfocarse en prototipos y pilotos en la fase de transición al escalamiento, incluso cuando ya han comenzado a escalar en otras geografías. Si la nominación, todavía es una idea o solo está investigada, no suele ser considerada. Por tanto, la asequibilidad de los productos y servicios y una estrategia claramente explicada y replicable también son importantes.

LOS CUATRO SECTORES

1. Sociedad civil
2. Sector público
3. Sector empresarial
4. TIC (en todos los sectores)

LOS TRES CRITERIOS

1. Innovación
2. Impacto
3. Escalabilidad

Sobre el nuevo programa "Comunidades de Soluciones"

CONSTRUYENDO PUENTES INTERNACIONALES PARA UN MUNDO SIN BARRERAS

Siguiendo con la misión de Zero Project por un mundo sin barreras, el equipo lanzó su última iniciativa en 2020. El programa internacional "Comunidades de Soluciones" vio a los premiados, expertos y administradores de las comunidades aprovechar el poder del trabajo colaborativo y desarrollo de resultados antes y durante la Conferencia Zero Project.

La nueva iniciativa de Zero Project aprovecha el poder de las redes y los ecosistemas de conocimiento.

Alineándose con la misión de Zero Project de construir redes que utilicen el efecto multiplicador del trabajo colaborativo, se introdujo la idea de comunidades de soluciones. A la fecha, se han creado cerca de 20 comunidades, que van desde recomendaciones de políticas públicas hasta implementación in situ. Cada una de estas comunidades está dirigida por un administrador, una persona líder en su campo.

Varias de estas comunidades se presentaron durante la última Conferencia Zero Project 2021, que se centró en Empleo y TIC. Incluyó debates sobre cómo mejorar el empleo de las personas con discapacidad y sobre temas relacionados como el desarrollo inclusivo de museos y artes para que las personas con discapacidad puedan interactuar mejor con el mundo que les rodea.

Los administradores de las comunidades jugaron un papel importante al reunir a sus comunidades en poco tiempo, vinculándose con personas de todo el mundo para desarrollar metodologías y resultados que se presentaron en cuestión de semanas. Cada comunidad preparó un documento conceptual que describía su propósito, el progreso realizado a la fecha, los pasos a seguir y las áreas potenciales de crecimiento.

En 2021, Zero Project tiene como objetivo crear comunidades que también aborden temas interseccionales que afectan a las personas con discapacidad en todo el mundo. Zero Project cree que el crecimiento orgánico es crucial para su éxito.

Obtenga más información de estas comunidades en el portal de videos de Zero Project en <https://streaming.zeroproject.org>.

¿Quiere unirse? Escriba a office@zeroproject.org

COMUNIDADES ACTUALES EN DEL ECOSISTEMA DE ZERO PROJECT

"Las Comunidades de Soluciones tienen el potencial de ser un movimiento global, en el que en vez de replicar los esfuerzos, hacemos el pastel más grande al aprovechar las fortalezas de los demás"

Sumita Kunashakaran, Coordinadora de Zero Project para la Sociedad Civil y líder del programa Soluciones y Comunidades

- ONG líderes que crean cambios sistémicos
- Herramientas y dispositivos que apoyan la movilidad y la inclusión
- Arte y museos
- Empresas sociales en la economía circular
- Tecnologías de asistencia innovadoras para el acceso a las TIC
- Construyendo comunidades en línea
- Reclutamiento en línea y plataformas de trabajo basadas en TI
- Herramientas de comunicación para personas con discapacidad visual
- Promoviendo oportunidades de empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual

(A marzo de 2021)

"Necesitamos crear recursos específicos para integrar por completo a las personas con discapacidad en las artes y la cultura. Esto es para lo que las comunidades seguirán trabajando".

Doris Rothauer, administradora de la Comunidad "Artes y museos"

Programa Impact Transfer de Fundación Essl, Fundación Descúbreme y Ashoka

AUMENTAR Y REPLICAR LAS INNOVACIONES EN EL EMPLEO INCLUSIVO

Zero Project Impact Transfer, una alianza entre Fundación Essl, Fundación Descúbreme y Ashoka, es un programa acelerador que apoya soluciones innovadoras para la discapacidad con el mayor potencial de escalabilidad y/o replicabilidad en otras regiones y países, o que incluso pueden ser adaptados para otras aplicaciones. Este año, se seleccionaron otros 10 proyectos.

De los cientos de nominaciones recibidas para los Premios Zero Project, se eligen las iniciativas más prometedoras para participar en el programa Impact Transfer. A la fecha, 41 proyectos han tenido la oportunidad de trabajar con mentores, obtener comentarios sobre su modelo de replicación y recibir apoyo de una red de pares.

En 2017, Fundación Essl unió fuerzas con Ashoka para iniciar el programa para internacionalizar las soluciones más innovadoras para un mundo sin barreras. En 2019, Fundación Descúbreme se unió a esta alianza. Este año, se eligieron otros 10 proyectos para unirse a este programa de alto potencial.

Cómo funciona Impact Transfer

Paso 1

Desde 2018, cada año se preseleccionan 10 proyectos que tienen un modelo de impacto probado y una sólida estrategia de replicación para escalar su impacto a nivel global de entre las nominaciones recibidas para los Premios Zero Project. Esto asegura que las innovaciones elegidas se puedan transferir y replicar de manera sostenible a otros países. La

replicación debe ser clave en su estrategia, ya que se alinea con el espíritu de Zero Project de un mundo sin barreras.

Paso 2

Los proyectos seleccionados se someten a un programa estructurado de seis meses que los prepara para la replicación internacional. Esto incluye capacitaciones web sobre emprendimiento social, modelado de impacto y de negocios, estrategias de replicación y de financiamiento. Se les asigna un mentor líder en su campo para guiar y proporcionar información seleccionada aplicable a cada proyecto. Los mentores ayudan a desarrollar un plan de replicación y proporcionan una mirada externa experta finalizada en el campus.

Paso 3

Los proyectos también se benefician de las oportunidades de emparejamiento con posibles socios de replicación de las comunidades de Zero Project, Ashoka y Fundación Descúbreme. Por ejemplo, los participantes presentan sus proyectos en una sesión especial durante la Conferencia Zero Project en Viena, así como durante la Conferencia Zero Project América Latina en alianza con Fundación Descúbreme en Santiago, Chile.

Etapa 4

Además del programa, el apoyo de seguimiento proporcionado por el equipo de Ashoka, Fundación Essl y Fundación Descúbreme y por la comunidad exalumnos de Impact Transfer, ayuda a implementar la estrategia de replicación y ofrece opciones de trabajo en red y cooperación.

Lea más sobre el programa Zero Project Impact Transfer en <http://impact-transfer.org/zero-project/>, busque en www.zeroproject.org vea las sesiones de la Conferencia Zero Project 2021 en <https://streaming.zeroproject.org>.

IMPACT TRANSFER DE ASHOKA

Impact Transfer es una iniciativa de Ashoka, comunidad global líder de emprendedores sociales y creadores de cambio. Ashoka nutre una comunidad de líderes que crean un cambio transformador, impulsando instituciones, sistemas y culturas para crear el mundo de "Todos somos agentes de cambio". Ashoka facilita la transferencia internacional de soluciones que generan impacto social y las pone a disposición de grupos de interés locales donde son requeridas.

Conferencia Zero Project 2021

La Conferencia Zero Project, celebrada en línea debido a la pandemia del COVID-19 en la sede del Bank Austria Kaiserwasser, tuvo lugar del 10 al 12 de febrero e incluyó 85 horas de contenido, casi 500 ponentes, unos 4.000 participantes registrados y 10.000 horas de asistencia a las sesiones. Todas las sesiones están disponibles en el portal de videos de Zero Project.

Varios expositores se destacaron en la Conferencia 2021 y se presentaron en vivo o de forma remota. Los asistentes pudieron escuchar al Comisario de la UE, Nicolas Schmit; Caroline Casey (The Valuable 500); Steve Ingham (Pagegroup); Robert James (Adecco); Sofija Korać (Misión de EE. UU. ante la ONU); Charlotte V. McClain-Nhlapo (Banco Mundial); Michael A. Stein (Universidad de Harvard); Stefan Trömel (OIT), Ashok Vaswani (Barclays Bank); y Robert Zadrazil (Unicredit Bank Austria), por nombrar algunos.

Junto a la impresionante lista de expositores, el enfoque de la Conferencia Zero Project 2021 se centró en las 82 prácticas y políticas innovadoras de 49 países, cada una de los cuales recibió un Premio Zero Project por sus esfuerzos para impulsar el empleo de las personas con discapacidad. Además, por tercera vez se entregaron los premios "Her Abilities" durante la Conferencia.

Al trabajar para hacer accesibles los videos de la conferencia, Zero Project ha lanzado el Portal de Videos Zero Project en el que toda la conferencia está disponible de forma gratuita.



Ghada Fathi Waly, directora ejecutiva de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, uno de los pocos expositores que se presentó en persona este año.

Conferencia Zero Project América Latina

Como parte de la alianza a largo plazo entre Fundación Essl y Fundación Descúbreme, esta última organizó la primera Conferencia Zero Project fuera de Austria. Más de 1.500 personas de 52 países participaron en la Conferencia virtual Zero Project para América Latina, el Caribe y la comunidad de habla hispana sobre Educación Inclusiva.

Los días 18 y 19 de noviembre de 2020 se llevó a cabo de manera virtual la primera Conferencia Zero Project para América Latina, el Caribe y la comunidad de habla hispana en español e inglés, con enfoque en Educación Inclusiva.

La Conferencia reunió a más de 60 expertos y trató cuatro grandes temas abordados por especialistas en educación inclusiva y derechos de las personas con discapacidad. Los expositores principales fueron Daniela Bas (UN DESA), Javier Güemes (Fundación ONCE, España), Cecilia Breinbauer (Directora, Comunidades Inclusivas, Centro internacional para el fortalecimiento de los sistemas de salud, EE. UU.) y Ma. Soledad Cisternas

(Presidenta del Comité de las NN. UU. por los Derechos de las Personas con Discapacidad).

Se presentaron muchas prácticas y políticas innovadoras de la Red Zero Project para promover el acceso a la educación inclusiva y de calidad para las personas con discapacidad, cuidadosamente seleccionadas por Fundación Descúbreme con relevancia para América Latina.

La próxima Conferencia Zero Project para América Latina, el Caribe y la comunidad hispano parlante se llevará a cabo en septiembre de 2021.

Prácticas/Políticas Innovadoras 2021

País por país de la A a la Z: 66 Políticas/Prácticas Innovadoras sobre Empleo y 16 sobre TIC. El segundo núm. de página refiere a la descripción como participante de Impact Transfer.

EMPLEO

País	Título de la Ficha	Organización/Programa	Pág.
Afganistán	Entregar bicicletas y capacitación para apoyar la generación de ingresos	AABRAR - Programa de formación de bicicleta	20
Argentina	Portal de empleo para personas con discapacidad se globaliza	Inclúyeme - Portal de empleo	21
Argentina	Centros tecnológicos para formación en habilidades digitales y apoyo profesional	Trust for the Americas - POETA DigiSpark	22
Australia	Red empresarial por la discapacidad conecta estudiantes con pasantías pagadas	AND – Programa Stepping Into Internship	23
Austria	Servicio empresarial de adaptaciones laborales para ciegos	Videbis - Adaptación del lugar de trabajo	24
Austria	Farmacia especializada en empleo y servicios para personas sordas	Marien Apotheke	25
Austria	Colocación laboral para estudiantes con discapacidad y alianzas con empresas	Programa myAbility Talent®	26/112
Bangladesh	Formación laboral centrada en la persona y empleo para personas con discapacidad	Centro de formación vocacional PFDA	27/113
Bangladesh	Ferias de empleo de la Disability Network	BBDN - Red de Empresas y Discapacidad	28
Bangladesh	Autoempleo en agricultura y acuicultura mediante formación y micro-financiación	DRRA - Programa de microfinanzas	29
Bangladesh	Enfoque inclusivo para sacar a las familias de la pobreza extrema	Humanidad e Inclusión - Graduación de pobreza inclusiva	30
Bélgica	Emplear personas en el espectro autista y contratarlas como consultores	Passwerk	31
Brasil	Clubes de trabajo para iniciar el empleo de personas con discapacidad intelectual	Instituto Clemente - Inclusión profesional	32
Bulgaria	Modelo inclusivo de creación de empleo de Europa del Este se internacionaliza	JAMBA – Career for All	33/114
Camboya	Capacitar coaches laborales para ayudar a solicitantes de empleo y empleadores	Light for the World Camboya	34
Canadá	Enfoque de habilidades para conectar candidatos con TEA y empleadores locales	Avalon – Autism Employment Facilitator	35
Chile	Servicio de lavado de autos ecológico que emplea a personas con discapacidad	Lavado de autos Seco Chile	36/110
Chile	Municipio ejecuta un modelo de inclusión laboral de cuatro pasos	Providencia - Programa de inclusión laboral	37
Chile	Programa nacional de formación e inclusión laboral para personas con discapacidad	SENCE - Formación para el trabajo	40
China	Desarrollo profesional y adecuación laboral para graduados con discapacidad	Asociación CareER	41
Colombia	El Servicio Nacional de Aprendizaje se hace accesible e inclusivo	Servicio Nacional de Aprendizaje	42
Colombia	Coordinación nacional e intersectorial para promover el empleo inclusivo	Programa Pacto de Productividad	43
Dinamarca	Empleadores crean empleos para personas con discapacidad intelectual	Lev - Inclusion Dinamark: KlapJob	44
R. D. Congo	Formación en emprendimiento y apoyo a personas con discapacidad	Fundación Familia Kadiwaku	45
Egipto	Herramientas analíticas para hacer lugares de trabajo accesibles e inclusivos	Helm - Soluciones inclusivas en el trabajo	46/112
Etiopía	Guía nacional para hacer centros de formación profesional accesibles	Agencia Federal de EFTP - Directrices de inclusión	47
Etiopía	Empresa social sorda vende bolsas de papel para combatir la contaminación	Teki Paper Bags	48
Finlandia	Entrenadores de trabajo municipales para personas con discapacidad	Ciudad de Helsinki - Servicio de empleo con apoyo	49
Alemania	Incremento de empresas sociales en remercadeo TI con alta tasa de empleo inclusivo	AfB social & green IT	50
Guatemala	Fondos de lotería para apoyar el empleo de personas con discapacidad auditiva o visual	Comité Pro Ciegos y Sordos - Inclusión Laboral	51
Hungría	Restaurantes dirigidos por personas con discapacidad	Kék Madár Alapítvány - restaurantes Ízlelő	52
India	Centros de inclusión en universidades que conectan estudiantes y empleadores	Fundación Youth4Jobs - College Connect	53/114
India	Preparación y colocación laboral inclusiva en el sector de medios y entretenimiento	Aims Media - Programa de mejora de habilidades	54
India	Cadena de cafés con una mayoría de empleados con discapacidad	Café MITTI	55
India	Formando voluntarios para enseñar desarrollo empresarial	Naman Seva Samiti - Ujjawal	56
India	Formación profesional y capital semilla para apoyar a emprendedores sordo-ciegos	Sense International India	57
Irlanda	Asesores laborales para jóvenes con discapacidad intelectual que buscan empleo	Cope Foundation: Ability@Work	58
Irlanda	Pasantías para personas con discapacidad intelectual en una consultora líder	TCPID - Programa de pasantías para graduados	59
Israel	Capacitar personas con discapacidad psicosocial e intelectual para trabajos TIC	itworks - Programa de accesibilidad tecnológica	60
Jordania	Modelo de coach laboral para personas con discapacidad intelectual	Sana - Programa de trabajo Sana	61

País	Título de la Ficha	Organización/Programa	Pág.
Kenia	App que conecta personas con discapacidad y oportunidades laborales	Riziki Source App	62
Libano	Formación profesional y microfinanciación para jóvenes con discapacidad	LUPD - Unión Libanesa de Personas con Discapacidad	63
Mauricio	Federación de ONG capacita y coloca a jóvenes con discapacidad intelectual	Inclusión Mauricio - Empleo con apoyo	66
México	Índice de inclusión laboral y plataforma laboral para empresas inclusivas	Alianza Éntrale	67
Moldavia	Programa de formación en servicios de catering	Asociación Eco-Razeni - Floare de Cireș	68
Montenegro	Min. de Educación organiza planes de formación individual para la transición al empleo	Ministerio de Educación - PTI	69
Nigeria	Proporcionar habilidades vocacionales y desarrollo profesional a jóvenes con discapacidad	Iniciativa de necesidades especiales para el crecimiento - EFTP	70
Pakistán	Servicio de relevo de lengua de señas crece exitosamente	DeafTawk	71/110
Filipinas	Capacitar a personas con discapacidad como freelancers digitales en Filipinas	Virtualahan	72
Rusia	Resolver problemas sociales para aumentar el empleo	Ingka Group (IKEA) - Proyecto Abilympics	73
Sudáfrica	Expandiendo una cadena de cafeterías a cargo de jóvenes sordos	I Love Coffee	74/113
Corea del Sur	Transformar talleres protegidos para ofrecer formación profesional y apoyo al empleo	Sohwa Aram VR Centre: Job Plus	75
España	Apoyo vocacional a personas con discapacidad intelectual en el sistema penal	Programa Penitenciario APSA	76
España	Federación de OPD ejecuta un programa de fomento empresarial	COCEMFE - Haciendo negocios inclusivos	77
España	Moviendo personas inactivas con discapacidad de servicios sociales al empleo	Fundación ONCE - Uno a uno	78
España	Empleo en la administración pública accesible para personas con discapacidad intelectual	Plena Inclusión - Empleo en el sector público	79
Tanzania	Capacitación y búsqueda de empleo en línea para graduados con discapacidad	Employable Africa – Envision Africa	80
Tanzania	Formación en emprendimiento para mujeres con discapacidad	FUWAVITA	81
Uganda	Jóvenes se capacitan como facilitadores de inclusión para motivar a empleadores	Light for the World - 12,4% Iniciativa de trabajo	82
Uganda	Actividades generadoras de ingresos para refugiados con discapacidad	World Vision - Medios de vida inclusivos	83
Reino Unido	Paquete para empresas que reduce el costo de las adaptaciones en el trabajo	Microlink PC Ltd. - MiCase	84
EE. UU.	Alianza intersectorial promueve la tecnología accesible en el empleo	Depto. de Trabajo - ODEP / PEAT	85
EE. UU.	Iniciativa gubernamental para promover políticas de empleo inclusivas	Depto. de Trabajo - SEED	86
EE. UU.	Consultoría para desarrollar e implementar estándares de calidad en Empleo a Medida	Griffin-Hammis Associates	87
EE. UU.	Apoyo personal ayuda a adultos con autismo a encontrar empleo	Keystone - Proyecto Adultos con Autismo	88
EE. UU.	Alianza público privada conecta candidatos con discapacidad y empleadores	Nueva York / MOPD - NYC: ATWORK	89
EE. UU.	Servicio de contratación y formación para personas con discapacidad intelectual	Estado de Vermont - Programa de transición	90

TIC

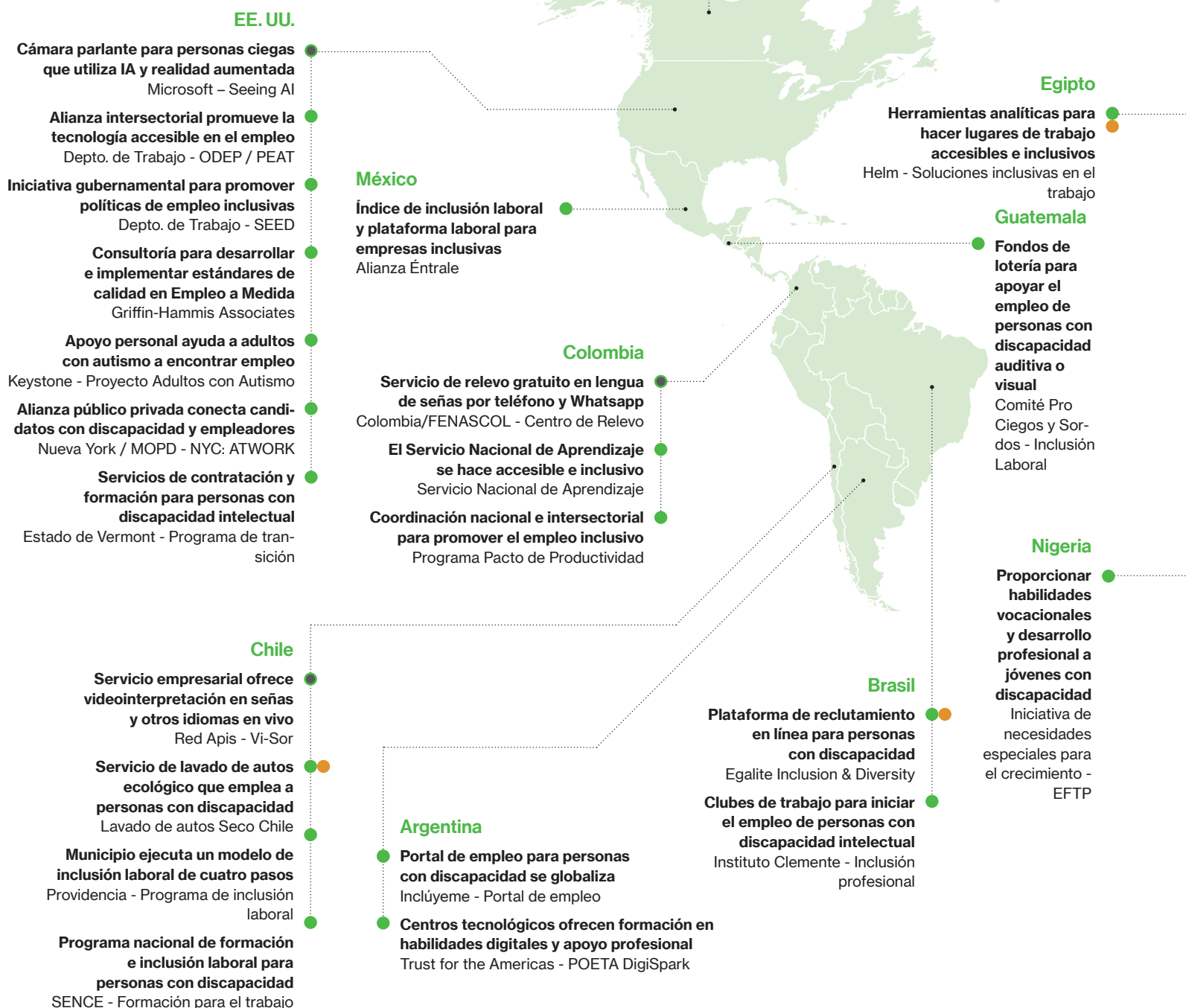
País	Título de la Ficha	Organización/Programa	Pág.
Brasil	Plataforma de reclutamiento en línea para personas con discapacidad	Egalite Inclusion & Diversity	92/111
Canadá	Plataforma de pruebas de accesibilidad impulsada por personas con discapacidad	Fable - Fable Crowdttesting	93
Chile	Servicio empresarial ofrece videointerpretación en señas y otros idiomas en vivo	Red Apis - Vi-Sor	94
Colombia	Servicio de relevo gratuito en lengua de señas por teléfono y Whatsapp	Colombia/FENASCOL - Centro de Relevo	95
Francia	Espacio abierto para crear ayudas técnicas a medida para personas con discapacidad	My Human Kit - Humanlab	98
Francia	Interpretación y transcripción remota de lengua de señas	Tadeo	99
India	Herramienta de aprendizaje de informática para personas con discapacidad visual	EnAble India - Herramienta EYE	100/111
India	Biblioteca en línea accesible y gratuita como iniciativa social corporativa	TCS - Biblioteca en línea accesible	101
Italia	Llamadas telefónicas accesibles para sordos para necesidades personales	Pedius - Inclusión laboral Pedius	102
Holanda	App sobre rehabilitación para trabajadores en terreno en países de bajos ingresos	Enablement B.V: RehApp	105
Noruega	Enseñanza de lengua de señas con videos, inteligencia artificial y ludificación	SignLab – Toleio	103
España	App facilita que ciudadanos reporten barreras de accesibilidad	COCEMFE - AccesibilidApp	104
Turquía	Sistema de navegación interior para personas con discapacidad visual	Poirlabs - Navegación interior	106
EE. UU.	Cámara parlante para personas ciegas que utiliza IA y realidad aumentada	Microsoft – Seeing AI	107
Viet Nam	Programadores ciegos desarrollan software para usuarios ciegos	Centro Tecnológico para Ciegos Sao Mai	108

Prácticas y Políticas Innovadoras en el mundo

Para Europa, vea la pág. 18

ZERO PROJECT 2021

- Empleo
- TIC
- Zero Project–Impact Transfer





China

Desarrollo profesional y adecuación laboral para graduados con discapacidad
Asociación CareER

India

- Herramienta de aprendizaje de informática para personas con discapacidad visual**
EnAble India: Educate Yourself Easily (EYE)
- Biblioteca en línea accesible y gratuita como iniciativa social corporativa**
TCS - Biblioteca en línea accesible
- Centros de inclusión en universidades que conectan estudiantes y empleadores**
Fundación Youth4Jobs - College Connect
- Preparación y colocación laboral inclusiva en el sector de medios y entretenimiento**
Aims Media - Programa de mejora de habilidades
- Cadena de cafés con una mayoría de empleados con discapacidad**
Café MITTI
- Formando voluntarios para enseñar desarrollo empresarial**
Naman Seva Samiti - Ujjawal
- Formación profesional y capital semilla para apoyar a emprendedores sordociegos**
Sense International India

Bangladesh

- Formación laboral centrada en la persona y empleo para personas con discapacidad**
Centro de formación vocacional PFDA
- Ferias de empleo de la Disability Network**
BBDN - Red de Empresas y Discapacidad
- Autoempleo en agricultura y acuicultura mediante formación y micro-financiación**
DRRA - Programa de micro-finanzas
- Enfoque inclusivo para sacar a las familias de la pobreza extrema**
Humanidad e Inclusión - Graduación de pobreza inclusiva

Libano

- Formación profesional y microfinanciación para jóvenes con discapacidad**
LUPD - Unión Libanesa de Personas con Discapacidad

Rusia

- Resolver problemas sociales para aumentar el empleo**
Ingka Group (IKEA) - Proyecto Abilympics

Turquía

Sistema de navegación interior para personas con discapacidad visual
Poilabs - Navegación interior

Camboya

- Capacitar coaches laborales para ayudar a solicitantes de empleo y empleadores**
Light for the World Camboya

Corea del Sur

- Transformar talleres protegidos para ofrecer formación profesional y apoyo al empleo**
Sohwa Aram VR Centre: Job Plus

Filipinas

- Capacitar a personas con discapacidad como freelancers digitales en Filipinas**
Virtualahan

Viet Nam

- Programadores ciegos desarrollan software para usuarios ciegos**
Centro Tecnológico para Ciegos Sao Mai

Australia

- Red empresarial por la discapacidad conecta estudiantes con pasantías pagadas**
AND - Programa Stepping Into Internship

Pakistán

- Servicio de relevo de lengua de señas crece exitosamente**
DeafTawk

Afganistán

- Entregar bicicletas y capacitación para apoyar la generación de ingresos**
AABRAR - Programa de formación de bicicleta

Mauricio

- Federación de ONG capacita y coloca a jóvenes con discapacidad intelectual**
Inclusión Mauricio - Empleo con apoyo

Sudáfrica

- Expandiendo una cadena de cafeterías a cargo de jóvenes sordos**
I Love Coffee

Uganda

- Jóvenes se capacitan como facilitadores de inclusión para motivar a empleadores**
Light for the World - 12,4% Iniciativa de trabajo

Actividades generadoras de ingresos para refugiados con discapacidad
World Vision - Medios de vida inclusivos

R. D. Congo

- Formación en emprendimiento y apoyo a personas con discapacidad**
Fundación Familia Kadiwaku

Kenia

- App que conecta personas con discapacidad y oportunidades laborales**
Riziki Source App

Tanzania

- Capacitación y búsqueda de empleo en línea para graduados con discapacidad**
Employable Africa - Envision Africa
- Formación en emprendimiento para mujeres con discapacidad**
FUWAVITA

Jordania

- Modelo de coach laboral para personas con discapacidad intelectual**
Sana - Programa de trabajo Sana

Etiopía

- Guía nacional para hacer centros de formación profesional accesibles**
Agencia Federal de EFTP - Directrices de inclusión
- Empresa social sorda vende bolsas de papel para combatir la contaminación**
Teki Paper Bags

Israel

- Capacitar personas con discapacidad psicosocial e intelectual para trabajos TIC**
itworks - Programa de accesibilidad tecnológica

Políticas y prácticas innovadoras en Europa

ZERO PROJECT 2021

- Empleo
- TIC
- Zero Project–Impact Transfer



Políticas y Prácticas Innovadoras sobre Empleo

Fichas

Fichas de las 66 Políticas y Prácticas Innovadoras 2021 según país de implementación.

Historias de Vida

Personas con discapacidad o sus pares explican cómo los Premios Zero Project han cambiado su vida.

Entregar bicicletas y capacitación para apoyar la generación de ingresos

AFGANISTÁN / AABRAR - PROGRAMA DE FORMACIÓN EN BICICLETA

Ciclistas Afganos Amputados por la Rehabilitación y Recreación (AABRAR) es una ONG que ofrece capacitación mensual en bicicleta para personas con discapacidad. Los participantes aprenden a montar y reparar bicicletas, y reciben capacitación vocacional, de salud y alfabetización. Al finalizar, los participantes reciben una bicicleta. Luego, pueden trabajar reparando bicicletas, usar la bicicleta para trabajar o como transporte. Entre 2001 y 2020, AABRAR ha capacitado a 7.125 personas.

Problemas abordados

Las oportunidades de encontrar trabajo en Afganistán son limitadas para personas que han sufrido amputaciones o perdido la movilidad.

Solución, innovación e impacto

AABRAR ofrece este programa de formación en bicicleta a 20 personas al mes. Un entrenador enseña a los alumnos cómo reparar y montar bicicletas, que son modificadas por los mecánicos de AABRAR para adaptarse a las necesidades de los alumnos. El programa les proporciona alojamiento y comida durante el período de capacitación, e incluye clases de aritmética, educación para la salud y primeros auxilios. AABRAR también brinda capacitación vocacional relevante para el mercado local para ayudar a los aprendices adultos a usar la bicicleta para generar ingresos. Al finalizar, los participantes reciben un certificado y una bicicleta, que pueden usar para establecer negocios móviles o como un medio de transporte de bajo costo a otro trabajo.



Un aprendiz de AABRAR trabaja en el taller de bicicletas.

Proyección, transferibilidad y financiación

De 2001 a 2019, la organización gastó \$4.631.250 en este programa. El costo para AABRAR por aprendiz es de \$650. El programa está financiado por subvenciones de varios donantes internacionales, como la Unión Europea y UNICEF, así como donaciones de empresas locales en Afganistán.

AABRAR comenzó originalmente el proyecto con 240 aprendices en Nangarhar y desde entonces lo ha replicado en otras partes de Afganistán, incluidas Kabul, Kunar y Laghman. Para 2025, AABRAR tiene como objetivo capacitar a 2.000 personas al año en siete provincias del país.

“No puedo expresar mi felicidad. Gracias a la capacitación trabajo y genero ingresos para mi familia”.

Jamal Khan, aprendiz de AABRAR

AABRAR estima que más de 5.600 personas utilizan sus habilidades para generar ingresos, como la venta de tarjetas de recarga de celulares, ofreciendo el servicio de afilar cuchillos, gestión de tiendas móviles de alimentos y reparación de bicicletas.



Syed Waheed Shah

waheedshah@aabrar.org.af - www.aabrar.org.af

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2001

- Entre 2001 y 2020, 5.600 personas capacitadas han usado sus nuevas habilidades para encontrar trabajo.
- El costo de capacitar a una persona es de \$650.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.

Portal de empleo para personas con discapacidad se globaliza

ARGENTINA Y OTROS SIETE / INCLUYEME - PORTAL DE EMPLEO

Incluyeme.com, corporación lanzada en 2013, es el primer portal de empleo para personas con discapacidad de América Latina y está presente en ocho países de la región. En 2020 la empresa contaba con una base de datos de más de 200.000 usuarios con distintas discapacidades en busca de empleo. Algunos de sus clientes son corporaciones como Accenture, IBM y Microsoft. También ofrece talleres de concientización y formación de reclutadores a empresas que buscan emplear a personas con discapacidad.

Problemas abordados

En América Latina, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es alta, pero no pueden utilizar los portales de empleo regulares.

Solución, innovación e impacto

Con sede en Buenos Aires, Incluyeme.com opera en otros siete países de América Latina: Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay, Perú y Uruguay.

Los candidatos pueden registrarse en el portal, cargar su currículum y solicitar puestos disponibles según sus intereses. También ofrece cursos para personas que buscan empleo mediante la plataforma Capacitación Inclusiva.

Incluyeme ofrece una plataforma de ofertas de empleo a empresas interesadas en contratar personas con discapacidad y les facilita talleres para mejorar su cultura laboral. Cada año se publican más de 1.000 oportunidades laborales de más de 500 empresas, incluidas Accenture, IBM, Microsoft, Siemens y Unilever.

“Inclúyeme es una excelente plataforma. ¡Desde el inicio el personal está comprometido y te ayuda!”

Calixto Huespe, usuario de Inclúyeme

La propia empresa contrata a personas con discapacidad y trabaja con ONG para crear nuevas soluciones y obtener comentarios sobre el contenido, como sus cursos educativos. Entre 2013 y 2020, más de 1.900 personas con discapacidad han encontrado empleo a través del portal.



Gabriel Marcolongo

gabriel@incluyeme.com - www.incluyeme.com



Grupo de jóvenes candidatos con distintas discapacidades.

Proyección, transferibilidad y financiación

Inclúyeme cobra membresía y brinda servicios de consultoría. La compañía ha tenido flujo de caja positivo desde 2016 y reinvierte todos los ingresos para aumentar su alcance e impacto.

Incluyeme.com fue elegida una de las 10 mejores start-up sociales en América Latina por Ashoka, y su fundador uno de los Jóvenes Líderes Globales de 2020 por el Foro Económico Mundial.

Para 2025, Inclúyeme apunta a emplear a más de 500 personas con discapacidad por mes mientras trabaja con 2.000 empresas.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2013

- Los usuarios registrados en portal aumentaron de 120.000 en 2017 a 200.000 en 2020.
- Las colocaciones laborales exitosas pasaron de 252 a 322 en el mismo período.
- Un proyecto del Sector Empresarial.

Centros tecnológicos ofrecen formación en habilidades digitales y apoyo profesional

ARGENTINA/TRUST FOR THE AMERICAS - POETA DIGISPARK

The Trust for the Americas es una organización sin fines de lucro afiliada a la Organización de los Estados Americanos (OEA). Promueve la inclusión socioeconómica en América Latina y el Caribe. Desde 2013, junto a Microsoft y una ONG argentina, ejecutan POETA DigiSpark, programa que ofrece capacitación, tutoría y desarrollo profesional en habilidades digitales accesibles. Más de 1.200 personas han accedido a oportunidades laborales y educativas como pasantías, trabajos y estudios mediante el programa.

Problemas abordados

El sistema educativo argentino no entrega a estudiantes con discapacidad las habilidades para competir en un mercado laboral moderno.

Solución, innovación e impacto

POETA DigiSpark ofrece capacitación gratuita y accesible en línea y presencial en habilidades técnicas, digitales y para la vida en sus centros tecnológicos. Ofrecen intérpretes de lengua de señas y tecnología de asistencia, se asocian con empleadores para garantizar que los alumnos sean capacitados con habilidades con demanda local. Los alumnos reciben orientación y tutoría profesional y se vinculan a posibles empleadores. Los empresarios deben garantizar al menos el salario mínimo y las prestaciones.

POETA DigiSpark ha capacitado a más de 4.000 personas en Argentina. Entre 2017 y 2019, hubo un aumento del 60% en el número de personas capacitadas y un aumento del 25% en el número de personas apoyadas para aprovechar oportunidades como pasantías, trabajos, autoempleo o iniciar la educación



Una estudiante participa de formación en el centro tecnológico POETA DigiSpark.

“Gracias a la capacitación y tutoría de POETA DigiSpark me animé a estudiar desarrollo de software”.

Participante de POETA DigiSpark

formal.

El programa también promueve prácticas inclusivas entre empleadores, incluida la adopción de tecnologías de asistencia.

Proyección, transferibilidad y financiación

The Trust for the Americas cuenta con una amplia

cartera de donantes, tanto públicos como privados y de organizaciones multilaterales. POETA DigiSpark se administra en Argentina desde 2013 a través de una subvención de Microsoft Philanthropies. Alineado con la Global Skilling Initiative de Microsoft, el proyecto crecerá en el país en 2021.

Desde abril de 2020, el programa se ha vuelto un modelo de formación virtual y ha adaptado su contenido para un uso accesible en línea.

POETA DigiSpark ya se está implementando con socios locales en toda América Latina, apuntando a otros grupos vulnerables como jóvenes en riesgo y refugiados. Sus centros en Argentina, Brasil y México se enfocan en personas con discapacidad.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2013

- De 2013 a 2019, más de 4.000 participantes han sido capacitados (2019: +800; 2018: +700; 2017: +500).
- Se han realizado unas 200.000 visitas a los centros tecnológicos de POETA DigiSpark (2013: 5 centros; 2020: 7 centros).
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Veronica Phillippe

vphilippe@trust-oea.org - www.trustfortheamericas.org

Red empresarial por la discapacidad conecta estudiantes con pasantías pagadas

AUSTRALIA / AND – PROGRAMA STEPPING INTO INTERNSHIP

La Red Australiana sobre Discapacidad (AND) es una organización de membresía nacional que apoya a empresas para dar la bienvenida a las personas con discapacidad como empleados y clientes. En 2005 lanzó el programa "Stepping Into" para conectar a estudiantes universitarios con discapacidad con empleadores en el mercado laboral abierto. Disponible en 6 estados y 2 territorios, al 2020 había facilitado más de 1.500 pasantías remuneradas con más de 140 empleadores.

Problemas abordados

Debido a la falta de oportunidades y experiencia laboral, muchos graduados universitarios con discapacidad no consiguen trabajos acorde a sus calificaciones y habilidades.

Solución, innovación e impacto

Con el programa "Stepping Into", los empleadores ofrecen un mínimo de 152 h. de empleo remunerado durante las vacaciones. Conecta estudiantes y empleadores en función de la ubicación, título, objetivo profesional y habilidades. Una vez entrevistados los estudiantes, los empleadores seleccionan candidatos y brindan retroalimentación a los no seleccionados. Cada pasante decide si compartir detalles de su discapacidad con el empleador. El programa se centra en habilidades y ajustes necesarios, no en la discapacidad.

"Soy una persona sociable y Stepping Into ha madurado mi capacidad para comunicarme y trabajar en equipo".

Georgia Kemp, pasante de Stepping Into

El programa está centrado en el mercado laboral abierto. Cada pasante recibe un salario entre 17 y 24 USD por hora, más beneficios de jubilación. Los pasantes pagan impuestos. En 2019, 958 estudiantes solicitaron 214 oportunidades de pasantías remuneradas con 66 empleadores, en comparación con 437 estudiantes en 2017.

AND trabaja de cerca con los empleadores y brinda capacitación y concienciación sobre discapacidad a todos los gerentes. Algunas empresas se unen a AND solo para participar en "Stepping Into".



Georgia, una pasante, en una reunión de equipo en el Depto. de Servicios para la Familia y la Comunidad.

Proyección, transferibilidad y financiación

El programa se autofinancia con una tarifa de 2.700 USD pagada por los empleadores a AND para apoyar la derivación, reclutamiento, entrevistas, etc. Los salarios de los pasantes los cubre el empleador.

AND ha replicado el programa en Australia y en variadas profesiones. También ha desarrollado una metodología para ayudar a otros a replicar el programa con el apoyo de capacitación, planes de proyectos, procesos de trabajo y documentos.

Al 2023, AND habrá ampliado el programa y fortalecido conexiones con exalumnos para facilitar el desarrollo y progreso profesional.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2005

- De 2005 a 2020, más de 4.100 estudiantes solicitaron 1.478 pasantías.
- Una revisión de impacto de 2018 a 426 ex-alumnos encontró que el 99% recomendaría el programa.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Isabel Heiner

isabel.heiner@and.org.au - www.and.org.au

Servicio empresarial de adaptaciones laborales para ciegos

AUSTRIA/VIDEBIS - ADAPTACIÓN AL LUGAR DE TRABAJO

Videbis Gmbh, empresa austriaca fundada en el 2000, ofrece ayuda visual, productos y soluciones de software adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad visual. Con soluciones hardware y software, la empresa crea un lugar de trabajo accesible para empleados, y los candidatos pueden encontrar un puesto en función de su real capacidad. De 2016 a 2019, Videbis ha equipado un total de 1.082 puestos de trabajo para personas con discapacidad visual.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad visual tienen dificultad para encontrar y/o conservar un empleo por la falta de equipos accesibles en el lugar de trabajo.

Solución, innovación e impacto

Videbis tiene un amplio grupo de expertos, como ópticos especializados, especialistas en Braille y técnicos de software, que trabajan con los clientes para elegir las soluciones más adecuadas para ellos. También ayudan a encontrar medios para financiar los dispositivos y dan la opción de alquilar equipos.

Para cada solución e intervención, el cliente se capacita en el software o hardware en la sede de Videbis. La gama de productos incluye iluminación sin barreras, ayudas electrónicas, adaptación de software y gafas de trabajo adecuados, entre otros. En 2020 hay nueve empleados de Videbis que son ciegos o con baja visión. Están involucrados en el desarrollo de las soluciones de la empresa y, por lo tanto, utilizan sus propias experiencias en la aplicación de tecnologías de asistencia.

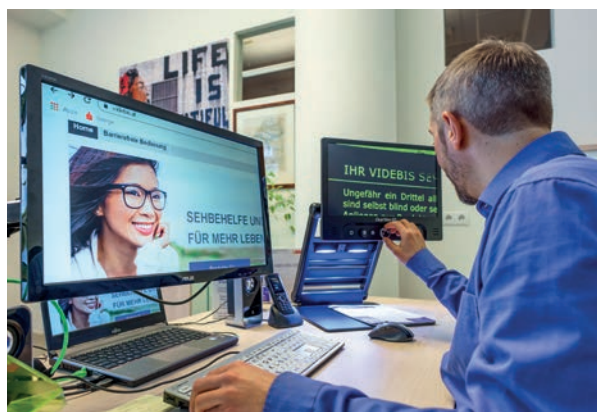
“Me siento muy cómodo con su atención y apoyo”.

Kristina Ivanovic, cliente de Videbis

De 2016 a 2019, Videbis adaptó cerca de 350 lugares de trabajo por año y apoyó a más de 2.000 personas con discapacidad en su lugar de trabajo.

Proyección, transferibilidad y financiación

En 2018 y 2019, Videbis generó más de €2,2 millones en ventas de equipos para el lugar de trabajo.



Se prepara una estación de trabajo para una persona con discapacidad visual.

La compañía ha abierto 3 sucursales adicionales y ahora opera en otras partes de Austria. En 2019 se inauguró una nueva sede que tiene una sala de exposición en la que pueden probar equipos, así como instalaciones para seminarios.

Videbis sigue las últimas tendencias en desarrollos de TIC, y los empleados adaptan el software a las necesidades específicas del cliente. La compañía también asesora a fabricantes de software sobre accesibilidad. Su objetivo es mantener los puestos de trabajo existentes para personas ciegas y con discapacidad visual y crear nuevos puestos de trabajo.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2000

- De 2016 a 2019, Videbis brindó servicios a 2.000 personas con discapacidad visual.
- Actualmente, Videbis tiene sucursales en Viena, Graz, Linz e Innsbruck.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Chantal Gonda

chantal.gonda@videbis.at - www.videbis.at

Farmacia especializada en empleo y servicios para personas sordas

AUSTRIA - VIENA / MARIEN APOTHEKE

Marien Apotheke es una pequeña farmacia con sede en Viena, fundada en 1909, especializada en el apoyo a clientes sordos. En 2008 la farmacia contrató a un aprendiz sordo, único en Austria. Luego pasó a capacitar a los asistentes farmacéuticos que son sordos y a proporcionar cursos de lenguaje de señas para que el personal se comuniquen con los clientes sordos. La farmacia atrae a clientes con discapacidad auditiva de toda Viena y sus alrededores.

Problemas abordados

Muy pocas personas sordas trabajan en el sector sanitario austriaco, y los clientes sordos se encuentran desatendidos.

Solución, innovación e impacto

En 2008, Marien Apotheke contrató a un aprendiz sordo y, después de ver el impacto y el potencial de estas nuevas competencias, en 2013 contrató a un graduado sordo de un estudio farmacéutico en Austria 2013. Fue el primero y es el único farmacéutico sordo en Austria, graduado en Ljubljana, Eslovenia.

Luego, Marien desarrolló su estrategia mediante la construcción de un entorno de trabajo y capacitación sin barreras para personas sordas en la farmacia, para que los clientes recibieran un asesoramiento adecuado. El personal de audición también ha aprendido lengua de señas para comunicarse con los clientes sordos.

“La importancia de un farmacéutico sordo es que las personas sordas son informadas en su lengua materna”.

Sreco Dolanc, farmacéutico sordo de Marien Apotheke

Marien Apotheke es el principal punto de contacto para los clientes sordos de los servicios farmacéuticos en Viena y la Baja Austria. Marien ha creado un boletín informativo sin barreras, junto con videos informativos de salud gratuitos y conferencias en lengua de signos austriaca. En 2020, la farmacia emplea a tres miembros sordos y recientemente ha contratado a dos miembros con síndrome de Asperger que reciben apoyo a través de tutorías y flujos de trabajo claramente definidos.



Sreco Dolanc, farmacéutico sordo de Marien Apotheke, habla con sus clientes.

Proyección, transferibilidad y financiación

El proyecto no requiere financiación adicional. Los programas del Ministerio de Asuntos Sociales financian en parte los sueldos de los miembros del personal sordos y de los intérpretes de lengua de signos, de acuerdo con los reglamentos de Viena. El Fondo Social de Viena financia en parte la tutoría del personal con síndrome de Asperger.

Marien tiene como objetivo mejorar el servicio en lengua de señas austriaca en los próximos años. Desde 2020 está en proceso de obtener FairForAll, una certificación de accesibilidad. Se están evaluando servicios adicionales como el manejo de medicamentos en lengua de señas.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2008

- En 2020 había un farmacéutico sordo y dos miembros del personal de apoyo para sordos.
- Marien Apotheke es el principal punto de contacto para clientes con discapacidad auditiva en Viena y sus alrededores.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Sra. Karin Simonitsch

info@marienapo.eu - www.marienapo.eu

Colocación laboral para estudiantes con discapacidad y alianzas con empresas

AUSTRIA / MYABILITY - PROGRAMA MYABILITY TALENT®

myAbility es una empresa social austriaca que ofrece servicios de consultoría estratégica en inclusión a empresas. Opera en Austria, Alemania y Suiza. El programa myAbility Talent® es un programa de carrera que busca reunir a estudiantes y graduados con discapacidad y empresas. Los estudiantes reciben entrenamiento y exposición a empresas a través de redes y observación laboral. De 2016 a 2020 se han creado 52 puestos de trabajo, formado 130 'Talentos' y sensibilizado más de 200 empleados.

Problemas abordados

Los estudiantes y graduados con discapacidad enfrentan prejuicios inconscientes de los empleadores, esto dificulta la búsqueda de empleo.

Solución, innovación e impacto

myAbility trabaja con graduados y estudiantes con discapacidad o enfermedades crónicas, se enfoca en estudios económicos y técnicos. Tras un proceso de selección, los seleccionados o "talentos" reciben presentaciones y entrenamientos de empoderamiento, orientación profesional uno a uno, aportes de expertos sobre temas y talleres de carrera.

myAbility se reúne con empresas, ofreciendo asesoramiento y formación sobre inclusión, y preparan al personal para la parte de seguimiento laboral del programa. Empresas y talentos asisten a eventos de emparejamiento, donde realizan entrevistas y donde se organizan trabajos de observación. Al final hay un evento de celebración, en el que los talentos reciben certificados seguidos de una evaluación del programa.

“A través del programa, los participantes pueden obtener información sobre la variada vida laboral diaria”.

Johannes Zimmerl, director de RR.HH. de REWE

De 2016 a 2020, myAbility ha organizado 1,620 h de entrenamiento y 720 días de apoyo laboral. De los 130 talentos que han finalizado el programa, 52 han obtenido trabajo o recibido ofertas de las empresas participantes.

Proyección, transferibilidad y financiación

El programa es financiado por empresas



Katharina Schweiger

katharina.schweiger@myability.org - www.myability.org



Estudiantes de receso durante un día de apoyo laboral en Munich.

participantes, estas reciben beneficios como sensibilización, asesoría, apoyo y oportunidades de reclutamiento. La participación en el programa es gratuita para los talentos.

El programa comenzó en Viena y se ha replicado con éxito en Zúrich, Berlín y Múnich. En 2021, el programa se llevará a cabo también en Frankfurt y Hamburgo (por confirmar). myAbility busca replicarse en otros países europeos en un futuro próximo.

Existe un enfoque estructurado para la replicación, consiste en evaluar necesidades de grupos objetivo en la nueva área de mercado, desarrollar un proyecto piloto y evaluar y estandarizar para una mayor implementación.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- De 2016 a 2020 myAbility brindó 1,620 horas de entrenamiento y 720 días de apoyo laboral.
- De los 130 talentos que han finalizado el programa, 52 han empezado a trabajar o han recibido ofertas de las empresas participantes.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.

Formación laboral centrada en la persona para personas con discapacidad

BANGLADESH - DHAKA / PFDA-VOCATIONAL TRAINING CENTER

PFDA-Vocational Training Center es una organización de bienestar social de Dhaka que desarrolla habilidades y promueve oportunidades de empleo para adultos con discapacidad intelectual como autismo, síndrome de Down y parálisis cerebral. Ofrece programas de formación desde competencias básicas para la vida hasta formación profesional específica basados en la capacidad individual. De 2014 a 2019, PFDA-VTC ha capacitado a más de 450 personas, más de 300 de las cuales han sido contratadas.

Problemas abordados

Existe una falta de servicios vocacionales especializados para apoyar a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Solución, innovación e impacto

Los alumnos reciben un plan de objetivos individual con resultados de capacitación vocacional específicos basado en sus intereses, necesidades de apoyo y etapa de aprendizaje. El progreso se monitorea trimestralmente y se realiza un seguimiento con el software de Medición de unidades curriculares VTC (SMUC). Junto a la formación vocacional, se ofrece ayuda y formación para familias y cuidadores.

Cuando un estudiante está listo, PFDA-VTC lo conecta con un empleador en un proceso que involucra al estudiante, empleadores, familia y educadores. Luego, el empleador firma un documento en el que se establecen condiciones laborales, salario, beneficios y adaptaciones del lugar de trabajo.



Capacitación en el laboratorio de computación de PFDA-VTC.

“Solía sentarme en casa. Ahora trabajo y le doy mi salario a mi familia y todos están felices”.

Delowar Hossain, ex alumno de PFDA-VTC

El personal de VTC apoya al estudiante al inicio, reduciendo el apoyo a medida que el estudiante se siente más cómodo. Al finalizar, los estudiantes capacitados pueden ingresar al trabajo por su cuenta o al empleo protegido. PFDA-VTC ha apoyado a 217 personas en empleos de tiempo completo, 21 en empleos por cuenta propia y 96 en empleos protegidos.

Proyección, transferibilidad y financiación

El presupuesto para el período 2020-2021 es de \$475.000. Un tercio de la financiación proviene de la matrícula de los alumnos (con subsidios para alumnos en dificultades). Otros fondos vienen de donaciones corporativas, subvenciones y venta de artesanías.

También planean replicar este modelo en 7 ciudades de Bangladesh para apoyar a personas con discapacidad en zonas rurales con el apoyo de donantes. También exploran el uso de la tecnología, por ejemplo, capacitaciones en línea durante el COVID-19 e incorporando aprendizaje automático u otra tecnología de apoyo para personas con dificultad de comunicación.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2014

- 217 personas han encontrado empleo remunerado, 21 realizan trabajo por cuenta propia y 96 tienen empleo protegido.
- Se ha capacitado a cerca de 1.500 padres de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Sajida Rahman Danny

autismbangladesh@gmail.com - <http://pfda-vtc.org>



Vea la Historia de Vida en la pág. 64.

Ferias de empleo de la Disability Network

BANGLADESH / BBDN - BUSINESS AND DISABILITY NETWORK

En 2017, la Federación de Empleadores de Bangladesh estableció la Business and Disability Network (BBDN) para crear una fuerza laboral inclusiva con la discapacidad. BBDN se centra en la defensa de derechos, servicios de inclusión y concientización a través de ferias laborales. Reúnen a empleadores, OPD y ONG que presentan experiencias y prácticas para facilitar la inclusión de la discapacidad. En 3 años organizaron 4 ferias laborales que resultaron en más de 350 puestos de trabajo.

Problemas abordados

No existe una plataforma en Bangladesh para conectar empresas que buscan candidatos calificados y personas con discapacidad que buscan empleo.

Solución, innovación e impacto

Con la BBDN, los empleadores y las asociaciones de empleadores han creado un vehículo para habilitar una fuerza laboral más amigable con las personas con discapacidad. Esto significa que ya no son solo las ONG y los representantes de las personas con discapacidad quienes están abordando este problema, sino también los empleadores que se están uniendo y tomando la iniciativa.

“Me siento muy bien después de conseguir un trabajo y ahora puedo ser independiente”.

Ratan, empleado con éxito en la feria de empleo BBDN Dhaka en 2017

BBDN realiza reuniones, webinarios y eventos con empleadores en los que se discuten las implementaciones de acciones favorables a las personas con discapacidad. Se presentan políticas, prácticas y modelos exitosos para promover la integración de personas con discapacidad. Se monitorea el compromiso e implicación de las empresas. La motivación de las empresas para participar va desde buenas experiencias del pasado hasta la implementación de sus compromisos de responsabilidad social. El proceso de emparejamiento ocurre principalmente en las ferias de empleo, que reúnen a todas las partes involucradas.



Un candidato recibe una carta de selección de un empleador en la feria de trabajo de Dhaka.

Proyección, transferibilidad y financiación

Los miembros de la red de empleadores pagan una tarifa anual y los patrocinadores cofinancian todas las actividades de BBDN. Además, BBDN continúa adquiriendo fondos de varios socios de desarrollo, como la Organización Internacional del Trabajo, y también está financiado por Ministerio de Relaciones Exteriores del Reino Unido y la GIZ alemana.

BBDN y sus socios trabajan por un proceso de búsqueda de empleo impulsado por TI como parte del programa Innovación para la Inclusión dirigido por Leonard Cheshire. También trabajan con Sightsavers para fomentar la confianza en la discapacidad. Con estos programas, planean atender 80 empresas para 2022.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- BBDN ha ayudado con más de 350 inserciones laborales, con una tasa de retención del 80 por ciento.
- A través del crecimiento con socios, BBDN espera llegar a 8.000 personas con discapacidad y 80 empleadores para 2022.
- *Un proyecto del Sector Empresarial.*



Murteza Khan

murteza.khan@bbdn.com.bd - www.bbdn.com.bd

Autoempleo en agricultura y acuicultura mediante formación y micro-financiación

BANGLADESH / DRRA - PROGRAMA DE MICROFINANZAS

La Asociación de Investigación y Rehabilitación de Discapacitados (DRRA) es una de las organizaciones de desarrollo sin fines de lucro más grandes que trabajan en el campo de la discapacidad en Bangladesh. El proyecto Jibika de la DRRA apoya a personas con discapacidad en Sathkhira y Jhenaidah para que gestionen sus negocios de cultivo de hortalizas o cangrejos mediante capacitación y microfinanzas. Entre 2017 y mediados de 2020, participaron 514 personas.

Problemas abordados

A menudo, las personas con discapacidad tienen acceso limitado a ingresos sostenibles debido a la falta de acceso a formación y financiación.

Solución, innovación e impacto

El proyecto Jibika está dirigido a quienes pueden estar vinculados a la comunidad debido a su discapacidad. El grupo inicial fue elegido en el suroeste de Bangladesh con evaluaciones físicas y psicológicas. Luego, se dividieron en función de la condición climática, los ingresos, las instalaciones de comercialización y disponibilidad de recursos, y se eligieron grupos para acuicultura, cultivo de hortalizas y vermicompostaje.

Se les capacita en técnicas agrícolas y los miembros del grupo se reúnen mensualmente para coordinarse y recibir comentarios. Los módulos son proporcionados de acuerdo con las necesidades de los participantes, quienes reciben apoyo para obtener microfinanzas y capacitación en planificación y marketing.



Raju, participante del proyecto, monitorea el crecimiento de sus vegetales.

durante los dos primeros años del proyecto. A su vez, las instituciones microfinancieras locales y servicios gubernamentales proporcionaron préstamos sin interés ni garantía para el funcionamiento del proyecto. Con actividades generadoras de ingresos, los jóvenes se empoderan económicamente y contribuyen a los ingresos familiares.

A partir de 2020, 13 organizaciones asociadas locales están replicando el modelo DRRA, y otras 30 en Bangladesh replicarán el modelo para 2022. Además, DRRA es uno de los miembros principales de la Red de Inclusión de Fundación Liliane, que busca expandir el modelo.

“¡La economía inclusiva no es posible sin microfinanzas inclusivas!”

Farida Yesmin, Directora Ejecutiva, DRRA

De 2017 a 2019, 208 personas se dedicaron a la acuicultura, llegando a 306 en 2020. El proyecto también organizó una feria de verduras orgánicas y dos talleres de reflexión para crear conciencia.

Proyección, transferibilidad y financiación

El proyecto está financiado por donantes y el principal socio financiero, Liliane Fonds, aportó 95.615€

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- 13 organizaciones asociadas locales están replicando el proyecto.
- En 2020, el monto mínimo del préstamo aumentó a \$236 por persona.
- En 2020, el ingreso más alto fue de \$906 por una sola persona.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Paul Surov Kumer

paulsurov@drda-bd.org - www.drda-bd.org

Enfoque inclusivo para sacar a las familias de la pobreza extrema

BANGLADESH/HI - GRADUACIÓN DE POBREZA INCLUSIVA

En 2011, Humanity & Inclusion, ONG líder en desarrollo global con sede en Francia, inició un proyecto en Bangladesh titulado 'Escalando la innovación exitosa: Caminos para la discapacidad - Graduación inclusiva para salir de la pobreza'. El proyecto apoya a familias de personas con discapacidad para salir de la pobreza con un modelo integral, que incluye atención médica, capacitación y apoyo a los medios de vida. El proyecto se encuentra en su tercera fase (2018 a 2022) y al 2020 apoya 1.447 hogares.

Problemas abordados

En Bangladesh, el 20% de las personas que viven en la pobreza extrema tienen discapacidad, y el trabajo para reducir la pobreza no incluye la discapacidad.

Solución, innovación e impacto

El proyecto es una serie de intervenciones realizadas durante cuatro años. El primer paso es proporcionar servicios de rehabilitación, como terapia ocupacional y asesoramiento, así como apoyo financiero para satisfacer las necesidades alimentarias básicas. Luego, los participantes reciben capacitación vocacional y se les capacita para encontrar trabajo o comenzar su propio negocio. El proyecto facilita el acceso a mercados y servicios financieros locales.

Finalmente, los participantes aprenden sobre sus derechos, gestión financiera personal y estrategias de reducción de riesgo de desastres para generar ingresos resilientes. Las medidas de accesibilidad incluyen realizar adaptaciones estructurales en el hogar o el lugar de trabajo, proporcionar herramientas modificadas y proporcionar documentos en



Un participante en el proyecto cuida su ganado.

“Con el apoyo de HI, dirijo una tienda, mis hijos van a la escuela y podemos comer 3 veces al día”.

Koiser, 55 años, participante del programa

formatos accesibles. Dos fases piloto se llevaron a cabo entre 2011 y 2018, y más del 95% de los hogares seleccionados se graduaron por encima de la línea de pobreza nacional.

Proyección, transferibilidad y financiación

El presupuesto es de \$5,3 millones, financiado por la

Ministerio de Relaciones Exteriores del Reino Unido (75%), Humanity & Inclusion y Bangladesh Steel Re-Rolling Mills, Ltd.

En 2020, HI está escalando el modelo en Bangladesh y ha realizado un ensayo de control aleatorio para evaluarlo. Con base en sus hallazgos, publicará un informe en 2021. El modelo de HI fue adaptado de un modelo de graduación de pobreza existente desarrollado por BRAC, una ONG internacional.

HI ha replicado el modelo en Burkina Faso, Chad y Mali, y apoya a tres ONG y ocho OPD para que su sustento sea inclusivo para las personas con discapacidad.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2011

- El proyecto pasó de brindar apoyo a 600 hogares en la fase uno (2011-2014) a 1.447 hogares en la fase tres (2018-2022)
- El 95% de los hogares seleccionados han superado el umbral de pobreza nacional.
- *Un proyecto de la Sociedad Civil.*



Md. Mazedul Haque

m.haque@hi.org - <https://hi.org/en/index>

Emplear personas en el espectro autista y contratarlas como consultores

BÉLGICA/PASSWERK

Passwerk es una empresa belga que capacita y contrata a personas en el espectro del autismo antes de arrendarlas a empresas, y les brinda capacitación laboral a largo plazo. Los “consultores” de Passwerk están especializados en servicios de TI, como pruebas de software, inteligencia empresarial, desarrollo de software y aseguramiento de calidad. En 2020, la compañía empleó a más de 120 consultores en toda Bélgica, y los ha asignado a más de 200 clientes desde su inicio.

Problemas abordados

Existe falta de formación y oportunidades laborales para las personas con autismo en Bélgica, donde la tasa de desempleo para este grupo es del 90%.

Solución, innovación e impacto

Passwerk capacita y emplea a personas con autismo. Los posibles consultores pasan por un extenso proceso de selección y luego se capacita a los consultores exitosos para un trabajo en particular. Por ejemplo, a probadores de software se les enseña diseño, administración y herramientas de test, y deben aprobar una certificación internacional como parte de su capacitación.

Luego, un asesor laboral, que evalúa los requisitos de habilidades para cada tarea y la idoneidad del lugar de trabajo y la cultura de la empresa de un cliente específico asigna a los consultores.

“Joeri complementa muy bien al equipo. Su ojo para los detalles y su precisión son muy valiosas”.

Nick Vancauwenberghe, Teamleader en QA Rail, Televic, un cliente de Passwerk

Passwerk anima a los consultores a trabajar donde sea posible promover la inclusión. El coach también prepara al futuro equipo para trabajar con una persona con autismo.

La mayoría de los consultores de Passwerk ganan más que las personas en puestos similares y reciben apoyo individual durante sus carreras.

En 2020, la empresa empleó a más de 120 consultores. Además, 12 personas han recibido formación como inspectores de rayos X en el aeropuerto de Bruselas a través de una asociación con G4S.



Dos ingenieros de pruebas ocupados en su trabajo.

Proyección, transferibilidad y financiación

En 2019, Passwerk tuvo ingresos de €6,1 millones y mostró un beneficio de €0,5 millones. Aprox. el 10% de los ingresos fueron a través de subsidios y apoyo del gobierno. Parte de las ganancias de Passwerk se destinan a proyectos para promover el bienestar de las personas con autismo y el Fondo de la Comunidad TIC para el TEA, administrado por la Fundación Rey Balduino.

En los próximos cinco años, Passwerk espera aumentar su personal a 400 consultores. La compañía también busca desarrollar nuevas ofertas de servicios fuera del sector TI y está investigando oportunidades de mercado.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2008

- Más de 120 consultores empleados en 2020 (2019: 119; 2017: 68)
- Actualmente hay 15 coaches laborales.
- Passwerk tiene 4 oficinas en Bélgica.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Dirk Rombaut

dirk@passwerk.be - www.passwerk.be

Clubes de trabajo para iniciar el empleo de personas con discapacidad intelectual

BRASIL/INSTITUTO CLEMENTE - INCLUSIÓN PROFESIONAL

El Instituto Jô Clemente (IJC) una organización sin fines de lucro con sede en São Paulo que apoya la salud, inclusión social y derechos de las personas con discapacidad intelectual. Con su programa de Inclusión Profesional, iniciado en 2013, utiliza un modelo de tres etapas para incrementar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. El modelo consta de clubes de trabajo, empleo con apoyo y rehabilitación comunitaria. En 2019, más de 500 personas obtuvieron empleo.

Problemas abordados

En Brasil existe falta de apoyo para las personas con discapacidad intelectual que buscan empleo.

Solución, innovación e impacto

El modelo consiste en: 1) club de trabajo, 2) empleo con apoyo, 3) rehabilitación basada en la comunidad (RBC). El club es una reunión de 2 h dirigida por un asesor laboral, 1 o 2 veces a la semana durante 3 meses. Los participantes desarrollan conductas para mejorar la autoestima y habilidades para el trabajo.

El modelo coloca a participantes en sectores como el comercio minorista, producción de alimentos y administración, respetando sus elecciones, fortalezas y necesidades. Luego de la inserción, los participantes son contratados con estándares nacionales, recibiendo salarios y beneficios en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Hay una tasa de retención del 90% después del primer año.

“La gente tiene el respeto de sus compañeros de la empresa, deconstruyendo estigmas y prejuicios”.

Silvana Paixão, Gerente de Recursos Humanos de Colgate, socia de IJC

A través de CBR, IJC capacita a profesionales locales en la periferia de São Paulo a través de clubes de empleo y método de empleo con apoyo para ampliar el acceso. Los profesionales jóvenes se reúnen en los Centros de Referencia de Asistencia Social locales, donde el personal de IJC ofrece apoyo adicional. Entre 2009 y 2012, la CIJ ayudó a menos de 100 personas a trabajar, pero ese número



Un participante en el programa de inclusión profesional de IJC en su trabajo.

aumentó a 507 en 2019.

Proyección, transferibilidad y financiación

Para ser económicamente autosuficiente, IJC cobra a las empresas una tarifa mensual de aprox. \$90 por persona hasta que finaliza el apoyo. Sus ingresos en 2019 fueron de \$610.000.

El modelo está diseñado para ser de bajo costo y replicable y ha sido implementado por la Asociación para la Educación de los Hombres del Mañana, ONG de Campinas, una ciudad cercana a São Paulo, que comenzó a seguir el modelo de formación de IJC.

IJC apunta a expandirse a Río de Janeiro y al sureste de Brasil y establecerse en las principales ciudades brasileñas en un plazo de 5 años.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2013

- El proyecto ha pasado de apoyar a menos de 100 personas antes de 2013 a apoyar a 507 en 2019.
- El 92,5% de los participantes considera que el servicio es bueno o excelente.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Lucas Alonso

lucas.alonso@ijc.org.br - www.ijc.org.br

Modelo inclusivo de creación de empleo de Europa del Este se internacionaliza

BULGARIA/JAMBA - CARRERA PARA TODOS

JAMBA es una ONG y empresa social búlgara que apoya a los solicitantes de empleo con discapacidad y ayuda a empresas con la contratación e inclusión. Junto a una plataforma de búsqueda de empleo en línea, capacitan a los solicitantes en redacción de CV, preparación de entrevistas, inglés comercial, uso de computadora y otras habilidades. De 2017 a 2020, más de 2.000 personas se han registrado en línea y JAMBA ha apoyado la contratación de más de 300 personas, además de expandirse a Hungría y Austria.

Problemas abordados

Hay una falta de formación profesional y apoyo al empleo orientado a las necesidades de las personas con discapacidad.

Solución, innovación e impacto

JAMBA ofrece programas de capacitación accesibles para personas con discapacidad que buscan trabajo. Se enfoca en habilidades esenciales en el sector empresarial, como inglés comercial, programación, diseño gráfico, publicidad, contabilidad y muchos otros. La formación dura de un mes a un año, y para muchos cursos la gente recibe certificaciones oficiales.

“Queremos crear oportunidades para el acceso equitativo a la educación, desarrollo e inclusión”.

Iva Tsoleva y Joana Koleva, cofundadoras de JAMBA

En 2020, JAMBA se centró en empleos de TI que pueden realizar de forma remota y en áreas rurales. En Bulgaria, han formado 590 personas y más de 300 conseguido un empleo en una de las 58 empresas socias. La organización trabaja con empleadores para garantizar que proporcionen entornos de trabajo accesible. Ofrece a las empresas formación en diversidad e inclusión, asesoría legal, incluidos distintos tipos de incentivos para la contratación de personas con discapacidad.

Además de la plataforma de trabajo accesible en línea, JAMBA organiza ferias profesionales para reunir a candidatos y empresas.



Participantes en la feria profesional "La igualdad significa más".

Proyección, transferibilidad y financiación

En Bulgaria, JAMBA estableció una empresa social junto con la ONG existente para que pueda recibir donaciones y generar ingresos. Estos provienen de comisiones de contratación, empresas que pagan suscripciones para la plataforma de empleo en línea, capacitación empresarial y servicios de consultoría. Los servicios son gratuitos para candidatos con discapacidad.

JAMBA tiene entidades legales en Hungría y Austria y desarrolla un conjunto de herramientas para apoyar la replicación que cubre todos los pasos, desde el desarrollo de un equipo local hasta la transferencia de conocimiento. Buscan expandirse a 5 países más para 2025.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- De 2017 a 2020, JAMBA se ha expandido a tres países.
- 300 personas con discapacidad han encontrado trabajo en el mercado laboral abierto.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Iva Tsoleva

iva@jamba.bg - <https://jamba.bg/en>

Capacitar coaches laborales para ayudar a solicitantes de empleo y empleadores

CAMBOYA / LIGHT FOR THE WORLD CAMBOYA

La ONG internacional Light for the World, a través de su oficina en Camboya y junto con Essential Personnel Cambodia y Cambodia Asia Talent, creó el proyecto de Empleo Accesible en 2018. Capacitan a personas con y sin discapacidad para convertirlas en coaches laborales, que luego trabajan con candidatos con discapacidad y empleadores para promover el empleo inclusivo. Entre 2018 y 2020, se capacitó a diez coaches laborales y 54 personas recibieron apoyo laboral.

Problemas abordados

La actitud de los empleadores hacia los candidatos con discapacidad son un obstáculo para encontrar trabajo en Camboya.

Solución, innovación e impacto

El proyecto capacita a personas con y sin discapacidad como coaches laborales para ayudar a candidatos y empleadores. Identifican empresas, concientizan y verifican la accesibilidad en el lugar de trabajo. Han desarrollado un manual para estandarizar la capacitación y el apoyo que ofrecen los entrenadores. Los lugares de capacitación son accesibles, con intérpretes de señas disponibles cuando según la necesidad y recursos en Braille.

“Aprendí a tener más confianza, a planificarme y organizarme, y a encontrar un trabajo”.

Sarah Oath, participante del programa de Empleo Accesible

Ya capacitados, los coaches trabajan principalmente con jóvenes y mujeres con discapacidad y los guían a través del proceso de preparación para el trabajo. Las personas encuentran trabajo principalmente en la manufactura y oficinas. En 2018 y 2019, los coaches laborales han trabajado con 125 personas con discapacidad y se han comprometido con los empleadores para promover el empleo inclusivo, abordar los prejuicios y discutir ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Desde 2018, el proyecto ha organizado 2 foros nacionales de empleo y eventos de networking, conectando a los solicitantes con 32 empresas.



Sina Meng, participante del programa de Empleo Accesible en su trabajo.

Proyección, transferibilidad y financiación

El proyecto cuesta entre \$85.000 y \$90.000 por año. Está financiado por fundaciones en Europa a través de Light for the World y de una subvención del gobierno australiano a través de la Cooperación Australia-Camboya por un Servicio Equitativo y Sostenible.

El proyecto busca hacer crecer el modelo en Camboya y aumentar el número de personas apoyadas. El proyecto contribuye al desarrollo de una base de datos de solicitantes de empleo con discapacidad del Ministerio de Asuntos Sociales. El Ministerio respaldará el manual, la capacitación y otras herramientas, para que se convierta en un estándar nacional.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- Se ha contactado a 32 empresas con solicitantes de empleo con discapacidad.
- Se ha apoyado a 125 solicitantes de empleo entre 2018 y 2020.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



David Curtis

d.curtis@light-for-the-world.org - www.light-for-the-world.org

Enfoque de habilidades para conectar candidatos con TEA y empleadores locales

CANADÁ/AVALON – AUTISM EMPLOYMENT FACILITATOR

Avalon Employment, Inc. es una ONG canadiense con sede en la provincia de Terranova y Labrador que brinda servicios de empleo para personas con autismo y discapacidad del desarrollo. En 2010, lanzó el modelo Autism Employment Facilitator, un proceso de búsqueda de empleo individual centrado en identificar habilidades formales e informales, emparejar a la persona con oportunidades de empleo y ofrecer seguimiento a individuos y empresas. El modelo apoyó de 70 a 80 personas en 2020.

Problemas abordados

El modelo tradicional de formación para el empleo no aborda las necesidades de las personas con TEA.

Solución, innovación e impacto

Los candidatos se someten a un proceso para identificar habilidades mediante un cuestionario donde anima a completar con las aportaciones de familiares, antiguos empleadores, etc. Esto ayuda a identificar las habilidades ocultas que las personas han adquirido a través del trabajo voluntario, pasatiempos, etc. Estas entrevistas también cubren patrones de trabajo preferidos, ajustes necesarios y áreas en las que a una persona no le gustaría trabajar. Así, se desarrolla un conjunto de herramientas para empleados, que refleja las habilidades, intereses y necesidades de apoyo de la persona, y también describe las adaptaciones laborales y ajustes necesarios en el lugar de trabajo.

“Uno de mis objetivos es trabajar independiente. Solía necesitar un coach, pero ahora puedo hacerlo sola!”

Kathleen Clarke, anfitriona/trazadora de contactos, Staples

Luego trabajan con empleadores locales para encontrar trabajos que coincidan con las fortalezas e intereses de los candidatos en áreas como hotelería y turismo, educación postsecundaria, centros de retiro y el comercio minorista. La relación con empresas locales se ha desarrollado durante los 28 años de Avalon.



Kathleen Clarke, cliente de Avalon, es anfitriona en Staples.

Proyección, transferibilidad y financiación

El modelo está financiado en su totalidad por el gobierno como parte de su estrategia para los modelos de apoyo y educación para el autismo.

Avalon ha elaborado un manual del modelo para apoyar la adaptación y replicación. Para 2022, planea extenderse a otros 15 sitios en Terranova.

El modelo se implementó en Bangladesh, Nepal e India en 2014 dentro del proyecto Disability Rights Promotion International, una iniciativa de monitoreo de los derechos de la discapacidad de la Universidad de York, Canadá.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2010

- Avalon Employment ha ayudado a las personas a acceder a más de 1.750.000 horas de empleo remunerado.
- El modelo se ha implementado en Bangladesh, Nepal e India.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Sean Wiltshire

swiltshire@avalonemploy.com - www.avalonemploy.com

Servicio de lavado de autos ecológico que emplea a personas con discapacidad

CHILE/LAVADO DE AUTOS SECO CHILE

Seco Chile es una empresa social que brinda servicios de lavado de autos ecológico a empresas e instituciones. Hoy, el 55% de sus empleados son personas con discapacidad, y cualquier persona físicamente capacitada para lavar un coche, independiente de su edad, sexo, nivel educativo o tipo de discapacidad, puede hallar empleo. Ofrece formación completa. El salario promedio es un 15% más alto que el salario mínimo en Chile. De 2017 a 2020, Seco Chile ha crecido de 95 a más de 300 empleados.

Problemas abordados

Muchas personas con discapacidad en Chile no completan la educación secundaria, por lo que no pueden encontrar empleo.

Solución, innovación e impacto

Seco Chile brinda servicios de lavado de autos en los estacionamientos privados de empresas, hospitales, universidades, etc.

No hay barreras educativas en Seco Chile. Al inicio, todo empleado es capacitado en el proceso de lavado, protocolos y uso de materiales. Hay condiciones de trabajo flexibles según las necesidades de los empleados. Los clientes particulares reservan con anticipación, por lo que se pueden planificar los horarios. La jornada laboral es de un máximo de 6 h. El servicio se paga mediante transferencia bancaria o en la empresa, y se puede deducir del cheque de pago del cliente. Un supervisor coordina cada ubicación y es responsable del contacto con los clientes, la programación y el control de calidad. 12 supervisores de Seco Chile son personas con discapacidad.

“Manteniendo nuestros valores, hemos logrado la inclusión laboral y la satisfacción personal”.

Rodrigo Carvajal, CEO y Fundador, Seco Chile

Seco Chile ha desarrollado su propio producto de limpieza certificado ISO 9001 y biodegradable. No se necesita agua ni equipo eléctrico, solo el producto de limpieza y un paño.

Proyección, transferibilidad y financiación

Ha desarrollado un modelo de franquicia social. Un



Una empleada de Seco Chile lava un auto mientras escucha música.

equipo de cuatro personas que lava seis autos al día tiene un ingreso anual de aprox. 68.000€, permitiendo un margen de ganancia decente. Las franquicias pagan una tarifa para utilizar la marca y el enfoque, comprometerse con la misión y valores y comprar el producto de limpieza directamente de Seco Chile.

Seco Chile busca un socio corporativo global que pueda estar interesado en ofrecer el servicio en varias ubicaciones internacionales. La organización ha sido galardonada con varios reconocimientos nacionales e internacionales y ha sido presentada en la Red de Empresas y Discapacidad de la OIT, Ginebra.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2012

- Entre 2017 y 2020, Seco Chile ha pasado de 13 a 45 clientes.
- En 2020, 12 supervisores que trabajan para Seco Chile son personas con discapacidad.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Rodrigo Carvajal

secochile@gmail.com - www.secochile.cl

Municipio ejecuta un modelo de inclusión laboral de cuatro pasos

CHILE - PROVIDENCIA / PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL

Providencia es una comuna de la capital chilena de Santiago. El municipio de Providencia proporciona el Programa de Inclusión Laboral, modelo de cuatro pasos para apoyar a las personas con discapacidad a acceder al empleo. Los candidatos son evaluados por su experiencia y necesidades y reciben capacitación laboral. El apoyo continúa hasta la firma de un contrato de trabajo y el inicio de este, hasta la evaluación de seguimiento y el contacto. De 2013 a 2020, 118 personas encontraron trabajo.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad pueden enfrentar dificultades para obtener y mantener un empleo a largo plazo.

Solución, innovación e impacto

La Municipalidad de Providencia ofrece un Programa de Inclusión Laboral de cuatro pasos para personas con discapacidad. (1) Los solicitantes de empleo se someten a una entrevista para evaluar su formación, antecedentes laborales, redes, necesidades de apoyo y estado de salud. (2) Se ofrece capacitación para la búsqueda de empleo, redacción de CV y entrevistas, y apoyo para encontrar y solicitar trabajo. (3) Una vez que se asegura un empleo, trabajan con el empleador y el empleado para apoyar la capacitación contractual en el trabajo y cualquier ajuste. (4) La etapa final implica el apoyo continuo para resolver cualquier problema y revisar el progreso y desempeño.

El departamento de empleo se encuentra en un edificio accesible, ofrece video-interpretación en línea en lengua de señas y se utilizan formatos de lectura fácil en los procesos de evaluación, capacitación y seguimiento.



Un candidato participa en una reunión de apoyo al empleo con videointerpretación en lengua de señas.

Proyección, transferibilidad y financiación

Providencia recibe \$32.000 anualmente del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo para cubrir los costos de personal, incluidos terapeutas ocupacionales, psicólogos y trabajadores sociales. En 2018, algunos fondos adicionales llegaron a través de la Red de Innovadores Públicos del Laboratorio de Gobierno.

Providencia tiene como objetivo desarrollar un programa para que las empresas los apoyen en sus prácticas de inclusión para personas con discapacidad y otros grupos vulnerables. El proyecto no se ha replicado, pero Providencia ha compartido su experiencia con otras oficinas de empleo y empresas.

“El programa fue de gran ayuda. Ahora tengo un trabajo que me brinda bienestar y tranquilidad”.

Luigina Arata, beneficiaria del programa

De 2013 a 2020, de 356 personas con discapacidad inscritas en el programa, 118 encontraron trabajo. Muchos de los puestos tienen salarios por encima del promedio en Chile.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2013

- 37 personas con discapacidad fueron contratadas en 2019.
- Desde 2013, 356 personas con discapacidad se han inscrito en el programa.
- Los ingresos mensuales más altos están entre \$640 y \$700, en comparación con el ingreso laboral promedio de \$430.
- *Un proyecto del Sector Público.*



Solange Montaldo

solange.montaldo@providencia.cl - www.providencia.cl

Historias de vida de África, Asia y Europa

LA HISTORIA DE JONATHAN MÉNIR:
EXPERTO EN IMPRESIÓN 3D Y VIDEO-
JUEGOS

**“Recuperé una enorme
confianza en mí mismo”.**

Rennes, Francia

Ahora tengo 35 años y vivo en Rennes. Quiero volver a jugar videojuegos y conducir coches de carreras. Con la evolución de mi enfermedad estaba un poco desesperado, ya que no tenía la fuerza ni la destreza para sostener un joystick.

Gracias a los pocos contactos que tengo en Rennes, escuché sobre My Human Kit y Humanlab. Me gustó la idea de involucrarme con mi discapacidad y ser un actor de mi propio proyecto. Con Humanlab participé en una formación que me permitió adquirir conocimientos en impresión 3D, y en solo dos semanas pude modelar mi contactor de baja presión e imprimirlo.

Este fue un paso importante, dado que estos contactores cuestan casi 100€ en el mercado y que con el laboratorio pudimos fabricarlos por menos de 5€.

La idea de jugar videojuegos me vino a la mente. Trabajamos en un proyecto para probar los contactores, que luego permiten el control del propio entorno o, en mi caso, la capacidad de jugar videojuegos. Todo eso me permitió recuperar una enorme confianza en mí mismo. Decidí crear una asociación, algo realmente enfocado en domótica, videojuegos, fabricación digital y tecnología de la información. La idea es tener un blog, un canal de YouTube y compartir videos de estos tutoriales.

i Consulte la ficha en la pág. 72.



LA HISTORIA DE ELENA: EMPLEADA DE SERVICIO DE CATERING

“¡Recibí mi primer cheque a los 31 años!”

Moldavia

Elena se derrumbó y lloró de alegría cuando recibió su primer cheque, a la edad de 31 años. Nunca había ido a la escuela y se imaginaba que nadie le daría un trabajo, al menos no uno real. Elena nació con una discapacidad intelectual y siempre había vivido con sus dos padres con discapacidad. Hoy, esta joven está empleada, con un salario digno y una misión dentro de ella. Como mano derecha del chef, Elena sabe picar verduras, mezclar ingredientes e incluso preparar recetas básicas. Su padre, que es usuario de silla de ruedas, habla con admiración sobre el gran cambio en la vida de su hija: “¡Se ha abierto al mundo, e incluso ha empezado a sonreír y tiene amigos!”.

Hoy, Elena es una de los ocho empleados a tiempo completo en Cherry Blossom, Ltd, la primera empresa social de catering en Moldavia. Como resultado, está empoderada para ganarse la vida, mejorar la vida de sus padres y construir su futuro.

i Consulte la ficha en la pág. 68.



LA HISTORIA DE JEISSON

“Independencia, autoconfianza y calidad de vida”

Colombia

Jeisson es un aprendiz sordociego del SENA, una organización colombiana de discapacidad, que se ha capacitado en atención integral a la primera infancia. En la institución educativa Barro Blanco brinda apoyo y motivación a un niño sordociego como parte de su proceso de formación.

i Consulte la ficha en la pág. 43.

LA HISTORIA DE ANETH: UNIVERSITARIA SORDA Y ACTIVISTA DE LOS DERECHOS HUMANOS

“Fui la primera persona sorda en alcanzar el nivel universitario en mi país”.

Tanzania

A la edad de 5 años, Aneth quedó sorda repentinamente después de sufrir el virus de las paperas. Experimentó muchos desafíos en su viaje educativo por la falta de intérpretes de lengua de señas. No obstante, Aneth luchó y se convirtió en la primera persona sorda en alcanzar el nivel universitario en Tanzania. Una vez que fue aceptada en la Universidad de Dar es Salaam, Aneth luchó hasta que la universidad contrató al primer intérprete de lengua de señas. Aneth ahora ve la sordera como un regalo y está orgullosa de ello. Pero ese no fue el final de sus desafíos. Luego de graduarse, experimentó discriminación laboral cuando muchas organizaciones le negaron el empleo debido a su sordera. Fue esta situación la que le dio la idea de crear una organización, llamada FUWAVITA, para usarla como plataforma para luchar por los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad. A través de FUWAVITA, Aneth ha logrado empoderar a muchas mujeres y niñas con discapacidad a través de programas de liderazgo y habilidades de generación económica.

i Consulte la ficha en la pág. 81.

LA HISTORIA DE HAREEM: UNA PERSONA SORDA SE CONVIERTE EN EMPRENDEDORA

“Por fin me sentí conectada al mundo”.

Pakistán

Nuestro mundo no está diseñado para personas con discapacidad. Como usuaria de la lengua de signos, siempre me he enfrentado a grandes barreras en la comunicación. Una enfermedad menor para la mayoría de la gente significaba algo diferente para mí. La ansiedad de no ser comprendida me dejó insatisfecha con el diagnóstico médico.

Aunque visitaba a un médico cuando me sentía mal, solía estar traumatizada por pensamientos tardíos. ¿Qué pasa si no nota todos mis síntomas? ¿Y si hay una enfermedad grave que no se detecta producto nuestra barrera comunicacional? La posibilidad me estresaba. Luego asistí a un seminario de jóvenes emprendedores y me encontré con una startup llamada Deaftawk, y conectarme con ellos me hizo sentir en casa al instante.

Finalmente, ya no estaba en una tierra extranjera; esta gente podía entenderme y tenía soluciones para mí. Conocer a Deaftawk me abrió una serie de oportunidades que antes me habían parecido imposibles. Finalmente me sentí conectada con el mundo.

i Consulte la ficha en la pág. 71.



Programa nacional de formación e inclusión laboral para personas con discapacidad

CHILE/SENCE - FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

En 2014, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile lanzó su programa de capacitación laboral para personas con discapacidad, que considera formación vocacional, capacitación en competencias blandas y laborales y blandas y colocación laboral. Durante la formación, los participantes reciben una asignación diaria y pueden optar a un estipendio para cuidado infantil. Entre 2015 y 2020 hubo 9.929 participantes y 7.995 completaron el programa.

Problemas abordados

La falta de oportunidades de educación y capacitación para las personas con discapacidad en Chile genera una brecha laboral.

Solución, innovación e impacto

El programa es ofrecido a nivel nacional a personas con discapacidad de 16 años o más, e incluye capacitación en habilidades técnicas específicas y en habilidades laborales más generales. Las personas también aprenden sobre sus derechos sociales y laborales y pueden fortalecer sus habilidades de lectura, escritura y aritmética. Con la ayuda de socios regionales que reclutan empresas, los participantes completan el programa de 180 a 360 horas. Para quienes completan la formación, la etapa final es una práctica laboral, con un contrato de al menos tres meses y un salario superior al salario mínimo. En promedio, el 56% de los aprendices que finalizan son empleados dentro de un



Una aprendiz del programa es supervisada mientras prepara una pizza.

la Federación de la Industria Chilena para conectar a los empleadores con el programa.

Proyección, transferibilidad y financiación

El proyecto es totalmente financiado por el Fondo Nacional de Capacitación. El presupuesto 2020 fue de cerca de \$3.5 millones y aumentará a \$3,6 en 2021. Un total de 2.325 lugares de capacitación estaban disponibles y se agregarán 1.245 en 2021.

El programa no se ha replicado internacionalmente, pero existe documentación detallada para respaldar su implementación. Además, se basa en un modelo de empleo con apoyo verificado internacionalmente, por lo que podría ser adoptado por otros países.

“Fue una experiencia hermosa y emotiva aprender sobre nuevas oportunidades laborales”.

Juan Pablo López, 36, Curso de Técnicas Básicas de Panadería

año.

El programa es implementado por organizaciones de formación profesional, fundaciones, instituciones de educación superior y agencias gubernamentales que son monitoreadas y apoyadas por agencias regionales de SENCE con pautas, materiales y una plataforma web donde se registra el desempeño. SENCE también trabaja con la Red Nacional de Empresas Inclusivas y el Comité de Discapacidad de

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2014

- Entre 2019 y 2020, 314 personas realizaron prácticas laborales, lo que corresponde al 33% de quienes aprobaron la capacitación.
- El 56% de los graduados del programa obtiene un empleo dentro de 12 meses, según un estudio independiente de 2019.
- Un proyecto del Sector Público.



Felipe Candia

fcandia@sence.cl - <https://sence.gob.cl>

Desarrollo profesional y adecuación laboral para graduados con discapacidad

CHINA - HONG KONG / CAREER ASSOCIATION

CareER Association, una organización benéfica con sede en Hong Kong. En 2014, la organización comenzó a brindar desarrollo profesional, apoyo entre pares y servicios de búsqueda de empleo para personas con discapacidad para apoyar la transición de la universidad al empleo. Ofrece talleres de capacitación y coordina oportunidades de pasantías. En 2020, con casi 600 personas registradas en su base de datos de solicitantes de empleo, apoya alrededor de 60 colocaciones laborales al año.

Problemas abordados

Hay pocas oportunidades laborales para graduados con discapacidad que coincidan con su educación y habilidades.

Solución, innovación e impacto

CareER llena la brecha entre los graduados con discapacidad y el mercado laboral. Ofrece programas gratuitos de desarrollo profesional y apoyo entre pares, como talleres de capacitación laboral y asesoramiento profesional. Además, la organización ofrece pasantías para adquirir experiencia laboral, además de evaluaciones, entrenamiento laboral y asesoramiento a quienes están más lejos del mercado laboral. Desde 2014 hasta 2020, han registrado alrededor de 60 colocaciones laborales al año.

Además, CareER ha establecido relaciones sólidas con oficinas de educación especial en universidades para promover sus servicios y reclutar estudiantes y graduados, y lleva a cabo una reunión anual para discutir y compartir planes y estrategias de proyectos.

“Capacitamos a personas con discapacidad para encontrar carreras con del apoyo de pares y alianzas corporativas”.

Walter Tsui, cofundador y CEO de CareER

De sus trece empleados, seis son personas con discapacidad. Es el primer sindicato de estudiantes y exalumnos de educación superior para personas con discapacidad en Hong Kong, y en 2020 es la única ONG en Hong Kong que brinda servicios a las diez formas de discapacidad reconocidas por el gobierno.



Walter Tsui

walter@career.org.hk - www.career.org.hk



Walter Tsui de CareER modera un panel en la ceremonia de graduación del programa.

Proyección, transferibilidad y financiación

Su presupuesto anual es de 490.000€. La mitad de su financiación proviene del Hong Kong Jockey Club Charities Trust, una conocida asociación de empresarios y otros ingresos caritativos privados. El resto proviene de patrocinios corporativos y recaudación de fondos anuales. Están trabajando con empresas como Goldman Sachs, JP Morgan, AXA y Generali como socios laborales.

A futuro, tienen como objetivo desarrollar un programa de mentores de becas y exalumnos para 2023. También están desarrollando un índice de inclusión de la discapacidad, que mide la diversidad corporativa y la cultura inclusiva.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2014

- CareER es la única base de datos de candidatos con discapacidad graduados de la educación superior en Hong Kong.
- De 2014 a 2020, el programa permitió 300 colocaciones laborales exitosas.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.

El Servicio Nacional de Aprendizaje se hace accesible e inclusivo

COLOMBIA / SERVICIO NACIONAL DE APENDIZAJE (SENA)

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es el organismo público colombiano encargado de invertir en la formación profesional de la fuerza laboral del país. El SENA trabaja para incluir a las personas con discapacidad en sus programas a través de medidas como contratar asesores para apoyar a las personas con discapacidad, facilitar intérpretes de lengua de señas y trabajar con empresas para facilitar la formación inclusiva. En 2019 apoyó a 1.543 personas con discapacidad a encontrar trabajo.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad tienen dificultades para encontrar empleo debido a la falta de apoyo personalizado.

Solución, innovación e impacto

El SENA trabaja para asegurar que sus capacitaciones sean inclusivas para las personas con discapacidad. Muchas medidas están dirigidas directamente a esto, como la disponibilidad de intérpretes, la capacitación en el uso de tecnologías de asistencia y lectores inmersivos, videos de capacitación provistos con subtítulos y audiodescripción, y ajustes en el diseño curricular de las capacitaciones.

También apoya a las personas con discapacidad para que generen sus propios ingresos brindándoles recursos para la creación de pequeñas empresas. Otras medidas están dirigidas a apoyar a las organizaciones en la contratación, como proporcionar ajustes razonables y coordinar los aprendizajes, donde el SENA brinda apoyo económico y beneficios legales a los aprendices.

**“Estoy feliz con el apoyo del SENA.
¡Ahora trabajo, soy capaz, demuestro
mi talento y me siento libre!”**

Beatriz Helena Quiroga, asistente de Recursos Humanos de Ingredion

En 2019, el SENA apoyó 1.234 contratos de aprendizaje, un aumento del 5% con respecto al año anterior. Entre 2014 y 2019 ha brindado recursos a 53 emprendedores con discapacidad, generando 175 empleos.



Beatriz Helena Quiroga trabajando en Ingredion.

Proyección, transferibilidad y financiación

Como entidad pública, los fondos se asignan según el presupuesto federal y se generan ingresos adicionales mediante la prestación de servicios de capacitación, certificación y proyectos de inversión. En 2019, el presupuesto fue de más de \$3,5 millones, un aumento del 18% en comparación con 2018.

El SENA está en proceso de eliminar todas las barreras físicas de acceso en sus 117 centros de capacitación, agencias de empleo y centros de desarrollo empresarial en toda la organización, al tiempo que se prepara para una certificación en accesibilidad web para su portal de capacitación y aplicaciones web. Además, incrementará sus esfuerzos para la inclusión de mujeres con discapacidad al mercado laboral.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2014

- En 2020 hubo una tasa de retención laboral del 85% de las personas con discapacidad.
- De 2017 a 2020 hubo 4.106 colocaciones laborales para personas con discapacidad.
- Un proyecto del Sector Público.

 Magda Azohitza Hernández Acuña
mazohitza@gmail.com - www.sena.edu.co

Coordinación nacional e intersectorial para promover el empleo inclusivo

COLOMBIA / PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD

Fundación Corona es una ONG de Bogotá que apoya a personas vulnerables en Colombia. Es el socio principal de una alianza de la sociedad civil, el sector público y el privado denominada Pacto de Productividad. Este programa intersectorial ha desarrollado un modelo de empleo inclusivo que promueve la coordinación local entre organizaciones y proporciona herramientas, capacitación y asistencia para apoyar la implementación. De 2009 a 2020, 700 personas encontraron trabajo gracias al programa.

Problemas abordados

La falta de coordinación entre agencias clave ha resultado en un acercamiento fragmentado al empleo inclusivo en Colombia.

Solución, innovación e impacto

El programa reúne a socios, ONG, el Ministerio de Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Su objetivo es desarrollar la capacidad de entidades clave en el sistema de empleo, centradas en los empleadores, pero también incluidas las OPD, los organismos de formación, los sindicatos y las agencias de empleo. Su modelo inclusivo identifica rutas de empleo, las diferentes agencias involucradas y el marco legislativo, y produce herramientas y guías para apoyar a diversas entidades en la adopción de buenas prácticas.

“Pacto nos ha acompañado definiendo una política institucional para personas con discapacidad”.

Magda Hernández, SENA, Colombia

El programa analiza la inclusión laboral en los municipios donde está presente. Según los resultados, apoya a empleadores locales, instituciones de formación vocacional y otras organizaciones intermedias para incorporar la inclusión en sus procesos de empleo; y promueve beneficios para empleadores, incluidos incentivos económicos y preferencia en licitaciones públicas.

También ha desarrollado un portal para ofrecer su formación y recursos de forma virtual. Su modelo también ha sido adoptado por el SENA y el Servicio Público de Empleo.



Una joven trabaja como asistente de empaque en el supermercado Éxito Laureles en Medellín.

Proyección, transferibilidad y financiación

Fundación Corona y Fundación Saldarriaga Concha aportan un total de \$69.000 anuales, con contribuciones en especie de otros socios. Se generan fondos adicionales cobrando a las empresas privadas por la consultoría en inclusión de la discapacidad. El objetivo para 2020 era de \$94.000.

Comenzando en cuatro ciudades en 2009, el proyecto ha escalado a nivel nacional y actualmente lo está replicando Fundación Descúbreme en Santiago de Chile.

En Colombia, el objetivo de Fundación Corona es que los lineamientos del programa se formalicen en una norma técnica para la inclusión de la discapacidad en el empleo.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2009

- 220 empresas han sido apoyadas directamente por el programa.
- Se ha capacitado a otras 307 agencias, como organismos de formación y organizaciones intermediarias.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Alejandra León Rodríguez

aleon@pactodeproductividad.com - pactodeproductividad.com



Vea la Historia de Vida en la pág. 97.

Empleadores crean empleos para personas con discapacidad intelectual

DINAMARCA / LEV - INCLUSION DENMARK - KLAPJOB

Lev - Inclusion Denmark es una organización danesa que trabaja para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad intelectual. El proyecto KLAPjob de LEV forma alianzas con una variedad de empresas para identificar y publicitar puestos de trabajo en el mercado laboral abierto. Las personas reciben apoyo para solicitar y realizar entrevistas con el objetivo de obtener un empleo significativo. De 2014 a 2019, KLAPjob ha apoyado con éxito a personas en 3.684 trabajos.

Problemas abordados

Los centros de empleo municipal de Dinamarca no tienen obligaciones legales con las personas con discapacidad intelectual y muchos trabajan en talleres protegidos.

Solución, innovación e impacto

KLAPjob trabaja con empleadores para identificar trabajos a tiempo parcial que cumplan con ciertas condiciones, horas de trabajo más cortas o un solo supervisor. Los puestos de trabajo se anuncian en sitios web públicos. Promueven sitios web para personas con discapacidad intelectual y apoyan a candidatos y empresas en el proceso de solicitud, entrevistas y trámites. En Dinamarca las personas con discapacidad intelectual reciben beneficios para cubrir sus necesidades básicas.

Los empleados firman contratos de trabajo regulares y reciben un salario que aumenta sus beneficios por discapacidad hasta un 25% según sus horas de trabajo. Los empleados pueden afiliarse a un sindicato a una tasa favorable.

“Con mi KLAPjob no estoy en casa aburrido. Tengo buenos colegas que me hacen más sociable y extrovertido”.

Mathias Dam Nielsen, empleado de McDonalds de 26 años

El proyecto enfatiza la importancia de la elección y ayuda a los solicitantes a encontrar el trabajo que se adapte a ellos, resultando en una tasa de retención del 65% luego de 2 años. El 80% de los empleados ha expresado satisfacción con su trabajo y reportan una mejora en sus habilidades sociales y salud.



Asbjørn Jensen trabaja en KLAPjob en el supermercado Rema 1000, donde es responsable de almacenar productos congelados.

Proyección, transferibilidad y financiación

KLAPjob es subvencionado por el Fondo de Reserva Social dependiente del Ministerio de Empleo, con un presupuesto anual de €1,5 millones. Su objetivo es seguir aumentando el número de personas que obtienen empleo en el mercado laboral abierto, centrándose en las personas de entre 18 y 25 años. A nivel internacional, esperan continuar su cooperación con la organización noruega Arbeid og Inkludering.

La organización está en conversaciones con socios húngaros sobre una posible replicación. Además, está en diálogo con Inclusion International y socios locales sobre sus programas de empleo en Uganda y Myanmar.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2009

- 632 personas con discapacidad encontraron empleo en 2019, frente a 270 en 2014.
- El 80% de los empleados expresa satisfacción con su trabajo.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Sune Barker

sb@lev.dk - www.lev.dk



Formación en emprendimiento y apoyo a personas con discapacidad

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO / FUNDACIÓN FAMILIA KADIWAKU

La Fundación Familia Kadiwaku (KFF) es una organización sin fines de lucro con sede en Kinshasa, centrada en la lucha contra la pobreza de las personas con discapacidad. Su programa acelerador de emprendimiento inclusivo ayuda a personas con discapacidad a desarrollar habilidades para iniciar su negocio. Lanzado en 2018, el proyecto se implementó en siete ciudades del país. De los 502 jóvenes emprendedores apoyados por el programa, 360 han sido exitosos.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad en la R. D. del Congo tienen acceso limitado a programas de apoyo a emprendedores.

Solución, innovación e impacto

El programa acelerador de emprendimiento inclusivo de KFF se dirige a jóvenes con discapacidad, especialmente a mujeres. En sus centros de formación, se capacita a los participantes con las habilidades necesarias para iniciar, administrar y desarrollar sus pequeñas empresas. Aquellos que desarrollan planes más sólidos reciben apoyo comercial personalizado, como redes y tutoría. KFF también ofrece espacios de coworking con salas de reuniones e internet. Han desarrollado una red de ex alumnos del programa y empresarios con discapacidad que también brindan apoyo. Hasta la fecha, 360 alumnos exitosos han iniciado negocios en los campos de TI y telecomunicaciones, finanzas y moda.

“Gracias a la capacitación, tengo una cuenta de ahorro y he aprendido a usar las redes sociales”.

Rose Mpunga, ex aprendiz de KFF

En septiembre de 2020, KFF lanzó una app móvil con recursos e información sobre emprendimiento para personas que no pueden asistir. También ha impartido formación sobre diversidad y antidiscriminación a 51 empresas para promover el empleo de personas con discapacidad.



Trabajando como sastre.

Proyección, transferibilidad y financiación

El presupuesto fue de \$127.050 por 2 años. La Fundación para el Desarrollo Africano de los EE.UU. proporcionó \$91.500 y el resto provino de otros financiadores e ingresos.

En asociación con el Ministerio de Personas con Discapacidad, KFF diseñó una guía de autoempleo para personas con discapacidad y supervisa su implementación en regiones definidas. En noviembre de 2020, KFF inició una asociación corporativa para permitir que 500 jóvenes con discapacidad en áreas rurales accedan al programa durante los próximos tres años. Además, recibieron una subvención de \$50.000 y planean expandir el programa a otros países de la región de los Grandes Lagos de África.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- Más del 70% de los jóvenes formados han creado su propia empresa.
- KFF ha capacitado a 51 empleadores sobre diversidad e inclusión.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



John Ntonta

johnkadiwaku@gmail.com - www.kadiwaku.org

Herramientas analíticas para hacer lugares de trabajo accesibles e inclusivos

EGIPTO / HELM - SOLUCIONES INCLUSIVAS EN EL TRABAJO

Helm es una fundación de El Cairo centrada en la promoción de la inclusión de la discapacidad, con énfasis en el empleo. Desde 2016, Helm trabaja con empresas para ofrecer análisis de puestos de trabajo y servicios de consultoría en accesibilidad. Con estos resultados, trabajan con empresas para diseñar estrategias y adaptaciones para hacerlas inclusivas. De 2016 a 2020, Helm realizó más de 1.000 auditorías de accesibilidad y ha apoyado la contratación de 100 personas con discapacidad.

Problemas abordados

Existe una falta de comprensión entre los empleadores sobre adaptaciones razonables y lugares de trabajo inclusivos.

Solución, innovación e impacto

Helm tiene 2 servicios para hacer que los lugares de trabajo sean inclusivos. El primero es análisis de reclutamiento, donde se revisan las políticas, prácticas y cultura de empleo para personas con discapacidad de una empresa, y diseña con ellos una estrategia de contratación para personas con discapacidad y apoyo a la contratación. Helm trabajó con Mars, para impartir un curso de preparación para sus 20 nuevos operadores de fábrica con discapacidad. Helm ha apoyado la contratación de muchos puestos, incluidos contables y profesionales de marketing.

“La inclusión de personas con discapacidad es parte de nuestra estrategia para la sostenibilidad”.

Ahmed Fahmy, presidente de Henkel
Egypt, socio de Helm

También ofrece consultorías en accesibilidad y proporciona sugerencias de mejoras y sus costos. Helm desarrolló un software para generar informes automatizados sobre esto. Ha auditado las oficinas y fábricas de más de 200 socios, incluidos Wrigley, Vodafone y Amazon en Egipto; ha realizado recomendaciones sobre adaptaciones para empleados y clientes, como entradas sin barreras, sistemas de alarma visual contra incendios en oficinas y señalización en Braille.



Participantes de Helm atienden un puesto en el Foro Mundial de la Juventud 2018.

Proyección, transferibilidad y financiación

El proyecto se financia en un 20% a través de subvenciones de organizaciones y en un 80% a través de empresas que pagan por los servicios. Helm trabaja en la mayoría de las provincias de Egipto y quiere replicar el modelo de lugar de trabajo inclusivo en otros países de la región de Medio Oriente y África del Norte (MENA). Está trabajando en la digitalización de sus procesos para aumentar la eficiencia, mantener la coherencia en la prestación de servicios y facilitar la replicación. Para esto, Helm quiere conectarse con organizaciones de discapacidad sin fines de lucro, agencias gubernamentales y redes de empleadores, empresas y recursos humanos en la región.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- El modelo de Helm se implementa en alrededor de 200 organizaciones en Egipto.
- De 2016 a 2020, Helm ha completado 1.063 auditorías de accesibilidad.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.

 Yousef Shoukry
yousef.hesham@helmegypt.org - www.helmegypt.org

Guía nacional para hacer centros de formación profesional accesibles

ETIOPIA / AGENCIA FEDERAL DE EFTP - DIRECTRICES DE INCLUSIÓN

En 2019, la Agencia Federal de Educación y Formación Técnica y Profesional de Etiopía (Agencia de EFTP) publicó una "Guía para la inclusión de personas con discapacidad en la EFTP". Contiene medidas para que personas con discapacidad accedan a centros y cursos de formación profesional. La Agencia EFTP trabaja con el Centro Etíope para la Discapacidad y el Desarrollo (ECDD), una ONG, para apoyar la transición de estos centros. Al 2020, más de 30 instituciones estatales han implementado la directriz.

Problemas abordados

Pese a la política de inclusión de la Agencia Federal de EFTP, de las más de 1.200 instituciones, pocas aceptan pasantes con discapacidad.

Solución, innovación e impacto

La directriz se publicó para cerrar la brecha entre la política de inclusión de la Agencia de EFTP y su implementación. Define las funciones y responsabilidades de los socios clave. La directriz se aplica a nivel federal, regional y local, y todas las agencias de EFTP, públicas y privadas, deben implementarla. La Agencia EFTP está realizando un seguimiento de la implementación.

La guía, preparada con el apoyo técnico de ECDD, está disponible en inglés y amárico. Los talleres en varias regiones han familiarizado a los funcionarios gubernamentales, al personal de EFTP y a los miembros de OPD con la guía. El ECDD apoya a las instituciones de capacitación para que sean físicamente accesibles, contraten y capaciten a aprendices con discapacidad, modifiquen las capacitaciones y



Asistente de un taller sobre confección de prendas en una universidad convencional de EFTP.

Proyección, transferibilidad y financiación

La financiación para la ejecución es responsabilidad de las autoridades regionales de EFTP y los centros de formación. ECDD recibió 250.000€ de Light for the World, una ONG internacional, para apoyar su trabajo y garantizar y supervisar su aplicación.

Se han obtenido fondos adicionales de 30.000€ para imprimir las directrices en otros idiomas de Etiopía, incluidos el oromifa, tigrinia y somalí. El enfoque inmediato es garantizar la implementación en las más de 1200 instituciones de formación profesional del país.

“La guía ofrece conocimientos y liderazgo técnico para implementar la inclusión en la EFTP”.

Director, Agencia TVET

brinden ayudas de asistencia. También está capacitando a instructores en lengua de señas básica.

Se estima que 1.200 jóvenes etíopes con discapacidad han completado su formación en los 30 centros de formación profesional que han implementado la directriz en 2020.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2019

- Hay más de 1.200 instituciones de EFTP en Etiopía, 30 de las cuales ya han aplicado las directrices.
- Cerca de 1.200 jóvenes etíopes con discapacidad han completado formación vocacional inclusiva.
- Un proyecto del Sector Público.



Melaku Tekle Zengeta

melaku-t@ecdd-ethiopia.org - <http://ecdd-ethiopia.org>

Empresa social sorda vende bolsas de papel para combatir la contaminación

ETIOPIA / TEKI PAPER BAGS

Teki Paper Bags es una empresa social de Addis Abeba que produce y vende bolsas de papel para reemplazar las bolsas plásticas. Teki fue desarrollado para y por la comunidad sorda y emplea principalmente a jóvenes sordas para diseñar y producir las bolsas. Su idioma oficial es la lengua de señas etíope, utilizada durante la producción, distribución y sensibilización de la empresa. Desde 2016, han empleado a 18 personas sordas y ha producido más de 1,1 millones de bolsas de papel.

Problemas abordados

Las organizaciones para el empleo de personas con discapacidad tienen dificultades para lograr objetivos a largo plazo, mientras los proyectos ambientales suelen tenerlos, aunque con impacto menos inmediato.

Solución, innovación e impacto

Teki nació para dar empleo a mujeres jóvenes sordas en Addis Abeba y reducir el uso de plástico. Las herramientas de producción se han diseñado para satisfacer las necesidades de los empleados sordos. La mayoría del personal habla con fluidez la lengua de señas etíope. Afiches en lengua de señas y dos intérpretes ayudan a los visitantes a comunicarse con el personal. Las bolsas se venden a una variedad de clientes, como hoteles, restaurantes y empresas privadas. Teki ha producido más de 1 millón de bolsas de papel desde 2016.

“El camino más corto hacia una sociedad más inclusiva se resume así: ¡Predica con el ejemplo!”

Clemente, catalizador de inclusión de Teki

Al 2020, 18 de los 27 empleados empleados por Teki son sordos. Teki ofrece salarios justos y garantiza que los empleados reciban apoyo para pasar tiempo con sus familias y continuar su educación. También cubre los gastos de transporte como parte de su enfoque de salario justo, lo que evita problemas para los empleados, dado que los conductores a menudo indican paradas gritando puntos de referencia cercanos.



Mimi, Elsa y Yeaynwaga discuten sobre el trabajo en oficinas de Teki.

Proyección, transferibilidad y financiación

Teki se autofinancia con la venta de bolsas de papel. Dependiendo del tipo, las bolsas se venden entre \$.05 y \$.50 cada una. Estos ingresos han hecho posible que la organización se expanda, pero ahora está buscando financiación externa para crear 150 puestos de trabajo adicionales y comprar maquinaria para crear la empresa de sordos más grande del mundo en 3 años.

La empresa promociona las bolsas entregando muestras gratuitas a grupos focales. Además, será elegible para una reducción de IVA, lo que ayudará a incrementar las ventas. Teki tiene como objetivo replicar el modelo en otros países con contextos similares.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- Al 2020, 18 de los 27 empleados de Teki eran personas sordas.
- Las bolsas se venden entre \$.05 y \$.50 cada una.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Mimi Legesse

reachus@tekpaperbags.com - www.tekpaperbags.com

Entrenadores de trabajo municipales para personas con discapacidad

FINLANDIA / CIUDAD DE HELSINKI - EMPLEO CON APOYO

El Servicio de Empleo con Apoyo forma parte de los servicios de asistencia sanitaria y social que ofrece Helsinki. Establecido en 1995, ofrece capacitación laboral individual para personas con autismo/discapacidad de desarrollo u otra discapacidad mientras buscan trabajo, y una vez empleados durante el tiempo que sea necesario. Al mismo tiempo, apoya a empleadores para que obtengan subsidios y adapten su lugar de trabajo. De 2016 a 2019, el programa ha apoyado entre 240 y 273 usuarios por año.

Problemas abordados

Existe una falta de apoyo individualizado para que las personas con discapacidad encuentren trabajo.

Solución, innovación e impacto

El Servicio de Empleo con Apoyo está abierto a personas mayores de 18 años con discapacidad del desarrollo, TEA, dificultades del habla, lenguaje u otra discapacidad. El coach laboral y el candidato identifican las habilidades, opciones laborales y necesidades de apoyo. Esto guía la búsqueda de empleo y permite al coach brindar apoyo e identificar los roles adecuados, completar solicitudes y asistir a entrevistas. Una vez se comienza a trabajar, el coach laboral continúa en el lugar y reduce el acompañamiento con el tiempo. Si es necesario, se puede solicitar apoyo después de completado el entrenamiento.

“Mis coaches laborales me apoyaron en cada paso. Creo que soy lo que debería ser un empleado”.

Rasmus Ellenberg, empleado de farmacia

El Servicio de Empleo con Apoyo acompaña a empleadores en la solicitud de subsidios salariales (del 30 al 100%) y ajustes razonables. Los empleadores pueden recibir una bonificación de 1.500€ cuando el empleado lleva 16 meses. Los candidatos han encontrado empleo, por ejemplo, en restaurantes y catering, servicios de correo y mantenimiento de propiedades, TIC, comercio minorista y logística. Entre 2017 y 2019, el número de personas que encontraron trabajo a través del programa aumentó anualmente de 163 a 195.



Sami Niemi-Ruuth

sami.niemi-ruuth@hel.fi - www.hel.fi/helsinki/en/administration/administration/services/service-description?id=2884



Kalle y Topi disfrutaban de un descanso de sus trabajos de verano de reciclaje y organización de archivos.

Proyección, transferibilidad y financiación

El presupuesto anual del programa en 2020 fue de 804.000€ y está financiado en su totalidad por el municipio. En 2020, la ciudad de Helsinki recibió una subvención adicional de 1.022.000€ a través de un proyecto apoyado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud de Finlandia para que el empleo con apoyo alcance un mayor número de usuarios. El modelo se basa en las mejores prácticas internacionales originadas en los EE.UU. y Suecia en la década de 1990 y se ha adaptado al contexto local. El modelo ha demostrado ser replicable.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 1995

- En 2019, el 71% de los participantes encontró trabajo, y se realizaron 118 nuevos contratos laborales.
- Al contratar una persona con discapacidad, el empleador recibe un subsidio del gobierno equivalente a la mitad del costo.
- Un proyecto del Sector Público.

Incremento de empresas sociales en remercadeo TI con alta tasa de empleo inclusivo

ALEMANIA Y OTROS / AFB SOCIAL & GREEN IT

AfB es una empresa social de remarketing de TI fundada en Alemania y activa en 19 localidades en Austria, Francia, Alemania, Eslovaquia y Suiza. AfB se especializa en la restauración y remercadeo de hardware de TI recibido de empresas e instituciones públicas. La organización crea puestos de trabajo para personas con discapacidad en todas las áreas de la empresa con salarios competitivos. Al 2019, AfB empleaba a 200 personas con discapacidad y se está expandiendo a nuevas ubicaciones en Europa.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad tienen dificultades para obtener y conservar un empleo con salarios competitivos por la falta de lugares y tareas accesibles.

Solución, innovación e impacto

AfB recolecta hardware de TI que ya no se usa de empresas y organizaciones del sector público, borra datos, prueba, limpia y comercializa el hardware con garantía de 12 meses. Los dispositivos reacondicionados se venden a través de las propias tiendas de AfB o en línea.

Las personas con y sin discapacidad trabajan en todas las áreas comerciales, incluidas administración, almacenamiento, ventas y desarrollo. Las tareas y roles se dividen en pasos individuales para que las personas con cierta discapacidad que prefieran tareas repetitivas puedan trabajar en todos los pasos del proceso.

“Demostramos que inclusión y profesionalismo no son contradictorios en el sector TI altamente competitivo”.

Nicole Cvilak, directora global, AfB

Al 2020 la empresa cuenta con 440 empleados, 200 de los cuales tienen discapacidad. Desde 2004, los ingresos anuales han aumentado de €80.000 a €39,7 millones. En 2020 se recolectaron más de 475.000 dispositivos y el 65% se ha revendido. Además, AfB ha logrado ahorros anuales significativos en materias primas (por ej., hierro - 22.900 t) y de CO² (17.000 t) en comparación con la creación de nuevo hardware.



Monika Schmied

monika.schmied@afb-group.eu - <https://entry.afb-group.eu/home>



Manuel García, empleado de AfB, desmonta un disco duro.

Proyección, transferibilidad y financiación

La organización genera ingresos a través del reacondicionamiento y venta de TI. Los compradores clave son pequeñas y medianas empresas, escuelas, ONG, personas con bajos ingresos y personas con conciencia medioambiental. Sus objetivos financieros son el reembolso de préstamos, ratio de equidad del 80%, total independencia de subsidios estatales y una relación equilibrada entre seguridad financiera, retorno a la inversión y crecimiento.

En 2019, AfB se ha expandido a Trnava, Eslovaquia, una región con una alta tasa de desempleo para personas con discapacidad. Para 2025, AfB tiene como objetivo proporcionar 300 puestos de trabajo.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2004

- En 2019, el 45% de los empleados de AfB eran personas con discapacidad.
- En 2019 se procesaron 475.000 dispositivos de TI.
- De 2004 a 2019, los ingresos anuales aumentaron de 80.000€ a 39,7€ millones.
- *Un proyecto del Sector Empresarial.*

Fondos de lotería para apoyar el empleo de personas con discapacidad auditiva o visual

GUATEMALA / COMITÉ PRO CIEGOS Y SORDOS - INCLUSIÓN LABORAL

El Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos es una ONG guatemalteca y una organización de rehabilitación y educación. En 2000, el Comité inició un programa de inclusión laboral que capacita y apoya a personas sordas, con problemas de audición, ciegos o con discapacidad visual para encontrar empleo. Al mismo tiempo, la organización trabaja con empresas para ser más inclusivas. De 2009 a 2020, se contrataron a 703 personas a través del programa.

Problemas abordados

Pocos servicios en Guatemala apoyan a personas con discapacidad auditiva o visual a encontrar empleo.

Solución, innovación e impacto

A través de su programa, el Comité apoya a emprendedores y solicitantes de empleo que han completado sus programas de educación y rehabilitación. Ofrece capacitación en habilidades blandas, vocacionales, entrevistas, etc. La capacitación se imparte con intérpretes de lengua de señas e instructores especializados en orientación, Braille y tecnología de asistencia. Se asesora a los aprendices sobre sus opciones profesionales según su educación, experiencia e intereses.

“Gracias al Comité desarrollé habilidades laborales para contribuir a mi familia y a la sociedad”.

Juan Carlos Rangel, Analista de control de calidad

A los posibles empleadores se les ofrece capacitación en lengua de señas y orientación, se brinda apoyo para realizar adaptaciones en el trabajo, como la instalación de lectores de pantalla. Para conectar a los empleadores y los solicitantes de empleo, el Comité apoya el proceso de selección y contratación, mantiene una base de datos de solicitantes de empleo para puestos por contrato o autónomos y organiza ferias laborales. También promueve la formación profesional. Además, el Comité gestiona una red de 43 empresas inclusivas en Guatemala. En 2018 se contrataron 68 personas y en 2019 se elevó a 112.



Un coach laboral y una persona que busca empleo completan formularios antes de una entrevista.

Proyección, transferibilidad y financiación

Todo el trabajo del Comité se financia con las ventas de la Lotería Santa Lucía, una de las loterías más grandes de Guatemala. El 14% de los ingresos se destina a la financiación del programa, gratuito para los participantes. Los planes futuros buscan aumentar el número de personas contratadas, proporcionar capital semilla a pequeñas empresas y ampliar la red de empresas y organizaciones inclusivas.

El programa es único en la región, pero podría ser replicado con la capacitación y el financiamiento necesarios. El Comité ha recibido varios premios por sus actividades en Guatemala.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2000

- El programa ha pasado de apoyar la obtención de empleo de 60 personas en 2009, a 112 en 2019.
- 43 empleadores componen una red de empresas inclusivas y se han cualificado 70 empresas más.
- Se han organizado 17 ferias y exhibiciones de empleo.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.

Dos restaurantes dirigidos por personas con discapacidad

HUNGRÍA / KÉK MADÁR ALAPÍTVÁNY - RESTAURANTES ÍZLELŐ

Kék Madár Alapítvány es una ONG húngara que crea oportunidades de empleo para grupos desfavorecidos. La organización gestiona dos restaurantes en Szekszárd y Budapest que emplean a personas con discapacidad física e intelectual. El personal cuenta con contrato de trabajo regular y el mismo salario que otros empleados en el mercado laboral abierto. A partir de 2020, se encuentran empleadas 39 personas con discapacidad de un total de 48, y la organización planea una expansión.

Problemas abordados

En Hungría, solo 1/3 de las personas con discapacidad trabajan. 2/3 están segregados, realizando trabajo manual por el salario mínimo.

Solución, innovación e impacto

Los restaurantes Ízlelő se ajustan a las necesidades de los empleados, por ej., a través de mesas regulables en altura, una app para pedidos, cajas registradoras rediseñadas para personas con discapacidad visual severa y una herramienta multimedia para apoyar a los empleados con autismo. Además, el flujo de trabajo se divide en pasos para que se pueda aprender y ejecutar fácilmente.

Los restaurantes se abrieron para brindar un empleo adecuado a las personas con discapacidad y, al mismo tiempo, brindar una oportunidad para que los beneficiarios se conozcan entre sí y con los clientes. Las personas con discapacidad reciben formación continua y desarrollo personal para que puedan desempeñar sus funciones.

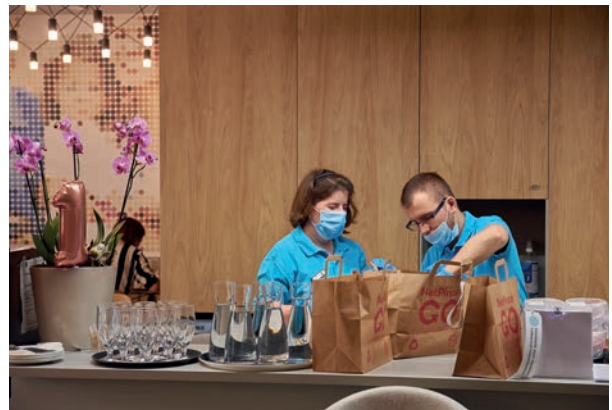
“Me gusta mucho trabajar aquí, ya que mi sueño era trabajar en un restorán”.

Klára Mogony, ayudante de cocina

Al 2020, la organización emplea a 16 personas con discapacidad en el restaurante de Szekszárd, y a otras 23 personas con discapacidad en un restaurante inaugurado en Budapest en junio de 2019. La retroalimentación de los empleados ha demostrado su satisfacción con las condiciones de trabajo, con 4.92 de 5.

Proyección, transferibilidad y financiación

Los restaurantes son diseñados para ser



Dos compañeros preparan comida para la entrega.

autosuficientes, con más del 50% de los ingresos provenientes del menú diario, el 25% de los eventos y 17% del catering. Los costes de desarrollo y expansión suelen ser apoyados por financiación de la UE. Un préstamo bancario y ganancias anteriores se utilizaron para financiar la apertura del restaurante en Budapest.

El objetivo para los próximos dos años es estabilizar el restaurante en Budapest aumentando el número de comidas diarias vendidas y de invitados servidos con la carta recién introducida.

La organización tiene un manual de franquicias sociales para una mayor expansión.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2007

- Los empleados reciben salarios un 8% más altos que el promedio por el mismo trabajo en la región.
- La organización planifica su crecimiento mediante un modelo de franquicia social.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Kiry Noemi Ambrus

ambrus.noemi@izleloetterem.hu - <https://izleloetterem.hu>

Centros de inclusión en universidades que conectan estudiantes y empleadores

INDIA / FUNDACIÓN YOUTH4JOBS - COLLEGE CONNECT

Youth4Jobs Foundation es una ONG con sede en Hyderabad, India, centrada en las oportunidades de empleo y educación para estudiantes con discapacidad. Su programa College Connect posee centros de inclusión inteligente en 21 colegios y universidades, conectando a estudiantes, educadores, empleadores y gobierno. Los centros ofrecen formación y colocación laboral a estudiantes, apoyo a educadores y potenciales empleadores. Desde 2018, han capacitado a 900 estudiantes y 550 han encontrado trabajo.

Problemas abordados

Los jóvenes con discapacidad están excluidos de la educación superior y de oportunidades laborales para graduados.

Solución, innovación e impacto

Los centros de inclusión inteligente están ubicados en colegios y universidades especializados e inclusivos en 11 ciudades y 6 estados de India. El programa está dirigido a estudiantes con discapacidad física, auditiva y visual.

El programa crea un ecosistema que apoya la educación superior inclusiva y el empleo. Los estudiantes reciben capacitación en inglés y habilidades digitales, y proporciona ferias laborales y visitas. El



Las alfabetización digital de Youth4Jobs incluyen habilidades informáticas, mecanografía y MS Office.

“No esperaba un trabajo con Capgemini. Youth4Jobs lo hizo posible con su alcance”.

Anand Sankaran, consultor de Capgemini

programa conecta a los estudiantes con empleadores en múltiples sectores. Youth4Jobs tiene una red de más de 500 empleadores, como Accenture, Capgemini y Foxconn, para garantizar que su capacitación se centre en las necesidades reales del mercado. Además, Youth4Jobs promueve el empleo inclusivo a través de concienciación sobre discapacidad. Con ese fin, capacita a los educadores universitarios en métodos de enseñanza en línea accesibles y otras habilidades técnicas para apoyar entornos de educación superior inclusivos. Hasta la fecha, se han capacitado 800 educadores.

Proyección, transferibilidad y financiación

El programa College Connect está financiado por empresas que pagan a Youth4Jobs una tarifa de contratación por graduados y por talleres de sensibilización y asistencia técnica.

El programa se ha expandido de 4 a 11 ciudades en 6 estados de la India y de 7 a 21 universidades. Las alianzas con universidades se establecen después de la investigación inicial y preselección. A esto le sigue el compromiso con la dirección y los estudiantes y un memorando de entendimiento firmado.

Los objetivos para los próximos 5 años son asociarse con 100 universidades y conseguir empleo a 1.500 graduados. Youth4Jobs está personalizando su modelo para replicarlo.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- El programa College Connect creció de 7 institutos en 2018 a 21 en 2019.
- A la fecha, 754 estudiantes con discapacidad han conectado con empleos.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Meera Shenoy

meera.shenoy@youth4jobs.org - www.youth4jobs.org

Preparación y colocación laboral inclusiva en el sector de medios y entretenimiento

INDIA / AIMS MEDIA PVT. LTD. - PROGRAMA DE MEJORA DE HABILIDADES

Aims Media es una empresa india de asesoramiento y consultoría en Nueva Delhi que brinda apoyo a escuelas, universidades y escuelas especiales con materiales de aprendizaje inclusivo. El Ability Enhancement Multimedia Program (AEMP) ofrece una variedad de cursos sobre tecnología, multimedia y arte, para ubicar a los graduados en la industria de medios y entretenimiento. De 2012 a 2020, unas 5.000 personas con discapacidad han recibido formación o han realizado pruebas.

Problemas abordados

La industria de la comunicación y entretenimiento en la India es enorme, con muchas oportunidades laborales, rara vez abiertas a personas con discapacidad.

Solución, innovación e impacto

Los esfuerzos educativos de AEMP se centran en la industria de medios y entretenimiento que subcontrata a freelancers. Su objetivo es empoderar a personas con discapacidad para que alcancen un sustento sostenible e independiente a través de programas vocacionales que enseñan habilidades digitales y creativas. Estos se imparten en instalaciones educativas o en línea. Los estudiantes aprenden a desarrollar sus 'habilidades de pensamiento', mediante el dibujo y el diseño gráfico. El proyecto también apoya y capacita a padres y profesionales, al tiempo que ofrece estaciones de trabajo, sistema de apoyo para conectarse con posibles empleadores o clientes.

“En la era digital, el uso de AEMP contribuirá a proporcionar medios de vida sostenibles”.

Dr. Hemlata Tomar, Centro de Estudios sobre Discapacidad

La formación se imparte principalmente a personas con discapacidad intelectual o de aprendizaje, también a personas con discapacidad física y auditiva. AEMP posee un equipo de académicos y expertos que diseñan programas de capacitación. AEMP está orientado al mercado laboral abierto, y los exalumnos encuentran trabajo en medios y TI. De 2017 a 2020, AEMP se ha asociado con 120 organizaciones educativas y ha capacitado a más de 100 profesionales.



Un estudiante trabaja creando una animación stop-motion.

Proyección, transferibilidad y financiación

AEMP se financia con ganancias obtenidas por la venta de servicios a escuelas y otros establecimientos. Las 200 escuelas o instituciones de la asociación pagan una tarifa mensual y los estudiantes pagan una tarifa mensual o trimestral. En próximos años, la AEMP tiene como objetivo ofrecer un programa terapéutico basado en el arte como herramienta a cerca de 1.800 a 3.000 profesionales y estudiantes. Además, el proyecto está trabajando en un dispositivo de pantalla táctil que sincronizará contenido educativo para personas con diferentes habilidades.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2012

- Se ha capacitado a cerca de 1.500 padres y trabajadores de rehabilitación.
- AEMP está disponible en 9 ciudades de India, así como en los Emiratos Árabes Unidos, Omán y Bután.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Rakesh Dhasmana

info.aimsmedia@gmail.com - <https://aims.media>

Cadena de cafés con una mayoría de empleados con discapacidad

INDIA - KARNATAKA, BENGALA OCCIDENTAL, ORISSA /CAFÉ MITTI

MITTI es una empresa social india que ofrece formación en hostelería y catering, así como oportunidades de empleo para adultos con discapacidad. Dirige cafés accesibles en las instalaciones de instituciones educativas y empresas del sector privado en los estados de Karnataka, Bengala Occidental y Orissa. Al 2020, había 13 Cafés MITTI administrados y atendidos por 116 empleados con diversas discapacidades. La organización busca constantemente socios para abrir nuevos cafés.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad en India tienen perspectivas de empleo limitadas y pocas oportunidades de inclusión social.

Solución, innovación e impacto

En los Cafés MITTI los empleados adquieren habilidades en hotelería como manipulación de alimentos, facturación y servicio al cliente. Ellos suelen ser la única fuente de ingreso en sus hogares, reciben un salario sobre el mínimo, seguro laboral y alojamiento, alimentos, atención médica y dispositivos de asistencia según sea necesario. Además de sus 116 empleados actuales, de 2017 a 2019 se capacitó y apoyó a un total de 318 personas para encontrar trabajo en el sector de la hostelería.



El equipo en una de las 13 ubicaciones de Café MITTI.

“El desarrollo es inclusivo cuando las personas tienen medios de vida sostenibles y una vida digna”.

Alina Alam, fundadora, Café MITTI

Los cafés son accesibles y diseñados para facilitar la interacción entre empleados y clientes con y sin discapacidad. Hay cajas con funciones de audio y menús en Braille para empleados con discapacidad visual, y las luces parpadeantes alertan a los empleados con discapacidad auditiva sobre los clientes.

MITTI abre cafés en instalaciones de instituciones educativas y empresas del sector privado que se comprometen a una alianza activa y de largo plazo para promover la inclusión.

Proyección, transferibilidad y financiación

Los socios de MITTI proporcionan espacio gratis o a tarifa reducida y cubren los costos de instalación. Los cafés solo abren donde hay alto tráfico de clientes para garantizar viabilidad económica. Generalmente, los cafés se vuelven económicamente autosuficientes dentro de un mes de su apertura.

Este modelo se ha utilizado en 13 cafés y puede replicarse. Una vez que se firma un memorando de entendimiento con una organización anfitriona, MITTI tiene un proceso estandarizado para establecer un café. MITTI busca expandirse aún más y en los próximos cinco años planea emplear a 1.000 adultos con discapacidad.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- De 2017 a 2020, MITTI ha crecido de 1 café a 13 cafés.
- 318 adultos han encontrado trabajo en el sector de la hostelería tras formarse con MITTI.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Alina Alam

alina@mitticafe.org - www.mitticafe.org



Vea la Historia de Vida en la pág. 65.

Formar voluntarios para enseñar desarrollo empresarial

INDIA / NAMAN SEVA SAMITI - UJJAWAL

Naman Seva Samiti es una ONG centrada en el apoyo a grupos socialmente excluidos del estado de Madhya Pradesh. Su proyecto 'Ujjawal' (ligero) promueve programas de generación de ingresos que incluyan a personas con discapacidad y puedan ser económicamente independientes. Los voluntarios de comunidades rurales son identificados y capacitados para liderar iniciativas impulsadas por la comunidad. De 2015 a 2020, casi 26.000 personas han recibido apoyo, de las cuales unas 7.000 eran personas con discapacidad.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad de comunidades rurales se enfrentan a importantes dificultades económicas.

Solución, innovación e impacto

Ujjawal es un proceso estructurado. Primero, realizan una encuesta y mapeo de grupos de interés para identificar las barreras y recursos. Luego desarrollan un plan de acción de posibles actividades. Se identifican posibles voluntarios locales (conocidos como Naman Prerak) para impulsar el proyecto. Los voluntarios reciben capacitación en liderazgo, desarrollo de planes de negocios y habilidades prácticas, como agricultura y jardinería, para que también puedan capacitar a otros. Los materiales de capacitación están disponibles en Braille y lengua de señas. Los centros de entrenamiento siguen pautas de Diseño Universal y a la fecha se han capacitado 431 voluntarios con discapacidad.

“Comencé un negocio de agricultura orgánica inclusiva y me ayuda a construir un futuro para mi familia”.

Dinesh Chadhokar, beneficiario de Ujjawal

Los voluntarios dirigen Grupos de Autoayuda (GAA) mediante los cuales la comunidad decide las actividades que quiere emprender y recibe fondos a través de Ujjawal. Los GAA pueden emprender actividades agrícolas y/o pueden establecer una cooperativa de crédito comunitaria para otorgar préstamos a empresarios y pequeñas empresas. La práctica ha ayudado a aumentar el ingreso mensual promedio de las personas con discapacidad de \$12 a



Dinesh está cosechando verduras orgánicas.

\$257 en tres años.

Proyección, transferibilidad y financiación

Ujjawal está financiado por CBM International (\$0,92 MM), instituciones gubernamentales (\$0,11 MM), financiación Naman Seva Samiti y recaudación de fondos de la comunidad (\$0,58 MM).

La práctica ha sido replicada en dos estados de India por Naman Seva Samiti. 12 ONG de otros 5 estados también han adaptado esta práctica. Naman Seva Samiti se ha convertido en una organización de asistencia técnica que ayuda a las ONG de Bangladesh, India, Nepal y Sri Lanka a adaptar esta práctica.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- 471 personas con discapacidad han sido capacitadas como voluntarias.
- El ingreso mensual promedio aumentó de \$12 a \$257 en tres años.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Shishir Kumar

partnership@ngonaman.org - www.ngonaman.org

Formación profesional y capital semilla para apoyar a emprendedores sordociegos

INDIA / SENSE INTERNATIONAL INDIA

Sense India, una ONG nacional, ofrece formación profesional y capital inicial a adultos sordociegos para microempresas en su comunidad. También adapta el plan de estudios de formación profesional y forma a instructores profesionales para responder a necesidades de personas sordociegas. Desde 2014, se ha capacitado a 600 adultos y 130 han recibido capital semilla para iniciar sus propias empresas.

Problemas abordados

Hay pocas oportunidades para que las personas sordociegas adquieran competencias profesionales o pongan en marcha sus empresas.

Solución, innovación e impacto

Sense International India capacita a los participantes en diversos oficios, como cría de ganado o venta minorista, para ayudarlos a encontrar trabajo o establecer su propia microempresa. La organización trabaja con agencias gubernamentales de capacitación para adaptar cursos vocacionales y capacitar a 150 instructores vocacionales. Las adaptaciones incluyen formatos de comunicación alternativos y garantizar que haya asistentes disponibles para visitas de la industria. Los capacitadores están informados sobre métodos de comunicación no verbal, entornos de aprendizaje accesibles y estrategias de enseñanza.

“Estoy encantado de que mi hijo haya encontrado trabajo; le ha traído entusiasmo y satisfacción”.

Ramesh Kharote, padre de un joven sordociego

De 2014 a 2020, Sense International India ha entregado financiación inicial a 130 personas, 60% de las cuales ha convertido sus microempresas en empresas exitosas. También capacita a familias y comunidades para apoyar estos nuevos negocios. Los emprendedores informan que han ganado confianza y fortalecido sus habilidades.

Proyección, transferibilidad y financiación

El proyecto se financia con subvenciones de fideicomisos, fundaciones y corporaciones.



Ashish Kumar de Bihar recibe a un miembro del equipo de Sense International India en su tienda.

A la fecha, Sense International India ha implementado la práctica en 23 de los 28 estados de India. También se ha replicado en Bangladesh y se está estudiando su viabilidad en Nepal.

También quiere aumentar el número de mujeres sordociegas que acceden a formación y capital inicial. Planea ofrecer capacitación en administración financiera a adultos con discapacidad y sus familias y capacitar a más instructores vocacionales. También evaluará el mercado para comprender las oportunidades que existen para ser competitivos en el mercado laboral abierto y garantizar que la capacitación siga siendo impulsada por la demanda.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2014

- El 60% de las personas que recibió capital inicial dirige empresas con éxito.
- Sense India trabaja en 23 de los 28 estados de India.
- Se ha capacitado a 150 instructores vocacionales para ayudar a personas sordociegas.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Irbaaz Shaikh

irbaaz@senseintindia.org - www.senseintindia.org



Vea la Historia de Vida en la pág. 64.

Asesores laborales para jóvenes con discapacidad intelectual que buscan empleo

IRLANDA / FUNDACIÓN COPE - ABILITY @ WORK

La Fundación Cope apoya a personas con discapacidad intelectual y/o autismo en la ciudad y condado de Cork, Irlanda. En 2018 lanzó la iniciativa Ability@Work para ofrecer apoyo laboral individualizado e intermediación laboral a jóvenes con discapacidad intelectual asignándoles a cada uno un asesor laboral. En 2020, 70 personas se inscribieron en el programa y otras 44 ya habían recibido apoyo para encontrar un empleo remunerado.

Problemas abordados

Existe una falta de apoyo al empleo específico para jóvenes con discapacidad intelectual en puntos clave de la transición.

Solución, innovación e impacto

Ability@Work trabaja con jóvenes de entre 18 y 29 años con TEA o discapacidad intelectual que buscan empleo. A cada candidato se le asigna un asesor laboral, con quien trabaja para desarrollar un plan de empleo que incluya un perfil vocacional, análisis de tareas laborales, conexión con empleadores locales y postular a trabajos según su perfil. El programa incluye clubes de trabajo semanales, pasantías y empleo remunerado. Toda la documentación está disponible en formato de lectura fácil. Los trabajos son en hostelería, turismo, apoyo de oficina, comercio minorista, artes, fábricas, cuidado de niños y transporte, entre otros.

“Trabajo en Cork City Bus Tour. Nunca pensé que conseguiría este trabajo, ¡estoy orgulloso de haberlo hecho!”

Dale O'Sullivan, participante de Ability@Work

Ability@Work ofrece formación sobre discapacidad a empleadores (co-impartida con personas apoyadas por la Fundación Cope), apoyo en la contratación, adaptaciones y seguimiento y apoyo continuo.

Entre 2018 y 2020, 44 personas encontraron trabajo a través de Ability@Work, que van de 4 a 20 h a la semana, todas con salario mínimo o superior. 20 participantes más están en prácticas laborales.



Dale O'Sullivan con su uniforme de asistente de guía turístico para Cork City Tours.

Proyección, transferibilidad y financiación

Ability@work recibió durante tres años 614.000€ del National Ability Program, cofinanciado por el Gobierno irlandés y el Fondo Social Europeo. Ability@Work está financiado hasta julio de 2021 y es uno de los 28 programas Ability en Irlanda que trabajan con varios cohortes.

La Fundación Cope quiere asegurar más financiación para expandir Ability@Work a las 400 personas que apoyan en otros programas. Planea introducir una calificación certificada para capacitar a más personal como asesor laboral y desarrollar una aplicación para brindar apoyo remoto a los participantes a medida que ingresan y permanecen en el trabajo.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- 26 participantes realizaron prácticas laborales en 2020.
- Los trabajos son de entre 4 y más de 20h. a la semana. Todos reciben al menos el salario mínimo (10,10€ la hora).
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Daragh Forde

forded@cope-foundation.ie - www.cope-foundation.ie/AbilityWork

Pasantías para personas con discapacidad intelectual en una consultora líder

IRLANDA / TCPID - PROGRAMA DE PASANTÍAS PARA GRADUADOS

Trinity Centre for People with Intellectual Disabilities (TCPID) es parte de la Escuela de Educación del Trinity College, Dublín. Ofrece un programa de educación superior y transición con apoyo al empleo para personas con discapacidad intelectual. En 2017, inició un programa de pasantías para graduados con la consultora Ernst & Young (EY), uno de los socios principales de TCPID. 6 graduados han completado pasantías remuneradas con EY, de los cuales 4 poseen un trabajo permanente en 2020.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad intelectual suelen quedar excluidas de la educación superior y de empleo bien remunerado.

Solución, innovación e impacto

TCPID trabaja con una red de socios comerciales y filantrópicos para asegurar el acceso a trabajos bien remunerados para sus graduados con discapacidad intelectual. Como parte de este trabajo, EY y TCPID desarrollaron una pasantía de prueba en 2017 con un pasante remunerado. Entre 2017 y 2020 seis graduados han realizado múltiples pasantías remuneradas, lo que ha dado como resultado cuatro puestos permanentes. Los pasantes se asignan cuidadosamente a roles en departamentos críticos para el negocio en EY, como impuestos y estrategia. Se les asigna un mentor que los apoya y orienta para prepararlos para tareas específicas e integrarlos en su nuevo equipo.

“Margaret me ha abierto la mente. Tuvo un impacto muy positivo en nuestro equipo y en EY”.

Colin Farquharson, director de EY

A través del programa de pasantías, EY ha desarrollado políticas y procedimientos para apoyar a empleados con discapacidad intelectual. Estos se han integrado completamente en el equipo de RR.HH de EY, lo que les permite desplegarse en toda la organización. Los comentarios del personal de EY son positivos y existe el compromiso de seguir contratando.



Margaret Turley, graduada de TCPID, frente a oficinas de Ernst & Young con su equipo.

Proyección, transferibilidad y financiación

TCPID ejecuta un programa de socios comerciales donde los socios corporativos se comprometen por tres años con aportes entre 5.000€ y 10.000€ al año. Al 2020 cuentan con más de 30 socios comprometidos para los próximos tres años.

El programa de pasantías para graduados se ha replicado con otros socios comerciales de Irlanda. EY ha aumentado su apoyo para convertirse en un socio principal y junto a TCPID desarrollan un set de herramientas para otras empresas. TCPID brinda asesoramiento sobre cómo replicar el programa en otras instituciones académicas a través del Foro Nacional Inclusivo de Educación Superior.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- A 4 graduados del programa de pasantías TCPID se les ha ofrecido un empleo permanente con EY.
- Más de 30 organizaciones son socios del programa de socios comerciales de TCPID.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Marie Devitt

devittma@tcd.ie - www.tcd.ie/tcpid

Capacitar personas con discapacidad psicosocial e intelectual para trabajos TIC

ISRAEL / ITWORKS - PROGRAMA DE ACCESIBILIDAD TECNOLÓGICA

itworks es una ONG en Netanya, Israel, centrada en la creación de empleo inclusivo en el sector de las TIC. Ha desarrollado el Programa de Accesibilidad Tecnológica (TAP) para personas con discapacidad intelectual y psicosocial. Consiste en educación tecnológica, capacitación en habilidades blandas e inserción laboral en control de calidad (QA), mesas de ayuda y similares. De 2011 a 2020, itworks ha formado a más de 230 personas con discapacidad, el 74% de las cuales ha encontrado trabajo.

Problemas abordados

En Israel, las personas con discapacidad psicosocial e intelectual tienen acceso a trabajos no calificados con salarios bajos.

Solución, innovación e impacto

itworks capacita a personas con y sin discapacidad para la industria de alta tecnología. Los participantes de TAP son capacitados en las habilidades para el sector tecnológico, como control de calidad y asistencia técnica, así como en habilidades blandas como técnicas de autopresentación y entrevistas.

Itworks ha desarrollado una red de empresas de TI que están interesadas en cumplir con sus criterios de RSE y están dispuestas a contratar personas con discapacidad. Cada grupo de formación cuenta con el apoyo de asesores personales y un psicólogo ocupacional hasta el empleo. Estos profesionales se conectan con la red de apoyo existente de trabajadores sociales o psiquiatras si es necesario. Los aprendices también reciben asistencia personalizada de itworks para la conexión con empleadores y colocación laboral. Los graduados ganan un salario mensual promedio de \$1.754.



Participantes de TAP en un taller de formación de control de calidad.

Proyección, transferibilidad y financiación

Desde 2018, el Instituto Nacional de Seguros, la agencia de seguridad social de Israel, ha apoyado el programa financieramente y en su implementación. itworks recauda el resto de fondos para el personal del programa, una parte para habilidades blandas y servicios de empleo.

TAP se basa en el exitoso modelo de capacitación laboral para el empleo de itworks, que fue implementado durante cinco años por itworks con otros grupos objetivo. itworks espera desarrollar el programa en el futuro ofreciendo pasantías y tutoría a los participantes.

“¡Me gradué del programa itworks y ahora trabajo para una subsidiaria de IBM!”

Yariv, 40 años, graduado de TAP

itworks lleva a cabo uno o dos cursos por año con 25 a 50 participantes que se enfocan en control de calidad, ya que no requieren un título de educación superior. La tasa de retención de empleo un año después de completar el programa es del 70%.



Nitsa Bucritz Ford

nitsa@itworks.org.il - <http://itworks.org.il>

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2011

- itworks capacita entre 25 y 50 participantes al año.
- La tasa de empleo a un año de la finalización del programa es del 70%.
- La edad habitual de los participantes va entre 22 y 45 años.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Modelo de coach laboral para personas con discapacidad intelectual

JORDANIA / PROGRAMA DE TRABAJO SANA

Sana for Special Individuals (Sana) es una ONG en Ammán que apoya a personas con discapacidad intelectual y sus familias. En 2015 puso en marcha el Programa de Trabajo Sana, basado en un modelo japonés, para apoyar el empleo de jóvenes con discapacidad intelectual. El elemento central del programa es el apoyo continuo una vez que alguien está empleado, además de evaluación continua, servicios de búsqueda de empleo y apoyo al empleador. En 2020 hubo 150 participantes, 80 de los cuales han encontrado empleo.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad intelectual en Jordania no tienen muchas oportunidades laborales y de tener ingresos estables.

Solución, innovación e impacto

El Programa tiene 4 etapas: 1) evaluación de necesidades de salud, educación y apoyo, 2) negociación con empleadores y evaluación del ambiente de trabajo propuesto, 3) emparejamiento de trabajo y ajustes razonables y 4) capacitación intensiva en trabajo por parte de un coach laboral que permanece hasta el fin del entrenamiento y hasta que el empleado pueda trabajar de forma independiente. Este apoyo es fundamental para involucrar a los empleadores, ya que el coach asume la responsabilidad de capacitar. Los empleadores fueron identificados a través de los socios de Sana y se involucraron conforme el programa crecía. No se cobra tarifa a los empleadores, pero firman un memorando de entendimiento con Sana donde describen las expectativas y el apoyo.

“Rami consiguió un trabajo a través de Sana y su confianza y autoestima han cambiado para mejor”.

Sumia Abu Jafar, madre de Rami, participante del Programa de Trabajo Sana

En 2020, Sana empleaba a 5 coaches laborales. Iniciaron el trabajo con un hotel en Amman, y hoy se han expandido a otros hoteles y sectores de la ciudad, como fábricas, empresas de seguridad, escuelas y empresas de publicidad. Los empleados ganan el salario mínimo o más, aunque puede ser menor durante la capacitación inicial.



Malak Al Khateeb, participante del programa, disfruta de su trabajo en un restaurante.

Proyección, transferibilidad y financiación

En 2019, la Organización Sueca de Ayuda Individual otorgó a Sana \$65.420 para el Programa de Trabajo y su Programa de Círculos de Apoyo Familiar.

El Programa de Trabajo replica un modelo desarrollado originalmente en Japón e implementado en Jordania con el apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional de Japón, que organizó el vínculo de un coach laboral japonés con Sana de 2018 a 2020.

Para 2025, Sana tiene como objetivo aumentar el número de mujeres y coaches laborales y expandirse a otras industrias. El programa es transferible y ya se ha ampliado a otras regiones.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2010

- Sana ha pasado de emplear un coach laboral en 2015 a cinco en 2020.
- En 2019, 47 participantes encontraron trabajo, 11 son mujeres.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Alia Juma

aliajuma.m@gmail.com - <https://sana.org.jo>

App que conecta personas con discapacidad y oportunidades laborales

KENIA / RIZIKI SOURCE APP

Riziki Source es una empresa social con sede en Nairobi, Kenia. Lanzada en 2015, la App Riziki Source facilita el acceso a información sobre oportunidades laborales en Kenia para personas con discapacidad. Al ofrecer una variedad de formatos accesibles, cualquiera puede registrarse en la base de datos e ingresar las características del candidato. Para empresas, la plataforma ofrece acceso directo a personas con discapacidad. De 2017 a 2020, 150 candidatos encontraron empleo con la aplicación.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad en Kenia suelen tener dificultades para acceder a las ofertas laborales y conectarse con empleadores.

Solución, innovación e impacto

Los usuarios de la Riziki Source App se pueden registrar a través de la aplicación web, aplicación Android o mediante mensaje de texto, especificando sus características como nivel educativo o tipo de discapacidad. Una vez registrados, los solicitantes utilizan la aplicación para comparar si su información coincide con los requisitos de las ofertas de trabajo de empresas registradas. Mediante análisis de datos, se identifica qué formación necesitan sus usuarios y los vincula a ofertas adecuadas u organiza los cursos adecuados. Además, los solicitantes pueden intercambiar información entre ellos. El servicio permite una búsqueda de empleo en todo el país y reduce los costos asociados a esta búsqueda.

“Riziki significa 'sustento' en swahili. Por lo tanto, Riziki Source significa 'fuente de sustento'”.

Fredrick Ouko, fundador, Riziki Source

De 2015 a 2020, se registraron 435 candidatos y 12 empresas ofrecieron pasantías como puestos de tiempo parcial y completo. También se establecieron alianzas con organizaciones para brindar capacitación en el trabajo a candidatos que no tienen las calificaciones requeridas para ciertos trabajos.



Dos mujeres se encuentran en las oficinas de Riziki, comparten pensamientos durante su formación.

Proyección, transferibilidad y financiación

El modelo de negocio social de Riziki es gratuito, pero hay planes para cobrar una tarifa administrativa a las personas con discapacidad que se conecten con éxito a los trabajos. Sin embargo, pagarían después de recibir el salario del primer mes. Los empleadores que contratan a través de la aplicación pagan el 50% del salario anual total para el puesto. En 2020, la organización utiliza fondos de subvenciones para crear visibilidad de su marca. En 2021, Riziki planea expandir sus servicios en todo el país y reclutar a más empleadores. La organización también ofrece servicios de asesoramiento para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- En 2020, 320 personas con discapacidad usaban la aplicación.
- En 2020, la app tenía registrados a 435 solicitantes de empleo y 15 empresas.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Carol Makena

info@rizikisource.org - <https://rizikisource.org>

Formación profesional y microfinanciación para jóvenes con discapacidad

LÍBANO / UNIÓN LIBANESA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

La Unión Libanesa para Personas con Discapacidad Física (LUPD) es una organización de autogestión dirigida por y para personas con discapacidad física. Desde 2018, LUPD ha estado ejecutando un proyecto para empoderar a jóvenes con discapacidad para acceder a empleo o autoempleo en áreas rurales de Bekaa y el sur del Líbano. El proyecto ofrece formación vocacional, cursos de gestión, tutoría y acceso a microfinanzas. Al 2020, 200 personas han encontrado empleo y se han creado 23 pequeñas empresas.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad tienen dificultades para encontrar empleo debido a la falta de lugares de trabajo e infraestructura accesible.

Solución, innovación e impacto

LUPD ofrece formación vocacional, cursos de marketing y gestión, y tutorías de preparación para el empleo. La capacitación se brinda en lugares accesibles usando un lenguaje fácil, objetos sensoriales y lengua de señas cuando es necesario.

Además, el proyecto ofrece préstamos mediante organizaciones de microfinanzas para personas que deseen abrir o expandir su negocio. Las personas han encontrado trabajos en sectores como el turismo, industria y medios de comunicación, o han establecido negocios en agricultura, sastrería y carpintería.

“No puedo expresar mi emoción cuando recibí mi primer salario y pude comprar lo que quería”.

Zeinab, un beneficiario de LUPD

El Min. de Asuntos Sociales facilita locales de formación y apoyo a la creación de redes con autoridades locales. La Cámara de Comercio ha apoyado a LUPD contactando a empleadores locales. Entre 2018 y 2020, el proyecto realizó más de 50 capacitaciones para 400 personas. Además, la LUPD ha convencido a 49 empresas de crear políticas internas que promuevan la diversidad e inclusión y mejorar la accesibilidad en el lugar de trabajo.

Proyección, transferibilidad y financiación

LUPD recibió \$250.000 de USAID en 2018 a través



LUPD en una sesión de formación para jóvenes con discapacidad que buscan empleo.

de Palladium Group, uno de los socios del sector privado de USAID. En 2019 y 2020, LUPD recibió \$115.000 y \$162.000, respectivamente, en subvenciones de Diakonia, una ONG sueca que financia el desarrollo.

En 2020, firmó múltiples protocolos de empleo con organizaciones para ayudarlas a implementar la cuota de empleo del 3% del Líbano para personas con discapacidad.

El proyecto comenzó en Bekaa y el sur de Líbano, se ha expandido gradualmente a otras áreas del país. En los próximos años, el proyecto espera aumentar el número de beneficiarios del proyecto.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- 200 personas han conseguido empleo, 30 de ellas a tiempo completo.
- Se han iniciado 23 pequeñas empresas y 400 personas han asistido a 50 cursos de formación.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Rona Dbeissi

rona.dbeissi@gmail.com - <http://lphu.com/english>

Historias de vida de Bangladesh, India y España



LA HISTORIA DE SUMAIYA: USUARIA DE SILLA DE RUEDAS Y APRENDIZ DE PFDA

Montar un puesto de té exitoso

Bangladesh

Sumaiya, de 26 años, tiene discapacidad física, al igual que sus 2 hermanos menores. La estructura de su casa no permite el acceso en silla de ruedas y siempre ha dependido de sus manos para moverse. Su padre es un agricultor pobre sin tierras propias y su madre es ama de casa. Como familia, carecían de ingresos fijos cuando Sumaiya asistió a una capacitación sobre mantenimiento de tiendas y servicio de alimentos.

Después de la capacitación, el Centro de Capacitación Vocacional PFDA proporcionó alrededor de \$150 en capital inicial para un pequeño puesto de té ubicado cerca de una concurrida fábrica de ropa en Gazipur. VTC ayudó a construir la tienda y también hablaron con el comisionado local para evitar sobornos o acoso.

Todas las mañanas el padre de Sumaiya la lleva a la tienda y durante el día ella vende té a sus clientes, quienes dicen estar contentos con la calidad del té y el servicio. Como resultado, Sumaiya ahora gana suficiente dinero para ayudar a su familia y enviar a sus hermanos a la escuela.

i Consulte la ficha en la pág. 27.

LA HISTORIA DE SANA MANYAR: EMPRENDEDORA Y MODELO A SEGUIR

Una niña sordociega comienza un salón de belleza

India

Amada por todos, Sana Javid Khan Manyar de 19 años, se ha convertido en un modelo a seguir para las niñas de su comunidad. Entrega servicios de su salón de belleza a costo razonable para mujeres y niñas.

Sana es sordociega con una discapacidad auditiva parcial. De todos sus hermanos, era la mejor dibujando y, cuando era niña, a menudo hacía linternas de papel y artículos decorativos para su hogar. También practicaba diseños con henna en las páginas de su cuaderno escolar.

Aunque al inicio fue difícil para los capacitadores vocacionales comunicarse con Sana por su discapacidad sensorial dual, fue la determinación y la observación aguda de Sana lo que le permitió seguir instrucciones, completar el trabajo del curso y recibir un certificado al finalizar la capacitación. Ver a una niña con discapacidad completar el curso no solo inspiró a otras niñas, miembros de la comunidad y entrenadores, sino también dio la confianza para trabajar con otras candidatas con discapacidad múltiple.

En 2019, después de montar su salón de belleza, Sana recibió su primera reserva para maquillaje de novia. También está feliz de mantener económicamente a su familia, y ahora espera expandir su trabajo ofreciendo bisutería a la venta.

i Consulte la ficha en la pág. 57.



LA HISTORIA DEL CAFÉ MITTI, INDIA

“Ten coraje y sé amable, porque donde hay amabilidad, hay bondad, y donde hay bondad, hay magia”.

i Consulte la ficha en la pág. 55.



LA HISTORIA DE LAURA PEDRAZA: JOVEN CON DISCAPACIDAD Y USUARIO DE UNO A UNO

“Este contrato ha cambiado mi vida”.

España

Lo que más me gustó del programa de capacitación Uno a Uno fue aprender a realizar tareas administrativas y usar Word, Excel y PowerPoint. También disfruté aprendiendo sobre una empresa, sobre diferentes departamentos: recursos humanos, comunicación, producción, logística, etc. Fue una alegría participar en un programa de formación adaptado al puesto de trabajo en una empresa, y sobre todo recibir la sorpresa final: ¡mi contrato!

Cuando comencé mi pasantía, aunque estaba muy nerviosa, la gente fue muy acogedora y me trataron como parte del equipo. Eso me dejó sin palabras y me encantó. Estoy muy feliz de estar en una buena compañía donde la gente me aprecia por lo que soy. Son una familia numerosa, muy amigable y me ayudan todo el tiempo.

Cuando me dijeron que me iban a contratar durante la ceremonia de graduación, no lo podía creer. Fue un sueño hecho realidad. Conseguir un contrato indefinido no es fácil, y sé que fue por el buen trabajo que estaba haciendo y porque están contentos conmigo.

i Consulte la ficha en la pág. 78.

Federación de ONG capacita y coloca a jóvenes con discapacidad intelectual

MAURICIO / INCLUSIÓN MAURICIO - EMPLEO CON APOYO

Inclusión Mauricio es una federación de 13 ONG que promueve la inclusión social y profesional de personas con discapacidad intelectual en Mauricio. A través de su programa de formación y empleo con apoyo, y con el apoyo de empresas, garantiza la contratación exitosa de candidatos y una tasa de retención de casi el 100%. Entre 2018 y 2020, Inclusión Mauricio capacitó a 162 jóvenes con discapacidad intelectual, de los cuales casi 50 han encontrado empleo en el mercado laboral abierto.

Problemas abordados

Hay pocas oportunidades de formación y empleo para los jóvenes con discapacidad intelectual en Mauricio.

Solución, innovación e impacto

Inclusión Mauricio adopta un enfoque dual para garantizar que jóvenes con discapacidad intelectual obtengan y conserven un empleo. Ofrece formación para la vida, empleabilidad y habilidades técnicas utilizando materiales en lenguaje fácil y con pictogramas. Los módulos incluyen puntualidad, trabajo en equipo, solicitudes de empleo, derechos laborales y experiencia laboral práctica en oficios como hostelería y turismo.

“Tras la capacitación, trabajo como asistente de ventas a tiempo completo y ayudo a mis padres económicamente”.

Emilly Flit, 19 años, participante del programa

A la par, la federación trabaja con potenciales empleadores para concientizar sobre el empleo inclusivo, buscando su opinión sobre las capacitaciones y guía en las prácticas de contratación y retención. Al 2020, 24 empleadores de Mauricio colaboran en el programa. Además de la formación profesional, Inclusión Mauricio ofrece a los jóvenes formación sobre autogestión y les consulta sobre todos los aspectos del programa. Desde 2018, Inclusión Mauricio ha capacitado a 162 jóvenes con discapacidad intelectual, 43 de los cuales han obtenido trabajo. El programa tiene una tasa de retención del 96% quienes reciben al menos el salario mínimo.



Un joven empleado a través de Inclusión Mauricio trabaja en la industria de servicios alimentarios.

Proyección, transferibilidad y financiación

El programa está financiado por la Fundación Nacional de Inclusión Social y una empresa del sector privado, a un costo de \$46.236 en 2019-2020.

Inclusión Mauricio trabaja con empleadores a nivel nacional y ha capacitado a ONGs en la isla autónoma de Rodrigues sobre buenas prácticas. También es miembro de Inclusion International, una red global de personas con discapacidad intelectual y sus familias, y ha compartido su modelo a través de sus canales.

Además de facilitar el empleo, Inclusión Mauricio planea apoyar a los jóvenes para que se conviertan en empresarios a través de un programa de capacitación y acompañamiento.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- El programa ha realizado 43 colocaciones laborales desde 2018 hasta 2020.
- Los empleados tienen una retención del 96%.
- Inclusión Mauricio trabaja junto con 24 empleadores.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Pooja Gopee

pooja.inclusionm@gmail.com - www.inclusionmauritius.org

Índice de inclusión laboral y plataforma laboral para empresas inclusivas

MÉXICO / ALIANZA ÉNTRALE

El Consejo Mexicano de Negocios (CMN) es una asociación de 59 empresas enfocadas en el desarrollo económico y social. Su iniciativa Alianza Éntrale promueve el empleo inclusivo y entrega recursos y herramientas a empresas para apoyarlas, tales como un índice de inclusión laboral, que incluye evaluación, capacitación, certificación y una plataforma laboral de código abierto. En 2020, Alianza Éntrale había capacitado a más de 3.800 personas y facilitado el empleo de 9.821 personas con discapacidad.

Problemas abordados

En México, el empleo de personas con discapacidad a menudo se considera más un beneficio filantrópico que estratégico.

Solución, innovación e impacto

Alianza Éntrale ofrece dos servicios clave para promover la inclusión laboral: un índice de inclusión laboral y una plataforma laboral.

El índice es una herramienta de evaluación y mejora interna. Las empresas llenan un cuestionario sobre temas como cultura organizacional, políticas de la empresa y ajustes razonables. A partir de estos, se diseña y revisa un plan de trabajo cada 2 meses. Las empresas pueden asistir a talleres mensuales gratuitos proporcionados por Alianza Éntrale. Cuando una empresa alcanza el 80% en el cuestionario, se certifica como un entorno de trabajo inclusivo. Las empresas deben evaluarse anualmente para mantener la certificación. A octubre de 2020, 110 empresas participaban en el índice, de las cuales 51 están certificadas. Todos los materiales de evaluación y capacitación han sido probados y son accesibles.

“El apoyo de Alianza Éntrale es muy importante para que los objetivos se alcancen rápidamente”.

Gabriela Medina, Directora de Fundación Manpower

La plataforma de empleo, alojada en entrale.org, está abierta a todas las empresas mexicanas y las vacantes se publican sin costo. La plataforma conecta a personas con oportunidades de formación con socios de Éntrale. La plataforma alberga 1.300 vacantes al mes.



Participantes en la feria de empleo.

Proyección, transferibilidad y financiación

CMN financia la iniciativa, que cuesta \$225.000 por año. Es gratuita para las empresas.

Alianza Éntrale está trabajando con aliados como la Secretaría de Trabajo y de Bienestar y el Centro Mexicano de Filantropía para que su certificación se reconozca. Además, apoyará a empresas a generar productos comerciales inclusivos mediante el desarrollo de herramientas y protocolos sobre temas como investigación participativa y pensamiento de diseño. Por último, creará un programa de formación profesional para ayudar a personas con discapacidad a encontrar y solicitar puestos de trabajo.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- A la fecha se han certificado 51 empresas.
- Las contribuciones de las empresas aumentan en promedio un 20% anual.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Mayra Garza

mgarza@cmn.mx - <https://cmn.mx>

Programa de formación en servicios de catering

MOLDAVIA / ASOCIACIÓN ECO-RAZENI - FLOARE DE CIREȘ

En 2012, la Asociación Eco-Razeni, una ONG con sede en Razeni, Moldavia, fundó un servicio de catering llamado "Floare de Cireș" ("Flor de cerezo"). El objetivo es dar a los jóvenes desfavorecidos la posibilidad de adquirir su primera experiencia laboral trabajando en catering. En 2015, el proyecto se amplió para incluir un programa de capacitación laboral, completado por más de 100 personas con discapacidad al 2020. Se espera que 5 organizaciones de otras regiones de Moldavia adopten el modelo.

Problemas abordados

En Moldavia faltan oportunidades de empleo para jóvenes en riesgo de pobreza y exclusión social, incluyendo a jóvenes con discapacidad.

Solución, innovación e impacto

Floare de Cireș es una empresa social que brinda a los jóvenes con discapacidad intelectual y físicas de diversos orígenes y situaciones, la oportunidad de encontrar su primer "trabajo real" en una empresa de catering. El concepto se desarrolló junto a jóvenes con discapacidad, sus familias y representantes de la administración pública.

El proyecto comenzó en 2012 con 7 empleados, y en 2020 Floare de Cireș tiene 25 empleados, 16 de los cuales son jóvenes con discapacidad. En 2015, Floare de Cireș amplió su apoyo a un programa de formación y empleo basado en el trabajo de 4 meses. En un entorno seguro, de apoyo e inclusivo, los hombres y mujeres jóvenes con discapacidad aprenden habilidades laborales y desarrollan sus currículos y experiencia laboral. El programa incluye una encuesta mensual a los participantes.

"Eco-Razeni brinda apoyo a mujeres y hombres jóvenes, permitiéndoles reorientar sus vidas".

Ion Cretu, Alcalde de Razeni

La situación financiera a largo plazo mejoró para el 79% de los beneficiarios al encontrar empleo después de trabajar en Floare de Cireș.



El personal de Floare de Cireș presenta productos de panadería.

Proyección, transferibilidad y financiación

El coste programa es de 50.000€ al año. Floare de Cireș se financia con fondos públicos y captación de fondos nacionales e internacionales. Cerca del 25% de los costos del programa se cubren con ingresos del servicio de catering.

Floare de Cireș es un modelo simple y el programa es fácil de replicar. A punto de escalar a nivel nacional, la organización ha encontrado organizaciones asociadas para lanzar el programa en 5 regiones del país.

En 2017, el programa fue un estudio de caso para desarrollar leyes para la creación de empleo subsidiado por el Estado y adaptado para la discapacidad.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2012

- Floare de Cireș tiene 25 empleados, 16 de los cuales son jóvenes con discapacidad.
- De 2015 a 2020, más de 100 personas con discapacidad completaron el programa de formación y empleo basado en el trabajo.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Sergiu Gurau

ecorazeni@gmail.com - www.ecorazeni.md



Min. de Educación organiza planes de formación individual para la transición al empleo

MONTENEGRO / MINISTERIO DE EDUCACIÓN - PTI

En 2016, el Min. de Educación de Montenegro lanzó un proyecto piloto de Planes de Transición Individual (PTI) para estudiantes con necesidades educativas especiales para apoyar su progresión en la escuela y transición al mercado laboral. Un PTI está diseñado con el aporte del estudiante, padres, maestros y proveedores de servicios de orientación educativa y empleo para brindar apoyo según las necesidades individuales. Con 45 participantes en 2016, 383 estudiantes encontraron empleo en 2019.

Problemas abordados

Los estudiantes con discapacidad requieren apoyo personalizado, bien planificado y coordinado para su transición exitosa al empleo o la educación superior.

Solución, innovación e impacto

Por lo general, un estudiante tendrá dos PTI: el PTI-1 facilita la transición de la escuela primaria a secundaria, y el segundo facilita la transición al mercado laboral (PTI-2) o a educación terciaria (PTI-3). Cada PTI incluye una evaluación de las capacidades e intereses del estudiante, así como qué ajustes, como dispositivos o métodos de evaluación, son necesarios para satisfacer sus necesidades de aprendizaje y trabajo.

“PTI ayuda a estudiantes a tomar decisiones según sus capacidades y posibilidades individuales”.

Irena Bogićević, profesora en Podgorica

La evaluación se realiza en escuelas en colaboración con el Ministerio de Educación, los estudiantes y la escuela local. Los PTI se desarrollan finalizando el año escolar (mayo/junio) y se implementan post vacaciones. Cada PTI tiene una lista de verificación con la cual se monitorea y evalúa el progreso. Las escuelas locales se ponen en contacto con empleadores potenciales, bajo un enfoque de educación dual: parte en la escuela y parte práctica en el lugar de trabajo. De 2017 a 2019, el número de estudiantes en el programa aumentó de 356 a 804.

Proyección, transferibilidad y financiación

Como parte de la Estrategia de Educación Inclusiva



Estudiantes con discapacidad participan en una clase de planes de formación individual.

2019-2025 del país, que tiene como objetivo desarrollar el potencial de los niños con necesidades especiales en la educación y la sociedad, el Ministerio de Educación planea fortalecer la colaboración entre escuelas primarias y secundarias para la progresión exitosa a través de PTI-1.

Las escuelas secundarias también reciben capacitación sobre cómo involucrar a los empleadores en la formulación del PTI-2. En 2016 se puso a prueba el uso de PTI en 3 municipios. Para 2020, se amplió a todas las escuelas de Montenegro y se llevó a cabo capacitación en 10 escuelas para implementar los planes.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- En 2019, 383 estudiantes con discapacidad encontraron trabajo.
- De 3 regiones en 2016, el programa ahora se ha ampliado a todas las escuelas.
- El coaching se ha llevado a cabo en diez escuelas.
- Un proyecto del Sector Público.



Tamara Milic

milic.tamara@gmail.com - <https://mps.gov.me/en/ministry>

Entregar habilidades vocacionales y desarrollo profesional a jóvenes con discapacidad

NIGERIA / INICIATIVA DE NECESIDADES ESPECIALES PARA EL DESARROLLO - EFTP

La Iniciativa de Necesidades Especiales para el Crecimiento es una ONG en Lagos que brinda apoyo a personas con discapacidad. Desde 2017, la organización junto a la sociedad civil y socios comerciales ofrecen capacitaciones y técnicas que cubren habilidades digitales, vocacionales y de desarrollo profesional, y desarrollo de capacidades en educadores especiales. También ofrece tutorías, pasantías y subvenciones comerciales. De 2017 a 2020 se han capacitado a 1.300 personas.

Problemas abordados

La formación profesional para personas con discapacidad carece de material adecuado, educadores capacitados y apoyo para el desarrollo profesional.

Solución, innovación e impacto

La Iniciativa ofrece capacitación vocacional accesible, talleres y bootcamps de desarrollo de habilidades desde el emprendimiento de TIC, robótica y marketing digital hasta derechos de la discapacidad, periodismo y oratoria. Se llevan a cabo en alianza con otras ONG, como el programa de capacitación de 2 años en robótica y STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) con la Fundación para el Síndrome de Down de Nigeria. El proyecto también tiene como objetivo desarrollar la capacidad de educadores especiales para enseñar estas habilidades capacitando a 570 educadores desde 2017.

“El programa me abrió la mente y ahora soy un defensor de los medios digitales”.

Abiodun Emmanuel Oyeniran, personal de asistencia técnica

Después de completar los programas, el progreso de los aprendices se monitorea y evalúa para ver qué apoyo de seguimiento es apropiado, como tutoría, enlaces a pasantías o pequeñas subvenciones para que el aprendiz o su familia inicien un negocio.

De 2018 a 2020, 153 personas con discapacidad accedieron a pasantías en roles como gestión de datos, logística y periodismo ofrecidos por organizaciones asociadas locales, incluida una estación de radio, bibliotecas y una empresa de transporte.



Abiodun Emmanuel Oyeniran utiliza tecnología de "texto a voz" para enseñar habilidades de marketing digital de Google.

Proyección, transferibilidad y financiación

La práctica es financiada por subvenciones de socios corporativos y sin fines de lucro que han contribuido con \$8.700.

Desde marzo de 2020, la Iniciativa de Necesidades Especiales ha migrado a capacitación en línea por el COVID-19. Continuará trabajando con socios para apoyar el acceso a formación y empleo, y también está pidiendo la adopción del Protocolo Africano de Derechos de las Personas con Discapacidad en Nigeria. En 2021, planea explorar el uso de 'macrodatos' para identificar necesidades de empleo de personas con discapacidad y escalar su trabajo en África.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- La Iniciativa de Necesidades Especiales para el Crecimiento ha facilitado 153 pasantías entre 2018 y 2020.
- Se han capacitado 570 educadores especiales (2018: 112; 2019: 194; 2020: 219)
- Un proyecto de la Sociedad Civil.

 Racheal Inegbedion - inegbedionracheal@gmail.com www.initiativeforationalgrowth.org.ng

Servicio de relevo de lengua de señas crece exitosamente

PAKISTÁN / DEAF TAWK

DeafTawk es una start-up tecnológica con fines de lucro con sede en Islamabad, Pakistán. Ha desarrollado una aplicación móvil que conecta a usuarios sordos con intérpretes certificados de lengua de señas en tiempo real a través de videollamadas, utilizadas por particulares y empresas. Disponible en plataformas IOS y Android, DeafTawk se ha replicado en Singapur. Entre 2018 y 2020, ha proporcionado 94.000 horas de interpretación a unos 18.000 usuarios en ambos países.

Problemas abordados

El público general no está muy familiarizado con la lengua de señas y escasean intérpretes cualificados en lengua de señas.

Solución, innovación e impacto

A través de la aplicación DeafTawk, los usuarios pueden elegir 'reservar ahora' para interpretación instantánea, o 'reservar más tarde' para programar. Con esta opción, los usuarios pueden especificar el propósito de la llamada y elegir un intérprete con experiencia. El servicio está disponible las 24 horas, 7 días de la semana para personas, empresas e instituciones. Las organizaciones pueden contratar intérpretes en línea y se asignan a expertos en la materia. Entre 2018 y 2020, DeafTawk proporcionó cerca de 94.000 horas de interpretación en Pakistán y Singapur. A través del servicio, más de 500 usuarios sordos han obtenido empleo y 79 se han matriculado en la educación superior.



Una mujer sorda usa DeafTawk para hacer su pedido en una cafetería.

“Con DeafTawk puedo narrar mis palabras y sentirme empoderada para ser parte de la sociedad”.

Maria Zia, usuaria de DeafTawk

DeafTawk emplea a más de 1.100 intérpretes y ofrece servicios en 10 idiomas. Para trabajar en DeafTawk, deben tener al menos 2 años de experiencia y someterse a un taller de capacitación de 3 días. Los intérpretes pueden trabajar en cualquier momento y lugar según disponibilidad.

Proyección, transferibilidad y financiación

Los ingresos de DeafTawk desde julio de 2019 hasta junio de 2020 fueron de \$175.000. De esto, \$110.000 en suscripciones mensuales de empresas e instituciones que ofrecen el servicio. Los \$65.000 restantes son servicios a pedido para usuarios individuales.

Después de la expansión en Pakistán, DeafTawk se lanzó en Singapur en asociación con SG Enable y Enterprise SG, y con fondos de Accelerating Asia. Su objetivo es expandirse aún más en Asia, con una meta de tres países más en los próximos cinco años. DeafTawk está buscando lanzar una función de Inteligencia Artificial para traducir a 26 idiomas y también está mejorando la funcionalidad de aprendizaje automático de la aplicación.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- En noviembre de 2020, DeafTawk empleaba a 1.100 intérpretes, un crecimiento del 35% comparado con 2019.
- Más de 500 usuarios encontraron empleo usando DeafTawk en sus entrevistas.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Ali Shabbar

ali@deaftawk.com - www.deaftawk.com



Vea la Historia de Vida en la pág. 39.

Capacitar a personas con discapacidad como freelancers digitales

FILIPINAS / VIRTUALAHAN

Virtualahan, una empresa social en Filipinas que capacita y apoya a personas con discapacidad para trabajar como freelancers digitales. Ofrece un programa de 10 semanas que incluye capacitación en habilidades digitales, aprendizaje basado en trabajo y apoyo para el empleo. Virtualahan también emplea a algunos de sus propios graduados para trabajar como profesionales digitales. De 2015 a 2019, más de 500 personas se han graduado del programa, el 74% ha conseguido un empleo.

Problemas abordados

Existe una falta de formación accesible y apoyo laboral para las personas con discapacidad.

Solución, innovación e impacto

Virtualahan ofrece 5 semanas de capacitación intensiva en línea en habilidades digitales, como marketing digital, desarrollo de sitios web y soporte administrativo. La formación es en línea y la plataforma y plan de estudios siguen los principios del Diseño Universal.

Después de la capacitación, los participantes se emparejan con una organización asociada para un pasantía asesorada de tres semanas. También reciben capacitación laboral individual durante dos semanas. Los participantes asisten a sesiones semanales de coaching de vida, centradas en la autogestión y la toma de conciencia. Los graduados trabajan para clientes de todo el mundo como asistentes virtuales y digitales autónomos, ganando en promedio entre un 40% y un 60% sobre el salario mínimo. Virtualahan educa a los empleadores sobre los beneficios de emplear a personas con discapacidad y cómo hacer un lugar de trabajo inclusivo.

“Virtualahan me permitió soñar y empoderarme para conseguir trabajo, y cambió el rumbo de mi vida”.

Charina, administradora de redes sociales

Proyección, transferibilidad y financiación

Cerca del 65% de los ingresos de Virtualahan proviene de las tarifas. El programa cuesta más de \$500 por persona, con tarifas cubiertas por adelantado por los patrocinadores y reembolsadas por



Crédito: Fotografía de GimLois

El equipo de Virtualahan realiza un tiro en suspensión con el Ayuntamiento de Davao de fondo.

los graduados dentro de los 10 meses posteriores a la obtención de un trabajo. El otro 35% proviene de servicios que brinda Virtualahan.

Virtualahan tiene previsto ampliar su formación a 1.000 personas al año y mantener una tasa de empleo de al menos el 70%. También pretende expandirse globalmente a través de franquicias. La práctica ya ha apoyado a otros grupos que enfrentan exclusión del lugar de trabajo, como familias monoparentales, ex adictos y ex presos. Virtualahan también ha apoyado un proyecto piloto en Nueva Zelanda para jóvenes maoríes que no asisten a la escuela.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- El programa cuenta con más de 400 graduados.
- Hay una tasa de finalización del curso del 98% y una tasa de empleo del 78%.
- Los ingresos medios superan entre 40 y 60% el salario mínimo.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Ryan Gersava

ryan@virtualahan.com - www.virtualahan.com



Resolver problemas sociales para aumentar el empleo

RUSIA / INGKA GROUP (IKEA) - PROYECTO ABILYMPICS

IKEA, el minorista mundial de muebles con sede en Suecia, ha lanzado un proyecto con Abilympics para promover un entorno que incluya a las personas con discapacidad dentro de la empresa y para apoyar este movimiento internacional. La cooperación incluye capacitación en habilidades para los participantes de Abilympics, apoyo en la organización de eventos e intercambio de conocimientos. En 2019-2020 hubo un aumento del 55% (134 personas) en el empleo de personas con discapacidad en IKEA Rusia.

Problemas abordados

Hay más de 12 millones de personas con discapacidad en Rusia, y solo el 8% de ellas tiene un trabajo.

Solución, innovación e impacto

El proyecto IKEA Abilympics se centra en 3 resultados: 1) actividades de promoción para eliminar barreras al empleo de personas con discapacidad en Rusia, 2) capacitar a los empleados para que comprendan la discapacidad y 3) apoyar a los participantes de Abilympics en el desarrollo de habilidades sociales, como cómo aprobar entrevistas de trabajo y presentarse.

IKEA Rusia invirtió 1.500 horas en desarrollar habilidades en gerentes y empleados para crear conciencia y adaptarse a sus compañeros con discapacidad. Externamente, IKEA se convirtió en el socio principal de Abilympics, que son competencias internacionales de habilidades diseñadas para personas con discapacidad permitiendo exponer sus talentos. La participación de IKEA incluye la realización de talleres, creación de lugares de recreación, trabajo como expertos y voluntarios en eventos e intercambio de experiencias de inclusión.



Los participantes asisten a un taller de Abilympics.

Proyección, transferibilidad y financiación

Los costes del programa están totalmente cubiertos por los presupuestos operativos de IKEA Rusia.

Después del éxito de los cursos en línea en 2020 en respuesta a COVID-19, IKEA se compromete a mantener su relación con los participantes de Abilympics. Para 2023, IKEA Rusia tiene como objetivo aumentar el empleo de personas con discapacidad dentro de la empresa en otro 20%.

Otros objetivos son el reconocimiento de las personas con discapacidad en estructuras gubernamentales y sociedad, y la comprensión de la inclusión entre trabajadores.

“Las habilidades conjuntas en los programas permiten a miles de personas con discapacidad hallar empleo”.

Dina Makeeva, directora del Centro Nacional Abilympics

En 2020, IKEA y Abilympics comenzaron cursos en línea sobre habilidades laborales, trabajo en equipo y resolución de conflictos. Hoy, 251 estudiantes de 78 provincias se han inscrito en el programa de 10 semanas.



Lilia Shakirova

lilia.shakirova@ingka.ikea.com - www.ikea.com

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- En 2020, IKEA Rusia tenía más de 11.000 empleados, de los cuales 139 eran personas con discapacidad.
- Está previsto que el empleo de personas con discapacidad aumente en otro 20% para 2023.
- *Un proyecto del Sector Empresarial.*

Expandiendo una cadena de cafeterías a cargo de jóvenes sordos

SUDÁFRICA - CIUDAD DEL CABO, JOHANNESBURGO / I LOVE COFFEE

I Love Coffee es una empresa social en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, que está construyendo una cadena de cafeterías y opera una tostaduría de café dirigida por jóvenes sordos. Los empleados reciben capacitación en hostelería y barista, junto con apoyo para acceder a otros servicios, como bancarios y sociales. Hay diez sucursales en Ciudad del Cabo y Johannesburgo, incluidas ubicaciones públicas y oficinas. En 2020, I Love Coffee tenía 26 empleados y planea operar 40 cafés pronto.

Problemas abordados

Hay muy pocas oportunidades de empleo para los jóvenes sordos en Sudáfrica.

Solución, innovación e impacto

I Love Coffee está orientado al empleo de jóvenes sordos mediante capacitación en salud y seguridad, producción de café y servicio al cliente. Todo el personal está capacitado en lengua de señas. Existe una trayectoria profesional definida dentro de la organización, incluida la capacitación de facilitación acreditada, el desarrollo de capacitadores y la capacitación en gestión.

I Love Coffee abrió su primer café en 2016 con 3 empleados, y en 2020 había 26 personas trabajando, el 80% de las cuales son sordas. Entre 2016 y 2020, I Love Coffee ha abierto diez sucursales.

“Recibir capacitación en lengua de señas me hizo querer ser capacitadora y crear empleos en mi comunidad”.

Sisipho Dumse, barista y futuro capacitador acreditado

I Love Coffee acreditará su programa de capacitación y se ha asociado con líderes de la industria para garantizar que su programa satisfaga las necesidades de la industria hotelera. Si bien la capacitación y prácticas operativas son específicas, la organización se asegura de que su capacitación esté de acuerdo con las normas de la industria para que el personal pueda trabajar en la industria general.

Proyección, transferibilidad y financiación

I Love Coffee busca ser autosuficiente y recibe apoyo



Dos miembros del personal de I Love Coffee.

de Fundación SAB y Branson Center of Entrepreneurship. El equipo se financia mediante subvenciones o préstamos para el desarrollo empresarial. Los ingresos de las cafeterías cubren salarios, servicios públicos y gastos operativos.

En 2020, completaron la construcción de una nueva instalación operativa con una tostaduría de café, cocina central e infraestructura de capacitación. Como empresa social, I Love Coffee planea reinvertir todas las ganancias en el crecimiento de la organización.

De 2015 a 2020, la compañía ha escalado de una a diez ubicaciones y ahora busca escalar aún más tanto a nivel nacional como internacional a través de un modelo de franquicia social.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- I Love Coffee ha crecido de una a diez ubicaciones en cuatro años.
- En 2020, I Love Coffee empleó a 26 personas, el 80% de las cuales son sordas.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Gary Hopkins

gary@ilovecoffeegroup.co.za - www.ilovecoffeegroup.co.za

Transformar talleres protegidos para ofrecer formación profesional y apoyo al empleo

COREA DEL SUR / CENTRO DE REALIDAD VIRTUAL SOHWA ARAM - JOB PLUS

El Centro Sohwa Aram es un servicio de rehabilitación profesional y una empresa social en Gwangju. En 2017, lanzó Job Plus para ayudar a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Se enfoca en transformar talleres protegidos en agencias de rehabilitación vocacional que pueden ayudar a personas desde la escuela hasta el empleo. El proyecto ofrece pasantías, experiencia laboral a corto plazo y servicios de apoyo. De 2018 a 2020, 34 participantes encontraron empleo a través del proyecto.

Problemas abordados

Muchas personas con discapacidad intelectual y del desarrollo trabajan en talleres protegidos, con falta de formación y apoyo para ingresar al mercado laboral abierto.

Solución, innovación e impacto

Job Plus brinda capacitación y apoyo personalizado para ingresar al mercado laboral abierto. Trabaja con talleres protegidos (organizados de forma privada), con empresas y agencias gubernamentales para proporcionar capacitación vocacional y apoyo al empleo a través de los talleres. Las empresas también ofrecen formación in situ en sus instalaciones.

El servicio J-TURN de Job Plus es un modelo de capacitación, empleo, reentrenamiento y reempleo para que las personas puedan volver a ingresar a la rehabilitación vocacional si un trabajo no funciona. Brinda servicios personalizados de adaptación y apoyo post-empleo para aumentar la tasa de retención laboral. Después de 3 años, tiene una tasa de retención laboral del 85%. Los participantes ganan al



Los programas ayudan a los aprendices a adquirir experiencia laboral.

“Si empresas, escuelas y servicios vocacionales juegan su rol, las personas con discapacidad encuentran trabajo”.

Mi-sun Ko, socia del proyecto y profesora de la escuela especial Gwang-ju Seonu

menos el salario mínimo. En mayo de 2020, el centro estaba trabajando con 1.300 personas en 100 talleres protegidos. Coopera con escuelas especializadas para ofrecer pasantías e inserción laboral a corto plazo para que los estudiantes estén preparados para ingresar al mercado laboral.

Proyección, transferibilidad y financiación

En 2019, Job Plus recibió \$ 82.237 de la Asan Foundation for Developmental Disability Support, establecida por Hyundai Engineering & Construction. El Centro Sohwa Aram contribuyó con \$3.682 de sus propios fondos.

Job Plus se expandió a 40 escuelas especializadas en el segundo semestre de 2020 y tiene como objetivo llegar a 100 escuelas en 2021. Para 2025 buscan desarrollar un programa de empleo post-escolar con formación profesional personalizada y centrada en transición. Desean desarrollar programas para apoyar empleos en el sector público y continuar trabajando para transformar los talleres protegidos.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- Desde 2017, 34 personas han encontrado empleo.
- Los participantes tienen una tasa de retención laboral del 85%.
- A mayo de 2020, el centro está trabajando con 100 talleres protegidos.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.

 So Hee Lee
yeoul2006@daum.net

Apoyo vocacional a personas con discapacidad intelectual en el sistema penal

ESPAÑA - ALICANTE / PROGRAMA PENITENCIARIO APSA

La Asociación APSA es una ONG española con sede en Alicante que apoya a las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Su Programa Penitenciario brinda apoyo vocacional individualizado para personas con discapacidad intelectual que cumplen condenas en el sistema de justicia penal. Ofrece capacitación y apoyo para la transición a través de sus centros de empleo protegidos en la comunidad. En 2020, APSA apoya a 65 personas con discapacidad intelectual.

Problemas abordados

Existen pocos servicios de apoyo a personas con discapacidad intelectual para acceder a empleos una vez que abandonan el sistema penal.

Solución, innovación e impacto

APSA apoya a todas las personas con discapacidad intelectual de la prisión de Alicante y del hospital penitenciario colindante, así como a personas que cumplen condenas comunitarias (2020: 65 personas). Se desarrolla un programa de rehabilitación individualizado, enfocado en habilidades para el trabajo y vida independiente. Los participantes reciben capacitación social y vocacional en talleres dentro de la prisión o el hospital o, cuando sea posible, en centros de empleo protegido de APSA. La capacitación está diseñada para apoyar la reintegración social una vez que sale de la prisión o del hospital. Los materiales de formación están disponibles en lenguaje fácil y los formadores tienen experiencia en el apoyo a



Un graduado del Programa Penitenciario de APSA ahora trabaja como carpintero.

“El apoyo de APSA fue crucial. Tras salir de la cárcel, Paco tiene un trabajo estable”.

Clarisa Ramos, trabajadora social

personas con discapacidad intelectual. 10 personas salieron de prisión en 2019, 5 regresaron a sus provincias originales y 3 pudieron conseguir un trabajo en jardinería o producción. Quienes no, continuaron su formación.

Proyección, transferibilidad y financiación

El programa está financiado por los Ministerios de Asuntos Sociales nacional y regional, contribuyendo

cada uno con 54.736€ y 59.739€ en 2020.

En sus inicios el modelo APSA, con formación vocacional y posibilidad de trabajar luego de la cárcel, era único en España, pero en 2020 se desarrollan programas similares en más de 12 establecimientos penitenciarios.

El objetivo de APSA es encontrar trabajo para 4 participantes al año. En 2021, el Ministerio establecerá un centro en la prisión de Alicante dedicado a apoyar a personas con discapacidad intelectual, con APSA a cargo. APSA también comenzará a apoyar a los hijos de mujeres en prisión que puedan tener discapacidad intelectuales o del desarrollo.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 1995

- Desde 1995 se ha prestado apoyo a más de 600 personas con discapacidad intelectual.
- Tres participantes han conseguido un empleo tras dejar el sistema penal en 2019.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



María José Juan Vera

direcciontecnica@asociacionapsa.com - www.asociacionapsa.com

Federación de OPD ejecuta un programa de fomento empresarial

ESPAÑA / COCEMFE - HACIENDO NEGOCIOS INCLUSIVOS

La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) reúne a 91 organizaciones españolas de discapacidad en Madrid. COCEMFE y sus miembros gestionan 81 servicios de empleo en España. En 2018, la organización puso en marcha una iniciativa empresarial inclusiva, creando conciencia y apoyo a empresas para ser más inclusivas y conectándolas con personas con discapacidad que buscan empleo. Para 2020, 161 empresas se han comprometido a adoptar prácticas inclusivas.

Problemas abordados

Las empresas privadas a menudo carecen de conocimiento, confianza u orientación para implementar prácticas comerciales inclusivas.

Solución, innovación e impacto

COCEMFE anima a empresas a relacionarse con personas con discapacidad como proveedores, clientes y empleados. Sus servicios han establecido "antenas de empleo" en 10 regiones para trabajar directamente con empresas y dar consultoría y asesoramiento sobre inclusión, y vincularlas con trabajadores calificados. Trabajan con las empresas para crear un 'informe de potencial de inclusión', que analiza políticas, tecnología, espacios, etc. de una empresa, y apoyan a esta para implementar un plan de acción de inclusión.

COCEMFE ha elaborado guías para empresas inclusivas sobre reclutamiento inclusivo, gestión de la diversidad, desarrollo de responsabilidad social corporativa inclusiva para la discapacidad y planes de acción de sostenibilidad. Desde 2018 hasta 2020

“El acceso al empleo inclusivo es fundamental y la colaboración de las empresas es necesaria”.

Anxo Queiruga, presidente, COCEMFE

se ha llegado a más de 8.100 empresas a través de este trabajo. A la fecha, 161 empresas han firmado convenio de colaboración con COCEMFE y se han elaborado 38 informes. Los servicios de empleo han ayudado a 4.399 personas con discapacidad a conseguir empleo.



Un administrador analiza el trabajo con una colega de FormaVigo, una empresa colaboradora de COCEMFE.

Proyección, transferibilidad y financiación

En 2019 el presupuesto del proyecto fue de 64.250€. El 70% es financiado por el Ministerio de Trabajo y el 30% autofinanciado por COCEMFE.

COCEMFE busca crear una red de al menos 1.000 empresas comprometidas con la inclusión. Planea escalar con socios en Europa a través de la Disabled Persons' International (DPI), y en América Latina a través de la Red Iberoamericana de Organizaciones para Personas con Discapacidad Físicas (La RED).

Los proveedores de servicios de empleo inclusivos en otros países podrían replicar la práctica, siempre que los materiales y herramientas se adapten al idioma y los contextos sociales y legales.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- 8.100 empresas han sido contactadas a través de la campaña.
- 4.399 personas con discapacidad obtuvieron un empleo de 2018 a 2020.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Elena Antelo

cocemfe@cocemfe.es - www.cocemfe.es

Moviendo personas inactivas con discapacidad de servicios sociales al empleo

ESPAÑA / FUNDACIÓN ONCE - UNO A UNO

Fundación ONCE es una fundación española líder en apoyo a las personas con discapacidad. Desde 2014, ONCE ejecuta un programa para incorporar al empleo a jóvenes inactivos económicamente con discapacidad. En colaboración con las OPD locales, los empleadores participan y las capacitaciones se adaptan a los requisitos del trabajo. Los candidatos encuentran empleo principalmente en la restauración, el turismo, el comercio minorista y la administración. De 2017 a 2019, brindaron apoyo a 2.054 personas.

Problemas abordados

Aunque el 83% de los estudiantes con necesidades educativas especiales en España están integrados en centros regulares, el 35% está inactivo.

Solución, innovación e impacto

Uno a uno involucra a OPD y empleadores para impartir cursos de capacitación adaptados a los requisitos específicos del trabajo, siguiendo una metodología, co-creada y probada con OPD y personas con discapacidad.

Una formación de un mínimo de 160 horas, junto con la formación en el puesto de trabajo, dota a los participantes de las habilidades y competencias para trabajos específicos.

El programa se orienta al empleo remunerado (al menos salario mínimo), ya sea en centros especiales de empleo (protegido, que en España asegura todos los derechos laborales), o el mercado laboral abierto.

El proyecto comenzó 2015 con 15 participantes y en 2019 el número había aumentado a 959 aprendices en 122 proyectos. De los que participaron



Dos participantes del proyecto trabajan en la instalación eléctrica en una obra.

Proyección, transferibilidad y financiación

Los proyectos están cofinanciados por la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo (FSE) a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil y el Programa Operativo de Inclusión Social. La financiación será hasta 2023.

Dependiendo de la disponibilidad de fondos del FSE después de 2023, la Fundación ONCE puede buscar nuevas fuentes de financiamiento para apoyar esta metodología tanto a nivel nacional como regional. El proyecto ha demostrado su replicabilidad y se ha ampliado en España desde 2015.

“El proyecto me ha capacitado y enseñado a manejar en un trabajo”.

Luis M. Palazón, participante de un programa de formación en albañilería

en 2018, el 36% consiguió empleo con éxito en áreas como la hotelería, el comercio minorista y el mantenimiento. En 2018, el 36% de las pasantías se realizaron en el mercado laboral abierto, aumentando al 60% en 2019.

 **Ana Juvino**
ajuvino@fundaciononce.es - www.fundaciononce.es

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- Un total de 2.054 personas participaron en el proyecto en 2018 y 2019.
- El 20% de los proyectos se llevan a cabo en zonas rurales.
- Al 2019, el 60% de las pasantías se realizan en el mercado laboral abierto.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.

Empleo en la administración pública para personas con discapacidad intelectual

ESPAÑA / PLENA INCLUSIÓN - EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO

Plena Inclusión España es una ONG nacional española con federaciones regionales que apoya a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. En 2011 recibió el mandato del Ministerio de Política Territorial y Función Pública para crear un proceso de contratación en el sector público para personas con discapacidad intelectual. A través de una convocatoria específica de empleo y materiales adaptados de registro, capacitación y examen, 448 personas obtuvieron puestos de trabajo entre 2012 y 2020.

Problemas abordados

Los organismos públicos no cuentan con la experiencia interna para hacer accesibles sus procesos de empleo.

Solución, innovación e impacto

Plena Inclusión trabaja con las administraciones públicas a nivel nacional, autonómico y local para hacer accesible su contratación. Ha diseñado un nuevo proceso dirigido que considera las oportunidades de educación, necesidades y experiencias laborales de las personas con discapacidad intelectual. La atención se centra en mejorar la accesibilidad cognitiva. Las convocatorias de solicitudes y la información están en formato de lectura fácil. Se ofrece preparación de exámenes en línea accesible y el formulario de registro incluye una guía específica para completarlo. El aumento de la financiación de 2018 a 2020 ha permitido ofrecer formación presencial.

“Me siento feliz porque conseguí trabajo con mi propio esfuerzo. Es permanente y aprendo todos los días”.

Angel Diez, empleado del sector público

La primera convocatoria de empleo público dirigida se realizó en 2012, momento en el que unas 2.500 personas solicitaron 54 plazas. De 2011 a 2020, 448 personas con discapacidad intelectual obtuvieron un trabajo en el sector público a nivel nacional.

Proyección, transferibilidad y financiación

El financiamiento es mediante subvenciones y subsidios. Éste ha pasado de 10.000€ (2011) a 300.000€ (2018-2020), incluida la financiación del Fondo Social



2 jóvenes se presentan a los exámenes del sector público.

Europeo, el Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales de España y Fundación Universia.

La práctica se ha replicado en comunidades autónomas, diputaciones provinciales y municipios de España. Plena Inclusión cuenta con un equipo compuesto por profesionales del empleo de sus federaciones regionales que comparten aprendizajes y avances. Ofrece asesoramiento a las administraciones públicas y realiza eventos para acercar a las administraciones públicas para compartir experiencias y reconocer logros. En el futuro tienen previsto hacer accesibles los procesos de promoción interna dentro de la administración pública.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2011

- En 2020, 16 comunidades autónomas de España abrieron convocatorias regionales específicas de empleo para personas con discapacidad intelectual.
- La financiación del proyecto ha aumentado de 10.000€ en 2011 a 300.000€ en 2018-2020.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Silvia Muñoz

silviamunoz@plenainclusion.org - www.plenainclusion.org

Capacitación y búsqueda de empleo en línea para graduados con discapacidad

TANZANIA / EMPLOYABLE AFRICA – ENVISION AFRICA

Employable Africa es una empresa social con sede en Dar es Salaam, Tanzania. Enfocada en apoyar a graduados y estudiantes con discapacidad física y sensorial, ha desarrollado un plan de estudios de transición al empleo llamado Envision Africa y ofrece una plataforma de trabajo en línea, capacitación y servicios de búsqueda de empleo. Trabaja con familias y profesores y brinda servicios de consultoría a empresas y universidades. En 2019 hizo 290 emparejamientos exitosos, frente a 80 en 2017.

Problemas abordados

Los estudiantes y graduados con discapacidad a menudo no tienen acceso a apoyo y recursos para hacer la transición al empleo.

Solución, innovación e impacto

Employable Africa se centra en la transición de la escuela o la universidad al empleo. Su plan de capacitación en línea, Envision Africa, prepara a estudiantes y graduados para su transición al trabajo. Cubre habilidades digitales como codificación, inteligencia artificial, educación financiera y planificación laboral. Además, organiza ferias y ofrece orientación profesional. También asesora universidades para brindar un mejor apoyo a sus estudiantes, a través de visitas al campus, talleres y un plan de estudios personalizado.

“Employable Africa es la solución a la exclusión del mercado laboral. Educa, empodera y habilita”.

Hussein Kiranga, Recursos Humanos, África empleable

Los solicitantes pueden utilizar la plataforma en línea para solicitar pasantías y puestos. Employable Africa hace coincidir la información de los candidatos con las necesidades del empleador y su capacidad para apoyar a la persona. En 2019, Employable Africa emparejó 290 puestos en el mercado laboral abierto, con una tasa de retención del 71%. También se asegura de que los empleadores asignen supervisores experimentados para apoyar a los empleados o pasantes, y comparte su experiencia y un manual de capacitación para ayudar a los empleadores.



Crédito: IAE- 2016 Deo Snura en el distrito de Temeke Dar es Salaam Tanzania

Una participante del taller Employable Africa da comentarios durante una discusión en su grupo de trabajo.

Proyección, transferibilidad y financiación

Employable Africa cobra una tarifa de \$15 por cada curso en línea. Organiza programas de formación de profesores para adaptar los planes de estudio a las necesidades de sus alumnos. Por el apoyo a la contratación, Employable Africa cobra a las empresas entre \$100 y \$200. También genera ingresos con investigación pagada, consultoría, talleres y transcripciones.

Employable Africa busca integrar el aprendizaje automático y la inteligencia artificial en su plataforma en línea para mejorar la calidad de su emparejamiento. También espera expandir sus servicios a otros países de África.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- Número de estudiantes formados: 560 (2019), 240 (2018) y 135 (2017).
- Las coincidencias de puestos de trabajo tienen una tasa de retención del 71%.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Gwaliwa Mashaka

gwaliwa2010@gmail.com - www.employableafrica.org

Formación en emprendimiento para mujeres con discapacidad

TANZANIA / FUWAVITA

Furaha Ya Wanawake Wajasiriamali Kwa Viziwi Tanzania (FUWAVITA) es una ONG en funcionamiento desde 2011, que capacita a mujeres con discapacidad, predominantemente sordas, para producir y comercializar artesanías y alimentos que puedan vender. Al 2020, 500 mujeres habían completado la formación empresarial, 327 de las cuales también habían recibido un préstamo a bajo interés y están dirigiendo sus propias pequeñas empresas.

Problemas abordados

Hay oportunidades de empleo limitadas para las mujeres con discapacidad en Tanzania y una falta de recursos para iniciar sus propios negocios.

Solución, innovación e impacto

FUWAVITA capacita a las mujeres con las habilidades necesarias para administrar su propio negocio. La capacitación se divide en tres partes: (1) capacitación en habilidades de gestión empresarial, como mantener un presupuesto o marketing, (2) capacitación práctica centrada en la fabricación de productos, como frutas, mantequilla de maní y jabón utilizando recursos naturales de Tanzania, lo que facilita a las mujeres obtener los materiales, y

(3) capacitación en liderazgo, diseñada para enseñarles a manejar sus negocios. Los intérpretes están disponibles en las sesiones de capacitación, que se llevan a cabo en lugares físicamente accesibles.



Se lleva a cabo un taller FUWAVITA sobre emprendimiento.

Proyección, transferibilidad y financiación

FUWAVITA tiene un presupuesto anual de \$50.000, financiado por donantes y socios como Voice Global, Global Peace Foundation, Ayuntamiento de Dar es Salaam y The Open Society for Eastern Africa.

Con fondos de la Global Peace Foundation, FUWAVITA ha impartido formación en Morogoro, Tanzania, y cree que la formación podría ampliarse más. Actualmente está trabajando para digitalizar sus materiales de capacitación y utilizar las TIC para llegar a más mujeres, y ya ha tenido éxito en la impartición de capacitaciones en línea durante la pandemia de COVID-19.

“Sigue adelante pase lo que pase. ¡La discapacidad no debe obstaculizar tu misión!”

Aneth Gerana, fundadora y directora de FUWAVITA

FUWAVITA colabora con la Organización de Desarrollo de Pequeñas Industrias en el contenido de las capacitaciones. También cuenta con el apoyo del Ayuntamiento de Dar es Salaam, que ha otorgado préstamos a 327 mujeres para que inicien sus propios negocios y que ahora ganan entre \$50 y \$200 al mes.

 **Aneth Gerana**
annegerana84@yahoo.com - www.facebook.com/FUWAVITA

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2011

- Las mujeres que han iniciado sus propios negocios a través del programa ganan entre \$50 y \$200 al mes.
- El programa comenzó con 15 alumnos y ahora cuenta con unos 500.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.

Jóvenes se capacitan como facilitadores de inclusión para motivar a empleadores

UGANDA / LIGHT FOR THE WORLD - HACER EL 12,4% TRABAJAR

Light for the World, ha desarrollado la iniciativa Hacer el 12,4% trabajar para Uganda que alienta a las organizaciones miembros a abrir oportunidades de empleo y programas de subsistencia para personas con discapacidad. La iniciativa está liderada por jóvenes facilitadores de inclusión, quienes capacitan a estas organizaciones en inclusión de personas con discapacidad. De 2018 a 2020, 124 organizaciones se han convertido en miembros y se han incluido 5.700 personas en los programas.

Problemas abordados

12,4% representa el porcentaje de la población de Uganda con una discapacidad. De éstos, sólo el 15% en edad de trabajar están empleadas.

Solución, innovación e impacto

Hacer el 12,4% trabajar se asocia con organizaciones públicas, privadas y del sector de desarrollo. Los posibles socios realizan una evaluación de inclusión de la discapacidad y crean un plan de acción de inclusión como parte de su compromiso con su membresía en el proyecto. El número de miembros ha pasado de 12 en 2018 a 124 en 2020, y se ha formado a 15 jóvenes con discapacidad como facilitadores de inclusión para liderar la iniciativa. Reclutan organizaciones, imparten cursos de sensibilización sobre la discapacidad y brindan orientación técnica para hacer que los programas sean inclusivos. De 2018 a 2020, la iniciativa ha creado más de 5.700 oportunidades laborales para jóvenes con discapacidad.

“Es emocionante cada vez que me doy cuenta de que mi mensaje genera un cambio positivo”.

Fiona Akullu, facilitadora de inclusión

En 2020, 231 personas con discapacidad han recibido apoyo directo con formación en habilidades, colocaciones laborales e incubación de proyectos, además de la iniciativa del 12,4%. Los proyectos apoyan a personas para que se conviertan en educadores de pares, expertos en salud comunitaria o expertos en TIC.



Robert, facilitador de inclusión, conduce una sesión básica de lengua de señas.

Proyección, transferibilidad y financiación

El National Community Lottery Fund, una de las principales fundaciones del Reino Unido, financió un piloto en 2017 y aseguró 600.000€ adicionales para 2018.

Para 2024, Light of the World planea ampliar el programa en Uganda aumentando su red de facilitadores. Busca asociarse con centros de formación profesional, ampliar la financiación a emprendedores con discapacidad y desarrollar un portal en línea para el apoyo entre pares y el intercambio comunitario.

Light for the World ya ha utilizado el modelo en otros países, incluidos Mozambique, Sudán del Sur y Tanzania, con planes futuros para Kenia.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- En 2020, la iniciativa cuenta con 124 miembros, frente a 47 en 2019 y 12 en 2018.
- 165 jóvenes se han beneficiado de la formación en habilidades sociales para el trabajo.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Anneka Maarse

a.maarse@light-for-the-world.org - www.light-for-the-world.org

Actividades generadoras de ingresos para refugiados con discapacidad

UGANDA / WORLD VISION - MEDIOS DE VIDA INCLUSIVOS

World Vision es una organización de desarrollo internacional. En 2017, agregó actividades de empleo inclusivo a su trabajo existente sobre intervenciones inclusivas de agua, saneamiento e higiene (WASH) para refugiados con discapacidad. Trabajando en las áreas de asentamiento de refugiados de Omugo y Palorinya en Uganda, ofrece semillas, herramientas y capacitación para apoyar actividades como la repostería y la fabricación de jabón. De 2017 a 2020 ha apoyado a 3.215 personas con discapacidad.

Problemas abordados

Los refugiados en Uganda suelen vivir en áreas rurales con acceso limitado al agua y pocas oportunidades para generar ingresos.

Solución, innovación e impacto

Las intervenciones de WASH conectan un suministro de agua a puntos de agua a los que pueden acceder las personas con discapacidad. Luego brinda capacitación vocacional, herramientas, semillas y apoyo a personas con discapacidad para que puedan usar el agua en actividades empresariales, como cultivar hortalizas, fabricar jabón líquido y repostería. También apoya otras actividades, como tejer y coser.

Las personas reciben apoyo principalmente en estructuras cooperativas y grupos comunitarios, en lugar del trabajo individual. Estos grupos ofrecen apoyo entre pares y aumentan la agencia individual y colectiva para los refugiados con discapacidad. Las actividades relevantes se deciden en función de la economía local y las habilidades e intereses de las personas del grupo.

“Mi vida no ha vuelto a ser la misma después de la capacitación. Me ayudó a descubrir mi potencial”.

Imelda Aate, 22 años, refugiada de Sudán del Sur

World Vision lleva a cabo reuniones trimestrales con participantes del programa para evaluarlo e identificar cambios. Como resultado, ahora provee dispositivos de asistencia a los participantes del programa y proporciona conexiones de mercado para que vendan sus productos.



Imelda tejiendo artículos para vender.

Proyección, transferibilidad y financiación

El proyecto está financiado por la oficina de World Vision en Finlandia y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Finlandia. La actividad generadora de ingresos es autosuficiente para los refugiados con discapacidad.

World Vision ha replicado el proyecto en tres sitios de ayuda humanitaria en Uganda. Planea incluir actividades inclusivas de generación de ingresos en todos sus programas, y está trabajando para expandir el proyecto a Ruanda y Burundi, financiado por donantes tanto gubernamentales como privados. También planea una evaluación completa del proyecto, que se ha retrasado debido al COVID-19.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- En tres años, el proyecto se ha expandido a 3 sitios de refugiados en Uganda.
- 3.215 personas con discapacidad han recibido apoyo (2018: 660, 2019: 1670, mediados de 2020: 880)
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Edward Winter

ewinter@worldvision.org - www.wvi.org

Paquete para empresas que reduce el costo de las adaptaciones en el trabajo

REINO UNIDO / MICROLINK PC (UK) LTD. - MICASE

Microlink PC (UK) Ltd. es una empresa especializada en ajustes del lugar de trabajo. En 2010, desarrolló MiCase, un servicio de gestión que recomienda e implementa adaptaciones rentables en el lugar de trabajo para empresas que emplean a personas con discapacidad. Proveen capacitación, monitoreo y entornos de trabajo bien diseñados para mejorar la productividad y la retención laboral. En 2020, tenían 36 clientes corporativos y públicos usando MiCase, atendiendo a más de 1,4 millones de personas.

Problemas abordados

Los empleadores no siempre saben cómo hacer adaptaciones en el trabajo para empleados con discapacidad.

Solución, innovación e impacto

MiCase ofrece servicios integrales a las empresas, desde consulta y evaluación inicial, ya sea en el sitio o de forma remota. El informe resultante recomienda los ajustes para el lugar de trabajo, como disposiciones ergonómicas o soluciones de tecnología de asistencia, que pueden ser suministrados por Microlink.

Los ajustes propuestos se implementan con el apoyo de Microlink y se capacita al empleado sobre cómo hacer un mejor uso de ellos. Luego, se monitorean e informan los cambios en su productividad. El proceso completo suele tardar cerca de 20 días.

“Microlink prepara a nuestros empleados para el éxito, apoyando la inclusión y mejorando la accesibilidad”.

Andy Garrett, Jefe de Ajustes en el Trabajo, GSK

MiCase se desarrolló a partir de la experiencia de proporcionar servicios de ajustes a un importante banco del Reino Unido. En 2020, 36 clientes corporativos y del sector público utilizaron el servicio, beneficiando a más de 250.000 empleados desde 2010. Según una encuesta, MiCase logra reducir el costo de los ajustes en un 56%, más del 80% de los empleados permanecen en sus trabajos, y se reducen las ausencias o licencias relacionadas con la condición.



Una joven trabaja en un escritorio ajustable.

Proyección, transferibilidad y financiación

Microlink es una empresa con fines de lucro y MiCase es una solución modular consistente en evaluación, consulta, capacitación y monitoreo. El paquete inicial vale 770€, y el costo real de implementación varía caso a caso.

MiCase se ofrece actualmente en el Reino Unido y en los EE. UU., y se están creando empresas conjuntas en Canadá e India para su lanzamiento en 2021. El servicio puede modificarse para cumplir con los requisitos legislativos de cualquier país.

La experiencia de Microlink es utilizada por el Comité Directivo de la Global Business Coalition for Education, la Organización Internacional del Trabajo, entre otros.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2010

- De 2017 a 2020, el número de clientes públicos y corporativos creció un 33%.
- De 2010 a 2020, más de 250.000 empleados con discapacidad se han beneficiado de los servicios.
- Un proyecto del Sector Empresarial.



Stavroula Papageorgaki

stav@microlinkpc.com - www.microlinkpc.com

Alianza intersectorial promueve la tecnología accesible en el empleo

ESTADOS UNIDOS / DEPARTAMENTO DE TRABAJO - PEAT

La Asociación por el Empleo y la Tecnología Accesible (PEAT) es una iniciativa de la Oficina de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidad (ODEP) de EE. UU. ODEP financia al Wheelhouse Group, para administrar PEAT y trabajar con socios intersectoriales para desarrollar recursos políticos y asistencia técnica para que las tecnologías sean accesibles. De 2013 a 2020, tienen más de 525.000 visitas a su sitio web y más de 200 empresas han utilizado TechCheck, su herramienta de evaluación.

Problemas abordados

En EE. UU., el desempleo de personas con discapacidad es el doble que de personas sin discapacidad, debido a la falta de lugares de trabajo inclusivos y accesibles.

Solución, innovación e impacto

PEAT promueve el empleo y la retención de personas con discapacidad a través del desarrollo y adopción de tecnologías. PEAT está dirigido por su Think Tank, un foro al que solo se puede invitar a líderes tecnológicos, grupos de defensa, agencias gubernamentales y compañías Fortune500 como Microsoft y Google, las cuales trabajan juntas para identificar problemas y soluciones relacionadas con la tecnología accesible.

“PEAT es clave para garantizar tecnologías diseñadas por y para personas con discapacidad”.

Larry Goldberg, director de accesibilidad, Verizon Media

[Peatworks.org](https://peatworks.org) es una colección en línea de recursos para uso de empresas, desarrolladores y personas con discapacidad, e incluye conjuntos de herramientas de políticas, una guía de capacitación para el personal de accesibilidad, una guía de adquisiciones de TIC y la herramienta de evaluación comparativa TechCheck. PEAT organiza eventos, y es uno de los fundadores de XR Access. También es compatible con otros consorcios de accesibilidad como los programas XR Access y Teach Access. Teach Access promueve la enseñanza de la accesibilidad en los planes de estudio de diseño y ciencias de la computación de pregrado, y otorgaron 19 becas



Los participantes en un evento de Think Tank PEAT en 2019.

para profesores en 2019

Proyección, transferibilidad y financiación

ODEP ha financiado PEAT desde 2013, que es administrado por Wheelhouse Group. Debido al éxito, ODEP aumentó la financiación de PEAT en 2020 en un 130% y ha comprometido financiación hasta 2022 para hacer crecer los esfuerzos del programa.

PEAT continúa expandiéndose a nuevas áreas. Se alió con la Asociación Estadounidense de Personas con Discapacidad (AAPD) y la Fundación Verizon para educar a start-ups sobre la incorporación de la accesibilidad en sus productos. En cuanto a inteligencia artificial, PEAT trabaja con investigadores y defensores para explorar el potencial y el sesgo de la IA en el trabajo y educará sobre la IA inclusiva.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2013

- Las visitas a [Peatworks.org](https://peatworks.org) aumentaron casi un 40% entre 2014 y 2019.
- Los podcasts de PEAT tuvieron 3.500 descargas en su primer mes.
- El financiamiento aumentó un 30% en 2020.
- Un proyecto del Sector Público.



Corinne Weible

corinne.weible@wheelhousegroup.com - <https://peatworks.org>

Iniciativa gubernamental para promover políticas de empleo inclusivas

ESTADOS UNIDOS / DEPARTAMENTO DE TRABAJO - SEED

La Oficina de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidad (ODEP) del Departamento de Trabajo de EE. UU. Lanzó el State Exchange on Employment & Disability (SEED), una iniciativa que apoya a los gobiernos estatales y locales para adoptar e implementar políticas de empleo inclusivas. SEED brinda asistencia en políticas, herramientas y recursos a tomadores de decisiones diseñados para satisfacer sus necesidades. Desde 2015 hasta 2020 se han adoptado más de 300 políticas inclusivas.

Problemas abordados

Una fuerza laboral inclusiva requiere políticas estatales que consideren las necesidades de los estados y se alineen con la legislación federal de equidad.

Solución, innovación e impacto

SEED se asocia con organismos clave, como el Consejo de Gobiernos Estatales y la Conferencia de Alcaldes de EE. UU., y trabaja para desarrollar recursos y brindar apoyo a políticas inclusivas estatales y locales. Un recurso clave es el marco "Work Matters" (el trabajo importa), que ofrece opciones, estrategias y programas modelo de empleo para personas con discapacidad que los gobiernos estatales y locales pueden adaptar. SEED utiliza este marco para rastrear el desarrollo e implementación de políticas a nivel estatal y local, analizar tendencias, compartir estudios de caso y publicar un resumen anual. La aplicación de las políticas es responsabilidad de los gobiernos estatales y locales, pero SEED ha asesorado a algunos estados sobre su aplicación.

“La asistencia técnica que recibimos de SEED para hacer avanzar estas políticas ha sido imperativa”.

Kristin Vandagriff, Consejo del Gobernador de Alaska

Desde 2015, se han implementado más de 300 políticas que benefician a las personas con discapacidad, como el crédito fiscal para dispositivos de asistencia de Iowa y el grupo de trabajo de New Jersey para diversificar el aprendizaje.



Bobby Silverstein de SEED (izq.) destaca las políticas laborales inclusivas en Pensilvania.

Proyección, transferibilidad y financiación

SEED es financiado por la ODEP, y el presupuesto ha aumentado de \$1.1 millones en 2015–2016 a más de \$2.7 millones en 2019–2020 para atender a más solicitudes estatales y locales de asistencia para políticas.

El Departamento de Trabajo ha reconocido a SEED como un modelo a seguir para otras agencias, y otros departamentos federales han adoptado su modelo de cooperación. Dada la naturaleza cambiante del trabajo y el impacto de COVID-19, las áreas prioritarias para SEED incluyen la preparación profesional, la retención de empleados después de una enfermedad/lesión, el teletrabajo y tecnologías emergentes.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- En 2019, 39 estados aprobaron 120 leyes que afectan a más 30 millones de personas con discapacidad.
- El presupuesto ha crecido de \$1.1 millones (2015-2016) a más de \$2.7 millones (2019-2020) por su demanda.
- Un proyecto del Sector Público.

 **Nadia Mossburg** - mossburg.nadia.i@dol.gov www.dol.gov/agencies/odep/state-policy

Consultoría para desarrollar e implementar estándares de calidad en empleo a medida

ESTADOS UNIDOS / GRIFFIN-HAMMIS ASSOCIATES

Griffin-Hammis Associates (GHA) es una empresa de consultoría que brinda capacitación y asistencia técnica sobre enfoques de empleo personalizado para proveedores de servicios de empleo. Esto fortalece la capacidad de los servicios de empleo para ayudar a las personas con discapacidad a conseguir empleo y vincularlas con los empleadores. También desarrolla normas y políticas basadas en evidencia sobre el tema. De 2017 a 2019, han capacitado a más de 350 agencias de servicios de empleo.

Problemas abordados

Si bien la provisión de empleo personalizado es ley desde 2014, hay una falta de estándares, políticas y capacitación.

Solución, innovación e impacto

El empleo personalizado es un enfoque centrado en la persona desarrollado en los EE.UU. que ha demostrado ser eficaz para personas con múltiples barreras para el trabajo. Se considera una forma para que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo obtengan empleo.

GHA capacita al personal del servicio de empleo para realizar actividades de 'descubrimiento' y comprender las habilidades, intereses, la comunidad y relaciones de apoyo del candidato. Desarrollan un perfil vocacional y trabajan con los empleadores para crear o personalizar oportunidades laborales que benefician a ambos. GHA enseña estos servicios para crear planes de capacitación laboral y garantizar que sea exitoso.

“A través de un proveedor de empleo personalizado, Andrew encontró su trabajo perfecto”.

Steve y Janet Raineri, orgullosos padres de Andrew

GHA ha desarrollado estándares y herramientas basadas en evidencia para evaluar la calidad de su servicio, como la Escala de Fidelidad de Descubrimiento y de Desarrollo Laboral.

Con el apoyo de GHA, los proveedores de servicios de empleo han ayudado a más de 500 personas con discapacidad a encontrar trabajo.



Un joven trabaja en una posición personalizada desmontando colchones.

Proyección, transferibilidad y financiación

En promedio, cada año GHA obtiene contratos por valor de \$1 millón de sistemas estatales, agencias de rehabilitación vocacional y proyectos financiados con fondos federales. GHA ha trabajado en más de 40 estados de EE. UU. y ha apoyado proyectos en Australia, Canadá y España.

GHA ha creado guías accesibles para respaldar la prestación virtual de servicios de empleo personalizados.

En los próximos 3 a 5 años, continuarán apoyando la transformación y expandiendo la capacidad de los proveedores de servicios de brindar servicios de emparejamiento. GHA aboga por la abolición de un salario inferior al mínimo.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2000

- Se han realizado 163 capacitaciones integrales de empleo personalizado de 40 horas, tomadas por 3.658 especialistas.
- 500 personas con discapacidad encontraron trabajo o iniciado pequeñas empresas.
- Un proyecto de la Sociedad Civil.



Ashlea Lantz

alantz@griffinhammis.com - www.griffinhammis.com

Apoyo personal ayuda a adultos con autismo a encontrar empleo

ESTADOS UNIDOS / KEYSTONE - PROYECTO ADULTOS CON AUTISMO

Keystone Human Services es una ONG que brinda apoyo a personas con discapacidad. Desde 2010, el Proyecto Comunitario de Adultos con Autismo de Keystone (ACAP) es financiado por el gobierno en cuatro condados del estado de Pensilvania y ofrece servicios individualizados para apoyar a los adultos. ACAP mantiene relaciones sólidas con empleadores locales.

Problemas abordados

En EE.UU., los adultos con TEA pierden el apoyo de servicios gubernamentales al cumplir 21 años.

Solución, innovación e impacto

El apoyo individualizado de ACAP reúne a una gran variedad de profesionales, como médicos, psicólogos, trabajadores sociales y otros, para ofrecer planes personalizados para apoyar a las personas en el espectro autista. La organización trabaja con los participantes y su red empresarial para localizar oportunidades de empleo.

Los apoyos del ACAP duran mientras la persona participe en el programa y se puede aumentar o

“ACAP me ayudó siempre. Con su apoyo encontré el trabajo que quería. Yo lo hice y tú también puedes”.

Mike Chabanik, participante de ACAP

disminuir en cualquier momento. El programa da prioridad a la transición de personas de entornos de talleres protegidos o con salarios inferiores al mínimo al mercado laboral abierto. Facilita esta inclusión al ofrecer capacitación laboral a los candidatos y apoyo in situ a las empresas para que se adapten a los solicitantes de empleo. Los participantes encuentran trabajos principalmente en el sector de servicios.

En 2020 hubo 180 participantes, 95 de los cuales encontraron empleo. La tasa de retención promedio es de 4,25 años.

Proyección, transferibilidad y financiación

ACAP opera como una administradora de cuidados,



Mike Bomberger, participante de ACAP, trabaja en Green Leaf Plants en Lancaster, Pensilvania.

que recibe una tarifa mensual del gobierno por persona, que se recalcula cada año. El 73% de los gastos corresponde a servicios relacionados con la discapacidad proporcionados directamente por el ACAP, el 8% a servicios prestados por una red de proveedores de atención médica y el 19% a costos administrativos.

Keystone ha estado promoviendo el éxito del programa, de modo que cuando haya fondos adicionales disponibles, esté listo para crecer y desarrollarse. De siete a diez estados más ya están estudiando activamente la implementación de modelos de atención administrada.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2010

- De 2010 a 2019, el número de participantes creció de 37 a 180 por año.
- En 2020 hubo 180 participantes, 95 de los cuales encontraron empleo. La tasa de retención promedio es de 4,25 años.
- *Un proyecto de la Sociedad Civil.*

Alianza público privada conecta candidatos con discapacidad y empleadores

ESTADOS UNIDOS - NUEVA YORK / MOPD - NYC: ATWORK

La Oficina del Alcalde de la Ciudad de Nueva York para Personas con Discapacidad (MOPD) dirige el programa NYC: ATWORK desde 2015. Es una asociación público-privada que conecta a candidatos con discapacidad con empleadores. Ofrece formación, pasantías y prácticas adaptadas a los candidatos, apoya a los empleadores con la formación y reclutamiento de personas con discapacidad. De 2018 a 2020, 350 personas consiguieron trabajo y prácticas en entidades públicas y privadas en el retail y la hotelería.

Problemas abordados

Las personas con discapacidad en la ciudad de Nueva York tienen una tasa de desempleo del 79% y de pobreza del 35%.

Solución, innovación e impacto

NYC: ATWORK contacta a candidatos con discapacidad a través de su Coalición de Talentos, compuesta por organizaciones locales sin fines de lucro, universidades, agencias de promoción laboral y de rehabilitación vocacional financiadas por el estado. Difunden herramientas y recursos entre los miembros de la Coalición para garantizar la preparación para el trabajo y tiene una bolsa de trabajo en línea.

El programa contacta al Consejo de Desarrollo Comercial para conocer las necesidades y tendencias de las industrias de alto crecimiento. 2/3 de los candidatos han encontrado trabajo en empresas privadas de sector financiero, tecnológico y servicios empresariales. En el sector público, el trabajo se encuentra en la hospitalidad, las artes y cultura y la atención de la salud. 77 personas han calificado para



Dirk Hohenkirk se reúne con su supervisor.

Proyección, transferibilidad y financiación

El financiamiento inicial provino de Poses Family Foundation, Kessler Foundation, Craig H. Neilson Foundation, Institute for Career Development y el Departamento de Educación Estatal, por un total de \$1.6 millones durante 3 años. Una vez terminado este plazo, todo el personal pasó a ser permanente a través de la Oficina de Desarrollo Laboral.

En el futuro, el objetivo es volverse sostenible y atraer fondos del sector privado. Ya se han tomado medidas para brindar nuevas opciones a los solicitantes de empleo, incluida la certificación gratuita en varios sectores, como atención médica y gestión de emergencias.

“NYC: ATWORK me presentó a empleadores que entendían mis habilidades y necesitaban mis servicios”.

NYC: Participante de ATWORK, Dirk Hohenkirk

el Programa 55-a, que permite contratar a una persona calificada en puestos de la administración pública sin rendir examen. Desde 2020, los participantes ganan en promedio \$55,000 por año.

De 2018 a 2020, NYC: ATWORK ha involucrado a 1.200 candidatos.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- El proyecto ha conectado a 2.100 personas con información, orientación o empleo desde 2015.
- El salario promedio de un empleado es de \$55.000 al año. 3.500 personas han asistido a la capacitación para negocios.
- Un proyecto del Sector Público.



Martha Jackson

majackson@cityhall.nyc.gov - www1.nyc.gov/site/mopd/index.page

Servicios de contratación y formación para personas con discapacidad intelectual

ESTADOS UNIDOS - VERMONT / PROGRAMA DE TRANSICIÓN

La Iniciativa de Educación Postsecundaria (PSE) del Estado de Vermont promueve la educación universitaria y la capacitación profesional basada en la industria para jóvenes con discapacidad del desarrollo o intelectual en edad de transición, y el acceso al aprendizaje permanente. El objetivo de la política es mejorar las opciones de empleo. En 2019, más de 200 jóvenes y adultos participaron en 19 programas. Los graduados del PSE tienen una tasa de empleo del 84%.

Problemas abordados

El estado de Vermont ofrece diversos programas educativos y vocacionales, pero las diferencias entre ellos a menudo confunden a los participantes.

Solución, innovación e impacto

El estado de Vermont trabaja con socios de implementación en instalaciones de educación postsecundaria que organizan tres servicios para apoyar la capacitación y educación para personas con discapacidad del desarrollo y/o intelectual (DD/DI). Los dos primeros programas están dirigidos a jóvenes, mientras que el tercero ofrece oportunidades para adultos. Los contactos comerciales se organizan a través de la Asociación de Desarrolladores de Empleo de Vermont, donde organizan un enfoque unificado para los empleadores.

“Estar en clase de inglés y tener un gran profesor me hace estar feliz y emocionada”.

Nicole, estudiante del programa Think College de la Universidad de Vermont

El programa financia a los empleadores durante el tiempo de búsqueda de candidatos, ayudando a motivar a los empleadores a ofrecer nuevos trabajos sin demasiado riesgo. Las empresas no reciben incentivos económicos directos.

Los graduados del programa de educación postsecundaria tienen una tasa de empleo del 84%. Estos resultados han llevado a Vermont a tener una tasa de empleo del 49% de personas con DD/DI.



Una becaria de catering comparte un momento feliz con su mentora.

Proyección, transferibilidad y financiación

El financiamiento de los tres programas es proporcionado por la exención federal de Medicaid.

Todos los socios del programa cooperan bajo el paraguas estatal, lo que garantiza la estabilidad financiera a las organizaciones y permite una planificación a largo plazo. Este es uno de los pilares del éxito del programa.

En los próximos años, buscan incorporar sus servicios de apoyo a la educación postsecundaria en el seguro de salud federal como un servicio reembolsable.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2013

- La tasa de empleo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en Vermont es del 49% en comparación con la tasa nacional del 20%.
- Cada año, más de 200 personas participan en 19 escuelas secundarias.
- Un proyecto del Sector Público.



Jennie Masterson

jennie.masterson@vermont.gov - www.vermont.gov

Políticas y Prácticas Innovadoras sobre TIC

Fichas

Fichas de las 11 Prácticas Innovadoras 2021 según país de implementación.

Historias de Vida

Las personas con discapacidad o sus pares explican cómo las Prácticas Innovadoras han cambiado su vida.

Plataforma de reclutamiento en línea para personas con discapacidad

BRASIL / EGALITÉ INCLUSION & DIVERSITY

Egalité Inclusion & Diversity es una empresa social brasileña que ha desarrollado una plataforma de reclutamiento en línea, incorporando una herramienta de evaluación de perfiles de comportamiento y cursos gratuitos de e-learning adaptados para personas con discapacidad. La plataforma calcula la mejor oportunidad para cada candidato según ubicación, educación, salario, experiencia y perfil. De 2015 a 2019, Egalité ha ayudado a emplear a más de 7.000 personas con discapacidad en Brasil.

Problemas abordados

La ley brasileña exige que empresas de cierto tamaño contraten a personas con discapacidad, pero el estigma, falta de acceso y malas prácticas de contratación entorpecen en el proceso.

Solución, innovación e impacto

La plataforma en línea prepara, recluta y evalúa candidatos con discapacidad. Ofrecen cursos gratuitos de e-learning sobre habilidades para entrevistas, oratoria y otras habilidades. Los candidatos también completan un perfil de comportamiento. Esto genera uno de los 3.125 perfiles posibles, que luego se combinan con el algoritmo de búsqueda de empleo de la plataforma. La ley brasileña requiere que las empresas con más de 100 empleados incluyan un porcentaje de personas con discapacidad en su fuerza laboral, y las empresas que no cumplan con la ley son multadas. En consecuencia, existe una demanda significativa del servicio ofrecido por Egalité. El sitio tiene varias funciones de accesibilidad, como lectores de pantalla compatibles, y también ofrece lengua de señas. Los

“Gracias a Egalité tengo un trabajo, me ascendieron y me veo como todos los demás”.

Roger Hafner, usuario de Egalité

candidatos reclutados a través de la plataforma Egalité tienen un ingreso anual promedio un 76% más alto que el salario mínimo (llegando a 120% cuando se incluyen los beneficios). Egalité tiene actualmente 60.000 candidatos en su base de datos.



Una mujer en el trabajo montando equipo técnico.

Proyección, transferibilidad y financiación

Egalité tiene un presupuesto anual de \$250.000, totalmente financiado por empresas que pagan tarifas de contratación basadas en el salario del trabajo. No hay cargo para los solicitantes.

Egalité tiene metas claras para los próximos 5 años, y para 2025 espera tener 400.000 candidatos en su base de datos y 50.000 personas contratadas.

La plataforma se ha replicado en EE.UU. como piloto para solicitantes de empleo mayores de 50 años. La implementación fue un éxito, pero no hubo financiación para continuar. Egalité está buscando otras oportunidades para replicarse.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- El salario promedio de los contratados a través de la plataforma es un 120% más alto que el salario mínimo.
- Egalité tiene 60.000 perfiles de candidatos en su base de datos.
- Un proyecto relacionado con las TIC.

 **Guilherme Braga**
guilherme@egalite.com.br - www.egalite.com.br

Plataforma de pruebas de accesibilidad impulsada por personas con discapacidad

CANADÁ / FABLE - FABLE CROWDTESTING

Fable Tech Labs, una start-up de tecnología canadiense, ofrece servicios en todo el mundo. Emplea a personas con discapacidad motora y visual para ofrecer pruebas de accesibilidad digital, investigación y servicios de control de calidad a empresas que diseñan y desarrollan productos digitales. La plataforma en línea para realizar y revisar solicitudes de soporte es accesible, permitiendo trabajar de manera flexible y remota. En 2020, Fable contaba con 100 personas con discapacidad como evaluadores.

Problemas abordados

Los productos digitales suelen ser inaccesibles para personas con discapacidad y hay pocas oportunidades laborales flexibles y accesibles en el sector.

Solución, innovación e impacto

La plataforma en línea de Fable ofrece a las empresas servicios de investigación, pruebas y garantía de calidad para sus productos o tecnología digitales. Fable tiene una comunidad de evaluadores con discapacidad motora y visual, que van desde usuarios novatos hasta expertos en tecnología, que responden a las solicitudes de las empresas. Los evaluadores participan en entrevistas de investigación de usuarios y brindan comentarios sobre prototipos, entre otros servicios. El tiempo de respuesta típico es de dos días hábiles. Un cliente, Gatsby JS, un creador de sitios web de código abierto, usó Fable para realizar cambios que hicieron que 26.700 sitios web fueran más compatibles con lectores de pantalla.

“Fable es único al ser una comunidad diversa de personas que viven con discapacidad”.

Samuel Proulx, gerente de la comunidad, Fable Tech Labs

Desde 2018, Fable ha facilitado el trabajo flexible y remoto para personas con discapacidad que ganan, en promedio, más del doble del salario mínimo. Pueden trabajar tanto o tan poco como quieran, y la plataforma es totalmente accesible para que la utilicen evaluadores y clientes.



Miembros de Fable disfrutan de un momento feliz juntos.

Proyección, transferibilidad y financiación

Fable es una plataforma basada en suscripción. Las empresas pagan una tarifa mensual, que les permite un número máximo de solicitudes al mes. El costo varía según la organización y las necesidades. Entre 2019 y 2020, los ingresos de Fable aumentaron un 500%. En julio de 2020, anunciaron que recaudaron 1,5 millones de dólares para ampliar su equipo y desarrollar nuevos productos.

Para 2023, Fable tiene como objetivo aumentar exponencialmente sus ingresos y tener 150 clientes. También espera ampliar la gama de discapacidad apoyadas a través de su plataforma y proporcionar empleo a tiempo parcial a 600 personas con discapacidad.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- Fable experimenta un aumento del 500% en los ingresos entre diciembre de 2019 y junio de 2020.
- La empresa ofrece pruebas de compatibilidad con 10 tecnologías de asistencia diferentes.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



George Mason

george@makeitfable.com - www.makeitfable.com

Servicio empresarial ofrece videointerpretación en señas y otros idiomas en vivo

CHILE / RED APIS - VI-SOR

Red Apis es una empresa de tecnología que crea aplicaciones inclusivas para que las personas con discapacidad participen en una variedad de situaciones cotidianas. En 2016, puso en marcha Vi-Sor, un sistema de interpretación de vídeo. Vincula a los usuarios con intérpretes que permiten la comunicación en varios idiomas, incluida la lengua de señas. En 2020, Vi-Sor ofreció once idiomas y se utiliza en aulas, empresas y servicios gubernamentales.

Problemas abordados

La comunicación con los servicios puede ser difícil para quienes no hablan el idioma local, como las personas sordas, migrantes o indígenas.

Solución, innovación e impacto

Vi-Sor tiene cuatro modos. Instalada como una app, usuario sordo o con discapacidad auditiva, puede solicitar interpretación en lengua de señas. A personas que tienen dificultades para expresarse o que no hablan español se les ofrecen traducción en línea a través de computadora o teléfono. Otro modo es en clase, donde un estudiante sordo o con discapacidad auditiva puede recibir apoyo de Vi-Sor para seguir las clases. El cuarto modo es cuando Vi-Sor se instala en el sitio web de la empresa como un botón para ser utilizado por personas sordas o con discapacidad auditiva. Vi-Sor se ha expandido desde las aulas hasta los departamentos de justicia, instituciones de salud y bancos. El servicio se ha expandido a cualquier persona con dificultades de comunicación. Al 2020, opera en 11 idiomas.

“Vi-Sor garantiza el derecho de acceso a la justicia para quienes tienen dificultades de comunicación”.

Giuliano Pesce Heresmann, Departamento de Justicia

El servicio está instalado en más de 1.100 empresas y oficinas públicas en una gama de servicios y ha soportado más de 50.000 conversaciones. Cerca del 60% de las llamadas utilizan el servicio de interpretación de lengua de señas.



Una persona sorda está conectada con un intérprete de lengua de señas con Vi-Sor.

Proyección, transferibilidad y financiación

En 2019, Vi-sor tuvo ventas de \$400.000. Genera ingresos a través de un modelo B2B que opera con una tarifa fija mensual para empresas y oficinas públicas. Su costo varía según el idioma, el horario de atención y días. Los contratos son generalmente por uno o dos años y se adaptan a aumentos o disminuciones de uso al momento de la renovación. Durante la pandemia del COVID-19, Vi-Sor se implementó como parte de un proyecto que permite a las personas sordas comunicarse con los profesionales de la salud. Red Apis tiene como objetivo expandir Vi-Sor en América Latina, comenzando con Uruguay en 2019.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- Vi-Sor opera en más de 1.100 empresas y oficinas públicas en 20 servicios en Chile.
- El servicio está activo en 476 tribunales en 11 idiomas.
- De 2016 a 2020, Vi-Sor ha facilitado más de 50.000 conversaciones.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Diego Villarroel

diego.villarroel@redapis.cl - www.redapis.cl

Servicio de relevo gratuito en lengua de señas por teléfono y Whatsapp

COLOMBIA/FENASCOL - CENTRO DE RELEVO

La Federación Nacional de Sordos de Colombia (FENASCOL) es una ONG de Bogotá, Colombia. En 2001 inició el proyecto Centro de Relevo, con el apoyo y financiamiento del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que habilita un canal de comunicación entre personas sordas y oyentes a través de intérpretes de lengua de señas colombiana. Es gratuito para los usuarios y está disponible las 24 horas. De 2009 a 2020, el centro de relevo ha atendido a 54.000 personas.

Problemas abordados

Cerca del 80% de las personas con discapacidad auditiva en Colombia necesita un intérprete para comunicarse con personas oyentes.

Solución, innovación e impacto

El Centro de Relevo es una plataforma interactiva en línea que actúa como un puente entre personas sordas y oyentes y las ayuda a comunicarse a través de intérpretes de lengua de señas. Las personas sordas pueden acceder a la plataforma de tres formas: llamada telefónica, servicio de interpretación en línea y buzón de mensajes de WhatsApp en lengua de señas/voz. El intérprete convierte el mensaje de señas a palabra hablada para la persona oyente y responde al usuario sordo. Además, las personas con discapacidad auditiva pueden encontrar un intérprete, ya sea a través de un mensaje de texto o en el sitio web del centro. A través de este servicio, pueden comunicarse con amigos y familiares, y también pueden reservar citas y reuniones. Las personas sordas colombianas que viven fuera del país también pueden utilizar este servicio.

“El Centro de Relevo me permitió ser independiente y participar en entrevistas de trabajo”.

Julián Luango, usuario del Centro de Relevo

El proyecto ha ganado varios premios y fue reconocido por el Presidente de Colombia en 2015. El servicio tiene aproximadamente 40.000 comunicaciones por mes en diversos contextos, como el trabajo, personal/familiar y relacionadas con la salud.



Dos jóvenes disfrutaban utilizando el servicio FENASCOL.

Proyección, transferibilidad y financiación

El presupuesto anual del Centro es de \$611.000, de los cuales el 95% es financiado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el 5% por FENASCOL.

En 2013, Paraguay replicó el Servicio de Relevo y FENASCOL brindó servicios de consultoría a Ecuador, Guatemala y México en 2020.

El Centro trabaja con 60 intérpretes para cubrir las 24 h del día, 7 días de la semana y emplea a personas sordas para evaluar el servicio.

Para 2025, el Centro tiene como objetivo aumentar el número de intérpretes a 80 y ofrecer más tiempo de comunicación.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2001

- En 2019, el Centro de Relevo facilitó más de 443.000 comunicaciones.
- En 2020, el centro trabajó con 60 intérpretes de lengua de señas colombiana.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Henry Mejía

direcciongeneral@fenascol.org.co - www.fenascol.org.co

Historias de Vida de Colombia, Dinamarca, Israel y Nigeria

LA HISTORIA DE MATHIAS, MARIA Y EMIL:
JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTU-
AL Y BENEFICIARIOS DE KLAPJOB

“La persona que soy ahora es diferente que cuando empecé”.

Dinamarca

KLAPjob ayudó a Mathias a conseguir un trabajo como asistente de servicio en un supermercado local, donde ha estado los últimos tres años. A Mathias le gusta su trabajo porque le da la sensación de ser parte del mercado laboral ordinario. "Todos podemos hacer cosas diferentes", señala. "Soy diferente que cuando empecé. Me gusta sentir que utilizo mi cuerpo; puedo mover muchas cosas en una hora. También soy más disciplinado y mejor para levantarme por la mañana".

María consiguió un trabajo a través de KLAPjob como asistente de establos en un club de equitación. "Primero fui pasante en el club de equitación. Querían ponerme a prueba y ver qué podía hacer", explica. "Luego realmente me contrataron, y he trabajado aquí durante casi dos años. Mis tareas son preparar y ensillar los caballos, ordenar y barrer, y asegurarme de que los caballos estén bien cuidados. Me gusta trabajar. No me gusta estar quieta".

Emil es sensible al ruido y no es muy sociable. Prefiere trabajar solo, como lo hace en la sala de reciclaje del supermercado. Cuando Emil trabaja escucha música con sus auriculares. "Clasifico botellas. Y les puedo decir que la gente realmente sabe beber. ¡Especialmente después de un partido de fútbol! Me gusta que mi trabajo es agradable y tranquilo. Cuando entro a la habitación, puede estar llena de botellas, pero aún así logro hacerlo todo a tiempo. Siempre sé qué hacer. Esto realmente ayuda a alguien como yo. Es justo lo que necesito".

i Consulte la ficha en la pág. 44.



LA HISTORIA DE ABIODUN: UN JOVEN CON DISCAPACIDAD VISUAL ENSEÑA REDES SOCIALES

“La comunicación masiva abrió un sinfín de posibilidades”.

Nigeria

El “Proyecto Carrera Más Allá de la Vista y el Sonido”, de la Iniciativa de Necesidades Especiales para el Crecimiento, es una de las oportunidades que cambiaron la vida que Abiodun, con discapacidad visual, encontró cuando era joven, en el estado de Lagos, Nigeria. Como resultado, Abiodun fue capacitado en redes sociales y apoyado por un mentor. Esto le abrió la mente a infinitas posibilidades de trabajo disponibles para él en los medios.

Hoy en día, Abiodun es seguro, astuto y hábil y está utilizando toda su formación como defensor de las personas con discapacidad en medios digitales. Actualmente es miembro del personal de la Iniciativa de Necesidades Especiales para el Crecimiento, donde brinda apoyo en tecnología de asistencia a otros estudiantes con discapacidad visual. Participó en un entrenamiento de liderazgo y tecnología de dos años para adultos jóvenes con discapacidad visual, que ofrece tecnología y recursos de liderazgo para que puedan asumir roles laborales en la sociedad.

i Consulte la ficha en la pág. 70.

LA HISTORIA DE DAVID, YARIV Y YEHOSHUA: TRES JÓVENES CON DISCAPACIDAD QUE ASISTIERON AL PROGRAMA DE ACCESIBILIDAD TECNOLÓGICA DE IT-WORKS

“Es nada menos que un cambio de vida”.

Israel

Diagnosticado tempranamente, David, un participante del Programa de Accesibilidad a la Tecnología (TAP), no pudo completar la escuela secundaria. Con la ayuda de programas para personas con discapacidad, David sirvió en el ejército israelí, donde adquirió habilidades técnicas en computadoras. Buscando su camino en la vida, encontró un gran éxito y satisfacción a través de su participación en TAP. Gracias a la orientación y el apoyo del programa, David pudo sobresalir en el curso y tener múltiples oportunidades de empleo que son a la vez emocionantes, desafiantes y le brindan independencia financiera.

Yariv, graduado de TAP, trabaja para una empresa líder en alta tecnología. Menciona cómo el programa ha cambiado su vida y tiene un medio de sustento respetable, al igual que muchos en su comunidad. Puede decir con seguridad para qué trabaja y puede explicar lo que hace. Está orgulloso de que su trabajo sea empoderador, a diferencia de simplemente colocar libros en un estante. Yariv también menciona lo orgullosa que está su esposa ahora que tiene un empleo significativo.

Yehoshua fue diagnosticado cuando era un adolescente con trastorno bipolar y luchó por encontrar un empleo que fuera gratificante y satisfactorio. Al estar confinado a trabajos no calificados durante la mayor parte de su vida, la moral de Yehoshua era baja. Sentía que valía mucho más y sabía que con formación y apoyo adecuado podría encontrar un empleo digno y de calidad. Yehoshua llegó a TAP, donde recibió capacitación tecnológica, y hoy es un padre y esposo maravilloso y capaz de vivir una vida normal y mantener a su familia.

 Consulte la ficha en la pág. 60.

LA HISTORIA DE JOSÉ NIEBLES: TECNÓLOGO DE ASISTENCIA ADMINISTRATIVA

Tener una carrera con sordoceguera

Colombia

José Niebles usa el transporte público todos los días para ir de su casa a su trabajo en la compañía de seguros Delima Marsh, un lugar que le abrió sus puertas hace seis años. Desde su incorporación, este joven sordociego sigue demostrando sus habilidades en la misma empresa, donde pasó de organizar correspondencia a tener mayores responsabilidades.

José sigue confiando en sus audífonos y otras adaptaciones que se han hecho para que su equipo y espacio de trabajo puedan facilitar su desempeño. Ser independiente le ha permitido seguir formándose como tecnólogo de asistencia administrativa así como encontrar pareja, con quien convive desde hace un par de años.

 Consulte la ficha en la pág. 43.



LA HISTORIA DE ROSANA, SENCE, CHILE

“La palabra discapacidad nos cierra algunas puertas, pero Sence abre esas puertas”.

 Consulte la ficha en la pág. 40.

Espacio abierto para crear ayudas técnicas a medida para personas con discapacidad

FRANCIA / MY HUMAN KIT – HUMANLAB

My Human Kit es una asociación privada y pionera en la fabricación de ayudas técnicas de bajo costo usando código abierto. Estas son soluciones para personas con discapacidad, elaboradas con materiales de bajo costo y documentadas en línea para que sean asequibles para el mayor número de personas. Desde su apertura en la ciudad de Rennes en 2016, el primer 'Humanlab' ha permitido la fabricación de más de 100 ayudas técnicas y ha acogido a más de 1.500 personas con y sin discapacidad.

Problemas abordados

El acceso a las ayudas técnicas puede ser difícil o demasiado caro, o la barrera administrativa demasiado alta para personas con discapacidad.

Solución, innovación e impacto

El Humanlab ('FabLab dedicado a la discapacidad') es un espacio abierto al público donde se ponen a disposición todo tipo de software y máquinas de hardware para diseñar y fabricar objetos. Humanlab ofrece estos servicios para la fabricación de ayudas técnicas a medida por, para y con personas con discapacidad, y están hechas de materiales reciclados o de bajo costo. Todo el trabajo está documentado y disponible gratuitamente en línea (código abierto) para que otros puedan reproducir y mejorarlas. El sitio es totalmente accesible para personas con discapacidad.

“Humanlab me ayuda a ser creativo, aprender sobre fabricación digital y desarrollar nuevas habilidades”.

Nicolas Huchet, fundador de My Human Kit

Humanlab se inauguró en Rennes en 2016 y ha ayudado a más de 1.500 personas a la fecha. Ha desarrollado más de 100 ayudas, entre ellas Bionico-hand, prótesis biónica de antebrazo controlada por sensores musculares, Trotti, dispositivo de asistencia eléctrica para vehículos manuales (sillas de ruedas, bicicletas adaptadas, etc.), fabricados con baterías y motores de bicicletas eléctricas recicladas.



Tres hombres construyen un triciclo electrónico en Humanlab.

Proyección, transferibilidad y financiación

My Human Kit recauda un pequeño aporte de usuarios y voluntarios (5€ al año de membresía) y financia sus actividades a través del patrocinio de fundaciones o empresas privadas, subvenciones de la administración pública, servicios privados (como presentaciones en congresos y ferias), y donaciones. My Human Kit planea mudarse a un sitio más grande con horarios extendidos. Además, la organización quiere concentrarse en el desarrollo de ayudas técnicas relacionadas con la movilidad y los objetos conectados (por ej., videojuegos adaptados y domótica) y la accesibilidad de herramientas digitales para personas con discapacidad visual.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- Entre 2016 y 2020 se han fabricado más de 100 dispositivos.
- Según un estudio de impacto, el 75% de los beneficiarios de Humanlab han adquirido nuevas habilidades.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Nicolas Huchet

nico@myhumankit.org - <https://myhumankit.org>

Interpretación y transcripción remota de lengua de señas

FRANCIA / TADEO

Tadeo es una empresa con ánimo de lucro con sede en París. Ofrece una plataforma de comunicación donde operadores brindan transcripción simultánea e interpretación de lengua de señas por video para respaldar la comunicación entre las personas sordas y sus colegas, clientes y socios oyentes, en reuniones, videoconferencias y llamadas. Tadeo es un servicio de suscripción anual. En 2020, tenía 120 empleados que brindaban servicios a casi 400 organizaciones públicas y privadas.

Problemas abordados

La comunicación entre colegas sordos, con discapacidad auditiva y oyentes resulta difícil durante reuniones, conferencias y llamadas telefónicas.

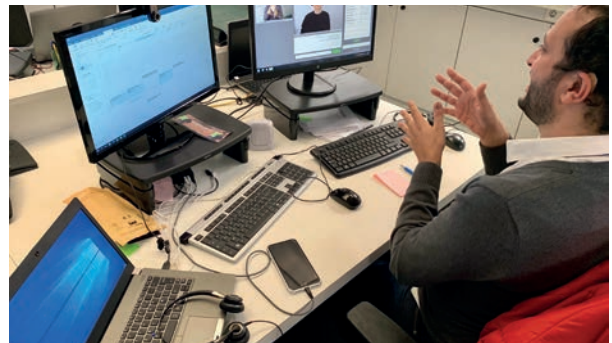
Solución, innovación e impacto

Tadeo es una plataforma de comunicación que ofrece interpretación de video en lengua de señas a pedido, voz con claves y transcripción de voz en vivo, tanto en francés como en inglés. Está dirigido a todas las comunicaciones profesionales y se puede utilizar en llamadas, entrevistas, reuniones, videoconferencias y conferencias telefónicas. Tadeo se puede combinar con servicios de conferencias web como Zoom o WebEx. Los usuarios disfrutan de acceso ilimitado y se les garantiza disponibilidad inmediata de los operadores, con un compromiso de al menos el 95% de las llamadas contestadas en 30 segundos.

“Tadeo es una gran ayuda para mí. Puedo hacer llamadas, participar en reuniones. Me da total autonomía”.

Maurice Rambert, usuario de Tadeo

Otro aspecto clave es que Tadeo proporciona un entorno seguro que permite cumplir con todo tipo de requisitos informáticos y de confidencialidad. Para respaldar este servicio, Tadeo emplea a 75 operadores. Tadeo se fundó en 2007 y ha experimentado un aumento anual promedio en el volumen de llamadas entre 2017 y 2019 del 8%. De 2015 a 2020, Tadeo duplicó su número de empleados.



Un hombre sordo hace una llamada con un intérprete de lengua de señas por Tadeo.

Proyección, transferibilidad y financiación

Tadeo funciona con una tarifa fija anual para empresas que depende de la organización y no está relacionada con la frecuencia o la duración de las llamadas. Tadeo cuenta con un equipo de ventas y trabaja junto a los departamentos de personal de los futuros clientes y sus usuarios designados. La organización desea asegurarse de que el cliente no dude en utilizar los servicios. Las suscripciones anuales apoyan la planificación a largo plazo de los transcripores e intérpretes necesarios para garantizar la disponibilidad del servicio para todos los usuarios. Tadeo tiene usuarios en Bélgica, Francia, Alemania, Suiza y Estados Unidos.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2007

- Aumento del volumen de llamadas por hora: 2017: 11,5%, 2018: 6,5%, 2019: 5,5%.
- Tadeo tiene 120 empleados, el 10% de los cuales son personas con discapacidad.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Saskia Ould-Braham

saskia.ouldbraham@tadeo.fr - <https://new.tadeo.fr/en>

Herramienta de aprendizaje de informática para personas con discapacidad visual

INDIA / ENABLE INDIA – HERRAMIENTA EDUCATE YOURSELF EASILY

EnAble India es una ONG con sede en Bengaluru. Su herramienta Educate Yourself Easily (EYE) es una plataforma de autoaprendizaje de código abierto que ayuda a personas con discapacidad visual a aprender habilidades informáticas laborales. Los usuarios pueden elegir entre 400 ejercicios para desarrollar habilidades, participar en simulaciones y evaluar su progreso. De 2015 a 2020, la herramienta tuvo más de 10.000 usuarios, y el 90% informó que la eficiencia en la computadora ha mejorado.

Problemas abordados

Las habilidades informáticas son esenciales en el mercado laboral, y las personas con discapacidad visual no tienen herramientas de formación accesibles.

Solución, innovación e impacto

La herramienta EYE es una plataforma que ofrece ejercicios de habilidades laborales, como edición y gestión de datos. Los ejercicios ayudan a personas con discapacidad visual a aumentar velocidad y confianza en el uso de computadoras y a comprender aspectos visuales, como el diseño de documentos. Se puede descargar o acceder a través de un servidor y es compatible con lectores de pantalla y lupas. La herramienta tiene dos modos: "aprendizaje", que entrega información sobre los errores para que el usuario los corrija; y "prueba", que permite a los usuarios evaluar su progreso. En caso de ser capacitador, también puede acceder a los puntajes de sus estudiantes.

“Al practicar escenarios, manejo situaciones en tiempo real y las percepciones de las personas”.

Rajeshwari, estudiante de alfabetización digital

La herramienta EYE está dirigida a usuarios con discapacidad visual, formadores de personas con discapacidad visual, padres, empleadores y voluntarios. Está disponible en inglés, hindi, tamil y canarés, y el contenido se puede obtener fácilmente. Cerca del 95% de los entrenadores de EnAble India tienen discapacidad visual y trabajan en su diseño.



Un instructor demuestra la herramienta EYE.

Proyección, transferibilidad y financiación

La herramienta EYE es gratuita y de código abierto. El desarrollo se financia con donaciones de empresas y fundaciones. La estrategia a largo plazo es integrarla en paquetes de software existentes, por ejemplo, de Microsoft o Google, y desarrollar un modelo de licencia para clientes corporativos.

Estratégicamente, a la fecha se ha centrado en India, con más de 500 capacitadores instruidos en el uso de la herramienta. EnAble India ya tiene usuarios en 15 países y planea internacionalizarse. Los siguientes pasos son actualizar la herramienta web, desarrollar una app para Android y explorar el uso de Inteligencia Artificial.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- El 95% de los formadores de EnAble India tienen discapacidad visual.
- Más de 500 formadores han recibido instrucción sobre cómo usar EYE con sus alumnos.
- EYE tiene usuarios en 15 países.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Moses Chowdari

moses@enableindia.org - www.enableindia.org

Biblioteca en línea accesible y gratuita como iniciativa social corporativa

INDIA / TCS - BIBLIOTECA EN LÍNEA ACCESIBLE

En 2016, Tata Consultancy Services (TCS), una empresa multinacional de TI, lanzó Access Infinity en India, una plataforma en línea que permite la conversión de publicaciones en versiones accesibles. Con el respaldo del Gobierno de India como parte de la misión Accessible India y con el Daisy Forum of India, Access Infinity presentó una biblioteca en línea accesible para personas con discapacidad visual o dificultades de lectura.

Problemas abordados

A menudo, las personas ciegas o con discapacidad visual tienen dificultad para acceder a material impreso por la falta de formatos accesibles.

Solución, innovación e impacto

La plataforma TCS Access Infinity permite a los editores generar contenido en múltiples formatos accesibles en tiempo real con un solo clic. Está respaldado por dos patentes: una marca de agua digital de transmisiones de audio y un modelo de prestación de servicios.

La biblioteca en línea sirve como un depósito nacional de libros accesibles y apoya a bibliotecas y editores que buscan digitalizar a formatos accesibles. La biblioteca es una fuente de contenido para las personas con discapacidad que se preparan para exámenes competitivos y, por lo tanto, incluye contenido educativo de 13 juntas e instituciones educativas.

“Antes tenía que grabar los libros. Ahora he encontrado colecciones enormes para descargar de inmediato”.

Sweety, estudiante de Ciencia Política, Universidad de Delhi

La biblioteca es fácil de usar. Es accesible desde cualquier dispositivo, con títulos disponibles en 17 idiomas y en 9 formatos, como texto DAISY, audio, Braille, Braille Táctil y más. El sistema cumple con los derechos de autor nacionales e internacionales, incluido el Tratado de Marrakech para personas con discapacidad visual.



Un usuario accede a la plataforma a través de su Pantalla Braille Actualizable (dispositivo de asistencia).

Proyección, transferibilidad y financiación

TCS gestiona la biblioteca en línea como una iniciativa social empresarial. Pone la tecnología a disposición del consorcio Daisy Forum India de más de 190 entidades, incluidos organismos gubernamentales, juntas educativas, editores y ONG con una licencia sin costo. La biblioteca en línea es gratuita para personas con discapacidad. TCS junto con el Consorcio de Libros Accesibles de la OMPI (ONU) planea ampliar la plataforma para crear ecosistemas similares en países como Bangladesh, Nepal, Sudáfrica y Sri Lanka.

Para 2025, el objetivo es proveer de 1 millón de e-books accesibles junto a varias organizaciones socias (miembros de DFI) con la campaña 'See a Million'.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2016

- El número de usuarios registrados aumentó de 25.539 en 2018 a 32.346 en 2020.
- De 2016 a 2020, la biblioteca ha tenido más de 55.000 descargas con un 70% de contenido educativo.
- Siete periódicos y ocho revistas están disponibles en tiempo real.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Charudatta Jadhav

charudatta.jadhav@tcs.com - www.tcs.com/to-infinity-and-beyond

Llamadas telefónicas accesibles para sordos para necesidades personales

ITALIA Y OTROS / PEDIUS - PEDIUS WORK INCLUSION

Pedius es una empresa social en Roma. En 2013, Pedius presentó una aplicación que permite a personas sordas y con discapacidad auditiva realizar llamadas las 24 h, los 7 días y sin un intérprete de señas. Los usuarios pueden leer la respuesta de su contacto en tiempo real y pueden responder usando texto o voz. Si un usuario responde a su contacto con un texto, se le leerá a su contacto con una voz automatizada. De 2013 hasta hoy, Pedius ha ganado más de 35.000 usuarios y admite 7 idiomas.

Problemas abordados

Los teléfonos suelen ser inaccesibles y los intérpretes requieren personal especializado para la comunicación.

Solución, innovación e impacto

Las personas sordas o con discapacidad auditiva utilizan la app Pedius para realizar una llamada telefónica a cualquier número. Los usuarios escriben o dictan el mensaje a su dispositivo y Pedius lo envía al contacto elegido, utilizando la voz del usuario o una voz automática. La respuesta se traduce por escrito en tiempo real.

El software de Pedius utiliza una combinación de tecnología que posibilita conversaciones complejas, como las que se llevan a cabo en un entorno profesional. Pedius se puede integrar en la mayoría de teléfonos inteligentes, tablet y PC compatibles con los sistemas Android y Apple. Cada empleado activado obtiene acceso a un número personal con llamadas entrantes y salientes ilimitadas, acceso web, disponibilidad para conferencias telefónicas, un sistema de notificación especial para llamadas entrantes y la posibilidad de solicitar intérprete.

“Pedius apoya la comunicación entre colegas, así como entre empleados y clientes”.

Lorenzo Di Ciaccio, CEO de Pedius

La aplicación Pedius se lanzó en 2013 y al 2020 tiene más de 35.000 usuarios en 13 países y en 7 idiomas. A través del proveedor de telecomunicaciones TIM Italia, los servicios de inclusión laboral se han activado en toda Italia.



Elizabeth Anders

lauren@pedius.org - www.pedius.org



Un usuario Pedius participa de una conferencia telefónica.

Proyección, transferibilidad y financiación

Pedius utiliza 2 modelos de ingresos. Los clientes privados pueden descargar la app Pedius de forma gratuita y recibir 20 minutos de conversación libre al mes. La suscripción premium incluye más minutos. Para las empresas, Pedius ofrece el servicio de Inclusión Laboral Pedius por \$30 al mes. Incluye llamadas de conferencia subtitradas y llamadas entrantes y salientes ilimitadas. Los descuentos están disponibles en función del número de licencias a activar por empresa.

Pedius se dedica a expandirse a más países.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2013

- La inclusión laboral de Pedius cuesta desde \$30 al mes.
- Pedius emplea a 45 personas con discapacidad auditiva.
- Un proyecto relacionado con las TIC.

Enseñanza de lengua de señas con videos, inteligencia artificial y ludificación

NORUEGA / SIGNLAB - TOLEIO

SignLab es una empresa social noruega que ha desarrollado una plataforma de aprendizaje de lengua de señas digital para hacer el aprendizaje accesible. Disponible en línea y offline, utiliza videos, inteligencia artificial y ludificación para hacer el aprendizaje más efectivo. Lanzada como Toleio en 2018, la plataforma es el recurso más utilizado para aprender la lengua de señas noruega, con más de 12.000 usuarios en noviembre 2020. SignLab planea expandirse al sudeste asiático para 2022.

Problemas abordados

Para familias de niños sordos o discapacidad auditiva, aprender el lengua de señas resulta caro e inaccesible.

Solución, innovación e impacto

Se puede acceder a lecciones de Toleio en y fuera de línea a través de una app móvil o de escritorio. Estas se organizan en temas cotidianos, como objetos domésticos, comida y escuela. Los videos transmiten la tridimensionalidad de cada seña y la ludificación hace que el aprendizaje sea atractivo. La IA adapta las sesiones para abordar puntos débiles y revisar las señas que pueden ser olvidadas. Los profesores de lengua de señas de SignLab son hablantes nativos, y la Asoc. Noruega de Sordos forma parte de la junta que guía el desarrollo de la plataforma.

“No había podido aprender la lengua de señas antes de usar esta aplicación. Es muy fácil de usar”.

Un usuario de Toleio

Las plataformas de Signlab están dirigidas a padres y familias de niños sordos, y también son utilizadas por profesores y estudiantes de lengua de signos. La participación del usuario se ha triplicado desde que se lanzó la versión de la aplicación Toleio en 2019, y el número de usuarios ha crecido de 3.000 en noviembre de 2019 a más de 12.000 en noviembre de 2020.

Proyección, transferibilidad y financiación

SignLab está financiado principalmente por el



Un niño aprende el lengua de señas noruega en una tablet.

gobierno y se ofrece de forma gratuita a los usuarios. Se planean diferentes enfoques de financiamiento en otros países en base al nivel de ingresos, a través de servicios de suscripción, una opción donde personas pagan extra por contenido adicional, o asociándose con fundaciones en países de bajos ingresos.

Para 2022, SignLab ofrecerá lengua de señas china, indonesia e india a través de un proyecto con la Agencia Noruega para la Cooperación al Desarrollo, y prevé llegar a más de 4,1 millones de personas. La lengua señas británica está en desarrollo. Para cada nuevo idioma, SignLab se asocia con organizaciones y profesores locales para desarrollar planes de estudios según las necesidades nacionales.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2018

- Se enseñan 60.000 nuevas señas cada mes.
- Se ha triplicado la participación de los usuarios desde su lanzamiento en 2019.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Endre Elvestad

endre@signlab.co - www.signlab.co

App facilita que ciudadanos reporten barreras de accesibilidad

ESPAÑA / COCEMFE - APP DE ACCESIBILIDAD

En 2014, La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), una organización no gubernamental española, y la Fundación Vodafone desarrollaron AccesibilidApp, una aplicación móvil que permite a los ciudadanos informar sobre barreras de accesibilidad a COCEMFE, y luego esta media con las entidades responsables de su gestión y mantenimiento. Desde 2019 y 2020 se han reportado un total de 2.331 incidencias por 1.355 usuarios en toda España.

Problemas abordados

Pese a una ley de 2017 que exige la accesibilidad de los espacios públicos, el cumplimiento es bajo y no existe un sistema de denuncia.

Solución, innovación e impacto

AccesibilidApp es gratuita y totalmente accesible a través de cualquier ordenador o móvil. Para reportar un incidente en un área pública, el usuario registra su ubicación y código postal, clasifica el tipo de barrera encontrada usando una lista predefinida (por ej., pavimento dañado, mala iluminación, semáforos defectuosos) y agrega una foto y descripción.

Las barreras de accesibilidad se pueden informar en toda España. Todas las incidencias son recibidas por COCEMFE, y una organización local de COCEMFE media con el ayuntamiento u otra entidad responsable de resolver el problema. Se mantiene informado al denunciante sobre el proceso.

“La movilidad debe seguir criterios de accesibilidad, destacando la importancia de eliminar barreras”.

Anxo Queiruga, presidente, COCEMFE

En 2014 se creó un prototipo, que fue rediseñado para una mejor accesibilidad y usabilidad en 2019. Está en uso en toda España, y COCEMFE tiene convenios de cooperación a nivel local, autonómico y provincial para la gestión, mediación y resolución de incidencias. En 2019 y 2020, 1.355 usuarios reportaron 2.331 incidentes. Solo se han resuelto 15.



Una mujer en silla de ruedas frente a unas escaleras inaccesibles del Parque del Retiro de Madrid.

Proyección, transferibilidad y financiación

Fundación Vodafone financió el diseño y desarrollo inicial de la aplicación, que ahora es gestionada y mantenida por COCEMFE. Se han firmado convenios de colaboración con los ayuntamientos de Alcañiz (Teruel), Pamplona, Soria, Caspe (Zaragoza) y León. COCEMFE tiene como objetivo establecer más acuerdos de cooperación con las autoridades locales en toda España para la gestión de incidencias. Por el COVID-19, COCEMFE adaptó la app en abril de 2020 para ser utilizada para informar las barreras de accesibilidad relacionadas con medidas de salud pública, como accesibilidad de la estación de testeo.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2014

- Después del relanzamiento en 2019, los incidentes reportados aumentaron a 1.740 en comparación con 458 durante 2014-2018.
- Se han firmado convenios de colaboración con cinco ayuntamientos y una universidad.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Elena Antelo

cocemfe@cocemfe.es - www.cocemfe.es

App sobre rehabilitación para trabajadores en terreno en países de bajos ingresos

HOLANDA / ENABLEMENT BV - REHAPP

Enablement BV es una empresa holandesa sin fines de lucro especializada en rehabilitación comunitaria. En 2017, desarrolló RehApp, una app móvil gratuita que mejora la capacidad de los trabajadores en terreno en países de bajos ingresos para ofrecer servicios de rehabilitación a personas con discapacidad. La app proporciona información sobre discapacidad y opciones para rehabilitación, desarrollada en colaboración por más de 70 expertos. En 2020 hay 345 usuarios activos de RehApp.

Problemas abordados

Los trabajadores suelen estar mínimamente capacitados y tener acceso limitado a información para realizar su trabajo.

Solución, innovación e impacto

RehApp fue desarrollado para su uso en países de ingresos bajos y medios por trabajadores de rehabilitación en terreno con una formación educativa limitada. Contiene capítulos sobre discapacidad, parálisis cerebral y lepra. Cada capítulo trae información sobre posibles causas, signos y síntomas, así como opciones prácticas de intervención a nivel personal, relacional y social. Los capítulos están disponibles en formato de tarjeta de memoria flash.

RehApp es de código abierto, se puede descargar de forma gratuita y se puede usar sin conexión. Los trabajadores tienen a mano información relevante y práctica, incluso en entornos remotos o rurales con conectividad limitada.

“RehApp me ayudó a estar muy preparado al encontrarme con preguntas en el campo”.

Andrew Maina, terapeuta ocupacional

El diseño de la app sigue el kit de herramientas de accesibilidad digital desarrollado por CBM, una ONG internacional, así como otras pautas para apps inclusivas. En 2017, Enablement BV inició la app con lesiones de médula espinal y ha ido agregando gradualmente más capítulos, refinando el contenido y diseño a medida que se prueba. De 2018 a 2019, el número de usuarios activos pasó de 211 a 345.



Un fisioterapeuta en Bahir-Dar, Etiopía, presenta RehApp a un grupo de trabajadores de rehabilitación.

Proyección, transferibilidad y financiación

RehApp es financiado por 13 ONG internacionales, 11 son parte del consorcio International Disability and Development, un grupo de organizaciones de la sociedad civil que promueven el desarrollo internacional inclusivo.

Durante los próximos años, Enablement BV planea agregar 15 nuevos capítulos, crear un sitio web y tener la app en amárico, árabe, birmano, chino, francés, jemer, nepalí, portugués, tayiko y vietnamita, entre otros idiomas.

La organización estima que la app será utilizada por 25.000 trabajadores de campo en 50 países de bajos ingresos una vez traducida a idiomas locales.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- En 2019, más de 2.000 personas con discapacidad fueron beneficiarios directos de la app.
- RehApp pronto tendrá una función de video y estará disponible en 11 idiomas más.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Huib Cornielje

h.cornielje@enablement.nl - www.enablement.eu

Sistema de navegación interior para personas con discapacidad visual

TURQUÍA / POILABS - NAVEGACIÓN INTERIOR

En 2014, PoiLabs, una empresa tecnológica de Estambul, lanzó un sistema de navegación interior para hacer que espacios grandes y complejos, como centros comerciales, universidades, aeropuertos y museos, sean accesibles para usuarios ciegos o con discapacidad visual. El sistema utiliza una combinación de dispositivos de baliza, algoritmos y navegación guiada por voz en tiempo real en una aplicación móvil. De 2014 a 2020, PoiLabs ha introducido el sistema de navegación en 12 ciudades turcas.

Problemas abordados

La navegación en grandes espacios interiores es un desafío para las personas con discapacidad visual.

Solución, innovación e impacto

Para comenzar, PoiLabs y la administración del edificio acuerdan un plan de cooperación, y PoiLabs instala sensores iBeacon al interior del lugar conectados a la app móvil para proporcionar navegación guiada por voz al usuario. Las balizas no requieren cableado, son fáciles de instalar y sus baterías tienen una duración de cuatro años.

El usuario necesita descargar la app móvil (disponible en Android y iOS) y puede elegir entre 3 funciones. "Poi List" brinda información sobre todos los puntos de interés del edificio. Con "Movimiento libre", los usuarios se informan sobre puntos cercanos como "Sala de reuniones 2, a la izquierda". En el modo "Navegación", los usuarios pueden navegar hasta el baño más cercano o hasta un punto seleccionado, incluido un resumen de la ruta.

“Con la navegación interior, las personas se sienten seguras, tienen confianza y se divierten”.

Ersin Guray, fundador y CEO de PoiLabs

PoiLabs desarrolló este servicio con el apoyo de la ONG Young Guru Academy, que trabaja con personas con discapacidad visual. De 2014 a 2020, PoiLabs ha hecho accesibles más de 4,5 millones de metros cuadrados en 12 ciudades de Turquía.



Dos mujeres exploran un centro comercial gracias a PoiLabs.

Proyección, transferibilidad y financiación

De 2017 a 2020, PoiLabs se asoció con Turkcell, una empresa de telecomunicaciones de Turquía, que permitió ampliar la distribución. Turkcell no solo promovió PoiLabs, sino que se hizo cargo del costo mensual de los diferentes lugares. Con este modelo de negocio, PoiLabs tuvo una tasa de crecimiento anual del 85%.

Durante la pandemia de COVID-19, la cooperación de Turkcell terminó y PoiLabs continuó brindando el servicio mediante el lanzamiento de una nueva app móvil llamada 'Blinddoors'. Esta app es autofinanciada por PoiLabs y actualmente está buscando patrocinadores. Para 2025, PoiLabs tiene como objetivo aumentar el número de lugares accesibles a 500.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2014

- El sistema de navegación ha tenido más de 150.000 descargas desde 2014.
- PoiLabs ha trabajado con 28 centros comerciales y 2 museos, cubriendo más de 4.5 millones de m2.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Ersin Guray

ersin@poilabs.com - www.poilabs.com

Cámara parlante para personas ciegas que utiliza IA y realidad aumentada

ESTADOS UNIDOS / MICROSOFT - SEEING AI

Microsoft Inc., la empresa multinacional de TIC, desarrolló Seeing AI, una app de cámara parlante móvil gratuita que utiliza inteligencia artificial y realidad aumentada. La app ayuda a las personas ciegas o con baja visión a saber más sobre quién y qué hay a su alrededor. Ayuda a realizar tareas diarias, como leer un documento, reconocer personas o identificar productos. Seeing AI está disponible en 70 países y 9 idiomas, y ha ayudado con más de 20 millones de tareas.

Problemas abordados

Hay pocas herramientas gratuitas disponibles para convertir información visual a audio en varios idiomas.

Solución, innovación e impacto

La app Seeing AI está disponible en iPhones y iPads. Los usuarios descargan la app gratuita y pueden seleccionar una variedad de funciones para ayudarlos a completar tareas, como leer texto y escribir a mano, reconocer personas, distinguir monedas y detectar colores y luz. Los usuarios simplemente sostienen su teléfono o toman una foto para escuchar una descripción de la captura.

La app fue desarrollada con investigadores y la comunidad ciega, y se está probando continuamente con una base de usuarios en todo el mundo con la ayuda de ONG.

Seeing AI es totalmente compatible con lectores de pantalla y admite colores de mayor contraste y tamaños de fuente más grandes para mayor legibilidad. Está disponible para iPhones y iPads en 9 idiomas: inglés, holandés, francés, alemán, italiano, japonés, turco, español y portugués (brasileño).

“En Seeing AI siempre estamos hablando con personas con discapacidad visual para comprender sus desafíos”.

Saqib Shaikh, fundador y líder de Seeing AI

Seeing AI se creó originalmente para personas ciegas o con baja visión, pero también beneficia a las personas con dificultades de aprendizaje y a estudiantes de inglés. Se estima que se han completado 20



Saqib Shaikh, ingeniero de Seeing AI, Microsoft, fotografiado en Studio C del campus de Microsoft.

millones de tareas con Seeing AI en 70 países entre 2017 y 2020.

Proyección, transferibilidad y financiación

La app fue desarrollada por Tech-for-Good del grupo AI Ethics & Society de Microsoft. El grupo combina nuevas tecnologías con experiencia centrada en la persona para diseñar y construir soluciones TIC. El equipo considera la discapacidad como motor de innovación y las soluciones que utilizan un diseño inclusivo para las personas con discapacidad se convertirán en algo común para todos los clientes.

El equipo Tech-for-Good seguirá trabajando con la comunidad ciega para desarrollar y perfeccionar soluciones de tecnología de vanguardia para apoyar la vida independiente.

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2017

- Seeing AI está disponible en 70 países.
- La app agregó siete nuevos idiomas en 2020, lo que eleva el total a 16.
- Un proyecto relacionado con las TIC.



Saqib Shaikh

SaqibS@Microsoft.com - www.microsoft.com/en-us/ai/seeing-ai

Programadores ciegos desarrollan software para usuarios ciegos

VIT NA, / CENTRO TECNOLÓGICO PARA CIEGOS SAO MAI

El Centro de Tecnología Asistencial y Vocacional para Ciegos (SM) de Sao Mai es una ONG vietnamita, en la ciudad de Ho Chi Minh. Más de la mitad del equipo de 29 empleados son ciegos o tienen problemas de visión. En 2015, Sao Mai comenzó a desarrollar software para usuarios ciegos: SM Braille, una herramienta de transcripción de Braille, software en idioma birmano y el lector de música SM que permite a músicos ciegos leer partituras. En 2020 hubo más de 13.000 descargas de las 3 soluciones.

Problemas abordados

Gran parte del software comercial no es accesible para usuarios ciegos en países de bajos ingresos.

Solución, innovación e impacto

En SM, los ingenieros de software ciegos lideran los equipos de desarrollo. Esto asegura que todos los productos sean fáciles de usar y accesibles en diferentes plataformas. Algunos programas también tienen soporte de salida de voz para que puedan usarse sin lector de pantalla, por ej., SM Braille.

En 2020, hay 3 productos disponibles sin costo: (1) SM Braille para formatear y traducir documentos populares a Braille, (2) el motor TTS birmano, que permite a los ciudadanos birmanos ciegos utilizar una computadora en su propio idioma, y que es utilizado por prácticamente todos los usuarios ciegos de computadoras en Myanmar y (3) SM Music Reader, que permite a los músicos con y sin discapacidad visual leer las mismas partituras.

El producto birmano tuvo más de 10.000 descargas, seguido por el lector de música con más de 2.000 y el software Braille con más de 700.



Con la app SM Music Reader, un estudiante ciego toca el piano electrónico con su profesor vidente.

Proyección, transferibilidad y financiación

Sao Mai cuenta con el apoyo de la Fundación Nippon y sus socios ON-NET e ICEVI. Además, Sao Mai genera ingresos por contratos con empresas locales y por realizar trabajos de accesibilidad web. El objetivo es seguir ofreciendo productos gratuitos para usuarios ciegos. SM también está planeando un modelo premium, basado en un producto 'estándar' gratuito respaldado por el producto 'premium'.

SM seguirá contratando a personas con discapacidad y espera en un futuro que la fuerza laboral esté compuesta por un 45% de mujeres.

“La independencia en la lectura y escritura del propio idioma es posible gracias a SM Myanmar TTS”.

Kwai Nan, fundadora de Living Dignity for the Blind

De 2017 a 2020, SM duplicó su personal y ahora emplea a 17 personas con discapacidad visual como ingenieros y gerentes de proyectos. Todos los miembros del personal trabajan con el mismo esquema salarial y prestaciones.



Phuc Hoai Dang

phuc@saomaicenter.org - www.saomaicenter.org

DATOS Y CIFRAS

Inicio: 2015

- SM emplea a 17 personas con discapacidad visual de un total de 29 empleados.
- Todo el software es gratuito.
- En 2020 hubo más de 10.000 descargas para el software en idioma birmano.
- Un proyecto relacionado con las TIC.

SECCION 3:

Zero Project Impact Transfer

**10 nuevos
proyectos**

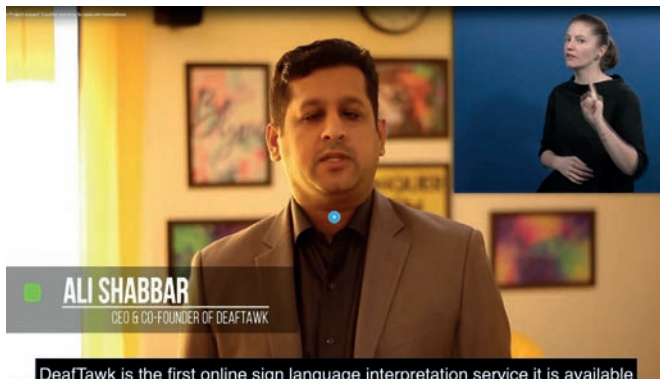
Retratos y estrategias

**Antecedentes
e impacto**

10 nuevos modelos de escala

Conozca a nuestros 10 alumnos de Impact Transfer

Los participantes del programa Zero Project Impact Transfer de este año ofrecen ideas inspiradoras para hacer que el empleo sea más accesible e inclusivo.



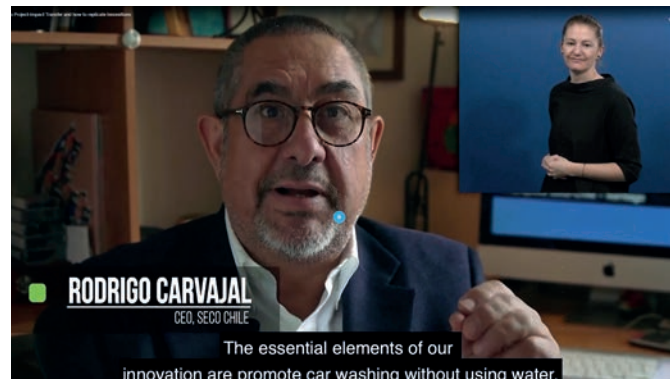
DeafTawk, Pakistán

App de lengua de señas crece en Asia

DeafTawk, una start-up de tecnología con fines de lucro con sede en Islamabad, Pakistán, ha desarrollado una app móvil que conecta a usuarios sordos con intérpretes certificados de lengua de señas en tiempo real a través de videollamadas. Utilizado por particulares y empresas y disponible en plataformas IOS y Android, DeafTawk ahora se replica en Singapur. Entre 2018 y 2020, proporcionó 70.000 horas de interpretación en lengua de señas a 14.600 usuarios en ambos países.

A través de la app DeafTawk, los usuarios pueden elegir 'reservar ahora' para interpretación instantánea a través de videollamada, o 'reservar más tarde' para programar una hora. Los usuarios pueden especificar el propósito y elegir un intérprete con experiencia. DeafTawk, que está disponible las 24 h, los 7 días de la semana, emplea a más de 1.100 intérpretes y ofrece servicios en 10 idiomas. Los intérpretes pueden trabajar en cualquier momento y lugar según disponibilidad. Presente en Pakistán y Singapur, la compañía apunta a expandirse en Asia.

"Al tener un acceso rápido a intérpretes de lengua de señas, DeafTawk se ha asegurado de que las personas sordas o con discapacidad auditiva puedan ser más independientes al acceder a los servicios públicos. Esta herramienta simple permite comunicarse y conectarse con el mundo que les rodea". Ali Shabbar, DeafTawk



Lavado de autos Seco Chile

Buscando franquiciados y socios

Seco Chile es una empresa social que brinda servicios de lavado de autos ecológico a empresas, hospitales e instituciones en todo Chile, a través de una red de franquicia. Los clientes reservan los horarios del servicio con anticipación. Un supervisor supervisa cada ubicación y es responsable del contacto con clientes, programación y control de calidad. Seco Chile también ha desarrollado su propio producto de limpieza, que cuenta con la certificación ISO 9001 y es biodegradable. No se necesita agua ni equipo eléctrico.

Actualmente, Seco Chile busca emprendedores dispuestos a convertirse en socios y organizaciones con estacionamientos. La organización ha sido galardonada con varios reconocimientos nacionales e internacionales y ha sido presentada en la Red de Empresas y Discapacidad de la OIT en Ginebra. Entre 2017 y 2020, Seco Chile ha crecido de 95 a más de 300 empleados, el 55% de los cuales son personas con discapacidad, aunque está abierto a todos.

"Al crear un mundo sin barreras, creemos que el acceso a la educación también debe incluir el acceso a un empleo remunerado. El modelo de franquicia de Seco Chile garantiza que las personas con discapacidad puedan obtener un empleo, así como potencialmente tener su propio negocio". Rodrigo Carvajal, Seco Chile



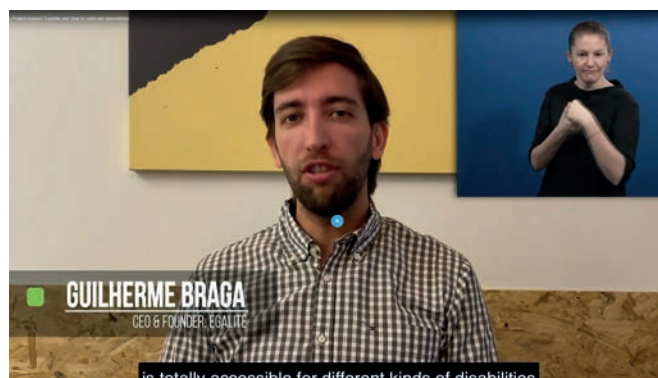
EnAble India – Educate Yourself Easily

Listo para la expansión internacional

EnAble India es una gran ONG en Bangalore. Su herramienta Educate Yourself Easily (EYE) es una plataforma de autoaprendizaje de código abierto que ayuda a personas con discapacidad visual a aprender habilidades informáticas laborales. Los usuarios pueden elegir ejercicios, como archivo, edición y gestión de datos; participar en simulaciones laborales y probar su progreso. Los ejercicios se centran en ayudar a aumentar la velocidad y la confianza al usar computadoras y comprender los aspectos más visuales de este trabajo, como los diseños de documentos comunes. La herramienta se puede descargar al escritorio o acceder a través de un servidor, y es compatible con lectores de pantalla y lupas.

La herramienta EYE está dirigida a usuarios con discapacidad visual y sus capacitadores, padres, empleadores y voluntarios. Está disponible en inglés, hindi, tamil y canarés. El contenido se puede agregar fácilmente. EnAble India tiene usuarios en 15 países y está buscando socios interesados en usar la herramienta EYE dentro de sus comunidades locales.

“Esta plataforma única de autoaprendizaje de código abierto ayuda a las personas con discapacidad visual a desarrollar sus habilidades para ganar confianza con computadoras. Con su adaptabilidad a varios idiomas, EYE ha roto las barreras del empleo”. Moses Chowdari, EnAble India



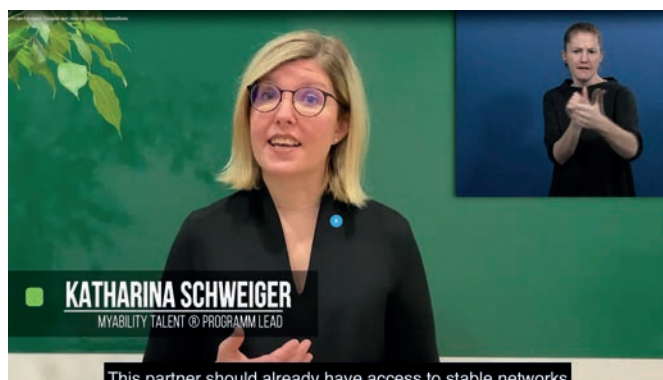
Egalité Inclusion & Diversity, Brasil

Hacia 400.000 candidatos

Egalité Inclusion & Diversity es una empresa social brasileña que ha desarrollado una plataforma de reclutamiento en línea, que incorpora una herramienta de evaluación de perfiles de comportamiento y cursos gratuitos de e-learning accesibles. La plataforma calcula con un algoritmo la mejor oportunidad para cada candidato en función de geolocalización, educación, requisitos salariales, experiencia y perfil de comportamiento. De 2015 a 2019, Egalité ayudó a emplear a más de 7.000 personas con discapacidad en 19 estados.

Los candidatos reclutados a través de la plataforma Egalité tienen un ingreso anual promedio 76% más alto al salario mínimo (un 120% más alto cuando se incluyen los beneficios). Egalité tiene actualmente 60.000 candidatos en su base de datos, y para 2025 espera tener 400.000 candidatos en su base de datos y haber facilitado la contratación de 50.000. Egalité busca organizaciones activas en empleo inclusivo, dispuestas a expandir su impacto mediante licencias y uso de su tecnología de contratación en línea.

“En tan solo cuatro años, Egalité ha ayudado a emplear a más de 7.000 personas con discapacidad en todo Brasil. El uso innovador de la inteligencia artificial y los algoritmos de este proyecto es una de las razones de su increíble éxito”. Guilherme Braga, Egalité



Programa myAbility Talent®, Austria

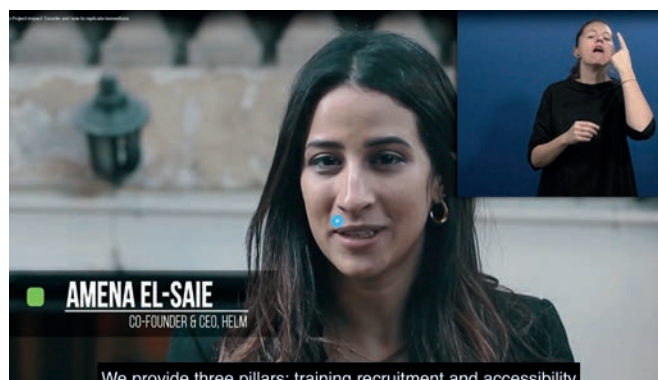
Creciendo en el mundo de habla alemana

MyAbility es una empresa social austriaca que ofrece servicios de consultoría sobre inclusión a empresas de Austria, Alemania y Suiza. El programa myAbility Talent es un programa de carrera que busca unir empresas con estudiantes y graduados con discapacidad o enfermedades crónicas. Los estudiantes reciben asesoría y exposición a empresas a través de networking, y las empresas participantes tienen la oportunidad de conocer a sus potenciales futuros empleados. Los participantes reciben capacitación sobre habilidades importantes a través de presentaciones, entrenamiento de carrera individual, aportación de expertos temáticos y talleres laborales.

Simultáneamente, myAbility se reúne con empresas socias, ofreciendo asesoría y capacitación en inclusión, así como preparación al personal para dar apoyo a los empleados nuevos. Luego se realiza emparejamiento en la que empresas y solicitantes de empleo participan en entrevistas y se discute el apoyo laboral. De 2016 a 2020, myAbility organizó 1.620 horas de entrenamiento y 720 días de apoyo laboral. De las 130 personas que han completado el programa, 52 han comenzado a trabajar o han recibido ofertas de empresas.

“Con su enfoque único para abordar los sesgos inconscientes, los empleados de myAbility reciben programas de capacitación personalizados y seleccionados para prepararlos para el empleo. Con su enfoque innovador para conectar empresas y empleados potenciales, el proyecto ya se ha replicado en Austria, Alemania y Suiza”.

Katharina Schweiger, myAbility



Soluciones inclusivas en el trabajo, Helm, Egipto

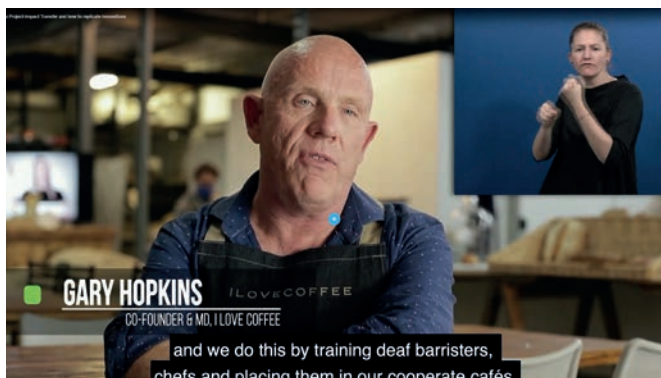
En el Medio Oriente y África del Norte

En el esfuerzo por hacer de los lugares de trabajo más inclusivos, "Soluciones inclusivas en el trabajo" de Helm colabora con una empresa independiente para diseñar estrategias de contratación de personas con discapacidad. Helm también ofrece consultoría en accesibilidad y realiza estudios para evaluar la accesibilidad y sugerir mejoras, especificaciones y costos potenciales. El proyecto se financia mediante subvenciones y pago por los servicios prestados.

El modelo de Helm se implementa actualmente en 200 organizaciones en todo Egipto, y durante los últimos 4 años ha completado 1.063 auditorías de accesibilidad. También busca replicar el modelo en otros países de la región de Medio Oriente y África del Norte. Por esto, Helm busca conectarse con organizaciones de discapacidad sin fines de lucro y agencias gubernamentales, con empleadores, empresas y redes de recursos humanos en esta región.

“Con su herramienta de análisis de contratación y su revisión de políticas de empleo, Helm asegura un método rentable para adaptar los espacios de trabajo para personas con discapacidad. Su software único tiene el potencial de transformar el futuro de la consultoría en accesibilidad”.

Amena El-Saie, Helm



I Love Coffee, Sudáfrica

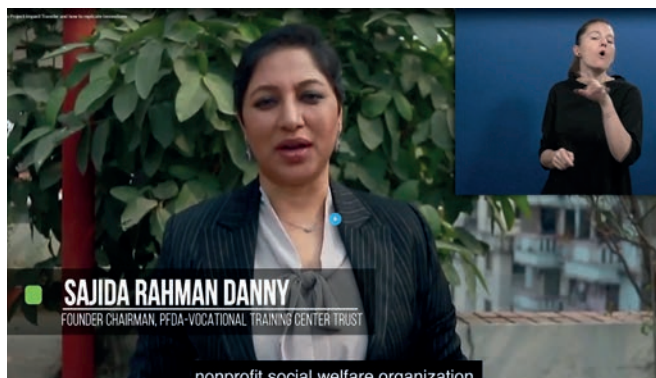
Franquicia "para llevar" en África

I Love Coffee es una empresa social en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, que está construyendo una cadena de cafeterías y opera una tostadería de café, todo dirigido por jóvenes sordos. Los empleados reciben capacitación de baristas y hotelería, en salud y seguridad, y también se les brinda apoyo personal, como en el acceso a servicios bancarios y sociales. La empresa abrió su primer café en 2016 con 3 miembros, y en 2020 empleó a 26 personas, el 80% de las cuales son sordas.

I Love Coffee se ha asociado hoteles Marriott para garantizar que su programa satisfaga las necesidades de la industria hotelera. Si bien la capacitación y prácticas son específicas para sordos, la organización se asegura de que su capacitación esté de acuerdo con las normas de la industria para que el personal pueda trabajar en la industria en general. Ahora, con 10 ubicaciones en Sudáfrica, I Love Coffee busca escalar a nivel nacional e internacional a través de un modelo de franquicia social.

"I Love Coffee aborda el desafío único de acortar las brechas en la industria hotelera en Sudáfrica. Al brindar capacitación acreditada para personas con discapacidad auditiva, nuestro enfoque exclusivo de empleo nos distingue de muchos otros programas de discapacidad en el país".

Gary Hopkins, I Love Coffee



Centro de formación vocacional PFDA, Bangladesh

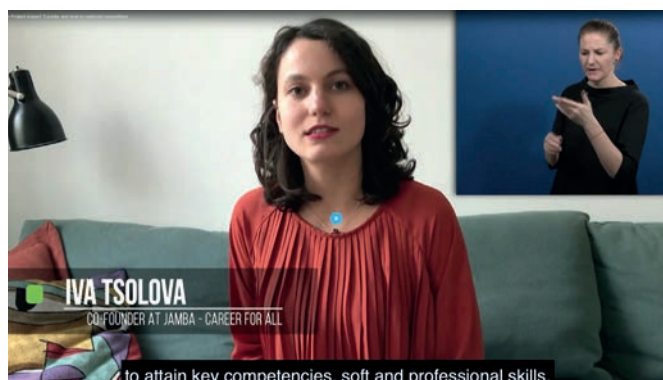
Creciendo en Bangladesh y más allá

El Centro de formación vocacional PFDA (PFDA-VTC) en Dhaka promueve oportunidades de empleo para adultos con discapacidad intelectual y del desarrollo, ofreciendo programas de capacitación vocacional personalizados que van desde habilidades de comunicación general hasta capacitación en oficios. Todos los estudiantes de PFDA-VTC reciben un Plan de Objetivos Individuales con resultados basados en sus intereses, necesidades de apoyo y etapa de aprendizaje. Cuando un estudiante está listo para una pasantía o un empleo en el mercado laboral abierto, PFDA-VTC empareja al individuo con un empleador en un proceso que involucra al estudiante, empleador, familiares y educadores. Además de la formación vocacional, se ofrecen intervenciones terapéuticas y formación para familias y cuidadores.

PFDA-VTC planea replicar este modelo en 7 ciudades de Bangladesh para apoyar a las personas con discapacidad en las zonas rurales, con el apoyo de donantes. También se está explorando el uso de tecnología. De 2014 a 2019, PFDA-VTC ha capacitado a 450 personas con discapacidad y ha apoyado a 217 en el empleo, 21 en el autoempleo y 96 en el empleo protegido.

"El viaje del proyecto para garantizar que los espacios de trabajo sean inclusivos para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, a menudo un grupo demográfico ignorado, es un factor clave en su selección".

Sajida Rahman Danny, PFDA



Carrera para Todos, JAMBA, Bulgaria

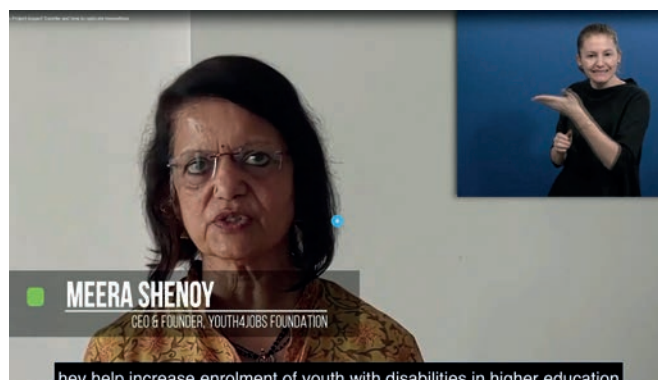
Replicar en cinco países europeos

JAMBA es una ONG y empresa social búlgara que apoya a solicitantes de empleo con discapacidad y ayuda a empresas con el reclutamiento e inclusión. Junto con una plataforma de búsqueda de empleo en línea, JAMBA capacita a los solicitantes en redacción de CV, entrevistas, inglés comercial, conocimientos de informática, diseño gráfico, contabilidad, etc. La organización también trabaja con empleadores para garantizar que proporcionen entornos de trabajo accesibles y ofrece formación sobre diversidad e inclusión, asesoramiento sobre marcos legales, incentivos fiscales para la contratación de personas con discapacidad.

De 2017 a 2020, más de 2.000 personas se registraron en la plataforma JAMBA, y, a la fecha, la organización ha apoyado la contratación de 300 personas. En 2020, durante la pandemia de COVID, JAMBA se centró en trabajos de TI que se pueden realizar de forma remota y en áreas rurales. JAMBA busca socios que deseen replicar su enfoque en países europeos a través de un modelo de franquicia social.

"Alejarse de los roles laborales tradicionales y brindar capacitación a personas con discapacidad en programación, diseño gráfico, mercadeo en redes sociales, etc., ha sido el enfoque innovador de JAMBA para la inclusión. En solo dos años, más de 60 organizaciones han contratado candidatos a través de nuestro programa de reclutamiento".

Iva Tsoleva, JAMBA



Fundación Youth4Jobs, College Connect, India

Centros de Inclusión Inteligente en la educación superior

Con sede en Hyderabad, India, la Fundación Youth4Jobs se centra en oportunidades de empleo y educación para estudiantes con discapacidad. Su programa College Connect ha establecido Centros de Inclusión Inteligente en 21 universidades, conectando estudiantes, educadores, empleadores y agencias gubernamentales. Ofrecen capacitaciones y oportunidades laborales a estudiantes con discapacidad y apoyo a educadores y potenciales empleadores. Desde el lanzamiento del programa en 2018, se ha formado a unos 900 estudiantes y 550 han encontrado empleo.

El éxito del programa radica en la creación de un ecosistema que apoya la educación superior inclusiva y empleo. Los estudiantes reciben capacitación en inglés y habilidades digitales, asisten a ferias de empleo y visitas a empresas. Youth4Jobs tiene una red de más de 500 empleadores, que trabajan para garantizar que su formación se centre en necesidades del mercado. También promueve el empleo inclusivo al ofrecer concienciación sobre la discapacidad, lo que permite a educadores universitarios utilizar métodos de enseñanza en línea accesibles y otras habilidades técnicas para crear un entorno de educación superior inclusivo. Se ha capacitado a 800 educadores, quienes comparten sus conocimientos y apoyan la implementación de los centros.

"El programa College Connect garantiza que, al construir un ecosistema de apoyo, los estudiantes tengan las herramientas que necesitan para el éxito".

Meera Shenoy, Youth4Jobs

SECCIÓN 4:

Conferencia Zero Project 2021

Virtual

Imágenes de la #ZeroCon21 virtual

Tras bastidores

Detrás de escenas - impresiones

Impresiones de la Conferencia Zero Project 2021

La Conferencia Zero Project 2021 se llevó a cabo de forma virtual del 10 al 12 de febrero de 2021 en Unicredit Bank Austria. Inició con un evento previo a la apertura en el Parlamento de Austria. A continuación, una colección de impresiones visuales.



El símbolo de #ZeroCon21.



Martin Essl pronuncia su discurso de apertura.



Caroline Casey se desempeñó como conductora de las Conferencias Zero Project desde 2012. Independiente de la separación virtual, pudo transmitir su energía y espíritu único a varias sesiones #ZeroCon21, mientras hacía la solemne promesa de estar de regreso en persona para #ZeroCon22 en febrero de 2022.



El escritorio del director, donde se unían las transmisiones de video y sonido.



La Conferencia desde la perspectiva de la cámara.



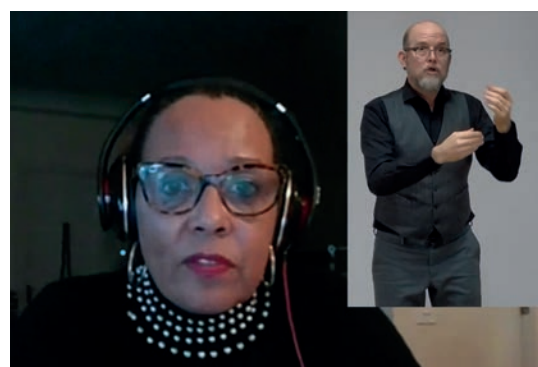
Wolfgang Sobotka, Presidente del Parlamento Austriaco, durante su discurso de apertura en el evento de pre-apertura, donde se presentaron tres innovaciones. Estas fueron seleccionadas por el equipo de Zero Project por su alto potencial de ser replicadas en Austria y mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral austriaco.



Martin Essl en el evento previo a la apertura de la Conferencia en el Parlamento de Austria.



La OIT organizó una sesión sobre los desafíos de las evaluaciones laborales basadas en el aprendizaje automático para personas con discapacidad, con Stefan Trömel (OIT) y Susan Scott Parker (Business Disability International).



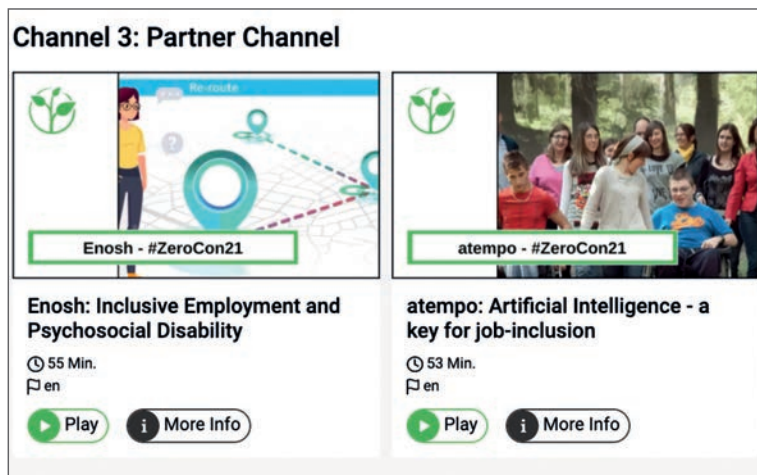
Charlotte McClain-Nhlapo del Banco Mundial durante su discurso principal.



Petra Plicka, facilitadora gráfica de Zero Project, da una lección sobre cómo utilizar dibujos para una mejor comunicación.



Uno de los 82 videos de los premiados que se mostraron a lo largo de la conferencia (Griffin-Hammis Associates de los Estados Unidos).



Encuentre toda la Conferencia Zero Project en streaming.zeroproject.org, ordenada por día, canal y palabras clave. Puede copiar y compartir los enlaces de todos los videos y utilizar las funciones de YouTube, como subtítulos automáticos o descarga del guion.



Todas las sesiones pueden ser vistas en el portal de videos de Zero Project y buscarlas por palabra clave, nombre de la sesión o nombre del expositor. Entre a streaming.zeroproject.org o a www.zeroproject.org.



Martin Essl con miembros del equipo Zero Project Austria, incluidos Michael Pichler, Karin Praniess, Katharina Praniess y Andreas Onea, moderador de #ZeroCon21 y muchos eventos "Unternehmensdialoge" en Austria.



Catalina Saieh, Presidenta de Fundación Desúbreme, da su discurso en la Conferencia el día viernes.



Wilfried Kainz (izq.) del equipo de Zero Project analiza los videos de los ganadores con Franz Wolfmayr, fundador de Chance B, una OPD austriaca y ex presidente de la Asoc. Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad (EASPD).



Michael Pichler (izq.), jefe del equipo Zero Project Austria, conversa con Alexander Miklautz del Ministerio de Bienestar Social de Austria sobre el Plan de Acción Nacional de Austria y las consecuencias de la pandemia.



La accesibilidad estuvo en el corazón de #ZeroCon21, incluida la provisión de lengua de señas y subtítulos para las sesiones.



El equipo Zero Project se reúne en el estudio de la Conferencia.



¡Tras bambalinas!



El Director de Zero Project, Michael Fembek, en el estudio, verificando el registro y número de participantes.



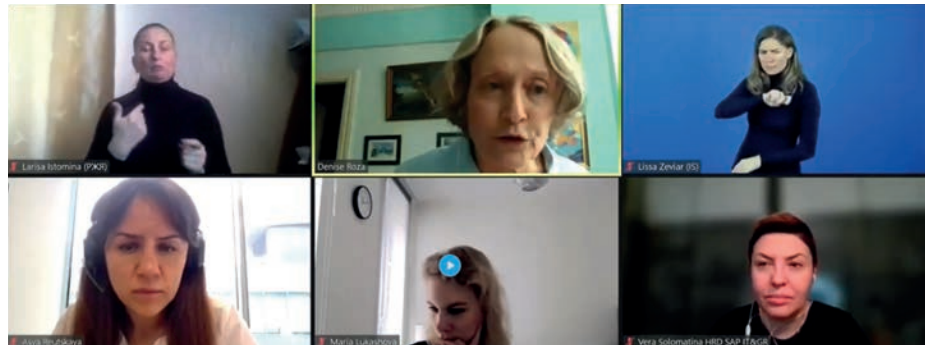
El equipo de intérpretes de lengua de señas trabajando.

Una mirada desde arriba a la sala principal de la Conferencia durante el discurso inicial de Martin Essl.





Nicolas Schmit, Comisario de la Unión Europea (DG Empleo), durante su video presentación en la sesión del viernes organizada por EASPD, aliado de Zero Project.



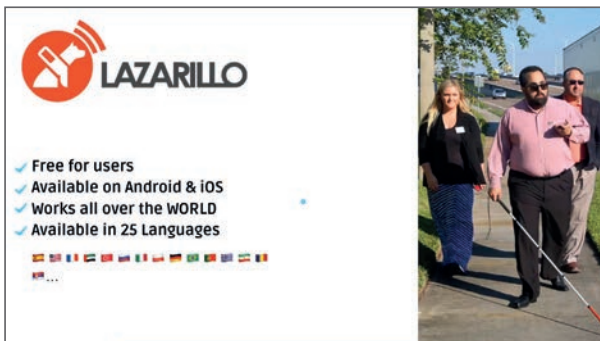
Muchas sesiones fueron organizadas por aliados de Zero Project, como Perspektiva (Rusia).



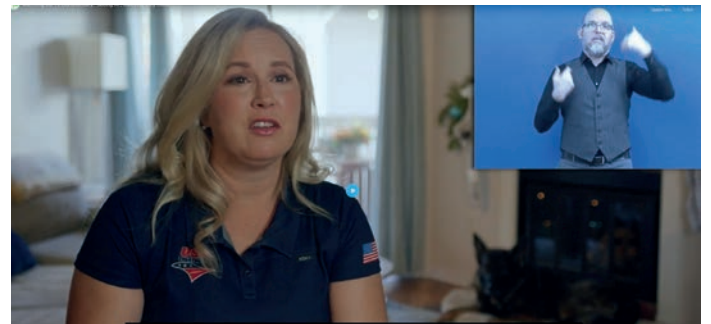
“Juegos accesibles”: una tendencia en inclusión y una sesión destacada del miércoles.



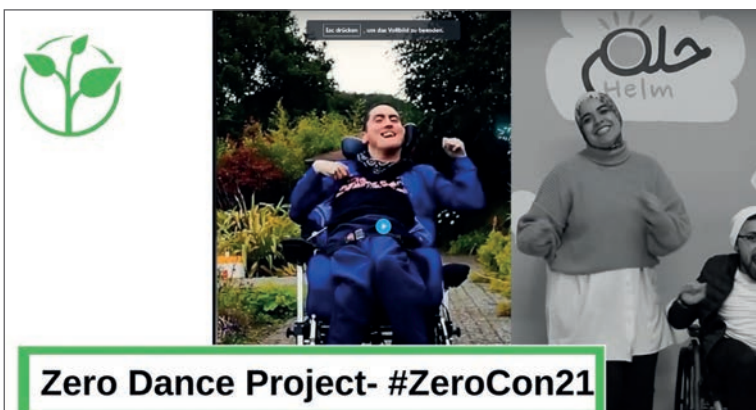
Los miembros de la Comunidad de Soluciones “Arte y Museos” presentaron su trabajo y actividades conjuntas, con lenguaje fácil como un instrumento clave para la accesibilidad y la inclusión.



“Mapas accesibles y sistemas de orientación” una Comunidad de Soluciones Zero Project que inició en 2020, presentó las herramientas y apps innovadoras de varias empresas emergentes. Aquí, Lazarillo, una app chilena.



El Grupo TFA, productora de videos de EE. UU. con contenido relacionado con la discapacidad, produjo “Seeing AI”, un documental sobre Amy Dixon, una parolímpica de EE. UU., y el potencial de Seeing AI, ganador Zero Project 2021.



Más de 50 personas y organizaciones, con y sin discapacidad se unieron al Baile Zero Project y aparecen en este maravilloso video de baile de 4 minutos.



Sila Karabulut, estudiante ciega de Austria, habla sobre sus expectativas y perspectivas laborales.



Martin Essl (der.) y Michael Fembek (izq.) dan la bienvenida a Ghada Fathi Waly, Directora Gral. de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina contra Droga y Delitos antes de su discurso.

Seema Mundackal del equipo Zero Project, una de las presentadoras de la Conferencia.



Martin Essl (izq.) con Cristina Fraile Jiménez de Muñana, embajadora de España en Austria y Robin Tim Weis (der.) responsable de la iniciativa Embajadores Zero Project.

Tras bambalinas con el equipo de Zero Project.



Situación laboral en América Latina

Antecedentes legales

Legislación antidiscriminación, cuotas y más

Estudio de casos

De Chile, Colombia y España

Empleo inclusivo en el mundo hispanoparlante

Esta sección aborda las principales soluciones que los gobiernos han implementado en América Latina, el Caribe y España para garantizar el derecho al empleo inclusivo de las personas con discapacidad, con estudios de caso de Chile, Colombia y España.

por Fundación Descúbreme, Chile

Se estima que alrededor del 15% de la población mundial vive con discapacidad. En América Latina y el Caribe esta cifra varía mucho entre países, dependiendo de la metodología elegida para medirla -por ejemplo, Costa Rica, 18,2%; México, 6,7%; Brasil, 24%; y Argentina, 10,2%- pero las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad son bastante similares independiente del país.

Un elemento clave del Art. 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), es que ofrece pasos que los Estados Partes pueden seguir para fomentar la inclusión laboral. Algunos de estos pasos son (a) la prohibición de discriminación en el lugar de trabajo basado en una discapacidad, (b) la obligación de los empleadores de ofrecer ajustes razonables, si es necesario y c) la promoción del empleo de personas con discapacidad a través de medidas de acción afirmativa, como normas y políticas.

Hay algunos países en los que se anima a la administración pública a preferir empresas que empleen a personas con discapacidad.

La importancia de los ODS y las convenciones de la OIT

Otra resolución de Naciones Unidas para garantizar el derecho al trabajo y al empleo inclusivo es la Agenda 2030, que presenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) donde aborda cuestiones ambientales, económicas y sociales. El ODS 8 busca fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, y lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidas las personas con discapacidad.

Cabe mencionar que los indicadores asociados a la meta 8.5 incluyen el salario promedio por hora y la tasa de desempleo de este grupo. Teniendo esto en cuenta, las medidas previstas en el artículo 27 pueden ayudar a alcanzar este ODS.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido el empleo de personas con discapacidad mediante la adopción de convenios y recomendaciones que se basan en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. En este sentido, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) fue establecido en 1983 para asegurar que los miembros de la OIT formulen e implementen políticas que apoyen la inclusión de este colectivo en el mercado laboral abierto y garanticen su acceso a servicios que faciliten el proceso.

Medidas para promover el empleo inclusivo de las personas con discapacidad

En base a estos lineamientos y compromisos internacionales, los países de América Latina, el Caribe y España han desarrollado e implementado instrumentos legales e políticas para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades de empleo inclusivas. De esta forma, las medidas presentadas en este apartado tienen como objetivo promover la participación de este colectivo en el mercado laboral abierto o competitivo, el desarrollo de estrategias de autoempleo y la implementación de la metodología de empleo con apoyo.

La promulgación de legislación ha sido una herramienta muy importante para promover el papel productivo de las personas con discapacidad. Las principales normas son las siguientes:

- **Legislación antidiscriminación:** El objetivo de estas leyes es prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en el ámbito laboral. Existen

Las cuotas pueden presentarse en tres formas: una cuota vinculante con sanciones efectivas, una cuota vinculante sin sanciones y cuotas que son solo recomendaciones.

diferentes enfoques sobre este asunto, como leyes que se aplican a la población en su conjunto y las que abordan disposiciones específicas de la discapacidad.

- **Sistema de cuotas:** Este esquema se introduce mediante la promulgación de leyes o reglamentos específicos. En términos generales, se establece un sistema de cuotas para reservar un porcentaje establecido de puestos de trabajo para personas con discapacidad en el sector público o privado. Existe una variación considerable entre los diversos sistemas implementados en cada país, pero se pueden dividir en tres grupos principales: (1) una cuota vinculante con un mecanismo efectivo de sanción o ejecución, (2) una cuota vinculante sin una sanción efectiva y (3) una cuota no vinculante sin sanción basada en una recomendación legislativa.

Otras medidas que utilizan los gobiernos para lograr este propósito se describen a continuación:

- **Servicios de empleo y orientación laboral:** Estos servicios apoyan a las personas con discapacidad a través de la provisión de orientación vocacional, capacitación vocacional y colocación laboral. Además, pueden trabajar con empleadores analizando requisitos de cada puesto de trabajo ofrecido, seleccionando candidatos y asesorándolos en la provisión de ajustes razonables. Finalmente, los servicios de empleo pueden ser un vínculo a iniciativas que llevan a cabo organizaciones de la sociedad civil que potencien la empleabilidad de este colectivo.
- **Empleo con apoyo:** Consiste en un conjunto de acciones y servicios con el objetivo de apoyar a las personas con discapacidad para que accedan, mantengan y progresen en puestos de trabajo del mercado laboral abierto. Algunas de estas acciones son la orientación y asesoramiento laboral, desarrollo del plan personal para quien desea trabajar, acompañamiento, formación y asesoramiento técnico o legal a los empleadores.
- **Formación para el empleo:** Se incorporan cursos y programas diseñados para desarrollar las habilidades y destrezas que se requieren en el mercado

laboral. Se ha observado que en todos los países iberoamericanos las personas con discapacidad se han incorporado a los sistemas de formación, pero en muchos casos estas iniciativas no responden a las demandas reales del mercado laboral.

- **Incentivos para la contratación de trabajadores con discapacidad:** Algunos países promueven el reclutamiento de las personas con discapacidad proporcionando beneficios a los empleadores, como deducciones fiscales, reducción en el pago de seguridad social, subsidio por cada contratado, prestaciones en especie, apoyo financiero para adaptaciones razonables o accesibilidad y entrega de información sobre la inclusión en el lugar de trabajo, entre otros.
- **Licitaciones públicas:** En particular, hay países en que se anima a la administración pública a preferir empresas que empleen a personas con discapacidad.
- **Pensiones de invalidez:** Se ha demostrado que los beneficios otorgados por discapacidad deben estructurarse de manera que incentiven el trabajo de personas con discapacidad. Varios países de la comunidad iberoamericana han adoptado normativas que compatibilizan el sistema de pensiones de invalidez con el empleo o el desarrollo de una actividad productiva remunerada.
- **Iniciativas de autoempleo:** Los gobiernos han implementado programas de formación en emprendimientos y entregado apoyo financiero para iniciar y desarrollar estas iniciativas.

Estudios de caso seleccionados de países iberoamericanos

Políticas de empleo inclusivas de Chile

En Chile se estima que el 16,7% de la población tiene alguna discapacidad. Este colectivo enfrenta importantes brechas en el acceso al trabajo y oportunidades de empleo. Al 2015, solo el 39,3% de las personas con discapacidad estaban empleadas, en comparación con el 63,9% de las personas sin discapacidad. Esto se debe en gran parte a la falta de educación y formación inclusivas, a la conciencia de los beneficios de la diversidad en el lugar de trabajo y a pautas claras sobre cómo incluir eficazmente a personas con discapacidad en el mercado laboral abierto.

Luego de la ratificación de la CDPD en 2008, Chile respondió a los compromisos adquiridos mediante la promulgación de la Ley N°20.442, que busca

garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y promover su plena inclusión social. Esta regulación se basa en los principios de vida independiente, accesibilidad universal, Diseño Universal, interseccionalidad y participación social.

En cuanto al empleo de personas con discapacidad, el art. 43 de la Ley N°20.442 indica que el Estado está obligado a implementar medidas de acción afirmativa que promuevan la inclusión y no discriminación de este colectivo. Específicamente, debe difundir buenas prácticas para fomentar la inclusión en el lugar de trabajo, crear e implementar programas de empleo para personas con discapacidad y fomentar la creación de tecnologías, productos y servicios accesibles.

Una medida clave de acción afirmativa desarrollada en Chile es la creación de un sistema de cuotas a través de la promulgación en abril de 2018 de la Ley N°21.015, conocida como Ley de Inclusión Laboral. Este reglamento se dirige tanto al sector público como al privado, y establece que al menos el 1% de la fuerza laboral de todas las instituciones y empresas con 100 o más empleados deben ser personas con discapacidad.

En caso que las empresas no cumplan con la cuota, pueden cumplir a través de dos medidas alternativas: (a) mediante celebración de contratos con proveedores de servicios que hayan contratado trabajadores con discapacidad o (b) mediante donaciones monetarias a proyectos o programas implementados por asociaciones, corporaciones y fundaciones que promueven el empleo inclusivo de este colectivo. Por otro lado, los organismos públicos que no alcancen la cuota deben enviar un informe justificando esta situación al Servicio Civil y al Servicio Nacional de Discapacidad.

Las empresas que no cumplan con las obligaciones establecidas son sancionadas con multas que oscilan aproximadamente entre \$2.700 y \$4.100, según el tamaño de la organización.

La Ley N°21.015 ha sido una medida clave para promover la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto y ha contribuido a crear conciencia sobre la importancia de garantizar su derecho al trabajo. Sin embargo, a pesar de los avances, diversos actores señalan que aún se necesita una política que establezca estándares sobre cómo llevar a cabo procesos de inclusión efectivos y sostenibles.

Con el fin de seguir impulsando el empleo de

personas con discapacidad, en octubre de 2020 se promulgó la Ley N°21.275, que establece que empresas con 100 o más empleados deben adoptar medidas para facilitar la inclusión de este colectivo. Una de estas medidas es que las áreas de recursos humanos de estas organizaciones deben contar con un empleado con conocimientos específicos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, además de contar con una certificación que avale su experiencia. Estas empresas también deben elaborar políticas de diversidad e inclusión y desarrollar programas de formación en este ámbito. Cabe mencionar que esta ley entrará en vigencia en noviembre de 2022.

A partir de 2022, las empresas en Chile con 100 o más empleados deben contar con un empleado con conocimientos específicos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, además de tener certificación que avale su experiencia.

Además de estas medidas, el Gobierno de Chile promueve el empleo inclusivo de las personas con discapacidad a través de un programa de capacitación dirigido exclusivamente a este colectivo así como un programa de emprendimiento, entre otras acciones.

Políticas de empleo inclusivas de Colombia

A diferencia de Chile, Colombia no cuenta con una encuesta específica para cuantificar este colectivo, pero un censo realizado en 2005 indicó que el 6,1% de la población tenía alguna discapacidad. También existe un registro nacional de personas con discapacidad, que recoge la información administrativa generada durante el trámite de certificación de discapacidad. Según datos de 2019, el 11,4% de las personas registradas estaban trabajando y el 4,0% buscaba trabajo.

La Ley N° 1.145 fue promulgada en 2007 para de crear y organizar el Sistema Nacional de Discapacidad (SND), entre otras disposiciones. El SND define políticas públicas como reglas, recursos, programas e instituciones sobre discapacidad en Colombia. Dos años después de la ratificación en 2011 de la CDPD, se promulgó la Ley N°1.618 con el fin de asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de este colectivo mediante la adopción de medidas afirmativas, adaptaciones razonables y la eliminación de toda forma de discriminación por motivo de discapacidad.

Colombia no ha establecido un sistema de cuotas, sino que ha implementado disposiciones legales que incentiven la participación de este colectivo en el empleo regular. Pero en 2017 se emitió un decreto para establecer la obligación de emplear a un porcentaje de personas con discapacidad en el sector público.

En particular, el art. 13 de esta ley aborda el derecho al trabajo de este colectivo mediante la adopción de las siguientes medidas: (a) garantizar la formación para el empleo de las personas con discapacidad y sus familias, b) fortalecer del programa de inserción laboral de personas con discapacidad a través de estrategias de promoción dirigidas al sector privado, (c) fomentar el desarrollo de empresas y emprendimientos inclusivos y (d) asesorar y acompañar a los empleadores que deseen contratar trabajadores con discapacidad, entre otros.

A diferencia de Chile, Colombia no ha establecido un sistema de cuotas, sino que ha optado por implementar disposiciones legales que incentiven la participación de este colectivo en el empleo regular. Específicamente, el art. 24 de la Ley N°361 de 1991, establece que los empleadores que contraten personas con discapacidad tendrán varias garantías, tales como preferencia en procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos en el sector público y privado, y prioridad en provisión de créditos y subsidios de agencias estatales. La ley también establece que el gobierno fija tarifas para importación de equipos adaptados para personas con discapacidad.

Cabe mencionar que en 2017 se emitió un decreto para establecer la obligación de emplear un porcentaje de personas con discapacidad en el sector público. El cálculo de este porcentaje depende de la cantidad de trabajadores que tenga cada entidad estatal, y se requiere que estas cifras aumenten con los años. De esta forma, a finales de diciembre de 2023 se espera que las entidades con 1.000 empleados o menos cuenten con una plantilla formada por al menos un 3% de personas con discapacidad, mientras que las entidades con 3.000 empleados o más deberán tener una cuota del 2%.

Otro actor clave en el ecosistema de inclusión laboral es el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), cuya misión es promover el desarrollo social y técnico de

los trabajadores a través de la provisión de programas de capacitación. La ley colombiana establece que el SENA debe garantizar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a todos sus servicios e iniciativas. El compromiso con la inclusión y diversidad laboral se basa en una política institucional de 2014 en beneficio de personas con discapacidad.

La elaboración de esta política institucional contó con asistencia técnica del programa Pacto de Productividad, y aborda procesos de orientación vocacional, certificación de competencias laborales, desarrollo del emprendimiento e intermediación laboral a través de la Agencia Pública de Empleo, entre otras acciones. Pacto de Productividad cuenta con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo, empresas privadas y el Ministerio de Trabajo a través del SENA. Esta iniciativa está diseñada para brindar procesos de intermediación laboral para personas con discapacidad que resulten en una inclusión exitosa.

Políticas de empleo inclusivas de España

La encuesta más reciente en España diseñada para identificar y caracterizar a las personas con discapacidad se realizó en 2008. Los resultados indicaron que 4,1 millones de personas tienen discapacidad, lo que representa aprox. el 9% de la población. También se abordó la situación laboral, revelando que el 28,3% de este colectivo estaba trabajando, mientras que la cifra era 67,2% para personas sin discapacidad. Aunque estos datos están desactualizados, muestran claramente la brecha significativa entre las personas con y sin discapacidad.

En 2013 se promulgó la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social para consolidar y armonizar los principales instrumentos legislativos desde la década de 1980 sobre discapacidad a la luz de la CDPD. El objetivo es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y trato, así como el ejercicio real y efectivo de los derechos de este colectivo mediante la promoción de la autonomía personal, accesibilidad universal, acceso al empleo, participación en la comunidad, vida independiente y erradicación de todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad.

El Capítulo Cinco de esta ley reconoce el derecho de personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con el resto de la población y no sufrir discriminación. El art. 37 establece específicamente que la administración pública tiene el rol de promover el rol productivo de este colectivo, y reconoce que pueden ejercer este derecho a través de las siguientes modalidades de empleo: empleo regular en empresas o entidades estatales, empleo protegido en centros y enclaves laborales y empleo independiente.

En cuanto a la promoción del empleo inclusivo o regular de personas con discapacidad, el art. 40 contiene varias medidas, tales como:

- La obligación de los empleadores a adoptar todas las medidas adecuadas para garantizar la accesibilidad de la empresa y que se realicen adaptaciones al puesto de trabajo,
- La prestación de servicios de empleo con apoyo a empresas que deseen contratar personas con discapacidad,
- La reserva de un porcentaje de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas, y
- En el empleo público, donde las vacantes se reservarán para personas con discapacidad.

Esta ley también contempla la provisión de diferentes tipos de ayudas, como subsidios, préstamos, adecuación del entorno laboral y eliminación de barreras que limitan las actividades productivas para promover todo tipo de empleo para las personas con discapacidad.

Las características e implementación de las principales medidas para fomentar el empleo inclusivo de las personas con discapacidad en España son:

- **Sistema de cuotas de empleo obligatorio:** Desde 1982, España ha adoptado esta medida para fomentar la participación de las personas con discapacidad en empleo regular. Este esquema establece que las empresas con 50 o más trabajadores deben cumplir con una cuota del 2% o más de empleados con discapacidad. En los casos en que no se pueda cumplir con el cupo, esta normativa se podrá cumplir a través de medidas alternativas, como la contratación de un centro de empleo para personas con discapacidad o trabajadores independientes con discapacidad para brindar un servicio, donando dinero para promover la inclusión laboral de este colectivo y la constitución de un "enclave laboral" mediante la celebración de un contrato con un centro laboral. En este contrato se estipula que un determinado número de trabajadores del centro desarrollarán sus actividades productivas en la empresa. Además, el sector público debe reservar el 7% de sus puestos para personas con discapacidad, y el 2% de esta cifra debe reservarse para personas con discapacidad intelectual o cognitiva.
- **Incentivos para empleadores:** Otra estrategia para animar a los empleadores a contratar a personas con discapacidad es ofrecer incentivos económicos, que incluyen:
 - Otorgar bonificaciones a las cotizaciones

sociales que varían en función del grado de discapacidad, sexo y edad del trabajador empleado y tipo de contrato.

- Deducciones fiscales por cada persona con discapacidad contratada que represente un aumento en el número de trabajadores con discapacidad empleados en el año anterior.
- La concesión de subvenciones por cada contrato de jornada completa de personas con discapacidad. Además, las empresas pueden solicitar un subsidio para realizar adaptaciones en el puesto de trabajo, adquirir equipamiento para prevenir accidentes y financiar la eliminación de barreras en el trabajo.
- También se ha establecido que las empresas que tengan un 2% o más de personas con discapacidad empleadas serán preferidas a otras al adjudicar contratos públicos.

En España, las empresas que tengan un 2% o más de personas con discapacidad empleadas serán preferidas a otras al adjudicar contratos públicos.

Empleo con apoyo

En España algunos servicios están regulados mediante legislación (Decreto Real 870/2007) que establece los beneficiarios, las acciones que deben llevar a cabo programas basados en esta metodología, duración del apoyo prestado y las instituciones que los pueden llevar a cabo. Este reglamento indica que el empleo con apoyo implica orientación, asesoramiento, acompañamiento, la elaboración de un plan de adecuación al puesto ofrecido, apoyo al desarrollo de habilidades sociales, formación en el puesto de trabajo y seguimiento al desempeño del empleado.

Conclusión

Diferentes países de América Latina, el Caribe y de la comunidad de habla hispana han desarrollado diversas soluciones para promover el empleo inclusivo de personas con discapacidad. Algunas de las medidas clave en este sentido son el desarrollo de un sistema de cuotas, la provisión de incentivos para los empleadores, acceso a capacitación inclusiva y servicios de intermediación laboral. Sin embargo, a pesar de la implementación de estas medidas, persisten brechas significativas en la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto entre estos países. Teniendo esto en cuenta, los diversos actores involucrados en la inclusión laboral deben seguir trabajando para que se garantice y se cumpla el derecho al trabajo y al empleo.

Resumen en lenguaje fácil

¿Qué es Zero Project?

En 2008, la Fundación Essl fundó Zero Project.

El lema de Zero Project es: “Un mundo sin barreras”.

Zero significa: debe haber cero barreras.

Zero Project quiere mejorar los derechos de las personas con discapacidad de todo el mundo.

Su base es la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Las personas con discapacidad a menudo están en desventaja.

Pero existen soluciones nuevas y útiles para eliminar las desventajas.

Estas soluciones son el foco de Zero Project.

Zero Project busca, recopila y comparte las soluciones e ideas.

¿Cómo funciona Zero Project?

Cada año Zero Project describe su trabajo en un reporte.

El reporte se llama Reporte Zero Project.

El Reporte Zero Project 2021 refiere a los años 2020 y 2021.

Zero Project también organiza una gran conferencia cada año.

Se llama Conferencia Zero Project.

A la conferencia asisten expertos de todo el mundo.

Hablan de buenas soluciones para un mundo sin barreras e intercambian experiencias.

En marzo de 2020 tuvo lugar la conferencia más grande a la fecha.

En 2021, debido a COVID-19, la conferencia

tuvo que realizarse a través de Internet por primera vez.

El proceso de realizar una conferencia en línea fue nuevo y difícil, pero la conferencia fue un gran éxito.

Participaron 4.000 personas de 145 países,

y todas las contribuciones sumaron 85 horas de actividad en línea.

Hubo foros, debates y películas.

Zero Project en Internet

La Conferencia Zero Project 2021 también ha demostrado que mucha gente está interesada en soluciones accesibles, incluso cuando no se está realizando ninguna conferencia.

Por eso, ahora hay una colección de presentaciones en Internet, con fotos y películas. La colección se llama Portal de Videos Zero Project.

El sitio de Internet es: <https://zeroproject.org/>

Todos pueden informarse sobre los proyectos de Zero Project en cualquier momento.

Por supuesto, esta información debe ser accesible.

Por lo tanto, todos los videos están disponibles:

- Con descripciones de imágenes habladas
- Con lengua de señas
- Con subtítulos.

Los videos de la Conferencia Zero Project 2021 son solo el comienzo.

Zero Project pronto cargará todos los proyectos desde 2014.

Zero Project también cargará todo el trabajo futuro aquí.

En el sitio web de Zero Project también puedes descargar el Almanaque Zero Project 2021, que abarca los años 2013 a 2021.

Temas de Zero Project

Cada año, Zero Project se centra en un tema específico.

Los temas se repiten cada 4 años:

- 2013, 2017 y 2021: Trabajo y empleo
- 2014, 2018 y 2022: Accesibilidad
- 2015 y 2019: Autodeterminación y participación política
- 2016 y 2020: Educación

Sin embargo, a partir de 2021, cada año también se centrará en

Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

Porque la tecnología es importante de muchas maneras.

Para el trabajo y el empleo, Zero Project trata de:

- Apoyo a través de personas o tecnología
- Formación vocacional
- Transiciones entre talleres protegidos y el mercado laboral
- Fomento del emprendimiento a través de pequeños préstamos
- Transiciones entre la educación y el trabajo
- Establecer contacto entre empleadores y empleados
- Educación superior.

Para las tecnologías de la información y las comunicaciones, Zero Project trata de:

- Servicios y aplicaciones móviles
- Inteligencia artificial, máquinas adaptativas, procesamiento de datos
- Redes sociales
- Impresión 3D, productos inteligentes, robótica y automatización.

Cada año, Zero Project selecciona

las mejores soluciones e ideas para una mayor accesibilidad.

En 2021, hubo 475 nominaciones de soluciones (llamadas Políticas y Prácticas) de 93 países.

¡Nunca antes hubo tantas!

Un grupo de expertos revisa las nominaciones.

Los proyectos deben cumplir 3 condiciones:

- La idea debe ser nueva.
- La idea debe hacer algo mejor.
- Debe ser posible de implementar la idea en otras áreas o lugares.

En la Conferencia Zero Project hubo premios para las 82 mejores soluciones de 46 países.

Zero Project y sus aliados

Ashoka es una red mundial de emprendedores del sector social.

Junto con Ashoka, Zero Project lanzó el programa Zero Project Impact Transfer en 2017.

El programa Impact Transfer apoya soluciones accesibles con formación, mentores y contactos.

Porque las soluciones muy buenas deberían usarse en todo el mundo.

Un aliado muy importante para Zero Project es la Fundación Descúbreme en Chile.

Fundación Descúbreme trabaja con personas con discapacidad para que encuentren trabajo más fácil y mejor.

Junto a Fundación Descúbreme, Zero Project también llega a mucha gente en América del Sur.

Zero Project en Austria

En Austria, Zero Project se ocupa mucho del tema del empleo.

Las empresas deben comprender que emplear a personas con discapacidad tiene muchas ventajas.

Para ayudarlos a comprender, Zero Project:

- Ofrece información a empresas y organizaciones
- Publica un suplemento cada año en el diario "Die Presse"
- Otorga premios a empresas que emplean a personas con discapacidad
- Mantiene un estrecho contacto con el Parlamento, los ministerios, las autoridades y las organizaciones.

Anexo

Red 2020 - 2021

Agradecimientos

Agradecimientos

Zero Project no existiría sin el apoyo amplio y continuo de muchas personas y organizaciones durante estos últimos cinco años. Es difícil destacar solo a unos pocos en una red de más de 5.000 colaboradores, pero algunos han sido de especial ayuda durante el último año.

Estamos especialmente agradecidos de las siguientes personas por sus contribuciones al proceso de nominación, preselección y selección de las políticas y prácticas innovadoras de este año, con los Embajadores Zero Project a la cabeza: Klaus Hoeckner, Michal Rimon, Susan Scott-Parker, Caroline Casey, Rupert Roniger, Carola Rubia, Luk Zelderloo y, desde 2021, Nevgül Bilsel Safkan.

Nuestros aliados de Fundación Descúbreme se han convertido en un pilar de Zero Project en corto tiempo, organizando la Conferencia Zero Project América Latina, desarrollando el programa Impact Transfer, y sumando un nuevo y fantástico premio, las TIC por la Inclusión. Nuestro más cordial agradecimiento a Carola Rubia, María Ignacia Rodríguez, Andrés Beroggi y todo el equipo de Fundación Descúbreme.

En este año excepcional, tuvimos que construir una conferencia virtual casi desde cero. Encontramos excelentes socios en Anton Kolarik y Klaudia Wallner, quienes proporcionaron y organizaron nuestro centro de conferencia, Bank Austria Kaiserwasser. Además, la tecnología de alta complejidad usada durante la conferencia no habría sido posible sin los equipos de TV-Salon am Naschmarkt en Viena con Ladislaus Helbig, Katharina Schuh y Amy Kempel, Martin Maier Media en Austria y Crowdcomms en el Reino Unido.

También están los socios y amigos que nos apoyan en nuestro día a día, como Nora Wolloch y Kordian Bruck, quienes brindaron un apoyo increíble en el establecimiento de la plataforma de TI para el proceso de nominación y selección, o nuestros socios web de gugler* MarkenSinn, con Mario Paumann a la cabeza.

Estamos, desde el inicio, en deuda con Caroline Casey, por su increíble energía e inspiración para Zero Project, este año “sólo” como presentadora remota de la Conferencia. Andres Onea, presentador de la Conferencia virtual Zero Project en Viena, hizo un gran trabajo al guiarnos a nosotros y a toda la audiencia durante los tres días de la Conferencia, y al equipo de lengua de señas, así como Petra Plicka, nuestra facilitadora gráfica, quienes proporcionaron accesibilidad de calidad a la Conferencia.

También es un honor y un placer formar parte de la Red Temática de Discapacidad del European Foundation Centre, y trabajar con sus miembros, coordinados por Letizia Manconi en Bruselas. Un agradecimiento especial a Jaroslav Ponder, Roxana Widmer-Iliescu y muchos otros en la Unión Internacional de Telecomunicaciones, con quienes hemos iniciado una cooperación prometedora para desarrollar conjuntamente un ecosistema de innovadores de TIC.

En Austria, agradecemos a Wolfgang Sobotka, Presidente del Parlamento Austriaco, su apoyo continuo y la co-organización del evento previo a la Conferencia en el parlamento austriaco. Estamos orgullosos de nuestra creciente red y socios que se unen a nosotros en la creación del Unternehmensdialoge y los suplementos en *Die Presse*, así como la organización del Premio Especial a las Empresas Líderes de Austria.

La continuación exitosa del programa Zero Project Impact Transfer no hubiera sido posible sin el fuerte apoyo de Ashoka, especialmente Loic van Cutsem y Georg Schön, así como los mentores que apoyan a los participantes de los años 2020-2021: David Banes, Ian Calvert, Valeria Dufлот, Philipp Haydn, Helmut Maukner, Susan Scott-Parker, Rainer Reich, María Ignacia Rodríguez y Rizwan Tayabali.

El Ministerio para Europa, Integración y Asuntos Exteriores de Austria ha apoyado a Zero Project de muchas formas, tanto en Austria como en el extranjero. Por ej., al copatrocinar nuestros eventos paralelos en las Conferencias de la ONU. Deseamos agradecer la ayuda brindada por el Embajador Alexander Marchik y su equipo en la Misión Permanente de Austria ante las Naciones Unidas en Nueva York. También, a los ministros anteriores y actuales de Asuntos Sociales, que han apoyado a Zero Project y la Conferencia Zero Project Austria, al igual que Manfred Pallinger, Albert Brandstätter, Andreas Reinalter y Max Rubisch.

Finalmente, las Comunidades de Soluciones -nuevas en Zero Project- no funcionarían sin nuestros administradores: Sander Shot, Martin Morandell, Elmar Fuerst, Klaus Hoeckner, Doris Rothauer, Ricardo Bahamonde, Matthijs Nederveen, Susan Scott-Parker y María Ignacia Rodríguez.

Red de Investigación Zero Project 2020-2021

Lista por país de todos los revisores, votantes, nominadores, jurados y personas con roles activos en el ciclo de investigación de este año, desde mayo a noviembre de 2020. Más de 800 expertos con y sin discapacidad contribuyeron desde 100 países.

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Afganistán		
Syed	WAHEED SHAH	Ciclistas afganos amputados para la rehabilitación y la recreación (AABRAR)
Albania		
Zela	KOKA	Medpak Association for People with Disabilities
Anila	MECO	Save the Children Albania
Argentina		
Gabriela	FERREIRO	Libertate Empresa Social de Inclusión
Claudia Cristina	GIL	A.R.I.D.
Gabriel	MARCOLONGO	Incluyeme.com
Natalia	PELILLO	Recapacitando
Veronica	PHILIPPE	Organización de los Estados Americanos, Trust for the Americas
Silvana	VEINBERG	Canales Asociación Civil
Carlos	VENINI	Andar
Australia		
Trevor	CARROLL	Australian Federation of Disability Organisations
Errol	COCKS	Universidad Curtin - Escuela de Terapia Ocupacional y Trabajo Social
Suzanne	COLBERT	Australian Network on Disability (AND)
William	CRISP	National Disability Services
Mary	CROCK	Universidad de Sydney
Phia	DAMSMA	Sonokids Australia
Samantha Jane	DANCEY	Australian Network on Disability (AND)
Michael	FOX	Rights & Inclusion Australia
Kristy	HARPER	ILA- Independent Living Assessment
Isabel	HEINER	Australian Network on Disability (AND)
Emma	MURPHY	Ability Options
Cher	NICHOLSON	HCSCC - Health Community Service Complaints Commissioner
Trevor	PARMENTER	Universidad de Sydney
Leanne	PEARMAN	WAIS – Western Australia Individualised Services
Graeme	SMITH	Ability Technology
Peter	SMITH	Centre for Disability Employment Research and Practice
Trudy	SMITH	Real Instituto para Niños Sordos y Ciegos
Austria		
Shadi	ABOU-ZAHRA	W3C Web Accessibility Initiative (WAI)
Marc	ANGELINI	Olimpiadas Especiales Austria
Karin	ASTEGGER	Lebenshilfe Salzburg
Michael	AUMANN	myAbility Social Enterprise GmbH
Robert	BACHER	Fonds Soziales Wien
Steve	BARNARD	(Consultor)
Nasila	BERANGY-DAD-GAR	OEAMTC
Jessica	BESCH	Ban Ki-moon Centre for Global Citizens
Isabel	BEUCHEL	Diakoniewerk Osterreich
Jasminko	BIJELICO	n. a.
Werner	BISCHOF	Bischof – Innovation & Technology
Tobias	BUCHNER	Institut fuer Inklusive Paedagogik, Paedagogische Hochschule OÖ
Christian	BUGL	Takeda
Florian	BURGER	Jugend am Werk Sozial Raum GmbH
Valerie	CLARKE	Inclusion24
David	CURTIS	Light for the World
Andera	DELFYNA	Light for the World
Stephan	DELTNIG	(Consultor)
Victoria	DOPPLER	Caritas der Erzdioezese Wien
Margarete	DURSTBERGER	Hotel Wesenufer
Natalie	ECKERSPERGER	Arbeitsassistentin Tirol
Daphne	FRANKL-TEMPL	Rechtsanwaltskanzlei Templ
Walburga	FROELICH	atempo Betriebsgesellschaft mbH

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Ricardo	GARCIA BAHAM-ONDE	(Consultor)
Roman	GATTERER	Gobierno de Carintia
Chantal	GONDA	VIDEBIS GmbH
Julian M.	HADSCHIEFF	PremiQaMed Holding GmbH
Martin	HARTL	Verein in.come
Klaus Peter	HOECKNER	Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Oesterreichs
Peter	JAKUBITZ	Monopolverwaltung GmbH
Manuela	JESSNER	Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH
Julia	JIROVEC	REWE International AG
Isabel	KARLHUBER	LIFEtool gemeinnuetzige GmbH
Manuela	KERSCHHAGGL	dm drogerie markt GmbH Gruppe
Thomas	KNAPP	Kindern Eine Chance – A Chance for children
Christian	KNEIL	APA – Austrian Presse Agentur
Verena	KOENIGSBERGER	SONENTOR Kraeuterhandelsgesellschaft mbH
Verena	KOFLER	atempo GmbH
Michaela	KUCHERNIG	autArk Social Services-GmbH
Markus	LADSTAETTER	BIZEPS
Michael	LANG	Universidad de Economía y Negocios de Viena
Heidemarie	LEITGEB	LEA - Institut fuer Epilepsie lfe gemeinnuetzige GmbH
Susanne	LEITNER	Autarca
Kristofer	LENGERT	WeltWegWeiser / Jugend Eine Welt
Christian	LINDORFER	Miteinander GmbH
Michael	LONGHINO	Chance B Holding GmbH
Michaela	MALLINGER	WAG Assistenzgenossenschaft
Johanna	MANG	Light for the World
Martina	MAYRHOFER	FAB - Verein zur Foerderung von Arbeit und Beschaeftigung
Lisa	MAZINE	Takeda
Klaus	MIESENBERGER	Johannes Kepler Universitaet Linz
Sophia	Mohamed	Light for the World
Martin	MORANDELL	Smart In Life
Wanda	MOSER-HEINDL	Unruhe Privatstiftung
Hansjoerg	NAGELSCHMIDT	OEZIV - Oesterreichischer Zivil-Invalidenverband
Markus	NEUHERZ	Dabei – Austrian Association for Supported Employment
Gerhard	NUSSBAUM	KI-i - Kompetenznetzwerk Informationstechnologie
Simon	OEHE	dafuer Unternehmens- & Personalberatung GmbH
Ingrid	PAMMER	BBRZ Vocational training and rehabilitation centre
Thomas	PARGER	Organización desconocida (con fines administrativos)
Andreas	PIMENTA	Jugend am Werk Steiermark
Michael	Peter	dafuer Unternehmens- & Personalberatung GmbH
Simone	PETER	Diakonie Katastrophenhilfe
Elisabeth	PLOTENY-LEGAT	Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH
Markus	RAFFER	Tec-Innovation GmbH
Rupert	RONIGER	Light for the World
Christine	ROSENBAACH	Amt der Niederösterreichischen Landesregierung
Werner	ROSENBERGER	Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Oesterreichs
Andreas	ROTHER	equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH
Stefan	RUSCHER	Wiener Linien GmbH & Co KG
Barbara	SCHINNERL	Caritas for Persons with Disabilities, Linz
Monika	SCHMIED	AfB social & green IT
Cornelia	SCHOBER	Lebenshilfe Tirol
Marie	SCHOEMAN	n.a.
Katharina	SCHWEIGER	myAbility Social Enterprise GmbH
Flavia	SHEHU	DSA – Down Syndrome Albania Foundation
Karin	SIMONITSCH	Marien Apotheke
Maria	SOBOTKA	Verbund AG
Barbara	STARZER	Diakoniewerk Soziale Dienstleistung GmbH

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Nicole	STEGER	IKEA Austria GmbH
Joseph-Sebastian	STEINLECHNER	Mehr als Fussball
Johannes	STRELKA-PETZ	Unikate Ideenwettbewerb, Oesterreichischer Behindertenrat
Lukas	SUKAL	BSVOE - Blinden- und Sehbehindertenverband Oesterreich
Heinz	TIPPL	KF – Inclusive Sports
Martin	TREE	BSVOE - Blinden- und Sehbehindertenverband Oesterreich
Stephanie	VALENCIA	n.a.
Christian	VOGELAUER	Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Oesterreichs
Marlene	VUKMANIC	Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH
Germain	WEBER	Departamento de Psicología, Universidad de Viena
Georg	WILLEIT	Lebenshilfe Tirol
Georges	XANTHOPOULOS	Consultor
Cornelia	ZACEK	Marien Apotheke
Emanuela	ZAİMİ	DSA – Down Syndrome Albania Foundation
Christian	ZEHETGRUBER	Videbis
Christiane	ZIMMER	innovia - Servicios zur Chancengleichheit
Azerbaiján		
Davud	REHİMLİ	Unión de Organizaciones de Personas Discapacitadas
Bahamas		
Erin	BROWN	Universidad de las Bahamas
Bangladesh		
Iftekhar	AHMED	CSID- Centre for Services and Information on Disability
Murshid	AKTAR	Plan International Bangladesh
Vashkar	BHATTACHA-RJEE	YPSA - Young Power in Social Action
Md. Mazedul	HAQUE	Humanity & Inclusion (HI)
Zillehuma	HASSAN	BRAC Skills Development Programme
Md. Saidul	HUQ	BERDO – Blind Education and Rehabilitation Development Organisation
Mahedul	ISLAM	CRP- Centre for the Rehabilitation of the Paralysed
Md. Tauhidul	ISLAM	CRP- Centre for the Rehabilitation of the Paralysed
Khandaker	JAHURUL ALAM	CSID- Centre for Services and Information on Disability
Faruq Ahmed	JOYA	iLab- Laboratorio de innovación A2i
Murteza R.	KHAN	Red de Empresas y Discapacidad Bangladesh (BBDN)
Albert	MOLLAH	Access Bangladesh Foundation
SAJIDA	RAHMAN DANNY	PFDA – Vocational Training Center Trust
Sonia	SAROWAR	BRAC Skills Development Programme
Paul	SOUROV KUMER	Disabled Rehabilitation & Research Association (DRRA)
Farida	YESMIN	Disabled Rehabilitation & Research Association (DRRA)
Belarús		
Elena	TITOVA	Asociación de Asistencia de Belarús
Bélgica		
Ivor	AMBROSE	ENAT - Red Europea de Turismo Accesible
Silvia	BALMAS	EFC – European Foundation Centre
Lieven	BOSSUYT	Lichtwerk vzw
Marleen	CLISSEN	Catholic Education Flanders
James	CROWE	EASPD
Elena	CURTOPASSI	Red Europea de Autoridades Sociales, Oficina de Bruselas, Región de Véneto
Fisset	DAMIEN	DiversiCom
Harielle	DEHEUY	EqLa
Sabrina	FERRAINA	EASPD
Timothy	GHILAIN	EASPD
Andre	GUBBELS	SPF - Securite Social Direction Generale Personnes Handicapees
Miriam	HEMELSOET	Konekt vzw
Raf	HENSBERGEN	Guided Working Zuiderkempen
Adam	KOSA	Parlamento Europeo
Joelle	LABRO SUTERA	SISW asbl
Sabine	LOBNIG	Mobile & Wireless Forum
Jonet	MARIE-LAURE	DiversiCom
Wendy	METTEN	Inter Flandes
Barbara	OLIVEIRA MAR-CONDES	Inclusion Europe
Jyrki	PINOMAA	Inclusion Europe
Dirk	ROMBAUT	Passwerk

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Milan	SVEREPA	Inclusion Europe
Dirk	VANDER-STIGHELEN	Agencia Flamenca para Personas con Discapacidad
Yves	VEULLIET	IBM Bélgica
Franz	WOLFMAYR	EASPD
Luk	ZELDERLOO	EASPD
Bolivia		
Lidia	PEREIRA	Humanity & Inclusion (HI)
Bosnia y Herzegovina		
Sevdija	KUJOVIC	Life with Down Syndrome
Botswana		
George	KAYANGE	SAFOD- Southern Africa Federation of the Disabled
Brasil		
Lucas	ALONSO	Instituto João Clemente
Fernando H. F.	BOTELHO	F123 Consulting
Guilherme	BRAGA	Egalite Inclusion & Diversity
Irae	CARDOSO	AAPPE - Asociación de Padres y Amigos para Personas con Discapacidad
Lailla	COELHO	Instituto Rodrigo Mendes
Regina	COHEN	Universidade Federal de Rio de Janeiro
Paulo	CUNHA	DEIN – Diretoria de Educacao Inclusiva
Jorge Amaro	DE SOUZA BORGES	FADERS
Jesus Carlos	DELGADO GARCIA	ITSBRASIL- Instituto de Tecnologia Social
Joelson	DIAS	Barbosa e Dias Advogados Associados
Renato	FROSCHE	Drone Lab Brasil
Marta	GIL	Instituto Amankay de Estudios e Investigaciones
Daniela	MENDES	Instituto João Clemente
Vitor	NEIA	Fundación Grupo Volkswagen
Pedro	PRATA	Escola de Gente
Annie	REDIG	Universidade Estadual de Rio de Janeiro
Claudia	WERNECK	Escola de Gente
Bulgaria		
Iva	TSOLOVA	JAMBA – Career for All
Burundi		
Clarisse	NDAYIRAGIJE	Burundi Disabled Persons Union
Camboya		
Samnang	PHENG	Disability Development Services Program
Camerún		
Pascal	AHIDJO	CODAS
Patrick	MBAH	eBASE – Effective Basic Services Africa
Nain	YUH	eBASE – Effective Basic Services Africa
Canadá		
Monica	ACKERMANN	Scotiabank
Heather	ALLEN	Community Living Sarnia-Lambton
Neil	BELANGER	British Columbia Aboriginal Network on Disability Society
Inés Elvira	DE ESCALLON	Family Support Network for Employment
Stuart	ELLIS-MYERS	Twitchy
Andy	Frank	AMI-audio
Carmelo	FRENCH	Nova Scotia Association for Community
Don	GALLANT	Ready Willing and Able Project
Yazmine	LAROCHE	Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá, Gobierno de Canadá
George	MASON	Fable Tech Labs
John	MCLAUGHLIN	Ministerio de Educación de New Brunswick
Julie	MICHAUD	Ministerio de Educación de New Brunswick
Linda	PERRY	Asociación Vela Microboard
Susan	PICARELLO	Dirección de Accesibilidad de Ontario
Louissa	REGIER	March of Dimes Canadá
Gabriel	ROMPRE	Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá, Gobierno de Canadá
Tim	STANTON	Universidad McGill
Emile	TOMPA	CRWDP – Centre for Research on Work Disability Policy
Patricio	VILAPLANA	Schwager
Sean	WILTSHIRE	Avalon Employment, Inc.
Chad		
Ngueradjim	TONINGAR	Asociación para el Desarrollo Socioeconómico de la Mujer
Chile		
Fernando	ARAB	Ministerio de Trabajo
Josefina	BLANCH	Universidad Andrés Bello
Constanza	BRILLOUET	Ministerio de Trabajo

Red de Investigación Zero Project 2020 - 2021 (continuación)

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Andrés	BURDILES	Universidad Andrés Bello
Felipe	CANDIA	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
Rodrigo	CARVAJAL	SecoChile
Maria Soledad	CISTERNAS REYES	Universidad Diego Portales
Pilar	DANOBEITIA	SMU
Glenda Virginia	DURAN CARO	Fundación Eres
Alejandra	ESCOBAR	Fundación Best Buddies Chile
Jo	ESCUERO	FUNDACION RONDA
Carla	ESPINOZA	Empresas SB
René	ESPINOZA	SPA LAZARILLO TEC
Sebastian	HERCEG	Kyklos
Katusca	JOPIA	Ronda
Benjamin	KRUMM	Banco de Crédito e Inversiones
Jimena	LUNA	Fundación Vida Independiente Chile
Cristian	MARCELO SILVA	Villa ALSINO
Rodrigo	MARTICORENA	Coca-Cola Andina Chile
Loreto	MENDEZ	Chilevalora
Solange	MONTALDO	Municipalidad de Providencia
Flor	NAVARRO	AVANZA Inclusión
Gabriela	NEGRETTE	SKC
Paola	ORTEGA	Expo Inclusión Chile
Daniela	OSORIO	Fundación Luz
Josseline	PIMENTEL BUSTAMANTE	Caja Los Andes
Pamela	PRETT	Corporación Ciudad Accesible
Cristopher	RAMIREZ	AVANZA Inclusión
Vicente	SAEZ	Arando Esperanza
Catalina	SAIEH	Fundación Descúbreme
Johana	TRUREO	SKBERGÉ
Heidi	ULLMANN	CEPAL ONU
Viviana	VARGAS	Ministerio Público
Marcelo	VASQUEZ	Sodexo
Claudia	VELOSO	SKBERGÉ
Diego	VILLARROEL	Red Apis
Maria Theresa	VON FUERSTENBERG LETELIER	Universidad Andrés Bello
Kristine FRANCE	ZUNIGA	Corporación Ciudad Accesible
China y China - Hong Kong		
Sarah	ALBERT	Flex
Walter	TSUI	Asociación CareER
Deborah	WAN	Workability Asia
Chris Kun Man	YIU	Universidad China de Hong Kong
Colombia		
Juan Pablo	ALZATE	Fundación Saldarriaga Concha
Lina	ARISTIZABAL	Fundación Saldarriaga Concha
German	BARRAGAN	Fundación Corona
Zaira	CAMPO ARIAS	Fundación Saldarriaga Concha
Andrés Camilo	CARDENAS	Universidad Manuela Beltrán
Monica	CORTES	Asdown Colombia
Maria Eugenia	GAVIRIA JARAMILLO	Aula Abierta: Servicios Educativos Especiales y CIA Sedes SAS.
Eliana	GÓMEZ PELÁEZ	Corporación Crear Unidos
Magda Azohitza	HERNANDEZ ACUNA	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
Alejandra Consuelo	LEÓN RODRÍGUEZ	Programa Pacto de Productividad
Henry	MEJIA	Federación Nacional de Sordos de Colombia (FENASCOL)
Carolina	QUINTERO ZAMORA	MAKAIA
Doris	RAMIREZ	Universidad de Antioquia
Inés Elvira	RESTREPO	Corporación Transiciones Crecer
Catalina	SALAZAR	RECA Inclusión laboral
Congo, República Democrática		
John	NTONTA	Kadiwaku Family Foundation (KFF)
Gilbert	RUTURUTSA	ADED
Costa Rica		
Rosa María	QUIROS RODRÍGUEZ	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Croacia		
Marija	BOROVEC	Center for Rehabilitation Zagreb
Visnja	MAJSEC SOBOTA	URIHO
Dinamarca		
Thomas	BREDGAARD	Departamento de Comunicación y Psicología, Universidad de Aalborg
Mack	CHRIS	UNICEF - Dinamarca
Thorkil	SONNE	Specialisterne Foundation
Tine	STAMPE	Lev – Inclusion Denmark
Pia	VIGH	UU Danmark – Youth Education Guide
República Dominicana		
Maria Angélica	ALONSO PELLERANO	Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAPI)
Elena	BEATO	Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAPI)
Jose Ramon	SOSA FERNANDEZ	Fundación Nacional de Trabajadores con Discapacidad
Maureen	TEJEDA METZ	Best Buddies República Dominicana
Ecuador		
Ximena	GILBERT	Gobierno Autónomo Descentralizado de Guayaquil
Fernando Roberto	JACOME GAVILANEZ	Universidad Complutense de Madrid
Daniel	SALAS	FEPAPDEM
Olmedo	ZAMBRANO	Fundación Discapacidad y Desarrollo
Egipto		
Eglal	CHENOUDA	SETI Centre for Training and Studies on Disability
Esraa	GABALLA	Fundación Ebtessama
Maha	HELALI	Asociación Egipcia de Personas con Discapacidad y Autismo
Suzan	MOUNIR	Fundación Ebtessama
Mohamed	NADA	Plataforma VLaby
Menna	NASSEF	Banco Nacional de Egipto
Yousef	SHOUKRY	Helm
May	ZEINELDEIN	Fundación Alhassan
Estonia		
Agne	RAUDMEES	EVPIIT - Estonian Mentally Disabled People Support Organisation
Etiopía		
Mimi	LEGESSE	Teki Paper Bags
Clement	PIGUET	Teki Paper Bags
Robert	RANSOM	ECDD – Ethiopian Center for Disability and Development
Melaku	TEKLE ZENGETA	ECDD – Ethiopian Center for Disability and Development
Finlandia		
Marjo	HEINONEN	Abilis Foundation
Janne	LAHDEKORPI	eXerium / Special eSports Association
Sami	NIEMI-RUUTH	Ciudad de Helsinki
Jorma	NURMINEN	Ihme ja Kumma
Petra	RANTAMAKI	KVPS – Service Foundation for People with Intellectual Disability
Francia		
Herve	BERNARD	Humanity & Inclusion (HI)
Philippe	BERRANGER	CCAH
Manuel	BONNET	Kliff par Randstad
Samuel	CHARDON	Gabrielle Center
Twyla	DAVID	Humanity & Inclusion (HI)
Charlene	HOUN-SOU-GUEDE	ActivAction
Nicolas	HUCHET	My Human Kit
Julien	MONNET	Tadeo
Mouhamadou	NDIAYE	BNP Paribas
Saskia	OULD-BRAHAM	Tadeo
Pauline	TEOFANO	My Human Kit
Georgia		
Tornike	JOBABA	Georgias Innovation and Technology Agency
Nino	KHURTSIDZE	Europe Foundation
Alemania		
Jelena	AURACHER	BEZEV - Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit eV.
Stephan	BEEZT	Hochschule Mittweida

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Elke	BERGER	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
Reinhard	BURTSCHER	Katholische Hochschule fuer Sozialwesen Berlin
Young-jin	CHOI	PHINEO gemeinnuetzige AG
Uta	DEUTSCHLAE- NDER	Alexianer Textilpflege GmbH
Holger	DIETERICH	Sozialhelden e. V.
Patrick	DOHMEN	Eukoba
Nina	GEBAUER	DSSA- Digital Skills Accelerator Africa e. V.
Silke	GEORGI	Sozialhelden e. V.
Lea	GIES	Q8 - Ev. Stiftung Alsterdorf
Heike Fran- ziska	HAUG	GIZ Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit GmbH
Karen	HEIN- ICKE-MOTSCH	CBM - Christoffel Blind Mission Alemania
Vanessa	HEITPLATZ	Universidad de Tecnología - TU Dortmund
Frank	HOFFMANN	Discovering Hands
Paul	HORSTERS	GIZ Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit GmbH
Petra	KUENSEMUEL- LER	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
Sebastian	KURZ	Diakonie Rosenheim
Tobias	MARCZINIK	PIKSL - In der Gemeinde leben gGmbH
Friedrich	MEHRHOFF	DGUV - Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung eV.
Michaela	NESGUTZKE	ABSV- General Association for the Blind and Visually Impaired
Tina	NIEDZIELLA	Dioezesan-Caritasverband für das Erzbistum Koeln e. V.
Manfred	OTTO-ALBRE- CHT	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
Sven	PFEIL	Tobii Dynavox GmbH
Lisette	REUTER	Un-Label eV.
Birgit	ROTHENBERG	Universidad de Dortmund
Sabine	SCHAEPER	BEZEV - Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit eV.
Bernd	SCHRAMM	GIZ Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit GmbH
Erwin	STAHL	BonVenture Management GmbH
Karin	TERFLOTH	PH Heidelberg
Andreas	TINTRUP	Universidad de Dortmund
Nils	WOEBKE	capito Mecklenburg-Vorpommern
Jan	WULF-SCHNA- BEL	Stiftung Drachensee
Laura	WUTTKE	Universidad de Tecnología - TU Dortmund
Ghana		
Joseph	AGYEI DANQUAH	CSIR-BRRI / KNUST
Grecia		
Chris	MCCLEARY	Social Cooperative KOISPE DIADROMES
Takis	SIABANIS	VTC Margarita- Vocational Training Center "Margarita"
Guatemala		
Sonia Dorelia	ALDANA SAL- GUERO	ASCATED
Patricia	CHACÓN	Benemérito Comité Pro-Ciegos y Sordos de Guatemala
Gabriela	DE BURBANO	ASCATED
Kareen	GUDIEL	Asociación Guatemalteca por el Autismo
Allan Antonio	ROUSSELIN MONTERROSO	Benemérito Comité Pro-Ciegos y Sordos de Guatemala
Honduras		
Yuny Edwin	BURGOS LOPEZ	Programa de rehabilitación de la parálisis cerebral
Ana Maria	CANALES DE MUNGUIA	Rocafam
Alba Marina	RODRÍGUEZ LUQUE	Rocafam
Juan Manuel	VALLADARES ANDINO	Asociación Hondureña de Lesionados medulares y similares
Hungría		
Kiry Noemi	AMBRUS	Kek Madar Alapitvany – Blue Bird Foundation
Csaba	PINTER	Karotinka Nonprofit Kft..
Aniko	SANDOR	ELTE University, Faculty of Special Needs Education
Erzsebet	SZEKERES	Equal Chances! Foundation
India		
Jitender	AGGARWAL	Sarthak Educational Trust
Alina	ALAM	MITTI
Anita Claudia	Alexander	CBM - Christoffel Blind Mission India

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Tiffany	BRAR	Fundación Jyothirgamaya
Lawrence F.	CAMPBELL	ICEVI
Sunita Re- becca	CHERIAN	Wipro Ltd.
MOSES	CHOWDARI	Enable India
Rakesh	DHASMANA	AIMS Media Pvt. Ltd.
Bertha	DKHAR	Sociedad de Betania
Sameer	GARG	Billion Ables Services Pvt Ltd
Parul	GHOSH	Ministerio de Justicia Social y Empoderamiento
Vishal	GUPTA	CHAI – Catholic Health Association of India
Annie	HANS	Handicap Internacional
Phuc	HOAI DANG	ICEVI
Charudatta	JADHAV	Servicios de consultoría Tata
Murugan	KALIRATHNAM	Thirupani Trust Association
Deepak	KUMAR	Billion Ables Services Pvt Ltd
Shishir	KUMAR	Naman Seva Samiti
Dipendra	MANOCHA	Saksham
Arjun	MISHRA	Nabet India
Pooja	MUKUL	Jaipur Foot Organization (BMVSS)
Vaishali	PAI	Tamahar Trust
Akhil	PAUL	Sense International India
Radek	PAVLICEK	Universidad Masaryk
Bridgetta	PREMA	CBM - Christoffel Blind Mission India
Shanti	RAGHAVAN	Enable India
Kalvina	RAJENDRAN	Invention Labs Engineering Products Pvt. Ltd.
Vidya	RAO	Wipro Ltd.
Sonali	SAINI	Sols ARC
Ishita	SANYAL	Jhankar
Rajeshwaran	SENTHILNATHAN	Amar Seva Sangam
Irbaaz	SHAIKH	Sense International India
Meera	SHENOY	Youth4Jobs Foundation
Sarojini	SUBBIAH	Mphasis
Dipesh	SUTARIYA	Enable India
Pauzagin	TONSING	Centre for Community Initiative
Navamani	VENKATACHAL- APATÍA	Amar Seva Sangam
Johannes Antonius	WELLING	ICEVI
Indonesia		
Eve	EPPEL	Fundación Suryakanti
Birgita Anggre	HAPSARI	YAKKUM Rehabilitation Center
Eko	ISTANTO	SEHATI Sukoharjo
Fitria	MAHRUNNISA	Difapedia
Hani	RAMADHANI	DNetwork- Disability Network
Tia	SASMITA SARI	FKM BKA Young Women Unit
Slamet	THOHARI	Center for Disability Studies and Services, Universitas Brawijaya
Eko Nugroho	TJOKROKUS- UMO	Center for Disability Studies and Services, Universitas Brawijaya
Wahyu	WIDODO	Center for Disability Studies and Services, Universitas Brawijaya
Irán		
Sayed Moham- mad	MOUSAVI	Disability Association of Tavana
Mani	RAZAVIZADEH	Baavar Association
Irak		
Jwanro	MUSTAFA	(Consultor)
Irlanda		
Amanda	CORBETT	Brothers of Charity Galway
Claire	CHAVETA	Sociedad Real Mencap
Gerald	CRADDOCK	CEUD – Centre for Excellence in Universal Design
Marie	DEVITT	Trinity Centre for People with Intellectual Disabilities (TCPID)
Tara	DOHENY	Genio Trust
Daragh	FORDE	COPE Foundation
Paul	GLEESON	Departamento de Asuntos de Infancia y Juventud
Marie	LAFFEY	NUI - Universidad Nacional de Irlanda, Galway
Siobhan	LONG	Enable Ireland Disability Services Ltd.
Matthew	McCANN	Access Earth
Jeanne	MCDONAGH	The Open Doors Initiative
Catherine	MCGILLYCUDDY	ICSH - ConseJO Irlandés de Vivienda Social
Jodie	MCGRIELE	NCBI
Fiona	MURPHY	Genio Trust
Claire	MURPHY	NUI - Universidad Nacional de Irlanda, Galway

Red de Investigación Zero Project 2020 - 2021 (continuación)

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Emer	RING	Colegio María Inmaculada
Shruti	VERMA	Access Earth
Israel		
Ronen Bar	ABRAHAM	Masorti Movement
Robin	ARNON	itworks
Mosche	AVIV	AKIM Israel
Liron	DAVID	ENOSH – The Israeli Mental Health Association
Dalia	DESIATNIK	Israel Electric Corporation
Yossef	ELIMELECH	Hevel Modi'in Regional Council
Miri	FELDSHAROV	Voicett
Yehuda	GABIZON	Remoterum
Moshe	GAON	Yoocanfind
Dorit	GHINEA	GhiniT
Yishai	HATZIR	Step-Hear
Lior	HAVIV	Step-Hear
Pablo	KAPLAN	Wheelchairs of Hope
Daniel	KATZ	Ministerio de Trabajo y Bienestar
Sharon	KESSLER	Access Israel
Tanya	KORACH	Migdal Or- Northern Goals
Tomer	LEVY	Sign Now
Merav	MANNIS	Gevasol
David	MARCU	Israel Elwyn
Damir	MILLER	Accesstravels
Alona	NAKASH	Equal Opportunity
Mor	PANFIL	Skillset
Moran	RAN	Atvisor.ai
Michal	RIMON	Access Israel
Tal	ROKACH	ENOSH – The Israeli Mental Health Association
Vered	SABAG	Lotem Making Nature Accessible
Dotan	SEGAL	AKIM Israel
Maya	SEGAL	Snap – Special Needs And Photography
Yael	SHAKED BREG-MAN	Sheba medical center
Guy	SIMCHI	Histadrut- Federación General del Trabajo de Israel
Vered	SPEIER KEISAR	Ministerio de Salud
Shira	TOBER	JDC Israel - Israel Unlimited
Orit	VITERBO	Instituto de Ciencias Weizmann
Yuval	WAGNER	Access Israel
Yael	WEINSTEIN	SHAKED BREGMAN
Avital	YANOVSKY	Avital Yanovsky - Gestión de la diversidad
Sharon	YE-HESKEL-ORON	Beit Issie Shapiro
Tzili	ZIGELMAN	6Degrees
Italia		
Elizabeth	ANDERS	Pedius
Lorenzo	DI CIACCIO	Pedius
Fabrizio	FEA	Associazione Scuola Viva onlus
Ivelina	GADZHEVA	(Consultor)
Giuseppe	LAQUIDARA	X23 Srl
Arianna	PETRICONA	Associazione Italia Langobardorum
Rok	VUKCEVIC	Soc. Coop. Aforisma
Japón		
Emi	AIZAWA	MIRAIRO Inc.
Yosuke	ISHIKAWA	Nippon Foundation
Toshiya	KAKIUCHI	MIRAIRO Inc.
Satoshi	KOSE	Universidad de Arte y Cultura de Shizuoka
Jordania		
Muhammad	AL-DASOUQI	Luminus Technical University College
Ghadeer M.	ALHARES	HCD - Consejo Superior para Asuntos de Personas con Discapacidad
Noor	ALSAWALHA	Alliance Academy Jordania
Yousuf	AL-SHAREEF	INTERSOS
Alia	JUMA	Sana for Special Individuals (Sana)
Rana	MATAR	King's Academy
Anni	MAZAGOBAN	Al Hussein Society – Jordan Center for Training & Inclusion
Alia Harran Yacoub	ZUREIKAT	HCD - Consejo Superior para Asuntos de Personas con Discapacidad
Kazajistán		
Anna	KUDIYAROVA	Asociación Psicoanalítica
Kenia		

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Fatma	HAJI	KAH – Kenya Association of the Intellectually Handicapped
Stefanie	HOLZWARTH	ONU Hábitat
Bella	KISIANGANI	Affected Community Intergrated Initiative services
Jackline	LIDUBWI	Internews
Carol	MAKENA	Riziki Source App
Irene	MBARI-KIRIKA	inABLE
Iregi	MWENJA	PDO Psychiatric Disability Organization Kenia
Midudi	SEPHAN	Organización del New Light Children Center
Kuwait		
Fatemah R.S.	ALAQROUQAH	Ministerio de Educación Superior
Libano		
Rona	DBEISSI	Lebanese Union for People with Physical Disabilities (LUPD)
Michelle	KASSOUF	Arcenciel
Gisela	NAUK	UNESCWA - Comisión Económica y Social para Asia Occidental
Samer	SFEIR	ProAble
Lituania		
Donata	LUKOSIENE	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Luxemburgo		
Jean-Marc	BRET	CONEX - Incubateur Inclusif
Yannick	BREUER	Info-Handicap Luxemburgo
Ben	MAX	Ministerio de Digitalización de Luxemburgo
Madagascar		
Jacques Clogene	RATSIRESENA	AEHUTE- Association of Disabled Students of the University of Tananarive
Malta		
Joseph	CINI	Agencia Support
Mauricio		
Pooja	GOPEE	Inclusion Mauritius
México		
Fernando	ESTRADA FRANCO	Alianza Éntrale AC
Michelle	FLORES	FUNDACION MVS RADIO
Jorge Américo	FLORES GARZA	Onest Logistics
Héctor	GARCÍA	INEGI
Mayra	GARZA	Consejo Mexicano de Negocios
Miguel	GOMEZ HERAS	Ciencia sin Barreras
Adriana	HERNANDEZ SANCHEZ	RGE Re Genera Espacio
Francisca	LABBE	Fundación Inclúyeme
Claudia	OCHOA TINOCO	Onest Logistics
Doravene Guadalupe	PENA ANGULO	Estrella Guía IAP
Gabriela	SOULE EGEA	GIN Group
María José	TREVINO	Unidos Somos Iguales
María	ZIMBRÓN	Consejo Mexicano de Negocios
Moldavia		
Silvia	APOSTOL	IM - Swedish Development Partner
Nicolae	CIOCAN	Keystone Human Services International - Moldavia
Sergiu	GURAU	Asociación Eco-Razeni
Ludmila	IACHIM	Asociación MOTIVATIE Moldova
Ludmila	MALCOCI	Keystone Human Services International - Moldavia
Abayomi	OGUNDIPE	Tekedu
Iuliana	SAMBURSCHI	Swedish Organisation for Individual Relief
Victoria	SECU	FCPS – Woman and Child-Protection and Support
Montenegro		
Anita	MARIC	Oficina de Educación
Tamara	MILIC	Ministerio de Educación de Montenegro
Andela	RADOVANOCIC	Association of Youth with Disabilities of Montenegro
Marruecos		
Yassine	AATAR	Webhelp
Ahmed	AIDANI	Association the dove white for the rights of people with disabilities
Ismail	BOUDROUS	Basma Association for Mentally Disabled Children
Bouchra	LAOUINA	Sitel Group
Myanmar		
Zaw Moe	AUNG	Leprosy Mission Myanmar
Namibia		
Leopoldine	NAKASHOLE	Ministerio de Educación, Arte y Cultura
Rachel	PHILANDER	Ministerio de Educación, Arte y Cultura

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Nepal		
Gokarna	DHUNGANA	Fundación BIA
Suresh	KAPHLE	Sama Nepal
Sudip	KOIRALA	The Didi Foundation Inc.
Mohan	MAHARJAN	Khagendra New Life Centre, Nepal Disabled Association
Tikaram	SAPKOTA	Parent Federation of Persons with Intellectual Disabilities
Birendra Raj	SHARMA POKHAREL	Action on Disability Rights And Development-Nepal
Vishwo Ram	SHRESTHA	Asociación de Jóvenes Ciegos de Nepal
Prakash	WAGLE	CBR Network
Holanda		
Huib	CORNIELJE	Enablement B.V.
Lea	GUIGNARD	Enablement B.V.
Brigitte	HAIDER	Parents International
Matthias	NEDERVEEN	Light for the World Holanda
Bianca	PRINS	ING Bank
Eszter	SALAMON	Parents International
Lilja	SHAKIROVA	Ingka Group (IKEA)
Annet	VAN DEN HOEK	Fundación Karuna
Nicaragua		
Patricia	FERNANDEZ	Foundation for International Cooperation Works
Katharina	PFOERTNER	CBM - Christoffel Blind Mission Nicaragua
Nigeria		
Eyitayo	ALIMI	African Women in Technology and Business
David O.	ANYAELE	Centre for Citizens with Disabilities
Racheal	INEGBEDION	Special Needs Initiative For Growth
Nkechiye	KERRY	Children's Developmental Center
Busayo	ODU	Busayo Odu Foundation for Women and Less Privileged
Macedonia del Norte		
Elizabeta	JOVANOVSKA	Soluciones inclusivas Skopje
Noruega		
Wei Qin	CHEN	Universidad de Oslo y Akershus
Endre	ELVESTAD	SIGNLAB
George Anthony	GIANNOUMIS	OsloMet - Universidad Metropolitana de Oslo
Christian	HELLEVANG	Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales
Rune	JENSEN	Asociación Noruega de Sordociegos
Geir	JENSEN	Federación Mundial de Sordociegos
Berit	VEGHEIM	Stiftelsen Stop Diskriminering
Pakistán		
Ismat	JUMA	NOWPDP – Network of Organizations Working with People with Disabilities
Zain Ashraf	MUGHAL	Eccountant
Ali	SHABBAR	DeafTawk
Muhammad Etisam	ZAFAR	Qumag Technologies Private Limited
Panamá		
Elcin	DEMIREL	RET International – Protection through Education
Paraguay		
Nelson Luis	PRIETO MARIN	Asociación Voluntarios Gua.i
Perú		
Monica Georgina	HONORES INCIO	CONADIS
Galata	LLANO	Instituto de Accesibilidad
Claudia	OTINANO	UNFPA- Fondo de Población de las Naciones Unidas
Mariela	SANDOVAL GUERRERO	Centro Cerrito Azul de Perú
María	ZUNIGA	Fundación para el Desarrollo Solidario
Filipinas		
Erico	ABORDO	Architects for Accessibility
Fritz Enjhay	CEPE	Persons with Disabilities Affairs Office Antique
Ryan	GERSAVA	Virtualahan Inc.
Roy	LOYOLA	Ayuntamiento de Carmona, Cavite
Maria Aurora	MELENCIO	Project Inclusion Network
Qatar		
Jack	SABA	SASOL – chemicals and energy company
Rumania		
Dorica	DAN	Romanian Prader Willi Association
Alina-Maria	NEAMTU	Asociación Pro ACT Suport
Rusia		
Natalia	AMELINA	UNESCO – IITE Institute for Information Technologies in Education

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Renat	ANPILOGOV	Globe Media, LLC
Evgeny	BUKHAROV	All Russian Society of Disabled People
Andrei	BULANOV	ONG Invatur
Oksana	CHUCHUNKOVA	Perspektiva – Regional Society of Disabled People
Gregory	SHUVALOV	BEGETON
Ilya	SMETANINA	Charitable Foundation RUUL
Ruanda		
Rene William	NGABO	RATA – Rwanda Assistive Technology Access
Arabia Saudita		
Mohamed	ABUSHAIRA	Universidad de Tabuk
Mufareh	ALASIRI	Grupo Savola
Mohammed	ALKAHTANI	Universidad King Saud
Fatina	ALYAFI	Fundación Ebsar
Ahmed	ELSAIED	Universidad King Saud
Wajdi	WAZZAN	King Abdulaziz University
Senegal		
Sow	ANNE MARIE	AFDEAA – Association of Women and Youth for African Development
Aly Ane	DIOP	CEDECOM
Ndeye Dague	GUEYE	Humanite & Inclusion Senegal
Yacine Ndiaye	KONE	n / a.
Francesca	PIATTA	Humanite & Inclusion Senegal
Serbia		
Vladan	DJOKIC	Facultad de Arquitectura, Universidad de Belgrado
Jovan	JOVANOVIC	ONG LIMITLESS
Ivana	KOVACEVIC	Sociedad Matemática de Serbia
Ksenija	LALOVIC	Facultad de Arquitectura, Universidad de Belgrado
Miroslav	MARIC	Sociedad Matemática de Serbia
Singapur		
Geok Boon	KU	SG Enable
Marissa	LEE MEDJER-AL-MILLS	DPA – Disabled People's Association Singapore
Mun Wai	NG	SG Enable
Eslovaquia		
Jana	FILIPOVA	Asociación Eslovaca de Sordos ANEPS
Stefan	GRAJCAR	Polio Association of the Slovak Republic
Maria	KRKOSKOVA	Asociación Eslovaca de Sordos ANEPS
Eslovenia		
Valerija	BUZAN	CUDV Draga
Jasna	KRZIN STEPISNIK	Centro Educativo Biotécnico Ljubljana
Katarina	MODIC	YHD - Asociación para la Teoría y Cultura de la Discapacidad
Sudáfrica		
Stanley	BAWDEN	Living Link
Mussa	CHIWAULA	SAFOD- Southern Africa Federation of the Disabled
Susan	DIPPENAAR	ATHENA Interactive Training Network (Pty) Ltd.
Gary	HOPKINS	I Love Coffee
Shona	MCDONALD	Shonaqup Pty - Soluciones de movilidad y asientos
Jaco	RADEMEYER	ADJ Electronics
Danika	SCHULTZ	Fundación Uhambo
Suzanne	STARK	Ukuwela
Corea del Sur		
Haeng Lan	KIM	KAVRD
SO HEE	LEE	Sohwa Aram VR Centre
España		
Silvia	ABAD LOPEZ	FUNDACION LANTEGI BATUAK
Elena	ANTELO	COCEMFE
Francesc	ARAGALL	Fundación Diseño para Todos
Gloria	BAZAN ZAMBRANA	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Ferran	BLANCO ROS	Support Girona
Gloria	CERRATO	Support Girona
Katherine Michelle	CHACON MARTINEZ	Universidad Politécnica de Madrid
Josep Maria Sole	CHAVERO	Support Girona
Paloma	CID CAMPOS	Fundación ONCE
Yolanda María	DE LA FUENTE ROBLES	Universidad de Jaén
Laura	DIEGO GARCÍA	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Alejandra	GARCÍA FRANK	Universidad Complutense de Madrid
Juan Carlos	GARCÍA LÓPEZ	TSJ Asturias - CGPJ - Poder Judicial
Natali	GONZALEZ-VILLARIN	Fundación ONCE
Begoa	GOSALBEZ	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Red de Investigación Zero Project 2020 - 2021 (continuación)

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Guillermo	GUTIERREZ	Grupo SIFU
Eduardo	JAUREGUI	Irisbond
Maria José	JUAN VERA	Asociación APSA
Adoración	JUAREZ SANCHEZ	Fundación Dales la Palabra
Ana	JUVINO	Fundación ONCE
Sabina	LOBATO	Fundación ONCE
Merce	LUZ ARQUE	Fundación ONCE
Lluís	MARROYO	Fundación Campus Arnau d'Escala
Isabel	MARTINEZ	Fundación ONCE
Antonio-Luis	MARTINEZ-PU-JALTE LOPEZ	Universidad Miguel Hernández de Elche
Jugatx	MENIKA	FUNDACION LANTEGI BATUAK
Ana	MOHEDANO ESCOBAR	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
Silvia	MUNOZ	Plena Inclusión España
Anxo Antón	QUEIRUGA	COCEMFE
Fernando	RIANO	Fundación Bequal
Marta	RIPOLLES	Fundación Prodis
Virginia	RODENAS PARRA	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Hugo	ROVIRA DE SARALEGUI	Fundación Privada Drissa
Irene	SANCHEZ	Fundación A LA PAR
Josep	TRESSERRAS	Fundación Som
Maria	TUSSY	Fundación ONCE
Ignacio	VELO	Fundación ONCE
Sri Lanka		
Manique	GUNARATNE	Federación de Empleadores de Ceilán
Sudán		
Daniele	MANIERI	AICS - Bridging the Gap II
Suecia		
Magnus	BERGLUND	Hoteles Scandic
Viktor	JOHNK	Misa AB
Anna	KARLSSON	Asociación JAG
Lars	LINDBERG	Nordic Welfare Centre
Kjell	STJERNHOLM	SV Study Association – Studieförbundet Vuxenskolan
Suiza		
Astrid	BESELER	Fundación Audrey Jacobs
Alicia	DIAZ	Organización Internacional del Trabajo
Joshua	GOLDSTEIN	Trabajador por cuenta propia
Andrea	GUZMAN	Organización Mundial de la Salud
Samia	KASSID	WFC – World Future Council
Natasha	LAYTON	Trabajador por cuenta propia
Michael	LORZ	Stiftung MyHandicap
Juergen	MENZE	Organización Internacional del Trabajo
Marjorie	O'NEAL	Trabajador por cuenta propia
Peter	SAXENHOFER	INSOS
Joachim	SCHOSS	Stiftung MyHandicap
Jonas	STAUB	Blindspot
Esteban	TROMEL	Organización Internacional del Trabajo
Tanzania		
Christina	BWANA	Ubongo
Goodluck	CHANYIKA	Iniciativa Jumuisha Tanzania
Aneth	GERANA	Furaha Ya Wanawake Wajasiriamali Kwa Viziwi Tanzania (FUWAVITA)
Maryam	ISMAIL	Universidad Estatal de Zanzibar
Gwaliwa	MASHAKA	Employable Africa
Cosmas	MNYANYI	La Universidad Abierta de Tanzania
Khamis	Said	MECP-Z
Tailandia		
Kannika	SARUAYSUWAN	Lampang Eye Foundation
Sirinart	TONGSIRI	Univ. de Mahasarakham, Facultad de Medicina
Trinidad y Tobago		
Emanuel C.	HOSEIN	Disabled Peoples' International, Capítulo Trinidad y Tobago
Turquía		
Alperen	ASANBUGA	Eker Dairy Product
Deniz	BASKAN	Fundación Sabanci Vakfi
Ogulcan	BASKAN	WEWALK

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Pelin	BAYKAN	WEWALK
Ozer	CELIK	Akilli Ceviri Bilisim Teknolojileri A.S.
Abdul Vefa	DEMIRKIRAN	Asociación Eregli Down Cafe
Samet	DEMIRTAS	Asociación de Sordos de Turquía
Gunet	EROGLU	HMS A.Ş.
Ersin	GURAY	PoiLabs
Mehmet	KIZILTAS	Engelsizkariyer
Dilsad	KURT	Siemens Turquía
Esra	ODABASI	ES CAREER DISABILITY CONSULTANCY
Merve	OEZMAN	Down Sendromu Dernegi
Tuba	SEKER	Universiad Bilkent
Diclehan	SOENMEZOGLU	Down Sendromu Dernegi
Emre	TASGIN	Association of Visually Impaired In Education
Ercan	TUTAL	Asociación Alternative Life
Uganda		
Jacqueline	ALAL	World Vision
Ssebadduka	CLOVES	NUDIPU – National Union of Disabled Persons of Uganda
Daniel	IGA	WNUSP – World Network of Users and Survivors of Psychiatry
Fred	KABUYE	MoGLSD - Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social
Albert	KAJIMU	Ministerio de TIC y Orientación Nacional
Ronald	KASULE	Buganda Disabled Union (BUDU)
Bbosa	LUTALO KIYINGI	Universidad de Kyambogo
Anneka	MAARSE	Light for the World
Joseph	MBULAMWANA	UNAD - Asociación Nacional de Sordos de Uganda
Rehma	NAKIRANDA	Zimba Mujeres
Sarah	NALWADDA	UMOA – Uganda Media Owners Association
Rehema	NAMAROME	DGR – Deaf Girls Rescue
Catherine Costa	NASSUNA	FUE – Federation of Uganda Employers
Fredrick	OMOLLO	LWV - LifeWorth Vision Int.
Nasser	SENABULYA	MoESTS - Ministerio de Educación, Ciencia, Tecnología y Deportes
Naigaga	SHARIFAH	NUDIPU – National Union of Disabled Persons of Uganda
Alex	SSEMMAMBYA	NUDIPU – National Union of Disabled Persons of Uganda
Moses Ser-wadda	WALUGEMBE	YPDDF - Foro de Desarrollo de Jóvenes con Discapacidad Física Uganda
Edward	WINTER	World Vision
Emiratos Árabes Unidos		
Mariam	AL-ALI	Sharjah City for Humanitarian Services
Wafa	BINSULAIMAN	Ministerio de Desarrollo Comunitario
Sukoluhle	NGWENYA	Centro Manzil
Sean	PAVITT	Autoridad de Conocimiento y Desarrollo Humano
Reino Unido		
David	BANES	AIS Access and Inclusion Services
Connie Laurin	BOWIE	Inclusion International
Simon	BROWN	Sightsavers
Luc	DE WITTE	University of Sheffield – Centre for AT and Connected Healthcare
Andy	GARRETT	GSK
Philip	HANKS	Leonard Cheshire Disability
Beth	KUME-HOLANDA	Centro Patchwork
James	LEE	City Bridge Trust
Ann	MCKEE	Ann Frye Ltd.
David John	MUSENDO	Escuela de Higiene y Medicina Tropical de Londres
Gertrudis	OFORIWA FE-FOAME	Sightsavers
Tiziana	OLIVA	Leonard Cheshire Disability
Olivier	ORBAN	ASN
Christina	PAPADIMITRIOU	Atos
Stavroula	PAPAGEORGAKI	Microlink PC Ltd
Liz	PARTRIDGE	Headway – The Brain Injury Association
Katherine	PERRY	Global Disability Innovation Hub
Teresa	RUMBLE	Centro de Entorno Accesible
Jamie	RUTHERFORD	ENABLE Escocia
Liz	SAYCE	Disability Rights UK
Susan	SCOTT-PARKER	BDI - Business Disability International

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Md.	SHAHINUJJA-MAN	Save the Children International
Eleonora	STAKE	Proyecto Chy - Sawel
Veronica	STAPLETON	Sightsavers
Wendy	STROBEL GOWER	Universidad de Cornell, Instituto de Empleo y Discapacidad
Sue	SWENSON	Inclusion International
Suzanne	TOLLERTON	Sociedad Real Mencap
Kathryn	TOWNSEND	Barclays Bank
Sarah	WARDROP	Gobierno de Escocia
Mark	WILCOCK	Atos
Junhui	YANG	Universidad de Central Lancashire
Estados Unidos de América		
Mohamed	BA	Unión Internacional de Telecomunicaciones
Betsy	BEAUMON	Benetech
Aaron	BENAVOT	EFA Global Monitoring Report, UNESCO
Lidia	BEST	Unión Internacional de Telecomunicaciones
Raina	BHARGAVA	Ability Corps
Jeanine	BUFORD	Keystone Human Services/Keystone Autism Services (KAS)
Dale	BUSCHER	WRC – Women's Refugee Commission
Sheri	BYRNE-HABER	VMware
Alex	CAMACHO VAS-CONEZ	Organización Panamericana de la Salud, OMS
Julie	CHRISTENSEN	APSE
Maureen	CLARKE	Olimpiadas Especiales Europa Eurasia
Rory	COOPER	Human Engineering Research Laboratories at University of Pittsburgh
Bryan	DAGUE	University of Vermont – Center on Disability and Community Inclusion
Charlotte	DALES	Ligilo
Maryellen	DASTON	Cincinnati Children's Hospital Medical Centre
David	FAZIO	Oportunidad Helix
Michal	GOLAN	JDC – American Jewish Joint Distribution Committee
Dennis	HEHR	CBM - Christoffel Blind Mission International
Charles	HOOKER III	Keystone Human Services/Keystone Autism Services (KAS)
Martha	Jackson	New York City Mayor's Office for People with Disabilities (MOPD)
Joseph	Jones	Harkin Institute for Public Policy & Citizen Engagement, Drake University
Philip	KAHN-PAULI	RespectAbility
Elaine	KATZ	Kessler Foundation
John	KEMP	Viscardi Center
William	KIERNAN	Universidad de Massachusetts Boston
Yifat	KLEIN	JDC – American Jewish Joint Distribution Committee
Joy E.	KNISKERN	Accessibility Solutions, Georgia Institute of Technology
Angela	KOHAMA	Humanity & Inclusion US
Michael	LAIN	Human Engineering Research Laboratories at University of Pittsburgh
Vicki	LANDERS	Disability Pride Philadelphia Inc.
Ashlea	LANTZ	Griffin-Hammis Associates (GHA)
Alana	LAUDONE	Benetech
Faith	LEMON	Disability Rights Fund
Kimberly	LEWIS	Goodwill Industries of East Texas, Inc.
Jessica	LOONEY	Knowbility, Inc.
Nicholas	LUM	BeeLine Reader
Melissa	MALZKUHN	Universidad Gallaudet
Yolanda	MARTINEZ	IADB
Jennie	MASTERSON	University of Vermont – Center on Disability and Community Inclusion
Michelle	MORANDOTTI	World Bank Group
Susan	MORASKA	Houston Community College
Nadia	MOSSBURG	US Department of Labor, Office of Disability Employment Policy (ODEP)
Suleik	MUSHIN	MAS Linea Aqua
Ned	NORTON	Warriors on Wheels Inc.
Michael	PERRY	Progressive AE
Piper	PHILLIPS	Programas PHILLIPS
Sandra	PIERCE	Houston Community College
Yakir	PNINI-MANDEL	JDC – American Jewish Joint Distribution Committee
Jaroslav	PONDER	Unión Internacional de Telecomunicaciones

NOMBRE	APELLIDO	ORGANIZACIÓN
Deepti Samant	RAJA	World Bank Group
Victoria	RODRIGUEZ MINOWITZ	Viscardi Center
Patrick	ROMZEK	Three Talents
Debra	RUH	Ruh Global Communications
Earlene	SESKER	United States Access Board
Saqib	SHAIKH	Corporación Microsoft
Elizabeth	SIGHTLER	Champlain Community Services
Sam	SON	Programas PHILLIPS
Kevin	SPENCER	Hocus Focus, Inc.
Michael Ashley	STEIN	University of Harvard – Harvard Disability Project
Mark	TRIEGLAFF	ACT Services Inc.
Connie	VANDARAKIS	DanceAbility
Yoel	WAISBERG	Wheel the World
Corinne	WEIBLE	Office of Disability Employment Policy, U.S. Department of Labor (ODEP)
Frances	WEST	FrancesWestCo
Roxana	WIDMER-ILIESCU	Unión Internacional de Telecomunicaciones
Tiffany	YU	Diversability
Eric Guozhong	ZHANG	UN DESA - Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
Viet Nam		
Mai	DAM	Hanoi Association of People with Disabilities
Minh Hien	LE	Hold the Future
Zimbabwe		
Molin	CHIPOYI	Fundación Tariro de Zimbabwe

Lista de acrónimos



.....Contacto

ADALey para Estadounidenses con Discapacidades
TDAH.....Trastorno de Déficit Atencional e Hiperactividad
IA.....Inteligencia artificial
Android.....Sistema operativo de teléfonos inteligentes
ANED.....Red Académica de Discapacidad Europea
TEA.....Trastorno del Espectro Autista
ASEAN.....Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
ASL.....Lengua de Señas Americana
AT.....Tecnología de asistencia
CBM.....Christoffel Blind Mission
CBR.....Rehabilitación comunitaria
CBS.....Servicios comunitarios
CEO.....Director ejecutivo
CDPD.....Convención de las Naciones Unidas sobre los
Derechos de las Personas con Discapacidad
RSE.....Responsabilidad social empresarial
CV.....Curriculum Vitae
DAISY.....Sistema de información digital accesible
OPD.....Organización de personas con discapacidad
DRC, DR Congo.....República Democrática del Congo
€.....Euro
e.V.....eingetragener Verein (asociación registrada)
EAA.....Ley Europea de Accesibilidad
EASPD.....Asociación Europea de Proveedores de Servicios
CE.....Comisión Europea (parte de la UE)
ECI.....Intervención en la primera infancia
EEE.....Área Económica Europea
EFC.....European Foundation Centre
ENIL.....Red Europea de Vida Independiente
Erasmus+.....Programa de subvenciones de la UE
FSE.....Fondo Social Europeo
UE.....Unión Europea
G3ICT.....Iniciativa mundial para las TIC inclusivas
GIZ.....Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit
GPS.....Sistema de Posicionamiento Global
HI.....Humanity & Inclusion
Horizon2020.....Programa de subvenciones de la UE
HR.....Recursos humanos
HTML.....Lenguaje de marcadores de hipertexto
(Lenguaje de computadora usado en sitios web)
TIC.....Tecnologías de la información y las comunicaciones
IDA.....International Disability Alliance
IL.....Vida independiente
OIT.....Organización Internacional del Trabajo
Inc.....Incorporated (organización con fines de lucro en
EE. UU., Reino Unido y otros países)
INEE.....Red Interinstitucional para la Educación en
Emergencias
IOS.....Sistema operativo de teléfonos Apple
iPad.....Tableta, marca registrada de Apple Computers

IS.....Lengua de Señas Internacional
ISO.....Organización Internacional de Normalización
IT.....Información y Tecnología (ver TIC)
UIT.....Unión Internacional de Telecomunicaciones
LFTW.....Light for the World
LLC.....Compañía de responsabilidad limitada
Ltd.....Limited (empresa registrada)
MEP.....Miembro del Parlamento Europeo
MP.....Miembro del Parlamento
NFC.....Comunicación de campo cercano (tecnología)
ONG.....Organización no gubernamental
NYC.....Ciudad de Nueva York
OEA.....Organización de Estados Americanos
OCDE.....Organización para la Cooperación Económica
y Desarrollo
ACNUDH.....Oficina del Alto Comisionado para los
Derechos humanos
ONLUS.....Organizzazione Non Lucrativa Di Utilità Sociale
(Organización sin fines de lucro, Italia)
PhD.....Doctor en Filosofía
PSE.....Educación post secundaria
QA.....Aseguramiento de Calidad
Código QR.....Código de barras para escanear (código de respu-
ta rápida)
ODS.....Objetivo de Desarrollo Sostenible
STEM.....Ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas.
FTPE.....Formación técnica, profesional y educativa
EAU.....Emiratos Árabes Unidos
UD.....Diseño universal
UEB.....Código Braille Inglés Unificado
UK.....Reino Unido
ONU.....Naciones Unidas
ONU CDPD.....ver CDPD
UN DESA.....Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
de las Naciones Unidas
PNUD.....Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO.....Organización de las Naciones Unidas para la
Educación,
la Ciencia y la Cultura
ACNUR.....Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los
Refugiados
UNICEF.....Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
EE. UU.....Estados Unidos de América
US\$.....Dólar estadounidense
USAID.....Agencia de los Estados Unidos para el
Desarrollo Internacional
IVA.....Impuesto al Valor Agregado
VET.....Formación vocacional y educativa
W3C.....Consorcio WWW
UMC.....Unión Mundial de Ciegos
WCAG.....Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web
OMS.....Organización Mundial de la Salud
OMPI.....Organización Mundial de Propiedad Intelectual

Zero Project
Por un mundo sin barreras.



CITAS Y HALLAZGOS DE ESTE REPORTE

Países con las prácticas y políticas más innovadoras en este informe: Austria, Estados Unidos, Israel, Chile, India, España, Alemania, Uganda, Brasil, México y Turquía

Ver pág. 12.

“PEAT es clave para garantizar tecnologías diseñadas por y para personas con discapacidad”.

Larry Goldberg, Jefe de Accesibilidad, Verizon Media, sobre la Política Innovadora del Departamento de Trabajo de EE. UU., pág. 85.

“Mi vida no ha vuelto a ser la misma después de la capacitación. Me ayudó a descubrir mi potencial”.

Imelda Aate, 22, refugiada de Sudán del Sur y beneficiaria del programa World Vision en Uganda, pág. 83.

“Ten coraje y sé amable, porque donde hay amabilidad, hay bondad, y donde hay bondad, hay magia”.

Un empleado de Café Mitti, India, pág. 55.

A la fecha, 41 proyectos han tenido la oportunidad de trabajar con mentores, recibir comentarios sobre su modelo de replicación y el apoyo de una red de pares.

Ver pág. 109 para obtener más información sobre el programa Zero Project Impact Transfer.

Entre 2015 y 2019, Egalite ayudó a emplear a más de 7.000 personas con discapacidad en 19 estados de Brasil.

Ver pág. 92.

Datos y cifras

Más de 5.000 expertos de todos los sectores de la sociedad forman parte de la Red Zero Project.

662 Políticas y Prácticas Innovadoras han sido premiadas entre 2013 y 2021.

Más de 4.000 personas se inscribieron en la Conferencia Virtual Zero Project 2021.

¡Únase a la red de Zero Project!

WEB

www.zeroproject.org

CONTACTO POR E-MAIL

office@zeroproject.org

EN TWITTER

#ZeroCon21 #ZeroProject

EN FACEBOOK

Como "Zero Project"

EN LINKEDIN

Siga "Zero Project"

ISBN 978-3-9504952-2-5

