



Documento marco

Inserción laboral

Dirección de los Recursos Técnicos
Junio de 2011

**Autor**

Anne Leymat

Contribuciones

Aline Abt
Amandine Rave
Anne Gormally
Annie Lafrenière
Céline Abric
Claudio Rini
Grégory Doucet
Hervé Bernard
Hugues Nouvellet
Laetitia Blezel
Nathalie Herlemont
Pierre Gallien
Sandrine Chopin
Susan Girois
Stéphanie Baux
Wanda Munoz

Edición

Handicap International
Dirección de los Recursos Técnicos
Servicio de Gestión del Conocimiento
Stéphanie Deygas

Traducción

Consuelo Manzano

Revisión

LEXLOGOS
Y
Consuelo Manzano

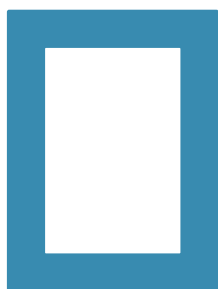
Creación gráfica

IC&K, Frédérick Dubouchet
Maude Cucinotta

Formato

NJMC, Frédéric Escoffier

Este documento puede ser utilizado o reproducido mencionando la fuente y únicamente para uso no comercial.



Documento marco

Inserción laboral

Cómo desarrollar proyectos para promover el empleo de las poblaciones vulnerables,
y en particular de las personas con discapacidad

Prólogo	5
Principios y referencias	9
Importancia, contexto y definiciones	10
¿Por qué intervenimos?	15
Conceptos adicionales	33
Modalidades de intervención	41
Introducción	42
Modalidad 1 - Apoyar la elaboración de un proyecto de actividad generadora de ingresos o de una microempresa	48
Modalidad 2 - Desarrollar las empresas y las capacidades de los emprendedores	51
Modalidad 3 - Favorecer el acceso a recursos financieros adaptados	53
Modalidad 4 - Construir un entorno favorable a la inserción laboral de las personas con discapacidad	58
Modalidad 5 - Favorecer el acceso a las formaciones técnicas y profesionales	62
Modalidad 6 - Acompañar a los solicitantes de empleo	66
Modalidad 7 - Acompañar a los empleadores en la contratación de personas con discapacidad	70
Posicionamientos específicos	74
Perspectivas para el periodo 2011-2015	78
Anexos	81
Bibliografía y recursos	82
Notas	92

«Todos los días se nos recuerda que para todos el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad para sí mismos y para aquellos que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades».

Juan Somavía, Director General de la OIT, 2001

«El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Al promover derechos y dignidad para las personas con discapacidad, favorecemos la realización del potencial de los individuos, fortalecemos las economías y enriquecemos a la sociedad en general».

Juan Somavía, Director General de la OIT, 2007

Este documento marco, validado por la Dirección de Recursos Técnicos, describe el mandato y los valores de Handicap International en términos operativos aplicados al ámbito de intervención de la inserción laboral. Consiste en un texto guía que presenta los enfoques y los elementos de referencia para las intervenciones, las opciones y las decisiones que se toman en Handicap International. Permite garantizar la coherencia entre las prácticas de los distintos programas del sector de la inserción laboral, respetando los contextos en los que se desarrollan. Explica concretamente lo que Handicap International hace, puede hacer, no hace y no puede hacer.

Este documento es el resultado de un largo proceso de reflexión que se llevó a cabo en etapas sucesivas:

- De 2000 a 2004: inicio de los primeros proyectos piloto, en colaboración con las instituciones de microfinanzas (Senegal, Malí, Madagascar, Burundi, República Centroafricana, Kenia, Camboya).
- De 2005 a 2006: realización del estudio acerca de las buenas prácticas en la inserción laboral; momento clave en la capitalización y el reconocimiento de Handicap International como actor innovador en esta temática.
- Mayo de 2006: primer encuentro, iniciado por Handicap International, entre los actores europeos de la discapacidad y los representantes de las microfinanzas para validar un enfoque común sobre el acceso a los servicios financieros de las personas con discapacidad.
- 2006: lanzamiento de un grupo de trabajo sobre inserción laboral y microfinanzas en el seno del IDDC (International Disability and Development Consortium), animado por Handicap International.
- Noviembre de 2007: organización del taller «Microfinanzas y discapacidad» en Lyon, con los representantes de una decena de organizaciones europeas, favoreciendo el intercambio de experiencias y de reflexiones con el objetivo de validar un enfoque común en el ámbito de la inserción laboral.
- 2008: Handicap International, a través del IDDC, se convierte en miembro de la E-mfp (European Microfinance Platform).
- Junio de 2008: organización de la jornada «Discapacidad y Microfinanzas» en coordinación con la E-mfp, en paralelo con la Asamblea General del IDDC, que reunió a los actores europeos de las microfinanzas y a los actores europeos de la discapacidad.
- Noviembre de 2008: durante la Semana Europea de las Microfinanzas, la «discapacidad» oficialmente forma parte de la agenda.
- Noviembre de 2009: lanzamiento de la red «Microfinance for All Alliance», red informal de actores de las microfinanzas y de la discapacidad, para promover el acceso a los servicios financieros de las personas con discapacidad.

- Marzo de 2010: taller piloto de formación acerca de «Microfinanzas y discapacidad», centrado en la aplicación práctica de las recomendaciones de la Guía de buenas prácticas.
- Junio de 2010: reunión con el Banco Mundial en Washington sobre «microfinanzas y discapacidad», en presencia de actores estadounidenses de la discapacidad y de actores claves de las microfinanzas: presentación de la experiencia de Handicap International y, en especial, de los resultados del Estudio de las buenas prácticas, así como de todo el trabajo de incidencia política realizado a nivel europeo.
- Diciembre de 2010: presencia en la Semana Europea de las Microfinanzas para promover la consideración de la discapacidad.

Estas distintas etapas hicieron posible la redacción de un primer documento, que posteriormente fue enriquecido con comentarios personales, reflexiones colectivas, búsquedas de experiencias acerca de la temática y las buenas prácticas internas y externas identificadas. Algunas misiones de los programas de Handicap International en Malí (2005-2008), Nicaragua (2006), Camboya (2006), Laos (2007), Angola (2006 y 2007), Senegal (2007), Indonesia (2007), Sri Lanka (2007), Kenia (2008), Filipinas (2008), Madagascar (2008), Uganda (2010), Burundi (2010), Palestina (2010) representaron magníficas oportunidades de reflexión y de construcción.

Este documento marco no es fijo: al estar construido esencialmente a partir de las experiencias de campo, refleja las experiencias internacionales y la concepción que tiene Handicap International de la inserción laboral en la actualidad. Se irá revisando con regularidad a partir de las nuevas iniciativas desarrolladas, de las nuevas cuestiones que se planteen acerca de este tema, especialmente para integrar las herramientas y los enfoques desarrollados en otros proyectos de inserción laboral. Por lo tanto, su aporte será muy útil, no dude en enviarnos todas sus buenas prácticas, herramientas y reflexiones sobre este tema.

Anne Leymat

Referente técnica de inserción laboral

Correo electrónico: aleymat@handicap-international.org

Junio de 2011





Nicaragua, 2006

Principios y referencias

IMPORTANCIA, CONTEXTO Y DEFINICIONES	10
A. Elementos contextuales	10
B. Algunas definiciones y nociones fundamentales	11
Definiciones de nociones acerca del trabajo	
Inserción laboral	
Trabajo	
Empleo	
Ocupación	
Sectores formal e informal de la economía	
¿Emprendedor o empleado?	13
El acceso al trabajo para un mayor bienestar económico y social	14
¿POR QUÉ INTERVENIMOS?	15
A. Los beneficiarios	15
Las personas con discapacidad	
La familia y la comunidad	
La juventud y el género	
B. Múltiples contextos de intervención	18
Desarrollo rural y seguridad alimentaria	
Emergencia/Postemergencia	
Cambio climático y mitigación de riesgos relacionados con desastres	
C. Principios de intervención	21
El análisis de los factores de exclusión	
El principio de no discriminación	
Los derechos de los trabajadores con discapacidad	
El modelo social de la discapacidad	
La colaboración	
CONCEPTOS ADICIONALES	33
A. Los enfoques transversales	33
El enfoque inclusivo	
El enfoque de desarrollo local	
El enfoque de género	
B. Los enfoques multisectoriales	37
El público objetivo de acuerdo con el sector de la actividad	
La metodología de intervención por sectores	
Las actividades	
La complementariedad con la dimensión social	

Importancia, contexto y definiciones

A

Elementos contextuales

Las personas con discapacidad son especialmente vulnerables al desempleo y a la pobreza.

Aunque el acceso al empleo esté reconocido como un derecho fundamental, actualmente, menos del 20 % de las personas con discapacidad tienen empleo. Con frecuencia, las personas con discapacidad que trabajan están subempleadas y quedan relegadas a empleos poco cualificados, mal remunerados, con poca o ninguna seguridad social ni jurídica. Esto afecta a su confianza en sí mismas, pudiendo desanimarse, e incluso llegan a abandonar su actividad, a pesar de que las personas con discapacidad necesitan trabajar para ganarse la vida, apoyar a su familia, beneficiarse del reconocimiento de la comunidad, y mejorar su confianza en sí mismas. Además de verse privadas de un derecho fundamental, su exclusión del mundo laboral priva a la sociedad de unos 1370 a 1940 mil millones de dólares de PIB anual¹.

En un clima de incertidumbre económica y política, es fundamental brindar protección a los miembros más vulnerables de la sociedad. Para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en materia de reducción de la pobreza², es necesario implementar una acción de gran envergadura y sostenible para promover el empleo, y programas de desarrollo rural que generen **un trabajo productivo y decente para las personas con discapacidad**.

Algunas cifras:

- El 15 % de la población mundial tiene alguna forma de deficiencia, es decir, 470 millones de personas en edad de trabajar³.
- El 20 % de los pobres son personas con discapacidad⁴.
- El 82 % de todas las personas con discapacidad viven por debajo del nivel de la pobreza, con menos de un dólar al día⁵.

Otros indicadores en términos de déficit de trabajo decente⁶

- En el ámbito laboral, las personas con discapacidad afrontan diferentes tipos de discriminación que conllevan una elevada tasa de desempleo: prejuicios en cuanto a su productividad, dificultades de acceso al entorno de trabajo.
- En 2003 en la Unión Europea (UE), el 40 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar tenían un empleo, frente al 64,2 % de las personas sin discapacidad. Asimismo, el 52 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar eran económicamente inactivas, frente al 28 % del conjunto de la población.
- Entre las personas con discapacidad, los hombres tenían el doble de probabilidades de obtener un empleo que las mujeres.
- La tasa de desempleo variaba según los tipos de deficiencia: era más elevada con respecto a las personas con deficiencia intelectual. En el Reino Unido, aproximadamente el 75 % de las personas con deficiencia intelectual y en edad de trabajar estaban desempleadas. En Suiza, la deficiencia intelectual se había convertido en el primer factor para solicitar subsidio, representando el 40 % del total.

B

Algunas definiciones y nociones fundamentales

Definiciones de nociones acerca del trabajo

Inserción laboral

La inserción laboral es el conjunto de actividades que permiten que una persona acceda a un **trabajo remunerado y decente**. En Handicap International, las acciones y los dispositivos del sector de la inserción laboral tienen como objetivo favorecer el empleo -trabajo decente remunerado- para las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.

Las acciones de voluntariado social, que conducen a una tarea productiva o a una actividad ocupacional de la persona, están vinculadas al sector de la inserción social. No obstante, a menudo se trata de una etapa preliminar de acompañamiento a la persona en un proceso de inserción laboral.

Trabajo

El trabajo es el conjunto de actividades humanas coordinadas, con el objetivo de producir o de contribuir con la producción de algo útil.

El **trabajo productivo**, en el sentido de remunerativo, se refiere al trabajo susceptible de cubrir las necesidades del trabajador y las de su familia. La naturaleza de los ingresos de las personas es variable: de origen salarial o no, derivados de una actividad formal o informal. Dependen de fuentes de trabajo remunerado que pueden ser múltiples (poco importa la fuente de empleo lícito, siempre y cuando el trabajo proporcionado sea decente y respete los derechos humanos y los derechos de los trabajadores).

El **trabajo decente** es una noción que apareció en los años noventa. Actualmente, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) está elaborando una lista de indicadores a fin de definir un índice siguiendo el mismo principio que el índice de desarrollo humano del PNUD. El propósito de estos 11 indicadores será evaluar el carácter decente de una actividad. Integrarán nociones de protección social, de horario decente, de ingresos adecuados, de diálogo social e incluso de buena articulación entre el trabajo y la vida familiar.

Implementar el trabajo decente en la práctica significa promover posibilidades de empleo para las personas con discapacidad, basándose en **los principios de igualdad de acceso, igualdad de trato, de integración y de implicación de la comunidad**.



En detalle: Noción del trabajo decente definida por la OIT

La noción de trabajo decente está definida a través de las seis dimensiones siguientes:

- **Oportunidades de trabajo:** toda persona que desee trabajar debería ser capaz de encontrar un empleo.
- **Trabajo voluntario:** debe ser elegido libremente.
- **Trabajo productivo:** con remuneración adecuada para el trabajador.
- **Equidad en el trabajo:** sin discriminación en el trabajo o durante la búsqueda de empleo.
- **Seguridad en el trabajo:** salud, protección social.
- **Dignidad en el trabajo:** trato respetuoso para los trabajadores.

Estas seis dimensiones del trabajo decente son pertinentes para todos y, en particular, para los grupos más pobres y más vulnerables. Teniendo en cuenta que la mayoría de las personas con discapacidad se ven desfavorecidas en el mercado de trabajo, deberían mejorar sus perspectivas de empleo.

Empleo

Un **empleo** es una actividad profesional remunerada por el ejercicio de un trabajo. Un empleo se califica como formal cuando es objeto de una relación explícita, ya sea por escrito o no, y ya sea formalizada o no por un contrato de trabajo entre empleador y empleado. Un empleo formal puede ejercerse en el sector de la economía informal. El empleo asalariado incluye a los empleados informales (de sociedades formales o informales), a los trabajadores temporales, a los empleados de hogar y a los trabajadores asalariados sin empleador fijo (trabajadores ocasionales). Las condiciones de trabajo, las posibilidades y

los riesgos a los que se ven confrontados estas diferentes categorías de trabajadores informales son muy diversos.

Ocupación

Una **ocupación** es una actividad con la que se ocupa el tiempo, que puede crear productos o prestar servicios sin tener que ser necesariamente remunerada, o sin ser remunerada al nivel del mercado.

Sectores formal e informal de la economía

En el ámbito laboral, el **sector informal** puede describirse como el conjunto de actividades realizadas fuera de las estructuras oficiales que regulan los impuestos, la legislación laboral y los regímenes de seguridad social. La economía informal comprende un amplio abanico de actividades, empresas y trabajadores. De esta forma, incluye situaciones y relaciones de trabajo diversas, desde la actividad profesional no asalariada en empresas no registradas hasta empleos remunerados sin seguridad social. La actividad profesional no asalariada consiste en que empleadores de empresas informales contratan a otros trabajadores o a trabajadores autónomos. Las relaciones de empleo, cuando existen, se basan sobre todo en el empleo ocasional, en los lazos de parentesco o en las relaciones personales y sociales, en vez de en acuerdos contractuales con las debidas garantías.

Por el contrario, el **sector formal** hace referencia a la aplicación de un marco en materia de reglamentación del trabajo y de pago de impuestos y de tasas.

¿Emprendedor o empleado?

Para ganarse la vida, solo existen dos opciones: ser empleado o ser su propio jefe. En la mayoría de los países en desarrollo, las oportunidades de acceso al empleo son limitadas debido a un entorno económico difícil, con altas tasas de desempleo que pueden alcanzar hasta el 70 %, con predominio de la economía informal frente a la economía formal, etc. Cuando tratan de obtener un empleo asalariado, los solicitantes de empleo con discapacidad se suelen topar con una serie de obstáculos:

- ─ el desconocimiento de sus derechos;
- ─ la falta de oportunidades de empleo;
- ─ los prejuicios y la discriminación por parte de los empleadores, a menudo debido a su desconocimiento de las capacidades y del potencial de los trabajadores con discapacidad;
- ─ la falta de información acerca de las posibilidades de empleo;
- ─ la falta de accesibilidad física o de comunicación en el trabajo;
- ─ la ausencia, en algunos países, de políticas y de una legislación que promuevan el empleo de las personas con discapacidad.

Estos obstáculos pueden eliminarse mediante campañas de sensibilización para que cambien las actitudes hacia los trabajadores con discapacidad.

Paralelamente, la única alternativa al trabajo asalariado es la creación de un empleo propio. Las personas con discapacidad no escapan a esta tendencia y actualmente tratan de convertirse en sus propios jefes para ganarse la vida. No obstante, si bien se trata de la opción más evidente para ganarse la vida, no es forzosamente una elección deliberada. El autoempleo representa un desafío considerable, con exigencias diferentes en relación con el empleo asalariado.

Se necesitan tres elementos esenciales para el desarrollo de una **estrategia de autoempleo**:

- ─ **asertividad y confianza en sí mismo** (nivel de iniciativa, determinación, tenacidad, etc.);
- ─ **competencias / habilidades** (competencias técnicas, competencias empresariales, relación con los clientes, intuición para los negocios, etc.);
- ─ **recursos financieros accesibles y adaptados.**

Estos tres elementos son de igual importancia. Si faltafalta alguno de estos pilares, la estrategia de autoempleo no va a funcionar.



Los tres pilares del autoempleo

El acceso al trabajo para un mayor bienestar económico y social

El **trabajo decente remunerado** tiene tres funciones principales, todas dependen del contexto cultural:

- ─ la más evidente es **la función económica**, ya que permite cubrir, al menos parcialmente, las necesidades básicas de la persona y de su familia;
- ─ **la función social**, menos obvia, permite a la persona que trabaja sentirse reconocida por la sociedad, su comunidad, su entorno familiar. La contribución a la producción de bienes o de servicios crea un vínculo entre la persona y la sociedad;
- ─ **la función psicológica**, a través de los valores que encarna el trabajo, permite mejorar la imagen que el trabajador tiene de sí mismo. Esta función depende de la persona, del interés que tenga por el trabajo y del reconocimiento de la organización o de la comunidad a la que pertenezca.

Lo importante es que se combinen estas tres funciones. De hecho, ejercer una actividad de utilidad social no remunerada puede, indudablemente, contribuir a la reconstrucción psicológica de la persona y dar respuesta sus necesidades de vínculo social y de reconocimiento, sin satisfacer forzosamente sus necesidades económicas: eso ocurre con las actividades ocupacionales, que están fuera del ámbito de la inserción laboral. A la inversa, un empleo ejercido en condiciones difíciles llevará a un mayor bienestar económico, sin que por ello aporte sistemáticamente el alivio psicológico buscado.



En resumen, las acciones de inserción laboral de Handicap International tienen como objetivo favorecer el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo decente remunerado. Existen dos opciones posibles: el autoempleo o el empleo asalariado.



¿POR QUÉ INTERVENIMOS?

A

Los beneficiarios

Las personas con discapacidad

De acuerdo con su mandato, Handicap International actúa en pos de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta todos los tipos de deficiencias (física, sensorial, intelectual, mental), así como las enfermedades discapacitantes o crónicas (particularmente, las personas con VIH, con diabetes, etc.). **En materia de inserción laboral, la población objetivo prioritaria** comprende a todas las categorías de adultos (personas en edad legal de trabajar) confrontadas a la necesidad o al deseo de construir o de reconstruir un proyecto profesional, independientemente del origen de la discapacidad. Además de la situación de discapacidad, se trata de definir al público objetivo de una acción de inserción laboral. **En efecto, no todas las personas con discapacidad son elegibles** para un proyecto de inserción laboral.

Tres tipos de cuestiones permiten comprobar si una acción de inserción laboral es pertinente para las personas de una zona determinada:

1. ¿Las necesidades básicas de la persona?

Cuando no se cumplen, es muy difícil, e incluso imposible, que una persona tenga la voluntad y la energía necesarias para cualquier proceso de inserción laboral. El estado de salud y el nivel de exclusión son dos factores que se deberán analizar. Resulta esencial que existan estructuras de asistencia médica y social. Estas estructuras permiten satisfacer las necesidades básicas de las personas, a fin de poder contemplar eventualmente -o de forma concomitante cuando

sea posible- el acceso a un trabajo remunerado.

2. ¿La causa de la exclusión se debe a un contexto económico adverso?

Se trata de intervenir en favor de las personas que no cuentan con la capacidad de acceder a un trabajo decente remunerado por culpa de su discapacidad. Sin embargo, en muchos casos, un entorno económico desfavorable para todos genera una situación de exclusión generalizada. De ser así, se debe estudiar con detenimiento la pertinencia de una acción específicamente dedicada al público objetivo. Dependerá del contexto local y, especialmente, de las acciones emprendidas por los socios potenciales.

3. ¿El nivel de motivación de la persona y el valor que le da al trabajo son lo suficientemente fuertes?

Una persona tiene que poner mucho empeño para hacer frente a las exigencias y a la implicación que requiere el acceso a un trabajo remunerado. Ya sea por razones culturales, religiosas o personales, el nivel de motivación puede ser insuficiente y no favorecer la inserción laboral. El objetivo de todos los puntos mencionados anteriormente es, por una parte, conocer mejor a la persona (motivaciones, capacidades, proyectos de vida, situación social, etc.) con el objetivo de orientarle mejor y, por otra, acompañarle y seguirle a lo largo de todo el proceso de búsqueda de empleo.



La familia y la comunidad

Se debe prestar especial atención a la unidad familiar y a la comunidad, y no solo a la persona con discapacidad. La situación de discapacidad no es solo una cuestión individual, afecta a toda la familia. En general, las familias de las comunidades pobres tienen estrategias de supervivencia que implican varias fuentes de ingresos. Es por ello que toda actividad de apoyo al desarrollo económico debe **tener en cuenta a toda la familia** y, de ser posible, relacionar a los demás miembros de la familia con el proceso de formación y de acceso al capital.

En detalle: Entre participación y exclusión

Los proyectos de inserción laboral que lleva a cabo Handicap International se dirigen a personas con discapacidad y tienen en cuenta todos los tipos de incapacidad (física, sensorial, intelectual, mental o psicosocial), así como las enfermedades crónicas invalidantes (VIH, diabetes, epilepsia, etc.). Este documento marco debe leerse teniendo esto en mente.

No obstante, los proyectos de Handicap International, incluso los de inserción laboral, adoptan una perspectiva más amplia, apoyando a las personas con discapacidad, pero también a las personas dentro de las propias comunidades desamparadas por los poderes públicos o por los actores del desarrollo.

En estas condiciones, la vulnerabilidad debe entenderse en sentido amplio, para no desestabilizar el equilibrio de la comunidad introduciendo elementos de discriminación que la comunidad no acepte. La vulnerabilidad es contextual: de ahí que la comunidad deba estar ampliamente involucrada para definir lo que sea aceptable para ella. En otras palabras, el desarrollo de proyectos de inserción laboral dirigidos únicamente a las personas con discapacidad a veces puede agravar la estigmatización, las actitudes negativas y el resentimiento, ya que los miembros válidos de la comunidad pueden asimismo ser vulnerables y necesitar apoyo.



La juventud y el género

Las acciones y las iniciativas a favor de la **juventud** serán prioritarias. Invertir en los jóvenes, es invertir en el futuro. Los jóvenes representan una parte importante de la población de los países en los que Handicap International interviene: son particularmente vulnerables con respecto al empleo y se debe prestar especial atención a sus derechos e intereses, comenzando por su participación, su responsabilización, así como la promoción y la protección de sus derechos.

También se debe prestar especial atención **a las mujeres**. Las mujeres discapacitadas tienen que hacer frente a una **doble discriminación**, por el hecho de ser mujeres y por tener una discapacidad. Por consiguiente, son más vulnerables a la discriminación y tienen más probabilidades de ser pobres y de quedar excluidas de la educación y del empleo. Sufren discriminación en la contratación y tienen dificultades para acceder a la atención sanitaria y a otros servicios públicos. Cuando las mujeres con discapacidad trabajan, cuentan con poco acceso a la formación, teniendo a menudo un empleo parcial y un salario muy bajo.

En resumen, las acciones de inserción laboral de Handicap International, en un contexto económico favorable, se dirigen a los adultos (en edad legal de trabajar) con discapacidad, a las poblaciones vulnerables y/o a su entorno, que tienen:

- ▀ **dificultades** para integrarse profesionalmente,
- ▀ un **proyecto profesional** coherente con su proyecto personal,
- ▀ el deseo de desarrollar una vida profesional.

Además, se presta especial atención a **los jóvenes y a las mujeres** debido a su más alta vulnerabilidad en lo que respecta a su inserción laboral.

B

Múltiples contextos de intervención

Desarrollo rural y seguridad alimentaria

En los países en desarrollo, el autoempleo constituye la base de la economía familiar en las zonas rurales. Las actividades de producción agrícola siguen representando la mayoría de los empleos rurales, si bien cada vez hay más diversificación en los países en transición. La venta de productos agrícolas representa una parte considerable de los ingresos. Así, garantizar la seguridad alimentaria familiar sigue siendo la primera preocupación de las familias campesinas. Aproximadamente el 80 % de las personas con discapacidad en el mundo viven en las zonas rurales de los países en desarrollo. Conseguir que la persona con discapacidad pueda contribuir a la autosuficiencia familiar es un elemento importante en la recuperación de su dignidad, ya sea mediante actividades productivas o indirectamente mediante la generación de ingresos. Además, la diversificación hacia oficios no agrícolas es un elemento clave para garantizar el acceso a la alimentación, uno de los componentes de la seguridad alimentaria. Por lo tanto, los proyectos de inserción laboral en zona rural se orientan naturalmente hacia el refuerzo de las economías familiares, y en particular, hacia la seguridad alimentaria y la diversificación de las fuentes de ingresos.



En detalle: Las zonas rurales

Una persona con discapacidad que desee trabajar como agricultor va a verse confrontada con una serie de dificultades: adaptar el puesto de trabajo a la situación de esa persona significa en este caso **adaptar la herramienta de producción**, es decir, encontrar sistemas de producción que requieran menos fuerza física, o que se adapten a una movilidad reducida. Incluso así, puede ser que la persona no se encuentre en condiciones de ejercer este oficio y su proyecto personal puede llevarle hacia la realización de otra actividad. Finalmente, puede darse que la persona no esté en condiciones de ejercer una actividad remunerada, o no desee ejercerla: en ese caso, el refuerzo de la economía familiar debe pasar por el apoyo a uno o a varios miembros de la familia.

Emergencia / Postemergencia

Los proyectos de inserción laboral pueden desarrollarse en algunos contextos de emergencia o de postemergencia.

Tras una catástrofe natural, se llevan a cabo acciones de reactivación económica. Es importante asegurarse que las personas con discapacidad puedan participar activamente en el proceso de reconstrucción y de reactivación económica.

Se pueden contemplar diferentes intervenciones:

- **A corto plazo:** participar en la restauración del material productivo (mediante subvenciones en especie o en efectivo); prestar apoyo financiero en función de las prioridades familiares a las personas directamente afectadas por la catástrofe (ya sea directamente por Handicap International y/o los socios, ya sea por intermediación de las ONG que trabajan en esta temática); asegurarse de que los actores de la ayuda económica tengan en cuenta a las personas con discapacidad y sus especificidades; garantizar la participación de las personas con discapacidad en los proyectos «*cash for work*» («dinero por trabajo»).
- **A mediano plazo:** iniciar un trabajo personalizado con la persona para definir / redefinir un proyecto de inserción laboral / profesional; acompañarla y facilitar la inserción a través de la participación en actividades de socialización, y referirla hacia actores existentes para que tenga acceso a formaciones y a una financiación de su proyecto.

– Sensibilización y formación de los actores de la inserción laboral para:

modificar sus percepciones sobre la discapacidad; fomentar el cambio de prácticas para que integren la noción de la discapacidad en su programa y que las personas con discapacidad accedan al mismo; seguir y apoyar a estos actores en sus esfuerzos por integrar a las personas con discapacidad de forma sostenible en la reactivación económica.

Cambio climático y mitigación de riesgos relacionados con desastres

El cambio climático se manifiesta de diversas formas: aumento de las temperaturas, irregularidad de las lluvias que provocan sequías o inundaciones, inclemencias hidrometeorológicas y geológicas (ciclones, tsunamis, corrimientos de tierra, terremotos, erupciones volcánicas, etc.). Las poblaciones locales que viven en las regiones tropicales y semitropicales, ya frágiles de por sí por sus recursos y su situación socioeconómica, son las más vulnerables al cambio climático, ya que sus medios de supervivencia a menudo se ven directamente afectados (agricultura, pesca, ganadería, etc.). Las personas con discapacidad, con situaciones socioeconómicas particularmente precarias, se encuentran también entre las más afectadas.

Por lo tanto, el cambio climático constituye una amenaza inmediata para el desarrollo económico de los países en los que Handicap International interviene, y debe tenerse en cuenta.

Handicap International tiene en cuenta el cambio climático, los riesgos medioambientales y la mitigación de riesgos relacionados con los desastres en sus proyectos de inserción laboral.

- **Favorecer la utilización de productos de las energías limpias.** Los proyectos de inserción laboral pueden ayudar a los beneficiarios a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero, por medio del respaldo de las actividades económicas que utilicen fuentes energéticas limpias. Se pueden realizar campañas de sensibilización acerca de las fuentes energéticas renovables para la cocción y la iluminación, que constituyen una parte considerable del gasto energético en los países en desarrollo. Asimismo, los proyectos pueden promover el equipamiento de dispositivos individuales de ahorro de energía.
- **Favorecer una agricultura con bajas emisiones de carbono.** El objetivo es acompañar a los agricultores en la modernización de sus prácticas tradicionales para aumentar su producción, adoptando métodos con bajas emisiones de carbono.
- **Favorecer la adaptación al cambio climático en la agricultura.** Consiste en acompañar a los agricultores que se dedican al pastoreo a adaptar los cultivos a los cambios hidrometeorológicos. Estos proyectos de adaptación pueden promover la gestión de riesgos aumentando las capacidades de predicción, seguimiento y respuesta a los impactos de estos cambios (por ejemplo: controlar la erosión de los suelos, diversificar los cultivos, elegir la cría de animales que puedan sobrevivir en caso de inundaciones, etc.). Además, conviene estar al tanto de las nuevas prácticas y tecnologías.

- **Favorecer la implementación del plan de contingencias y de evacuación. De acuerdo** con el análisis de los riesgos locales en las empresas que contratan a personas con discapacidad, con este plan se pretende, por una parte, **reducir las pérdidas de vidas humanas** (plan de evacuación del personal, plan de evacuación especializado para las personas con discapacidad en la empresa) y, por otra parte, **prevenir los daños materiales** (reflexión previa sobre la protección de los bienes de producción: almacenamiento del material profesional, almacenamiento de los productos peligrosos, etc.). Estas medidas facilitarán la rápida recuperación de la actividad económica tras una catástrofe y garantizarán la sostenibilidad del empleo de las personas con discapacidad en estas empresas. De ser posible, deberán ser reforzadas con productos financieros de gestión de riesgos.
- **Favorecer la introducción de productos financieros de gestión de riesgos.** Consiste, por un lado, en contratar un seguro, y por otro, en ahorrar, lo que constituye una protección esencial contra las pérdidas y las dificultades financieras. Los proyectos pueden promover su utilización en colaboración con las instituciones de microfinanzas.
- **Promover la lucha contra la deforestación.** En colaboración con instituciones especializadas, los proyectos pueden fomentar y apoyar las actividades generadoras de ingresos que proporcionen una alternativa a la deforestación.

C

Principios de intervención

El análisis de los factores de exclusión

Todos los proyectos de inserción de las personas con discapacidad y de otras poblaciones vulnerables pueden articularse en torno a cuatro grandes factores de exclusión:

- ─ **la exclusión familiar y comunitaria**, que se genera en un entorno cultural y de relaciones sociales desfavorable y discriminatorio;
- ─ **la exclusión política**, que se da por un marco legal inapropiado y por la escasa representación ciudadana;
- ─ **la exclusión de los servicios existentes** debido a sus prácticas que no están adaptadas en términos de accesibilidad física y económica;
- ─ **la autoexclusión de la persona con discapacidad**, que no se siente en condiciones de ocupar un lugar en la sociedad por falta de confianza en sí misma y por falta de los conocimientos apropiados.

Por lo tanto, cada proyecto analizará estos cuatro factores durante las fases de exploración anteriores al proyecto, a fin de determinar el peso relativo de cada uno y los desafíos que supone suprimir algunas barreras priorizando sobre otras. Para ello, es necesario una buena comprensión sociocultural para determinar el peso de las culturas y de las tradiciones respecto a la exclusión de las personas con discapacidad. Asimismo, para determinar los aspectos políticos del futuro proyecto, se tendrá que analizar la relación entre las leyes y las políticas en todos los niveles, y el estudio de la sociedad civil y los puntos fuertes y débiles del movimiento de las personas con discapacidad.

No obstante, estos análisis preliminares deberán centrarse en las áreas en las que las funciones de Handicap International

son más necesarias y en las que el impacto en las condiciones de vida de las personas y de sus familias sea más significativo y más directo. De hecho, la escasa calidad de los servicios y su casi inaccesibilidad para las personas con discapacidad suele ser la primera causa de la exclusión, y lidiar con esta problemática es esencial para reforzar la inserción.

Lo mismo ocurre con los factores más personales, que a menudo provocan que las personas se autoexcluyan de los procesos de desarrollo por falta de información, de conocimiento o de confianza en sí mismas para relacionarse con las demás personas y ocupar su justo lugar en la comunidad. Los estudios, a partir de una muestra representativa de personas con discapacidad, tendrán que destacar los principales obstáculos que representan estas autoexclusiones y proponer cómo remediarlos.

Finalmente, un análisis más pormenorizado tratará de la identificación de los servicios existentes, especializados u ordinarios. Conviene evaluar su calidad en general, pero también su accesibilidad y su potencial para formar parte de un sistema inclusivo para las personas con discapacidad.

El principio de no discriminación

A pesar de la existencia de numerosos instrumentos jurídicos relacionados con el derecho al trabajo, la discriminación en el trabajo se observa en diferentes contextos. Puede basarse en la pertenencia étnica, el color, el sexo, la ascendencia nacional, el origen social, la religión, la opinión política. También puede traducirse en una exclusión basada en otros motivos tales como la

deficiencia, la seropositividad o la edad. Las víctimas de la discriminación **no pueden explotar plenamente su potencial, lo que priva a la sociedad de la contribución que podrían aportar**. Esto suele pasar con las personas con discapacidad. Para limitar las discriminaciones, es importante velar por que todos tengan igual acceso a la educación, a la formación y a recursos tales como el acceso a la tierra o al crédito. La igualdad en el trabajo implica que todos cuenten con las mismas posibilidades de desarrollar las capacidades, las competencias y los conocimientos necesarios para ejercer la actividad económica que hayan elegido.

para una igualdad de oportunidades de acceso a los servicios. En función de las circunstancias y del contexto, la promoción de los derechos de las personas con discapacidad puede concretarse a través de proyectos de inserción laboral, sin que sea objeto de ningún planteamiento ideológico ni de una incidencia política fuerte.

Los proyectos de inserción laboral se basan en:

- La voluntad de promover los derechos humanos: permiten contribuir con la implementación de la mayoría de los principios y derechos enunciados en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Entre ellos, el derecho al trabajo que es un derecho fundamental (Artículo 27).
- La noción de responsabilidad, incentivando a los poderes públicos nacionales y locales a asumir sus responsabilidades, así como a los actores del desarrollo en el sentido amplio del término.
- La autodeterminación de las personas con discapacidad, que se convierten en actores económicos de pleno derecho.
- Un trabajo participativo entre organizaciones de personas con discapacidad, autoridades locales, actores del sector privado, etc.
- La aplicación del principio de no discriminación, por medio de la promoción de políticas y de acciones de desarrollo, que permitan la participación social de las personas con discapacidad con igualdad con las demás personas.

Los derechos de los trabajadores con discapacidad

El trabajo es un **derecho humano fundamental** reconocido en numerosos tratados y marcos internacionales. El derecho de las personas con discapacidad a trabajar está descrito en numerosos instrumentos internacionales, tal y como aparece enunciado en los diferentes textos a continuación. Sin embargo, a menudo se trata de **un derecho no respetado** y las personas con discapacidad se topan con numerosas dificultades para ejercerlo plenamente.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad

Los proyectos de inserción laboral se basan en los principios de los derechos humanos y en las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, cuya misión consiste en promover el respeto de los derechos fundamentales y crear condiciones

Las directivas europeas

A raíz del Año europeo de las personas con discapacidad en 2003, la Comisión Europea ha integrado las cuestiones de la discapacidad en las políticas comunitarias pertinentes. De hecho, desea implementar



En detalle: El derecho al trabajo en los textos internacionales

acciones concretas en áreas claves, con vistas a mejorar la integración económica y social de las personas con discapacidad. De esta forma, la acción comunitaria se basa esencialmente en el reconocimiento y en la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Las iniciativas regionales

Algunas iniciativas regionales han formulado objetivos claros para promover el empleo de las personas con discapacidad: Iniciativa de BIWAKO para Asia y el Pacífico, así como el Decenio africano de las personas con discapacidad.

El derecho internacional humanitario

El derecho internacional humanitario reconoce igualmente la importancia del derecho en la inserción laboral, ya que varios países afectados por las minas y los restos explosivos de guerra (REG) están más movilizados acerca de esta temática que sobre los derechos humanos. Así, estos instrumentos a menudo ofrecen un marco para poner en práctica proyectos y planes de acción, y se basan en un principio de no discriminación entre las víctimas de estas armas y las demás personas con discapacidad.

- El Tratado de prohibición de minas (el Artículo 6.3 sobre la inserción socioeconómica) y su Plan de acción de Cartagena.
- La Convención sobre municiones en racimo (el Artículo 5 sobre la inserción laboral) y su Plan de acción de Vientián (adoptado en 2010).
- La Convención sobre ciertas armas convencionales (el Plan de acción para la implementación de la CCAC).

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El Convenio n.º 159 y la recomendación n.º 168 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Como agencia internacional encargada de las cuestiones sociales y del empleo, la Oficina Internacional del Trabajo, secretaría permanente de la OIT, es la estructura de referencia acerca de las cuestiones de empleo de los trabajadores con discapacidad. Se le debe uno de los primeros reconocimientos internacionales del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Ya en 1944, la recomendación número 71 de la OIT afirmó que los trabajadores con discapacidad debían disponer de mayores facilidades para tener acceso al mundo del trabajo. La OIT ha adoptado un enfoque integrador que se basa en el principio de la igualdad de oportunidades y de trato, y en la no discriminación.



- El **Convenio de la OIT n.º159** (1983), ratificado por 80 países, pide a los Estados miembros que formulen, implementen y revisen periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad. Este texto fundamental sienta las bases de los futuros textos de las Naciones Unidas y de los distintos Estados que van a implicarse en este combate. Este convenio define como trabajador con discapacidad a «toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida». Añade el objetivo de la readaptación profesional «la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad».
- La **Recomendación n.º168** sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad (1983) acompaña al Convenio n.º 159 y da consejos acerca de su aplicación.

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Naciones Unidas, 1993, Artículo 7

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

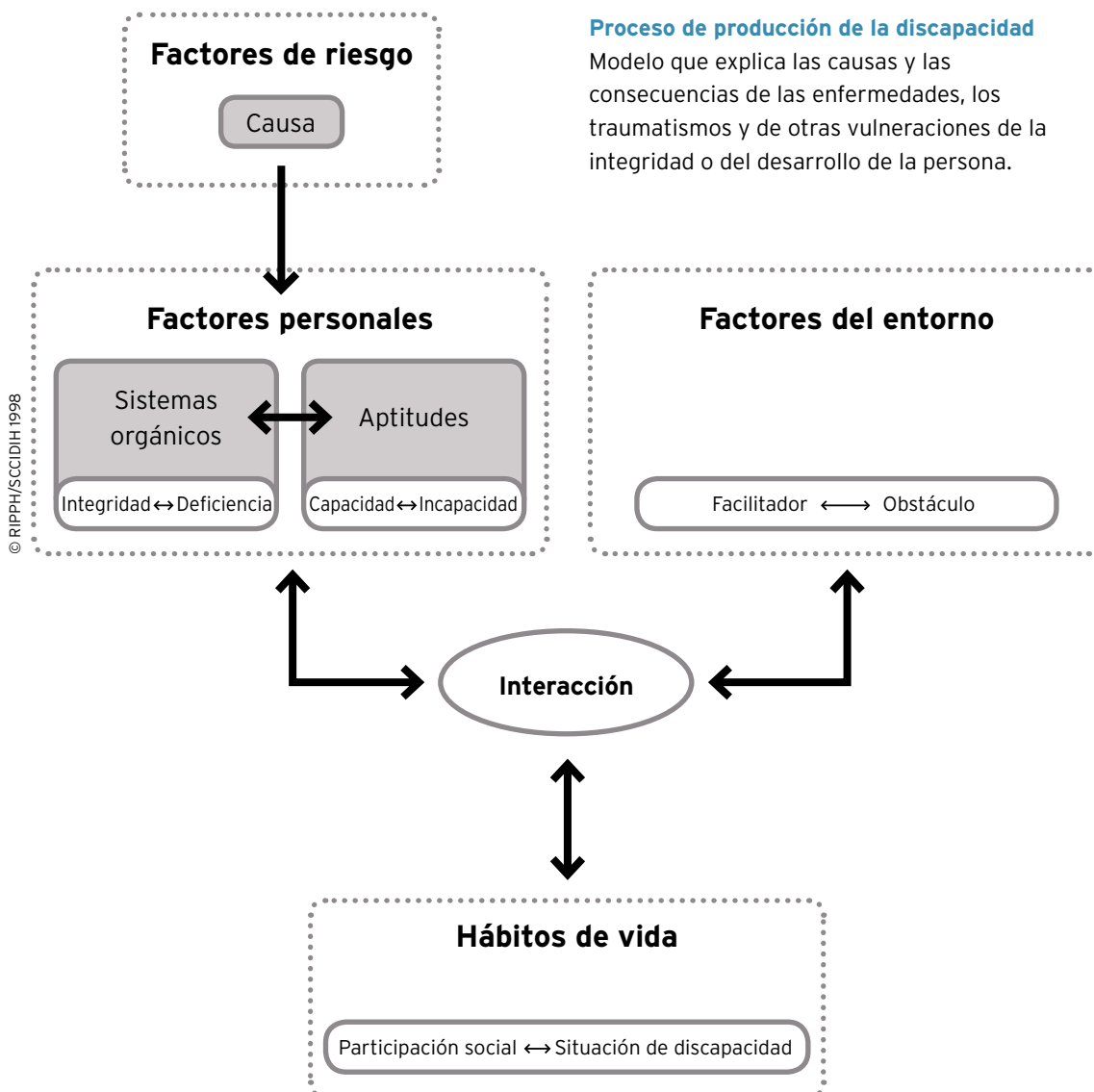
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Artículo 27

«Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad...»

El modelo social de la discapacidad

Handicap International basa su enfoque global de intervención en el modelo social de la discapacidad, definido por el Proceso

de Producción de la Discapacidad (PPH, por sus siglas en francés). Este modelo se aplica particularmente a la inserción laboral.



Proceso de producción de la discapacidad

Modelo que explica las causas y las consecuencias de las enfermedades, los traumatismos y de otras vulneraciones de la integridad o del desarrollo de la persona.

Los factores de riesgo

En el marco de la inserción laboral, los factores de riesgo son: el desempleo, la pobreza, la malnutrición, el género, la marginación, el VIH/SIDA, los accidentes provocados por minas, la utilización de pesticidas y de contaminantes, las condiciones de trabajo peligrosas, la inadaptación del puesto de trabajo, etc.

Ejemplos:

─ Las actividades rurales que conllevan riesgos de deficiencias

El 70 % de los niños⁷ que trabajan lo hacen en el sector de la agricultura, donde las condiciones de seguridad raramente se respetan. La búsqueda de alternativas generadoras de ingresos podría aportar soluciones, pero los campesinos están encerrados en un círculo vicioso de prácticas peligrosas alimentado por la falta de información. Por lo tanto, se tendrían que anticipar las condiciones de implementación de la práctica profesional, que se refieran, entre otras cosas, a las condiciones de seguridad relacionadas con la utilización de los pesticidas, con las caídas de los árboles, etc.

─ Las minas

La presencia de minas en un territorio tiene un fuerte impacto negativo sobre las condiciones de vida de la población. De ahí que sea importante que, paralelamente a las actividades de desminado, se produzcan herramientas de identificación de prioridades comunitarias, se busquen alternativas a los recursos bloqueados y se consideren las oportunidades de desarrollo del territorio, con vistas a mejorar globalmente las condiciones de vida de la población.

─ El SIDA

La prevención de enfermedades discapacitantes como el SIDA no se puede pensar sin tener en cuenta las condiciones de vida de las poblaciones en cuestión. Por otra parte, dicha prevención debe interesar

al público objetivo. En efecto, en algunos contextos, las personas no son conscientes de que están corriendo riesgos, no son receptivas a la sensibilización, por lo que los mensajes de prevención tradicionales tienen poco impacto sobre ellas. Por ello, las actividades de desarrollo en las zonas rurales pueden constituir un vector importante de prevención, gracias a las herramientas de análisis de las condiciones de vida de estas poblaciones, pero sobre todo mediante la creación de acciones de desarrollo en las que estén directamente concernidas.

─ La malnutrición, una causa de deficiencias

El hambre y la malnutrición afectan sobre todo a los campesinos pobres. El impacto de la malnutrición en la aparición de deficiencias y en el estado de debilidad de personas con VIH ha quedado demostrado. Además, el VIH tiene un impacto sobre las actividades productivas: debilita el organismo y, por consiguiente, las condiciones de producción. Por ello, aunque no sean los únicos factores en cuestión, las condiciones de producción pueden ocasionar dificultades para acceder a los recursos alimentarios y a una buena alimentación.

Los factores personales / Las aptitudes

Los factores personales (en particular, las aptitudes) son las habilidades intrínsecas de una persona para llevar a cabo una actividad física o mental (sin tener en cuenta el entorno): aptitudes intelectuales, aptitudes relacionadas con el lenguaje, aptitudes comportamentales, aptitudes sensoriales, aptitudes motrices, aptitudes relacionadas con la resistencia y la protección, etc.

Ejemplos:

- ─ Falta de conocimientos sobre los derechos de las personas.
- ─ Escasas o inadecuadas competencias en relación con las demandas del mercado de

trabajo.

- ─ Escasa confianza en sí misma.
- ─ Bajo nivel escolar.
- ─ Escasez o ausencia de competencias técnicas para ejercer un oficio.

Los factores del entorno

El entorno de la persona con discapacidad es determinante para facilitar su inserción en la sociedad, en la vida profesional o, por el contrario, para impedir su inserción.

Una representación social que a menudo supone un obstáculo

Algunas actitudes negativas son particularmente frecuentes en el entorno social:

- Las familias y las comunidades suelen sobreproteger a las personas con discapacidad o no las apoyan en sus proyectos de inserción laboral.
- Los empleadores piensan que las personas con discapacidad son menos productivas, que valen menos porque son incapaces de contribuir económicamente, y que no pueden (o incluso que no deben) adquirir competencias.
- Además, persisten ideas preconcebidas acerca del empleo que una persona discapacitada puede realizar o no (por ejemplo: persona con deficiencia visual = masajista).

Estas actitudes negativas, y las discriminaciones que conllevan, se crean a raíz de la ignorancia, las creencias, los temores, etc., pero si se puede cambiar la representación de la persona con discapacidad (por ejemplo, con acciones de sensibilización), entonces se puede lograr la inserción laboral.

Los entornos inaccesibles

─ El acceso a los servicios

Acceder a las ayudas técnicas, tecnológicas, a los servicios de apoyo y de información

(intérpretes en lenguaje de signos, a los programas informáticos para las personas con deficiencia visual y no videntes, etc.) sigue siendo difícil.

El acceso a la educación y a la formación profesional sigue siendo limitado y persiste también la falta de servicios sociales y de oportunidades de trabajo. Los servicios sociales suelen contar con poca información sobre la discapacidad, por lo que tienen pocas expectativas sobre las capacidades de las personas con discapacidad.

─ La accesibilidad física

Es importante movilizarse para que los transportes públicos sean accesibles, para que se mejore el estado de las carreteras, verdaderos obstáculos para acceder a los lugares de formación o de empleo alejados de la comunidad.

Los edificios, los sistemas de comunicación, los puestos de trabajo también deben ser accesibles, de lo contrario, siempre habrá obstáculos a la inserción laboral.

Para que sean accesibles, existe una concepción universal de las infraestructuras de la comunidad (edificios, urbanismo, tecnología, etc.).

─ El marco político y legislativo

Generalmente, la falta o la debilidad de un marco legislativo y político impiden la aplicación de la legislación en materia de empleo y de formación.

Los hábitos de vida

Están regidos por las relaciones interpersonales, las relaciones sociales y las relaciones con respecto al empleo.

Por lo tanto, la interacción de los factores del entorno, los factores personales y los hábitos de vida es lo que lleva a esa situación de discapacidad (o no).



En resumen, existen instrumentos jurídicos relacionados con el derecho al trabajo. Sin embargo, el derecho a ejercer un trabajo decente remunerado a menudo no se respeta debido a las prácticas discriminatorias que afrontan las personas con discapacidad. Además, en materia de inserción laboral, las personas con discapacidad afrontan tres grandes tipos de barreras relacionadas con el entorno: las actitudes negativas, la falta de acceso a la educación y a la formación, y los entornos inaccesibles.

La colaboración

Principio

Uno de los principios relativos a los modos de intervención de Handicap International consiste en trabajar en estrecha relación con los actores locales existentes y en reforzar sus campos de competencias para garantizar la **sostenibilidad** de las acciones. Este principio también promueve una estrategia de arraigo institucional y de construcción conjunta de acciones con los socios, a fin de garantizar la viabilidad de estas acciones.

La propia naturaleza de las actividades relacionadas con la inserción laboral requiere una colaboración en red de múltiples actores: agentes institucionales, instituciones de microfinanzas, ONG, asociaciones locales, organizaciones de personas con discapacidad, actores privados, empresas, etc. Handicap International, actor especializado en el ámbito de la discapacidad, trabaja en colaboración con actores especializados en el ámbito de la inserción laboral con la perspectiva de un enfoque inclusivo. Este enfoque requiere imaginar medidas compensatorias adaptadas (como la accesibilidad) para tender un puente entre las personas con discapacidad, excluidas de la vida profesional, y los servicios de ayuda a la inserción.

En los casos en los que no haya ninguna acción en una zona a pesar de que la problemática de la discapacidad o de la vulnerabilidad sea real, la función de Handicap International consiste en favorecer la inserción laboral tomando el liderazgo del proyecto (por ejemplo, en el contexto de postemergencia). Además, si la zona en cuestión está experimentando dificultades económicas que afectan a otros grupos vulnerables, Handicap International, por lo general, incluye a todas las personas

en situación de precariedad en su proyecto y desarrolla colaboraciones técnicas para las competencias que no sean de su ámbito de acción. De hecho, en este tipo de contexto, es difícil dar prioridad a las personas con discapacidad en detrimento de poblaciones que sufren la misma exclusión de la vida profesional. Este enfoque tiene el mérito de no estigmatizar a una población específica y se buscan colaboraciones con los actores cuya misión sea la lucha contra la pobreza.

Los actores presentes

Numerosos agentes institucionales, ONG internacionales, ONG locales, actúan a favor del acceso al empleo de públicos vulnerables (o no). Es primordial la creación de una red de socios capaces de aportar asesoramiento y competencia técnica en las fases de elaboración del proyecto y de implementación. El desarrollo de colaboraciones constituye la clave para garantizar la calidad, la eficiencia y la eficacia de las acciones.

La misión de estudio de viabilidad realizada antes de un proyecto debe conceder una extrema importancia a la identificación de dichos actores, por una parte, para evitar llevar a cabo una acción redundante o innecesaria, y por otra, para saber movilizar las estructuras que desempeñen una función en el proceso de inserción laboral del público objetivo.

Los anexos al final del documento incluyen una lista (no exhaustiva) de los principales actores internacionales implicados en la inserción laboral. Consultar también el documento recurso: Guide Pratique sur les Études de faisabilité, Secteur Insertion Professionnelle [Guía práctica sobre estudios de viabilidad, sector inserción laboral], Handicap International, 2002, CD-ROM, herramientas de referencia.

▬ Las organizaciones de personas con discapacidad o federaciones de asociaciones / Las asociaciones de mujeres / Las asociaciones de jóvenes

Este tipo de socio es ineludible en los proyectos implementados por Handicap International. El objetivo es que participen en las distintas fases de planificación y de implementación del proyecto. En función del contexto y de su capacidad, estas organizaciones podrán desempeñar diversas funciones: participación en los comités de decisión, participación en la movilización de los actores, sensibilización comunitaria, lobby, incidencia política, establecimiento y animación de un servicio de acompañamiento, etc. En el marco de la gestión de un servicio, será necesario analizar la coherencia de las prestaciones en función de su mandato y legitimidad en relación con los actores existentes. Se incluye un componente de refuerzo de las competencias del socio para garantizar la calidad y la sostenibilidad de las intervenciones.

▬ Las autoridades y las administraciones locales

En el marco de la descentralización, estas últimas están desarrollando cada vez más competencias económicas en su territorio. Es importante coordinarse con los representantes locales y acompañarles en su programación para mejorar la consideración de las personas con discapacidad en el desarrollo económico de su territorio.

– Los ministerios y el conjunto de sus servicios descentralizados a nivel local y regional

El Ministerio de empleo; el Ministerio a cargo de la formación profesional; el Ministerio de finanzas (para las acciones relativas a las microfinanzas); el Ministerio de industria, artesanía, pequeña y mediana empresa; el Ministerio de agricultura; el Ministerio de asuntos sociales, etc.

– Las oficinas de empleo y las agencias de empleo

La Oficina nacional de empleo, las agencias de trabajo temporal, las agencias de colocación, las oficinas de empleo, etc.

– Las entidades bancarias, las instituciones de microfinanzas, los bancos locales, otros organismos especializados en las microfinanzas

El acceso al autoempleo se basa especialmente en el acceso al crédito, por lo que es fundamental colaborar con una institución de microfinanzas (IMF) o con un organismo especializado en el microcrédito. Este socio⁸ se encargará de todas las actividades financieras del proyecto (concesión / seguimiento de los préstamos, elaboración de información financiera, etc.), a fin de que los demás socios se puedan centrar en el seguimiento-asesoramiento-acompañamiento de los prestatarios. Las IMF tienen el mandato de servir a las poblaciones excluidas, por lo que es necesario acompañarlas para que cumplan esa función fundamental (véase la modalidad de intervención n.º 3: Favorecer el acceso a recursos financieros adaptados).



En detalle: Microfinance for all Alliance

Microfinance for all Alliance es una red informal que reúne a actores internacionales del ámbito de la **discapacidad** (International Disability and Development Consortium, CBM, Leonard Cheshire Disability, NAD y Handicap International) y a actores internacionales del ámbito de las **microfinanzas** (Acted, Oxus Microfinance & Development, Entrepreneurs du Monde, Pamiga, Écidec, PlaNet Finance y SOS Faim).

El objetivo final de la red consiste en facilitar el acceso a los servicios de microfinanzas para las personas con discapacidad. Su principal función es relacionar a los actores de la discapacidad y a los de las microfinanzas (a través del establecimiento de una cartografía «mapping» con regularidad), sensibilizar a los actores de las microfinanzas acerca de la discapacidad y promover la red.

Encontrará más información en la siguiente página web:

<http://www.iddcconsortium.net/joomla/index.php/livelihood/task-group-activities-livelihood/311>

– Las ONG o los programas de desarrollo no especializados en la discapacidad / Los actores locales no estatales

Tendría que buscarse la colaboración con algunas ONG o con programas de desarrollo orientados hacia la inserción laboral. De hecho, es importante facilitar el acceso y la participación de las personas con discapacidad en los proyectos globales de desarrollo económico ya existentes, de desarrollo rural y de seguridad alimentaria.

– Los actores de la formación profesional

Se trata de centros de formación públicos generales o especializados; de servicios de extensión (agrícola); de centros de formación privados; de proyectos realizados por ONG internacionales, nacionales o locales, por congregaciones religiosas, etc. Se debe prestar atención a un elemento en el caso de las colaboraciones con las congregaciones religiosas: conviene asegurarse de que los contenidos de la formación estén en conformidad con los valores y los principios de Handicap International (contenidos que no tengan carácter confesional).

– Las organizaciones internacionales

Algunas estructuras intervienen globalmente en la problemática del empleo y de la formación profesional. Por ejemplo, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) desempeña un papel importante a varios niveles:

- a nivel de los Estados miembros, incitando a estos últimos a seguir las recomendaciones internacionales;
- a nivel de las estructuras estatales, desempeñando un papel de asesor y de proveedor de servicios;
- a nivel de las ONG locales o internacionales, otorgándoles acceso a recursos documentales o a formaciones (formaciones sobre creación de empresas, trabajo y discapacidad,

investigaciones, desarrollo económico, etc.).

- Se debe buscar sistemáticamente el apoyo de la OIT y de otras organizaciones internacionales.

– El sector privado

Es importante destacar la implicación del sector privado en la innovación. En efecto, dispone de recursos y de un potencial considerable para permitir que millones de personas salgan de la pobreza, gracias a empleos adecuados, garantizando una mano de obra cualificada y buscando nuevas inversiones y nuevas ideas. De ahí que el sector privado tenga que ser un socio esencial en los proyectos de inserción laboral. El sector privado cuenta con los siguientes actores: artesanos, microempresarios, empresas, asociaciones profesionales y empresariales, sindicatos, federaciones de empleadores, cámaras de comercio e industria, cámaras de oficios y cámaras de comercio locales, etc.

Las colaboraciones público-privadas

Los proyectos de inserción laboral pueden promover la creación de colaboraciones público-privadas en los sectores de la formación profesional, del acompañamiento en la búsqueda de empleo, del apoyo a las empresas, etc. La colaboración público-privada permite a una colectividad pública confiar a una empresa la misión de financiar, concebir, construir, mantener y gestionar equipamientos y servicios públicos que contribuyan a las misiones de servicio público de la administración, con una larga duración y contra un pago efectuado por una persona de derecho público y escalonado en el tiempo. Tienen por objetivo optimizar el desempeño de los sectores público y privado, para que se lleven a cabo los proyectos de la comunidad urgentes o complejos lo antes posible y en

las mejores condiciones.

Las ventajas de esta forma de contratos son múltiples: aceleración de la realización de los proyectos con la prefinanciación; innovación que beneficia a la comunidad por el dinamismo y la creatividad del sector privado; enfoque en el coste global; garantía de desempeño en el tiempo, la distribución del riesgo entre el sector público y el privado, en la que cada uno asume los riesgos que mejor conoce.



Con respecto a la colaboración con empresas privadas, Handicap International presta especial atención a los aspectos éticos. Conviene ponerse en contacto con el Servicio de Análisis y Posicionamiento para validar cualquier colaboración. Además, la guía Colaboración con empresas y ONG : Guía para la reflexión ética y la ayuda a tomar decisiones [*Partenariat avec les entreprises et les ONG : Guide pour la réflexion éthique et l'aide à la décision*] (2008) está disponible en la intranet (rúbrica Direction Générale / Positionnements thématiques).

— **Las consultoras**

Intervienen como proveedores de servicios o como contratistas de proyectos.

— **Los donantes y otros socios**

Son los donantes convencionales de proyectos de desarrollo, pero también las embajadas, las fundaciones de empresas, etc.



Conceptos adicionales

A

Los enfoques transversales

El enfoque inclusivo

De conformidad con el mandato y los principios de intervención de Handicap International, los proyectos de inserción laboral se basan en un enfoque inclusivo. Handicap International pretende satisfacer dos requisitos complementarios simultáneamente:

- el desarrollo de medidas específicas destinadas a remediar las desigualdades y a acompañar a las personas con discapacidad en su proyecto de inserción laboral;
- el desarrollo de acciones a nivel de la comunidad y de la sociedad para promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de derechos.

Así, la creación de un dispositivo de inserción laboral implica dos requisitos:

- que se considere sistemáticamente la discapacidad en todos los aspectos de la política de desarrollo relacionados con la inserción laboral;
- que, de ser necesario, se implementen servicios específicos para responder a las necesidades cruciales de las personas con discapacidad. Estos servicios específicos deben contemplarse como el eje de un sistema inclusivo global.

El enfoque de desarrollo local

Handicap International incorpora en sus acciones un enfoque de desarrollo local, de apoyo a los actores encargados del desarrollo territorial, en particular, las administraciones locales y los servicios descentralizados del Estado (el ministerio de empleo, de formación profesional, de acción social, etc.), teniendo cuidado de

no reemplazarlos. El enfoque comunitario es compatible con este enfoque local, en la medida en que se debe favorecer la adhesión de la comunidad a la resolución propuesta. Las acciones llevadas a cabo no deberían alterar la cohesión de la comunidad sino todo lo contrario, reforzarla. De ahí que sea necesario el trabajo con la comunidad. Para la implementación de los aspectos técnicos de la intervención es preferible buscar colaboraciones con actores especializados en cada sector.

El enfoque de género

Cada sociedad tiene construcciones sociales diferentes, incluso en términos de distribución de tareas en el trabajo y en el empleo remunerado entre las mujeres y los hombres. Si bien las mujeres representan un porcentaje creciente de la mano de obra mundial: más de un tercio en todas las regiones (excepto al oeste y al sur de Asia y al norte de África), siguen estando **desfavorecidas** cuando se trata de obtener empleos remunerados y de beneficiarse de derechos sociales y legales equitativos. **Las diferencias de salarios, la segregación profesional** en los sectores informales y la naturaleza a menudo discriminatoria del marco jurídico impiden que las mujeres desarrollen plenamente su potencial económico. La discriminación también se debe en gran parte al estatus de la mujer en general, a los prejuicios, a los marcos tradicionales y religiosos, y a los roles sociales definidos por el marco cultural. Por ejemplo, el hecho de que la mujer no pueda acceder a la tierra en numerosos países africanos, por lo general, no se debe a los marcos jurídicos -que no lo prohíben- sino al lugar de la mujer según la tradición y el derecho consuetudinario.

En gran parte de los países en desarrollo, la mayoría de la población ocupa empleos poco remunerados y poco protegidos por la economía informal. El subempleo y el creciente número de personas activas pobres, especialmente entre las mujeres y los jóvenes, constituyen los principales desafíos que afrontan los países en desarrollo. Casi la mitad de los trabajadores en el mundo, la mayoría mujeres, solo cuentan con una cobertura social precaria, o no poseen ninguna, y son incapaces de tener suficientes ingresos para salir de la pobreza. La situación es incluso peor para las mujeres con discapacidad.

Las mujeres con discapacidad son más vulnerables a la discriminación, porque a la vez son mujeres y tienen una deficiencia. Asimismo, tienen más probabilidades que las mujeres sin discapacidad de estar en situación de pobreza, exclusión de la educación y de la comunidad, desempleo, falta de acceso a los servicios de salud y a los demás servicios públicos. Cuando las mujeres con discapacidad trabajan, suelen sufrir discriminación en la contratación, tener un acceso desigual a la formación, un salario desigual por un trabajo equivalente, empleos a tiempo parcial, etc. Permitir que las mujeres con discapacidad adquieran competencias técnicas o profesionales y accedan a los servicios financieros si desean desarrollar su propia actividad económica, no solo es un derecho, es una herramienta esencial para que puedan salir del ciclo de la pobreza y la desigualdad, e incluso de la violencia doméstica. De esta forma, se pueden beneficiar de una inserción laboral sostenible, con lo que tienen más posibilidades y más opciones de tomar las riendas de su destino. Gracias a esto, ganan en autonomía y tienen la posibilidad de formar una familia, al ser el empleo un medio más que un fin.

Recomendaciones para los proyectos

La participación de las mujeres con discapacidad en los proyectos de inserción laboral está íntimamente relacionada **con su capacidad de ser actoras del cambio**. Por eso, para buscar esta participación considerando al mismo tiempo el contexto de intervención, los proyectos pueden tener en cuenta los siguientes elementos:

- **Fase de programación:** es importante incorporar en esta etapa un análisis de las concepciones que cada comunidad pueda tener acerca de la repartición de las tareas entre los hombres y las mujeres, incluyendo en el trabajo doméstico, en el trabajo remunerado y otras tareas que contribuyan a los medios de subsistencia del hogar. Por lo tanto, en los estudios previos, la dimensión de género debe tenerse en cuenta en el análisis de la situación de las personas con discapacidad con respecto al empleo y en el análisis del lugar que ocupa la mujer en general. Se comprobará el equilibrio entre los hombres y las mujeres en investigaciones individuales. Asimismo, pueden organizarse grupos de debate que reúnan específicamente a mujeres y que estén animados por una mujer.
- **Fase de proceso de toma de decisiones:** es importante velar por que los comités de pilotaje de proyectos, los comités de selección de microproyectos y los comités de seguimiento cuenten con al menos una mujer. De hecho, se debe prestar especial atención a las opiniones o a los intereses de las mujeres expresados en estos comités. De ser necesario, estas mujeres deberían estar en condiciones de defender sus puntos de vista dentro de estos órganos de decisión.
- **Recursos humanos:** cuando sea posible, garantizar el equilibrio entre los hombres y las mujeres dentro de los equipos de los proyectos y de los socios.

─ **Contenido de las posibles actividades:**

- Favorecer las actividades de alfabetización, puesto que las chicas y las mujeres con discapacidad tienen más probabilidades de no haber recibido educación primaria.
- Favorecer las formaciones comportamentales y poner especial énfasis en las acciones de refuerzo de la autoestima. Las mujeres con discapacidad generalmente están más excluidas que los hombres y deben beneficiarse de un acompañamiento específico para que superen su falta de confianza en sí mismas.
- Identificar a mujeres con discapacidad que hayan tenido éxito económicamente e incentivarlas a que hablen de su experiencia ante otras mujeres con discapacidad, pero también de manera más amplia ante actores económicos y ante la comunidad.
- Favorecer la implementación de acciones de sensibilización a través de pares, que contribuyen a aumentar su confianza en sí mismas.
- Reforzar las sesiones de sensibilización acerca de la inserción laboral de las mujeres, puesto que en algunos países solo existen hombres empresarios.
- Evitar las ideas estereotipadas y preconcebidas sobre el contenido de actividades «que le corresponden» a las mujeres (por ejemplo, la costura) que, con frecuencia, reciben bajos salarios y experimentan malas condiciones de trabajo.
- Fomentar la actividad de las mujeres en los sectores no tradicionales.
- Promover la colaboración con organizaciones o con grupos de ayuda mutua de mujeres con discapacidad, así como la inclusión de las mujeres con discapacidad en organizaciones

más amplias de personas con discapacidad y de mujeres.

- ─ Además, se debe velar por el **equilibrio entre los hombres y las mujeres** en todas las actividades realizadas.
- ─ Cuando se recopilen datos, se deben incorporar **indicadores desglosados por sexo**.
- ─ Hay que garantizar que los lugares, los medios de transporte, así como la duración de las actividades (por ejemplo, las formaciones) convengan a las mujeres: compatibilidad con el cuidado de los niños, mayor dificultad de movilidad, con frecuencia las jóvenes no pueden viajar solas, etc.



Recordatorio sobre el género y la inserción laboral

Análisis general de la situación

¿Cuáles son los principales factores y contextos (culturales, sociológicos, biológicos...) que pueden aumentar la vulnerabilidad de los hombres, las mujeres, las chicas o los chicos?

Política estatal

¿El Estado es signatario de la Convención acerca de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer? ¿Respetan las normas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y acerca de la igualdad de las mujeres en general?

Acceso a los diferentes servicios (formación, microfinanzas, etc.)

¿Las diferentes estructuras cuentan con personal femenino? ¿Los profesionales están sensibilizados sobre la cuestión del género?

Recopilación de datos

En la recopilación de datos, ¿los datos están desglosados por sexo? ¿mencionan la discapacidad? y en este caso, ¿cómo está definida?

Sociedad civil

¿Las asociaciones locales cuentan con hombres y mujeres con discapacidad?

Programación del proyecto

- ▀ ¿Las mujeres con discapacidad están involucradas en la programación, en el proceso de toma de decisiones y en el seguimiento del proyecto?
- ▀ ¿Las actividades están organizadas en lugares accesibles y en tiempos que convengan a los hombres y a las mujeres con discapacidad?
- ▀ ¿El proyecto aborda la cuestión de la diferenciación entre los hombres y las mujeres con respecto a los principales factores de deficiencia / discapacidad?
- ▀ ¿El proyecto aborda las cuestiones relacionadas con los derechos de las mujeres con discapacidad?
- ▀ ¿El proyecto aborda las dificultades de acceso a los servicios desde el punto de vista de los hombres y de las mujeres con diferentes tipos de deficiencias?
- ▀ ¿El proyecto permite aumentar la confianza en sí mismas de las mujeres y de las chicas con discapacidad?
- ▀ ¿El proyecto permite garantizar la igualdad de acceso a los servicios de inserción laboral para los hombres y las mujeres con discapacidad?
- ▀ ¿El proyecto aborda los distintos problemas financieros y sus soluciones que afectan a los hombres y a las mujeres con discapacidad?
- ▀ ¿El proyecto aborda los principales obstáculos (financieros, físicos, culturales, sociales) en el acceso a los servicios para las personas con discapacidad? ¿Estos obstáculos son los mismos para los hombres y las mujeres?



Testimonio: Experiencia del proyecto de Malí

«La Asociación de mujeres con discapacidad de Gossi, con veinte mujeres con discapacidad, se creó en 2004. Fue reconocida oficialmente en 2007 con el apoyo de Handicap International. Soy la presidenta de esta asociación. Nuestro objetivo es mejorar las condiciones de vida de las mujeres con discapacidad a través de actividades generadoras de ingresos. Los miembros de la asociación realizan varias actividades: ceba de animales (diez mujeres); comercio (seis mujeres); artesanía (cuatro mujeres). Inicé una actividad de reventa de espejos en Gossi con otras cinco compañeras con la ayuda de un crédito de 200 000 F CFA. La iniciativa consiste en tomar el autobús hasta Gao (la capital de la 7.ª región de Malí), comprar espejos allí y revenderlos en Gossi (capital de un municipio rural a 150 km de Gao). Hoy en día, gracias a esta actividad iniciada en 2007, me conocen bien en Gossi y consigo cubrir mis necesidades básicas tras el reembolso del crédito a la Federación de asociaciones de Rharous». Fatto Issa, presidenta de la Asociación de mujeres con discapacidad de Gossi.

B

Los enfoques multisectoriales

Se desarrollan fuertes lazos e interacciones con los demás sectores de intervención de Handicap International en el marco de un enfoque pluridisciplinario. Los siguientes párrafos resumen las correlaciones que pueden establecerse entre los proyectos, a distintos niveles.

El público objetivo de acuerdo con el sector de la actividad

- **En el ámbito de la salud:** personas con el VIH/SIDA, personas diabéticas o su entorno, enfermedades discapacitantes, enfermedades mentales.
- **En el ámbito de la readaptación:** personas con discapacidad.
- **En el sector de la educación:** padres o el entorno de niños con discapacidad, jóvenes adultos con discapacidad que se hayan beneficiado de proyectos de educación inclusiva.
- **En el sector de la asistencia a las víctimas de minas:** las personas víctimas de minas y de restos explosivos de guerra (incluyendo las bombas en racimo), sin discriminar a otras personas con discapacidad.

La metodología de intervención por sectores

- **En el sector social:** enfoque de acompañamiento en un proceso de inserción en torno a un proyecto personalizado mediante:
 - el establecimiento de un dispositivo de información / orientación / acompañamiento;
 - el refuerzo de servicios existentes, en particular, los servicios de proximidad

- cercanos a las personas;
 - la articulación entre las necesidades de las personas y de sus familias, y los servicios disponibles;
 - las actividades de inserción iniciales, previas a la inserción laboral: desarrollo de requisitos previos no técnicos (comportamentales) para acceder al trabajo, a través de formaciones, del acompañamiento, del establecimiento de una actividad de apoyo psicosocial, etc.
- **En el sector del desarrollo local inclusivo:** enfoque territorial, componente de un proyecto, trabajo con los servicios.

Las actividades

- **En el sector de la accesibilidad:** el diagnóstico de accesibilidad y la implementación de las recomendaciones: a nivel de los proveedores de servicios (centros de formación, institución de microfinanzas, agencia de acompañamiento, etc.), a nivel de los empleadores (lugares y puestos de trabajo), a nivel individual (casa, entorno de la persona).
- **En el sector del desarrollo local inclusivo:** la sensibilización del entorno social y comunitario.
- **En el sector social:** la identificación de personas con discapacidad y de personas vulnerables; el acompañamiento personalizado en un proceso de inserción; las actividades de información / de orientación / de referencia y de seguimiento; el trabajo en red para identificar servicios que puedan satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad y de las poblaciones vulnerables en su proyecto de inserción; el refuerzo de las habilidades comportamentales (formaciones, acompañamiento, apoyo psicosocial).

La complementariedad con la dimensión social

- Contribución a la elaboración y al establecimiento de políticas y de servicios de **protección social**.
- Acompañamiento para el establecimiento de **proyectos de inserción previos** a un proyecto de inserción laboral (participación en la vida familiar, socialización, etc.).
- Apoyo al desarrollo de las **habilidades comportamentales** (formación comportamental) como preparación a un empleo (mediante formación, acompañamiento, apoyo psicosocial).
- Movilización y refuerzo de **competencias en trabajo social de los acompañantes en la búsqueda de empleo**, para que consigan una visión holística tomando en cuenta los factores personales, del entorno y los roles sociales del solicitante de empleo.





Camboya, 2006

Modalidades de intervención

INTRODUCCIÓN	42
A. El objetivo global de los proyectos de inserción laboral	43
B. Las principales acciones	44
C. El enfoque personalizado	45
D. Autoempleo y empleo asalariado	47
<hr/>	
LAS MODALIDADES DE INTERVENCIÓN	48
A. Modalidad 1 - Apoyar la elaboración de un proyecto de actividad generadora de ingresos o de una microempresa	48
B. Modalidad 2 - Desarrollar las empresas y las capacidades de los emprendedores	51
C. Modalidad 3 - Favorecer el acceso a recursos financieros adaptados	53
D. Modalidad 4 - Construir un entorno favorable a la inserción laboral de las personas con discapacidad	58
E. Modalidad 5 - Favorecer el acceso a las formaciones técnicas y profesionales	62
F. Modalidad 6 - Acompañar a los solicitantes de empleo	66
G. Modalidad 7 - Acompañar a los empleadores en la contratación de personas con discapacidad	70
<hr/>	
POSICIONAMIENTOS ESPECÍFICOS	74
A. La consideración de la discapacidad en los equipos	74
B. La necesidad de recursos humanos adaptados	74
C. El apoyo a las empresas de inserción	75
D. Los proyectos colectivos de iniciativas económicas	75
E. La creación de empresas en relación con la fabricación de triciclos, de sillas de ruedas	76
F. Las estructuras especializadas	77
PERSPECTIVAS PARA EL PERIODO 2011-2015	78

Introducción

Los proyectos de inserción laboral siguen las diferentes etapas del **ciclo del proyecto**: estudio de viabilidad (análisis de la situación del público objetivo con respecto a la inserción laboral, análisis de los actores, etc.), programación participativa, implementación, seguimiento y evaluación.

Antes de iniciar cualquier proyecto es imprescindible realizar un **estudio previo** a nivel de la población objetivo, de los actores y del entorno.

Además, la acción es más eficaz cuando las prioridades de los diferentes actores están en línea con las prioridades de la sociedad civil, puesto que las poblaciones locales se sienten implicadas. De ahí que sea importante favorecer la participación de los beneficiarios en las diferentes fases de elaboración de los proyectos, así como en el proceso de toma de decisiones, basándose en el principio de la **apropiación** por todos.

Se tendrían que favorecer los estudios, las investigaciones y las acciones acerca de la inserción laboral para enriquecer la **innovación**, permitir análisis prospectivos de la problemática y el establecimiento de proyectos piloto. Estos estudios se tendrían que incorporar a los proyectos, o realizarse antes de los proyectos con financiaciones específicas (por ejemplo, un estudio sobre la utilización de los pesticidas, etc.). Se recomienda encarecidamente la capitalización, la recopilación, el intercambio, la transferencia y la difusión de las **buenas prácticas** acerca de las intervenciones a nivel local, nacional y regional.

La prioridad del sector de la inserción laboral consiste en apoyar los proyectos que:

- hagan posible que quienes tengan un proyecto creen su propio empleo o refuercen una actividad existente,
- garanticen la colocación **de personas con discapacidad** en empresas ordinarias.

Por lo tanto, el sector consta de dos componentes que aparecen desglosados en este capítulo en términos de objetivos, resultados y actividades. Se trata de propuestas de intervención que deben adaptarse en función del contexto local, de los actores presentes y de la problemática.

A

El objetivo global de los proyectos de inserción laboral

Se pueden hacer varias formulaciones del objetivo global de los proyectos de inserción laboral, en función de los contextos y de los principios de intervención escogidos.

Ejemplos:

- ─ La mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.
- ─ La participación de las personas con discapacidad y de sus familias en el desarrollo socioeconómico del país.
- ─ El acceso de las personas con discapacidad a medios de vida y a los ingresos suficientes para vivir dignamente.
- ─ La contribución a la reducción de la pobreza y a la inclusión social de los trabajadores con discapacidad.

También existen numerosos indicadores para medir si se ha alcanzado el objetivo general.

Ejemplos:

- ─ el índice / el nivel de pobreza,
- ─ el aumento del volumen de negocios y de los beneficios de los emprendedores,
- ─ la reducción de los periodos de hambruna,
- ─ el número de empleos creados,
- ─ el índice de seguridad alimentaria.



Cabe señalar que se trata de ejemplos. En función del nivel de intervención elegido, el **objetivo global** puede convertirse en **objetivo específico** y las **modalidades de intervención** pueden pasar a ser **resultados esperados**. Hemos detallado las modalidades expresamente para aportar más precisiones.

B

Las principales acciones

Las acciones claves pueden clasificarse en cuatro grandes categorías:

- ▀ las acciones de **incidencia política**, con vistas a movilizar y a convencer a los responsables políticos para que tomen medidas que permitan un cambio de los sistemas y de los servicios existentes.
- ▀ las acciones de **información y de sensibilización** destinadas a los diferentes actores, comenzando por las propias personas con discapacidad, sus familias, las comunidades, los servicios, los políticos y la sociedad civil en su conjunto.
- ▀ las acciones **de formación**, para promover actividades más abiertas e inclusivas para las personas con discapacidad, gracias a prácticas profesionales adaptadas.
- ▀ las acciones **de acompañamiento y de asesoramiento** a largo plazo, o bien dirigidas a las personas con

discapacidad para personalizar su proyecto, o bien a los servicios a fin de permitir un cambio desde el interior, mediante un asesoramiento adaptado y una colaboración de intercambio de competencias duradera.

Dependiendo de cuál de estas actividades se desarrolle y de cuál sea predominante, se puede esperar que el proyecto tenga niveles de impacto muy diferentes en términos cuantitativos (número de personas asistidas), pero también cualitativos (simple referencia o verdadera inserción; capacidad o no del proyecto de trabajar con personas con deficiencias más graves).

De esta forma, la siguiente tabla sintetiza las modalidades de intervención (desarrolladas más adelante) y las cuatro principales categorías de acción.

	Incidencia política	Información y sensibilización	Formación	Acompañamiento y asesoramiento
Modalidad 1: Apoyar la elaboración de un proyecto de actividad generadora de ingresos o de una microempresa				x
Modalidad 2: Desarrollar las empresas y las capacidades de los emprendedores				x
Modalidad 3: Favorecer el acceso a recursos financieros adaptados	x	x	x	x
Modalidad 4: Construir un entorno favorable a la inserción laboral de las personas con discapacidad	x	x	x	
Modalidad 5: Favorecer el acceso a las formaciones técnicas y profesionales	x	x	x	x
Modalidad 6: Acompañar a los solicitantes de empleo				x
Modalidad 7: Acompañar a los empleadores en la contratación de personas con discapacidad	x	x	x	

C

El enfoque personalizado

Handicap International, en materia de inserción laboral, trabaja en estrecha colaboración con los actores locales existentes, con el objetivo de llevar al **empleo** buscando que correspondan **las aptitudes de la persona, sus intereses y los objetivos buscados por la inserción laboral**, y las **exigencias** de las tareas inherentes al empleo (ya se trate de autoempleo o de empleo asalariado).

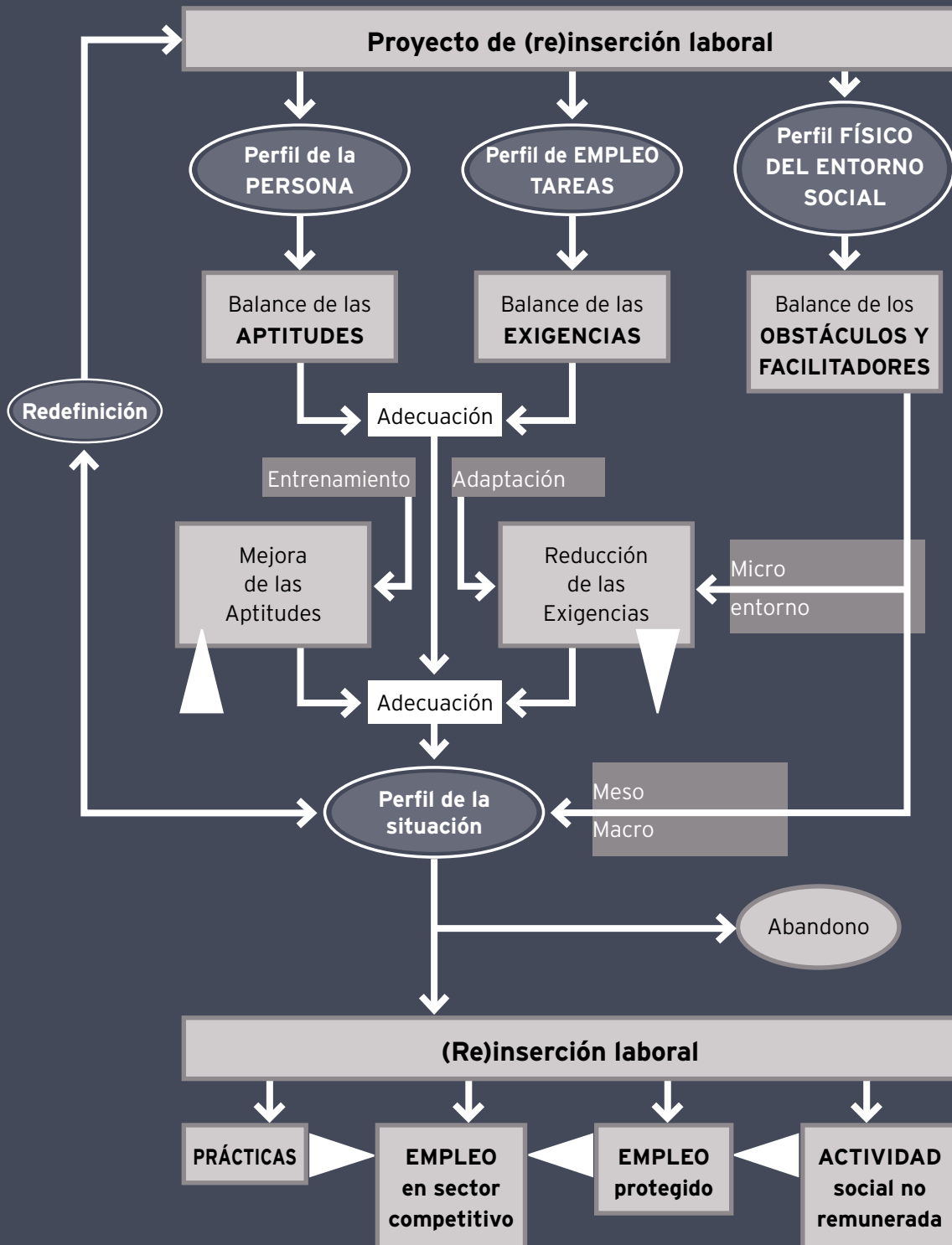
Se buscará la adecuación entre estos dos parámetros:

- o bien mejorando las **aptitudes** de la persona (formación técnica, formación comportamental, prácticas, implementación en situación, etc. que le permitan desarrollar estrategias compensatorias más eficientes);

- o bien adaptando las **exigencias** del trabajo (adaptación física y social del entorno de trabajo, recurrir a ayudas técnicas o humanas, ajuste de tareas, etc. según los recursos del entorno profesional).

El resultado final debe ser una inserción o una reinserción exitosa respetando los criterios éticos (carácter voluntario de la inserción laboral), físicos, psicológicos, culturales y económicos de la persona.

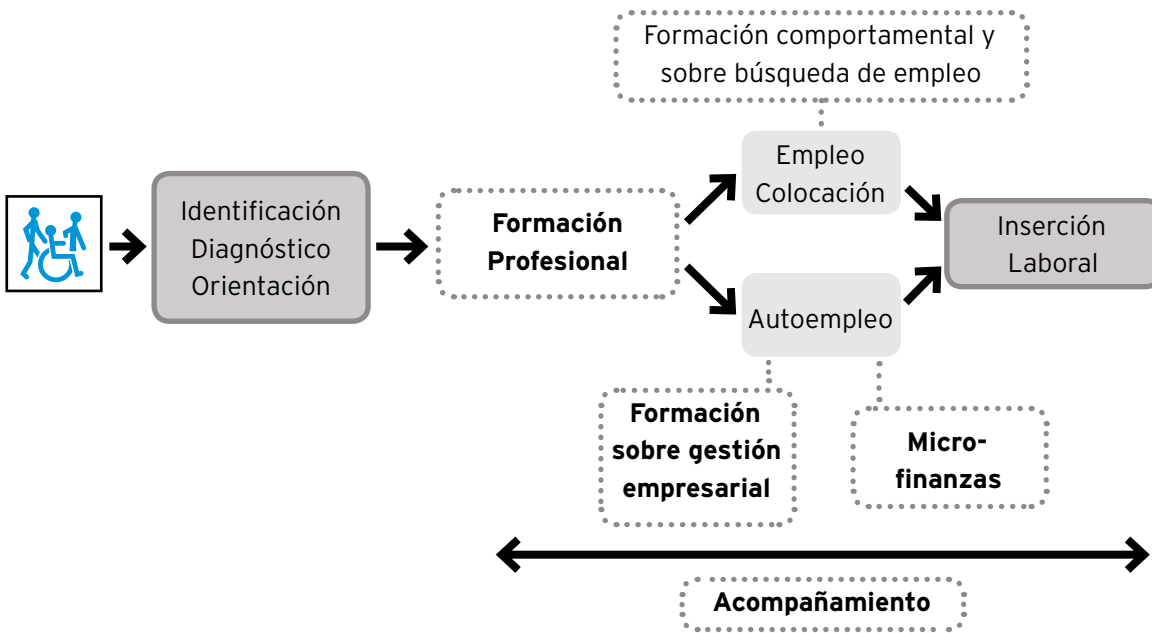
Esquema del proceso de inserción laboral⁹



D

Autoempleo y empleo asalariado

Las etapas posibles de la inserción laboral, según el componente «autoempleo» o el componente «empleo asalariado», aparecen sintetizadas en el siguiente esquema:



Las modalidades de intervención pueden concernir al «autoempleo» o al «empleo remunerado», o a los dos, como aparece en la siguiente tabla:

	Componente «autoempleo»	Componente «empleo asalariado»
Modalidad 1: Apoyar la elaboración de un proyecto de actividad generadora de ingresos o de una microempresa	x	
Modalidad 2: Desarrollar las empresas y las capacidades de los emprendedores	x	
Modalidad 3: Favorecer el acceso a recursos financieros adaptados	x	
Modalidad 4: Construir un entorno favorable a la inserción laboral de las personas con discapacidad	x	x
Modalidad 5: Favorecer el acceso a las formaciones técnicas y profesionales	x	x
Modalidad 6: Acompañar a los solicitantes de empleo		x
Modalidad 7: Acompañar a los empleadores en la contratación de personas con discapacidad		x

Las modalidades de intervención

A

Modalidad 1: Apoyar la elaboración de un proyecto de actividad generadora de ingresos o de una microempresa

La situación y las dificultades económicas de los países en desarrollo hacen que la mayoría de personas en edad de trabajar creen su propio empleo. **Ser emprendedor es toda una aventura**, y muchos proyectos de actividad económica no sobreviven después de un año. Si bien algunas personas nacen con el espíritu emprendedor, **la gran mayoría necesita apoyo** para iniciar una actividad generadora de ingresos o una microempresa¹⁰.

El **diagnóstico de la situación personal** de quien vaya a desarrollar un proyecto, y la **identificación** y la **definición del proyecto** de actividad económica, son las primeras etapas de apoyo a la elaboración de un proyecto. En esto, este proceso es similar al del **acompañamiento social personalizado**. Implica, entre otras cosas, hacer un seguimiento en torno a un proyecto personalizado de inserción y necesita las

habilidades de los trabajadores sociales (capacidad para diagnosticar la situación y acompañar a la persona que tenga un proyecto a lo largo de todo el proceso, y no solo en el desarrollo de la actividad), además de competencias y conocimientos técnicos (finanzas, marketing, etc.).

Para apoyar la elaboración de proyectos de actividad económica, conviene decantarse por un **enfoque inclusivo** movilizándolo a los actores existentes. No obstante, esto a veces puede resultar difícil, ya que existen pocas organizaciones que operen en este ámbito o que tengan las competencias necesarias. Se tendrán que identificar soluciones adaptadas al contexto: el fortalecimiento de capacidades de los proveedores existentes, la búsqueda de colaboración con un actor que aún no intervenga en la zona considerada, o la creación de un dispositivo transitorio específico.



Objetivo específico

Los emprendedores con discapacidad tienen un proyecto de actividad económica claramente definido y movilizan los recursos necesarios para su implementación.

Indicadores

- Número de personas que hayan elaborado un plan de negocios.
- Número de emprendedores a los que se realice el seguimiento.
- Número de emprendedores activos después de un año de actividad.

Ejemplos de resultados esperados

Se proporciona apoyo y asesoramiento a los emprendedores con discapacidad para la elaboración y la implementación de su proyecto de actividad económica.

- Número de emprendedores acogidos / apoyados.
- Número de referencias realizadas.
- Número de proyectos realizados.
- Número de reuniones.
- Grado de satisfacción de las personas.
- Existencia de una guía / de una base de datos de actores.

Los actores que apoyan la elaboración de proyectos son capaces de acompañar y de seguir a los emprendedores con discapacidad.

- Aumento del número de personas con discapacidad con un proyecto.
- Adaptación de los procedimientos y de los servicios ofrecidos.
- Número de participantes en las formaciones.
- Existencia de material de formación.

Ejemplos de actividades por implementar

Para apoyar y asesorar a los emprendedores con discapacidad

- El establecimiento de instalaciones accesibles para quienes tengan un proyecto, que servirán como lugar de entrevista con las personas, lugar de documentación y lugar de formación y taller. El lugar no tiene que formalizarse forzosamente. En las zonas rurales, los agentes acompañantes pueden ir al encuentro de las personas.
- La identificación de los actores de la formación (empresarial, técnica y profesional) y de los dispositivos de acceso al capital (instituciones de microfinanzas, organismos que propongan subvenciones).
- La identificación de los emprendedores.
- La movilización de los emprendedores potenciales a través de sesiones de sensibilización acerca del derecho al trabajo, el espíritu emprendedor, el asistencialismo, etc.
- El establecimiento de un dispositivo de acompañamiento social¹¹: la acogida, la realización de un diagnóstico social (en particular, la evaluación de la situación de la persona con discapacidad), la definición del plan de acción para la realización de un proyecto personalizado de inserción laboral, la conclusión de un contrato, el seguimiento y la evaluación.
- La realización de una entrevista de apoyo para la elaboración de un proyecto: reflexión sobre la motivación, las capacidades y las necesidades, definición del proyecto de actividad económica, elaboración de un estudio de viabilidad técnica y financiera, identificación de las necesidades de formación, preparación de un mini plan de negocios.
- La orientación y la referencia de quienes tengan un proyecto en función de las necesidades identificadas.
- El seguimiento, el balance intermedio y el acompañamiento de los emprendedores en la implementación y el desarrollo de sus proyectos.

Para fortalecer las capacidades de los actores existentes

- La formación de los acompañantes / asesores sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- La formación de los acompañantes / asesores de la discapacidad.
- La formación / el refuerzo de las competencias de los agentes acompañantes sobre los principios del acompañamiento social personalizado y algunas competencias y conocimientos no técnicos (formaciones comportamentales, etc.).
- La realización de un diagnóstico de accesibilidad APCU (por sus siglas en francés para: llegar, entrar, circular y utilizar) de los lugares de acogida e implementación de las recomendaciones.
- La formación de los nuevos actores (por ejemplo, las organizaciones que apoyan a las personas con discapacidad) sobre cómo ayudar en la elaboración de un proyecto.
- El establecimiento de un servicio de acompañamiento.

Elementos a considerar

- ─ El perfil de los emprendedores puede ser muy variado y **el apoyo a la elaboración del proyecto debe adaptarse** a la situación de cada uno de ellos. Por ello, puede ser necesario realizar varias entrevistas para que la persona construya su proyecto.
- ─ **El enfoque pluridisciplinario:** la implicación de otros actores (familia, médico, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, etc.) permite comprender mejor la vida cotidiana y las capacidades de la persona y facilita la elaboración del proyecto de inserción laboral. Se puede movilizar a los profesionales de los ámbitos médicos y paramédicos desde el inicio del proceso para que aporten información clave acerca de las aptitudes de la persona y su potencial de readaptación / compensación. Los fisioterapeutas y los terapeutas ocupacionales también pueden implicarse en el transcurso del proyecto, en particular, para **analizar la capacidad de una persona para un trabajo y las adaptaciones** que se puedan realizar (de la persona, del entorno, de las tareas del trabajo, del material, etc.).
- ─ **Las referencias** realizadas durante el periodo de apoyo **pueden ser de diferente naturaleza.** Puede tratarse de la utilización de un servicio (por ejemplo, una formación empresarial o técnica). Puede tratarse de animar a quien tenga un proyecto a conseguir información (por ejemplo, proponerle que se reúna con un emprendedor en actividad o que obtenga información de una institución de microfinanzas sobre las características de los créditos propuestos). La referencia también puede ser un puente para acceder a servicios de readaptación o de alfabetización antes del empleo.
- ─ A lo largo del periodo de elaboración del proyecto, la utilización de un **documento de tipo «estudio de viabilidad técnica y financiera»** (incluso simplificado) permite a la persona analizar la rentabilidad de la actividad. Asimismo, permite medir los avances realizados en el transcurso de la elaboración de su proyecto, estructurar su reflexión y sus investigaciones, e identificar sus necesidades. Encontrará ejemplos de formularios en el CD-ROM *Outils de Références Auto-emploi, Handicap International, 2005.*
- ─ Es preferible que **el seguimiento de los emprendedores** (una vez iniciada su actividad) lo lleven a cabo **los actores que también se encarguen del apoyo inicial.** De hecho, ellos se benefician de hacer el seguimiento puesto que refuerzan sus conocimientos sobre los sectores de actividad. Esto también puede ser útil cuando en el transcurso de un proyecto sobrevengan dificultades que provoquen ajustes en el proyecto elaborado, o incluso la definición de un proyecto completamente nuevo. Asimismo, se debe promover el seguimiento y el acompañamiento por los **pares.**
- ─ Es necesario un balance de las actividades, tras un periodo de tiempo determinado, para evaluar **el impacto económico** y social de la actividad en la inserción de la persona (acceso a los demás derechos, lugar en la familia y en la comunidad, etc.).

B

Modalidad 2: Desarrollar las empresas y las capacidades de los emprendedores

La duración de vida de las empresas depende en gran medida de las capacidades de los emprendedores. En otras palabras, reforzar las capacidades de los emprendedores permite aumentar **la rentabilidad y la sostenibilidad de las actividades económicas**. Si bien es preferible proponer que quienes tengan un proyecto accedan a las formaciones empresariales, también es útil proponerlas a los emprendedores en actividad. Las modalidades se podrán adaptar a las exigencias profesionales. Además de las formaciones, se pueden

proponer a las empresas otros servicios acerca de temas diversos, como: la comercialización de los productos, la identificación de proveedores, etc.

Se recomienda especialmente apelar a los actores que trabajan en los servicios de desarrollo empresarial y ayudarles a tener un enfoque inclusivo. Asimismo, es esencial garantizar la **calidad de los servicios** propuestos: los emprendedores no van a estar interesados si no obtienen ningún beneficio y pensarán que es una pérdida de tiempo.

Objetivo específico	Indicadores
Los emprendedores con discapacidad son capaces de gestionar y de desarrollar su actividad económica.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tasa de supervivencia de las empresas. ➤ Crecimiento de los ingresos de los emprendedores en actividad.

Ejemplos de resultados esperados	
Los proveedores de servicios de desarrollo empresarial se sienten apoyados y adoptan un enfoque inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de sesiones de sensibilización. ➤ Número de participantes (sensibilización / formación). ➤ Número de currículos adaptados. ➤ Adaptación de los servicios. ➤ Progreso en el porcentaje de personas con discapacidades en términos de sus beneficiarios / su clientela.
El refuerzo de las capacidades de gestión de quienes tienen un proyecto y de los emprendedores con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de participantes en las sesiones de formación. ➤ Evolución del número de personas que tengan un sistema de gestión (antes / después). ➤ Resultados de las pruebas de evaluación de los conocimientos al final de las formaciones. ➤ Evaluación X meses después de la sesión. ➤ Naturaleza y número de contactos conseguidos.
Los emprendedores con discapacidad tienen acceso a oportunidades para desarrollar su actividad económica.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Naturaleza y número de contactos conseguidos. ➤ Número de ferias / de eventos comerciales - número de expositores - número de participantes.

Ejemplos de actividades a implementar

Para reforzar las capacidades de los proveedores de servicios de desarrollo empresarial

- Las sesiones de sensibilización sobre la discapacidad para los actores del desarrollo económico (cámaras de comercio, organizaciones profesionales, servicios públicos locales encargados del desarrollo económico, ONG).
- La formación para formadores sobre la discapacidad y sobre las prácticas inclusivas.
- La adaptación de los currículos de formación para que contengan los elementos pedagógicos necesarios para una práctica inclusiva.
- La realización de un diagnóstico de accesibilidad y la realización de las obras necesarias para la accesibilidad de las instalaciones de formación.

Para reforzar las capacidades de gestión de los emprendedores con discapacidad

- La formación empresarial: estudio de mercado, contabilidad simplificada y gestión financiera, etc.
- El establecimiento de contactos y de referencias con actores que permitan mejorar las prácticas profesionales, la calidad de los servicios y de los productos (por ejemplo: contacto con los servicios veterinarios para las actividades de cría de animales, encuentro con empresarios más experimentados, etc.).

Para ofrecer oportunidades de desarrollo

- La organización de o la participación en ferias y eventos comerciales.
- El apoyo a la creación y al refuerzo de las organizaciones profesionales: cooperativas de compra, cooperativas de artesanos / de agricultores, etc.
- El establecimiento de contactos con actores económicos: organizaciones de comercio equitativo, instituciones de microfinanzas, etc.

C

Elementos a considerar

- ─ El perfil de los emprendedores puede ser muy variado, es importante que las **formaciones estén adaptadas a su nivel**. Los formadores deben utilizar técnicas que favorezcan la participación, las puestas en situación y la utilización de casos concretos. Los conceptos y los términos utilizados por los profesionales a veces pueden asustar a los participantes, por ejemplo: estudio de mercado, umbral de rentabilidad. Sin embargo, la mayoría de las nociones son simples y se pueden adaptar fácilmente al contexto. Así pues, se debe asegurar que los contenidos de las **formaciones sean prácticos y accesibles para los participantes**.
- ─ Dependiendo de los perfiles y de las necesidades de los emprendedores, el acompañamiento de proximidad, en particular, con visitas periódicas al lugar de la actividad, suele ser la oportunidad de hacer formación continua.
- ─ Además de las formaciones empresariales, puede ser útil proponer sesiones **de mejora de los conocimientos, e incluso sesiones de alfabetización** para las personas que apenas hayan asistido a la escuela (especialmente en el caso de las mujeres).
- ─ **La innovación**, en materia de servicios para el desarrollo empresarial, permite, por lo general, aportar respuestas concretas. De esta forma, la creación de un vivero de empresas¹² es una respuesta adaptada para determinadas actividades, en particular, en las zonas urbanas; otro ejemplo, la facilitación de soluciones colectivas para almacenar productos agrícolas (graneros, silos) puede ayudar a que los campesinos dependan menos de los precios del mercado, que a menudo les perjudican.

Modalidad 3: Favorecer el acceso a recursos financieros adaptados

Iniciar o ampliar una empresa requiere un cierto capital (para alquilar un local, comprar las existencias iniciales para una tienda, comprar materiales para la producción, comprar herramientas y equipamiento para un comercio, etc.). Acceder a un capital suficiente puede ser difícil, especialmente, para las personas con discapacidad. Tienen poco acceso a los servicios financieros debido a la discriminación, la autoexclusión y el desconocimiento por parte de los actores y de las personas. No obstante, los servicios financieros son herramientas esenciales para permitir la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Existen diversas fuentes para acceder al capital, incluso para las personas desfavorecidas de las comunidades pobres: **ahorro** individual, **préstamos** de padres y amigos, **préstamos** de los bancos o de las cooperativas de crédito formales o informales, **subvenciones**, etc. El objetivo de los proyectos es facilitar el acceso a estas diferentes fuentes de capital.

Objetivo específico	Indicadores
Existen servicios financieros disponibles para las personas con discapacidad para apoyar el desarrollo de sus actividades económicas y mejorar su nivel de vida.	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Un número mayor de instituciones financieras ofrecen servicios que satisfacen las necesidades y los derechos de las personas con discapacidad.
Ejemplos de resultados esperados	
Los proveedores de servicios financieros ofrecen servicios inclusivos y adaptan sus reglas, sus procedimientos y su entorno de trabajo para integrar a las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▀ El nivel de conocimiento de las necesidades de las personas con discapacidad en las instituciones financieras y el establecimiento de prácticas para satisfacer esas necesidades. ▀ El número de miembros del personal que hayan sido sensibilizados sobre la discapacidad. ▀ El número y la calidad de las adaptaciones (accesibilidad física, solicitud de crédito, etc.).
Los emprendedores con discapacidad tienen información y formación sobre el acceso a los diferentes sistemas de ahorro y de crédito.	<ul style="list-style-type: none"> ▀ El número de cuentas bancarias abiertas. ▀ El nivel de satisfacción de las personas con discapacidad. ▀ La frecuencia media con la que las personas con discapacidad acuden a las instituciones financieras.
Las personas con discapacidad son elegibles para subvenciones, préstamos y otros programas de ayuda financiera del gobierno o de instituciones privadas, basándose en criterios de pobreza, y no en la discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▀ El porcentaje de personas con discapacidad que tengan acceso al crédito / al ahorro, en relación con el número de solicitantes y en comparación con otras categorías de solicitantes / ahorradores.
El acceso a los servicios financieros permite a las personas con discapacidad crear y desarrollar microempresas.	<ul style="list-style-type: none"> ▀ El número de créditos concedidos a personas con discapacidad. ▀ El volumen de los créditos. ▀ La tasa de reembolso.
Las personas con discapacidad se encuentran en mejores condiciones para gestionar sus recursos financieros.	

Ejemplos de actividades a implementar

A nivel de los actores que propongan servicios financieros (instituciones de microfinanzas, cajas rurales, cajas autogestionadas, tontinas, programas gubernamentales, etc.)

- La identificación de los actores.
- El diagnóstico y las recomendaciones acerca de la accesibilidad y la consideración de la discapacidad (a nivel institucional, de los servicios, etc.).
- La implementación de las recomendaciones del diagnóstico que puede generar actividades tales como:
 - La sensibilización del personal sobre la discapacidad, la sensibilización de los clientes acerca de la discapacidad (por ejemplo, en las estructuras que funcionen con grupos).
 - Promover la creación de una política interna sobre la consideración de la discapacidad.
 - Promover la contratación de un agente de crédito cualificado en situación de discapacidad.
 - Hacer que las cajas de crédito sean accesibles físicamente.
 - La adaptación de las comunicaciones, los expedientes, la iniciación a la lengua de signos de un agente de crédito, etc.
 - La adaptación de las características de los **productos financieros**.
- Un mecanismo de subvención definido y establecido para las personas muy vulnerables (necesidad de considerar las demás iniciativas de la zona para otros públicos). Consulte la guía «Buenas prácticas para la inclusión económica de las personas con discapacidad en los países en desarrollo: Mecanismos de financiamiento para el autoempleo», Handicap International, 2006.

A nivel individual

- La identificación y la movilización de las personas con discapacidad / la información acerca de la existencia de servicios financieros.
- Sesiones de sensibilización y de formación de las personas con discapacidad sobre la creación de una actividad económica por pares que lo hayan logrado (actividad que refuerza la confianza en sí mismo).
- La promoción del ahorro entre las personas con discapacidad y sus familias, la sensibilización sobre el interés del ahorro, el apoyo a las personas para que abran una cuenta en una institución financiera, el apoyo a las personas para que se conviertan en miembros de grupos de garantía solidaria, etc.
- La sensibilización de las personas con discapacidad sobre cómo tratar con una institución de microfinanzas.
- La sensibilización y la formación de las personas con discapacidad sobre el crédito y la gestión de un crédito (principales características, obligaciones, responsabilidades, etc.).

Elementos a considerar

▬ La adaptación de las respuestas en función de las necesidades de las personas

Las personas con discapacidad no constituyen un grupo homogéneo: de hecho tienen necesidades diferentes en función de su deficiencia, de su nivel de vulnerabilidad, de sus competencias y de sus experiencias empresariales, etc. Por lo tanto, para satisfacer estas necesidades diversas se necesitarán diferentes apoyos, acompañamientos y servicios financieros (subvención, crédito adaptado, etc.).

▬ El crédito sí, pero no solo... y no para todo el mundo

El acceso al crédito es una fuerte palanca para la creación o el refuerzo de una actividad, pero no siempre es suficiente ni está adaptado a todos. Tiene que estar combinado con formaciones en gestión empresarial, formaciones técnicas, un acompañamiento individual, etc.

▬ El enfoque inclusivo: promover las colaboraciones

Con respecto al mandato de Handicap International, el objetivo es favorecer la inclusión de las personas con discapacidad como beneficiarias de servicios financieros locales existentes. Por ello se buscarán colaboraciones con las instituciones de microfinanzas existentes. Por lo tanto, Handicap International no gestiona directamente fondos de créditos, pero puede participar en su control y en su seguimiento.

▬ La ventaja comparativa de la consideración de la discapacidad: responsabilidad social

Es importante promover la idea de que la consideración de las necesidades de los clientes con discapacidad beneficiará al conjunto de los clientes de la institución de microfinanzas. La mejora de la calidad de los servicios beneficiará a todos los clientes. Un personal con formación en diversidad y adaptaciones del entorno (la existencia de bancos, rampas de acceso) es útil para todos los clientes.

Para más información sobre los diferentes mecanismos financieros (subvenciones, créditos, etc.) y su utilización, consulte la guía: «Buenas prácticas para la inclusión económica de las personas con discapacidad en los países en desarrollo: Mecanismos de financiamiento para el autoempleo», Handicap International, 2006. Vea la Parte I, Sección 3: Entender los mecanismos de financiamiento y el sector de las microfinanzas.



En detalle: La colaboración

La colaboración: la solución ofrecida por las microfinanzas

Una colaboración desarrollada con una institución de microfinanzas (IMF) permite combinar las capacidades específicas de:

- el actor «social» encargado de preparar, acompañar, establecer una relación de confianza y comprender la situación de las personas con discapacidad;
- la IMF especializada en la gestión de servicios financieros y el acceso a los servicios financieros (profesionalismo, credibilidad y sostenibilidad de los servicios).

La IMF se beneficia de la experiencia con esta clientela potencial, y el riesgo financiero es limitado gracias a la preparación, al acompañamiento y a la selección de estas personas. El éxito de dicha colaboración se basa en el respeto de los ámbitos de competencia de cada organización, y en una definición y distribución precisa de los roles y las funciones de cada uno. Para que funcione bien, también es esencial que las organizaciones comprendan y respeten las limitaciones y los desafíos de cada socio.

La colaboración: el refuerzo del desempeño social de la institución de microfinanzas

Una colaboración con una IMF permite reforzar su misión social, entre otras cosas, por:

- asumir su responsabilidad social con respecto a sus empleados, sus clientes y a la comunidad en la que esté integrada;
- respetar su mandato de servir a las poblaciones vulnerables;
- mejorar la calidad y la adecuación de los servicios ofrecidos a los clientes objetivo;
- ampliar y diversificar su clientela hacia un público más vulnerable, generalmente excluido de los servicios financieros: las personas con discapacidad representan el 15 % de la población según la Organización Mundial de la salud y el Banco Mundial, por lo que representan un mercado potencial interesante.

D

Modalidad 4: Construir un entorno favorable a la inserción laboral de las personas con discapacidad

Además de las barreras físicas, los emprendedores con discapacidad o las personas con discapacidad que buscan empleo se topan con numerosas barreras y obstáculos, tanto **a nivel familiar o comunitario, como a nivel empresarial**. Por ejemplo, las familias y las comunidades tienen prejuicios acerca de las competencias y del potencial de las personas con discapacidad para gestionar una microempresa, y las consideran

incapaces de competir con los empresarios sin discapacidad.

El apoyo por parte del entorno familiar y de la comunidad es esencial para una persona que se encuentra en proceso de inserción. Al estar generalmente excluidas, las personas con discapacidad no siempre tienen la confianza y las redes de contacto necesarias para buscar empleo.

Objetivos específicos	Indicadores
Se reducen las barreras sociales y el entorno es favorable para el empleo de personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El número de personas sensibilizadas cuyo comportamiento haya cambiado. ➤ El número de empleadores sensibilizados. ➤ El número de eventos de sensibilización.
Las percepciones de la comunidad sobre las personas con discapacidad evolucionan hacia un mayor respeto y reconocimiento. La persona, en su calidad de trabajadora activa y productiva de pleno derecho, gana en dignidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El grado de satisfacción de las personas. ➤ Un mayor nivel de representación política de las personas con discapacidad (en los comités, etc.).
Los actores comprenden los aspectos fundamentales del trabajo decente y del empleo, y existe una participación más activa de los actores de la discapacidad en las iniciativas sobre el trabajo decente.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un marco legal sobre el empleo que tome en cuenta la discapacidad de acuerdo con las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
Mejora en la capacidad del gobierno de incorporar elementos en su programación nacional para fomentar el trabajo decente y el empleo de las personas con discapacidad.	
Mejora de la consideración de la discapacidad en el plano legislativo y político, en materia de formación y empleo.	

Ejemplos de resultados esperados

Las familias de las personas con discapacidad reconocen las capacidades de la persona para trabajar y contribuir en los ingresos familiares.	<ul style="list-style-type: none">─ El número de personas con discapacidad que observan una actitud positiva y de apoyo de su familia con respecto a sus proyectos económicos.─ El número de personas con discapacidad que participan en las actividades económicas del hogar.
Estrategia de comunicación definida e implementada con las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) para mejorar la sensibilización del público en general respecto a temas como los derechos (especialmente el derecho al trabajo), el espíritu emprendedor, el empleo de las personas con discapacidad y la promoción de su participación socioeconómica en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none">─ El número de medios de comunicación implicados en la distribución de los mensajes.─ El número de personas alcanzadas por las acciones de comunicación al público en general.─ El número de conferencias y de actividades para el público en general en las que se haya abordado el trabajo de las personas con discapacidad.
La adopción y la implementación de reglamentaciones y de un marco legislativo que garanticen el trabajo decente de las personas con discapacidad.	
La mejora de la capacidad de las autoridades gubernamentales y de las asociaciones para promover el empleo de personas con discapacidad a través de un plan de acción (o de un marco legal y legislativo adaptado).	<ul style="list-style-type: none">─ El número de instancias gubernamentales sensibilizadas y formadas sobre el trabajo con las personas con discapacidad.─ La adopción de un plan de acción para el empleo de las personas con discapacidad, con la participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad.─ El número de talleres para el seguimiento del plan de acción, el número y la diversidad de los participantes.─ La existencia de una comisión interministerial de seguimiento.

Ejemplos de actividades a implementar

- La organización de talleres de información para los medios de comunicación (prensa escrita, radio y televisión) sobre el desarrollo empresarial, el derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.
- El acompañamiento de los socios locales para que conciban una estrategia de comunicación con los medios de comunicación y organicen eventos mediáticos a fin de fomentar el espíritu emprendedor, sensibilizar a la población sobre los derechos de las personas con discapacidad y promover su participación socioeconómica en la sociedad.
- El acompañamiento de los socios en la producción de materiales para las campañas de comunicación (anuncio en un vídeo, anuncio en una radio, carteles, folletos, etc.) que destaquen a empresarias y a empresarios con discapacidad que hayan tenido éxito.
- El acompañamiento en la organización de talleres y de mesas redondas sobre el desarrollo del espíritu emprendedor destinadas al gobierno, a las ONG y al sector privado.
- La formación de un equipo de «sensibilizadores acerca de la discapacidad», miembros de las OPD o de organizaciones locales que trabajen en estrecha colaboración con las personas con discapacidad.
- El apoyo a las actividades de sensibilización sobre la discapacidad, en el marco de convocatorias de propuestas de microproyectos.
- Formar a las instancias gubernamentales sobre el marco legislativo nacional y sobre el trabajo con las personas con discapacidad.

Elementos a considerar

- Las estrategias y los mensajes de sensibilización deben estar adaptados a los conocimientos, a las actitudes y a las prácticas locales con respecto a las personas con discapacidad:
 - medir conocimientos-actitudes-prácticas de los actores objetivo, al comienzo y al final del proyecto, permitirá especificar el porcentaje de progresión al finalizar el proyecto con un valor de referencia;
 - las herramientas y los mensajes deben definirse en función de los comportamientos a cambiar y en concertación con los representantes de las personas con discapacidad.También se deberá tener en cuenta cómo se presentan los diferentes tipos de deficiencias y el papel de los representantes de las personas con discapacidad en la organización de las acciones de sensibilización. Para

optimizar el impacto en la opinión pública, es necesario realizar un gran número de acciones de sensibilización, a fin de «influnciar» en la conciencia colectiva, asociando los medios de comunicación al proyecto para que transmitan los mensajes de sensibilización. Lo ideal es que se trabaje con los medios de comunicación sobre su visión de la discapacidad, así como acerca de la terminología ética.

➤ Prevenir las deficiencias

Los mensajes sobre la consideración de la discapacidad deben contener elementos sobre la prevención de las deficiencias y promover condiciones de trabajo que limiten los riesgos de accidente. De hecho, ciertas prácticas profesionales generan deficiencias en la persona o en su entorno (utilización masiva de pesticidas, máquinas-herramientas no seguras).



En detalle: Comité «Mundo del trabajo» en Madagascar

En el seno de un proyecto «Ville et Handicap» («La ciudad y la discapacidad»), se han establecido colaboraciones con actores económicos para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad. Se ha creado un comité «Monde du Travail» («Mundo del trabajo») en cuatro ciudades, que cuenta con una docena de miembros y está compuesto por representantes del municipio, de servicios descentralizados (servicio de la población, función pública, servicio de empleo), de la Cámara de Comercio e Industria, de los sindicatos de trabajadores, del sector privado (instituciones de microfinanzas, empleadores, centro de formación profesional), de asociaciones de personas con discapacidad y de otras ONG que trabajan especialmente en el ámbito del empleo.

Este comité participa activamente en:

- el establecimiento de estrategias de búsqueda de empleo para las personas con discapacidad;
- la aplicación de criterios de asignación de fondos y la participación en la validación de los proyectos profesionales de las personas con discapacidad;
- la identificación de los principales proveedores económicos voluntarios;
- el establecimiento de estrategias de apoyo y asesoramiento para los empleadores;

- la organización de eventos o de acciones de concientización en los lugares de trabajo.

El apoyo en la búsqueda de empleo supone un esfuerzo importante de sensibilización y de movilización de socios económicos y de otros actores susceptibles de intervenir en el mundo del trabajo.

Se implementan diferentes acciones como:

- acciones de sensibilización sobre la discapacidad y de incidencia política que se dirigen a los empleadores y a los actores económicos;
- acciones de sensibilización de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Por ejemplo, en Tuléar, mediante acciones de sensibilización realizadas directamente por el comité «Mundo del trabajo», se pudieron abrir puestos de trabajo para los solicitantes de empleo con discapacidad en el sector de la hostelería y de la restauración.

El presidente del comité «Mundo del trabajo», que también es inspector de trabajo, participa, entre otras cosas, en la sensibilización de los empleadores acerca de la necesidad de un trato igualitario de los trabajadores de conformidad con los marcos normativos vigentes. Asimismo, el comité «Mundo del trabajo» lleva a cabo la sensibilización de las personas con discapacidad que buscan empleo.

Ejemplo de campaña de sensibilización en Madagascar como parte del proyecto «La ciudad y la discapacidad»



E

Modalidad 5: Favorecer el acceso a las formaciones técnicas y profesionales

Independientemente de la finalidad: la creación de una empresa o el empleo asalariado, una persona tiene que pasar por **varias etapas indispensables para insertarse en el ámbito laboral**: aprender técnicas y habilidades, reforzar sus propias competencias y prepararse para un oficio.

Existen múltiples modalidades de formación. **El aprendizaje o las prácticas profesionales** en empresa (incluso informales) sin duda son los mejores medios de preparar a una persona para el trabajo y de satisfacer así las exigencias de los empleadores. Las **formaciones técnicas** tratan habilidades específicas y permiten completar o reforzar las competencias existentes. Las **formaciones profesionales** (que suelen desarrollarse en un centro de formación) tratan una serie de competencias que preparan para un oficio

en particular.

Estas modalidades de formación pueden permitir la obtención de un diploma o de un certificado. Esto puede resultar útil para acceder a un empleo formal y justificar su nivel de cualificación. Cuando estas no conducen a un diploma ni a un certificado, lo esencial es obviamente la adquisición o el refuerzo de los conocimientos profesionales necesarios para la obtención de un empleo y de ingresos regulares.

Se tendría que fomentar el enfoque inclusivo. No obstante, se puede contemplar igualmente la colaboración con centros especializados en la formación de personas con discapacidad. En este caso, se podrá conseguir la inclusión en el acceso al empleo, o a través de la creación de una empresa.

Objetivo específico	Indicadores
Las personas con discapacidad adquieren las habilidades que les permiten ejercer un oficio de manera sostenible y ocupar un empleo decente y remunerado.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El número de personas que hayan asistido a una formación completa. ➤ El número de personas que hayan obtenido el certificado / diploma al final de su formación. ➤ El número de aprendices contratados.

Ejemplos de resultados esperados	
Las estructuras y los dispositivos de formación profesional se ven reforzados y tienen un enfoque inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El número de profesores y de tutores formados. ➤ El número de currículos. ➤ El aumento del número de alumnos y de aprendices.
Las personas con discapacidad tienen acceso a la formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El número de centros de formación / empresas socias para las referencias. ➤ El número de personas acogidas / acompañadas / seguidas. ➤ El número de personas en formación.
Se promueve la inclusión de las personas con discapacidad en las políticas y los dispositivos de formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los documentos de referencia de las autoridades incluyen el tema del acceso a la formación para las personas con discapacidad.

Ejemplos de actividades a implementar

- Para reforzar las capacidades de las estructuras y de los dispositivos de formación**
- La adaptación de los currículos para asegurarse de que contengan los elementos pedagógicos necesarios para una práctica inclusiva.
 - La formación para los profesores y los tutores de empresa sobre la discapacidad y sobre las prácticas inclusivas.
 - La adaptación de los lugares de formación y de las herramientas necesarias para las formaciones inclusivas.
-
- Para permitir el acceso a las formaciones profesionales**
- La identificación de los proveedores / actores de la formación profesional y la creación de una base de datos para las referencias.
 - El establecimiento de un sistema de referencia: acogida y acompañamiento¹³ de las personas que deseen acceder a una formación profesional, ayuda financiera para las personas demasiado pobres para acceder a las formaciones.
 - El seguimiento de los alumnos y de los aprendices durante su periodo de formación.
-
- Para contribuir a la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad**
- La organización de sesiones de sensibilización para los actores públicos y privados de la formación profesional.
 - La participación en los marcos de concertación establecidos por las autoridades.
 - El apoyo al desarrollo de una política de formación profesional inclusiva.
 - La realización de estudios acerca del tema de la inclusión de las personas con discapacidad en la formación profesional.

Elementos a considerar

- ─ Es esencial asegurar se de que **las formaciones propuestas estén en línea con el mercado de trabajo y con las necesidades de los empleadores.** En efecto, se debe tener cuidado de no crear un acceso a formaciones que no tengan salida profesional posteriormente. Para asegurarse de que la formación es adecuada, puede resultar útil analizar el contexto económico a través de un estudio de mercado. Esto puede llevar al desarrollo o al refuerzo de las capacidades de formación de algunos actores, para que puedan reforzar su capacidad de acogida de alumnos y de aprendices. Además, animar a las empresas a implicarse en la elaboración de los cursos de formación permite asegurarse de que las formaciones corresponden con las necesidades de los empleadores.
- ─ Tanto si la intención es buscar empleo o crear su propio empleo, el acceso a una formación requiere que se realice un **diagnóstico previo preciso.** Tendría que enfocarse en la discapacidad, el nivel académico requerido para acceder a la formación y la motivación de la persona. Puede que sea necesario orientar primero a la persona hacia un módulo de mejora de los conocimientos escolares o incluso hacia una formación comportamental (trabajar sobre la confianza en sí misma, por ejemplo).

- ─ **El aprendizaje con un empleador** es una fórmula que ofrece muchas ventajas, en particular en lugares en los que no existan centros de formación o que sean de mala calidad. Es importante determinar con precisión al **tutor** de la empresa y definir un **plan de formación** que pueda plasmarse en un contrato de aprendizaje. Este contrato servirá de base para el seguimiento del aprendiz. Algunos dispositivos prevén también una remuneración para el empleador y el aprendiz.
- ─ El ámbito de la formación ofrece oportunidades e incentivos para que las personas sean inventivas. Se pueden contemplar **diversas fórmulas de formación:** módulos formales, prácticas, aprendizaje, formaciones itinerantes, formaciones en alternancia (aprendizaje y clases formales), etc.
- ─ En caso de colaboración con centros de formación (muchos de ellos no cuentan con reconocimiento legal), se puede ofrecer apoyo para que la formación obtenga el reconocimiento de los ministerios relevantes.



En detalle: Proyecto TIGA en Camboya

El objetivo del proyecto TIGA es mejorar a largo plazo el nivel de vida de las personas con discapacidad y desarrollar su acceso a la inserción laboral. Propone un acompañamiento personalizado con el fin de ayudar a una persona a desarrollar una actividad económica, en particular, apoyando el refuerzo y la mejora de sus competencias técnicas y comerciales, y de sus conocimientos en materia de higiene y saneamiento relacionados con las actividades de tratamiento de los alimentos. Facilita una formación técnica a través de una formación por pares, aprendizajes, una formación profesional comunitaria y centros de formación profesional.

La formación por pares se centra en la práctica, más que en la teoría, y es más interesante para las personas con bajo nivel de educación. Para la formación por pares, el proyecto utiliza una metodología basada en la reproducción de los éxitos profesionales, inicialmente desarrollada por la Organización Internacional del

Trabajo. A través de esta metodología, se apoya a las personas que hayan desarrollado actividades económicas con éxito y que hayan decidido compartir sus competencias con otras personas para que se conviertan en pares formadores. Es importante destacar que, en general, las personas que aceptan convertirse en pares formadores de su actividad (la costura, la peluquería, etc.) deciden hacerlo para personas que vivan en otro pueblo, a fin de evitar la competencia.

Además de ser una solución comunitaria, adaptada y con costes bajos, este enfoque hace que los formadores sean autónomos y valoriza las capacidades profesionales y de formación de las personas con discapacidad a nivel de la comunidad.

Durante este proyecto, 442 personas han participado en una formación técnica y 95 de ellas han asistido a la formación por pares.

F

Modalidad 6: Acompañar a los solicitantes de empleo

El acompañamiento hacia el empleo es un proceso en virtud del cual la solicitud de trabajo de una persona se corresponde con la oferta de trabajo de un empleador. Esta función de intermediación requiere, por una parte, preparar a quien busca empleo para que pueda acceder al mismo, y por otra, **relacionar la oferta de trabajo con la demanda**. No se trata de encontrar un trabajo a una persona, sino de hacer posible que una persona encuentre un empleo. En otras palabras, acompañar hacia el empleo contribuye a la construcción de la autonomía de una persona. De ahí que el acompañante tenga que tener cuidado de no crear una situación de dependencia o de pasividad de la persona que busca empleo. Es conveniente detallar que esta modalidad no aborda el tema de la preparación de los empleadores para que contraten a personas con discapacidad. Eso, se abordará en la siguiente sección.

Es conveniente que cuando las personas vulnerables y/o marginadas, como las personas con discapacidad, encuentren empleo, sigan su acompañamiento al inicio

de su trabajo. Este seguimiento en su lugar de trabajo permitirá garantizar que se satisfagan las expectativas del empleador y del nuevo empleado, y eventualmente, intervenir para evitar dificultades o para ayudar a identificar soluciones para resolverlas. Esto tendría que ir acompañado de una sensibilización de los colegas de trabajo y de los tutores, que pueden realizarla las asociaciones de personas con discapacidad.

Dependiendo del contexto, el acompañamiento de los solicitantes de empleo es un servicio que pueden proporcionar diferentes tipos de actores: organismos públicos, asociaciones y organizaciones privadas con ánimo de lucro. Al igual que otros servicios, se debe fomentar el recurso a los actores existentes como parte de **un enfoque inclusivo y sostenible**. En el caso del acompañamiento de solicitantes de empleo con discapacidad, puede resultar necesario desarrollar las capacidades de los actores implicados para que las personas con discapacidad puedan acceder a sus servicios.

Objetivo específico	Indicadores
Las personas con discapacidad están en condiciones de encontrar y de tener un empleo asalariado que se corresponda con su proyecto profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El número de personas con discapacidad en situación de empleo en los 3, 6, 9 meses siguientes a su contratación. ➤ El número de personas con discapacidad que hayan tenido al menos una entrevista de trabajo.

Ejemplos de resultados esperados	
Los solicitantes de empleo con discapacidad son autónomos en sus gestiones de búsqueda de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El número de personas que se hayan beneficiado del dispositivo de acompañamiento. ➤ El número de personas acompañadas y seguidas. ➤ El número de sesiones de formación sobre la búsqueda de empleo. ➤ El número de participantes en las formaciones. ➤ El número de personas que hayan obtenido un empleo.
Los solicitantes de empleo con discapacidad tienen acceso a las ofertas de empleo que se corresponden con su proyecto profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El número de participantes en el salón del empleo (empleadores y solicitantes de empleo). ➤ El número de personas que utilicen los recursos de los servicios. ➤ El número de ofertas de empleo disponibles y transmitidas.
Los actores públicos y privados que apoyan a los solicitantes de empleo están en condiciones de acompañar a las personas con discapacidad en sus gestiones de búsqueda de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El número de participantes en las formaciones. ➤ El aumento del número de personas con discapacidad acompañadas. ➤ El número de agencias que haya mejorado su accesibilidad. ➤ La existencia de herramientas de coordinación entre los actores.

Ejemplos de actividades a implementar

Para incentivar la autonomía de los solicitantes de empleo

- La implementación de un dispositivo de acompañamiento personalizado de los solicitantes de empleo con discapacidad (*job coaching* o asesoramiento profesional) y de un seguimiento en el empleo.
- La formación sobre la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad (preparándoles para que definan su proyecto profesional, preparen su CV, escriban una carta de motivación, tengan una entrevista).
- La formación comportamental (confianza en sí mismo, gestión del estrés, habilidades relacionales, comunicación, negociación, resolución de problemas, liderazgo...).

Para que los solicitantes de empleo puedan encontrar ofertas de empleo

- La organización de un salón / foro del empleo que reúna a los empleadores (públicos y privados).
- El establecimiento de un lugar de acogida y de recursos para los solicitantes de empleo (disponibilidad de teléfono y ordenadores, documentación sobre los diferentes puestos de trabajo y ofertas de empleo).
- La creación de una base de datos para la recopilación y la consulta de las ofertas de empleo.
- La creación de una guía de empresas que ya empleen a personas con discapacidad y que sean susceptibles de contratar a otras personas.
- La organización de visitas de empleadores y de talleres de descubrimiento de los oficios (encuentros con profesionales).
- La posibilidad de acceder a las oficinas de empleo existentes y a las propias ofertas de empleo.

Para el fortalecimiento de capacidades de los actores privados o públicos que apoyan a los solicitantes de empleo

- La formación de los acompañantes sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- La realización de obras para que sean accesibles los lugares de acogida para los solicitantes de empleo.
- La colaboración en red de los actores (encuentros e intercambios de información, intercambio de herramientas de formación, creación de herramientas para las referencias).

Elementos a considerar

La preparación de un solicitante de empleo requiere varias etapas y se asemeja a un proceso **de acompañamiento social** personalizado:

- ─ **El primer contacto** es una etapa decisiva: permite precisar la función del acompañante y lo que el solicitante del empleo puede esperar del mismo, y también permite comprobar si el solicitante reúne los requisitos previos para el empleo.
- ─ **El diagnóstico de la situación** también es una etapa crucial: debe permitir considerar las aptitudes y las competencias del solicitante del empleo (por ejemplo, balance de competencias), apreciar los datos sociales y económicos, y analizar la situación de discapacidad y la motivación de la persona.

- ─ **La definición del proyecto profesional** se efectúa basándose en el diagnóstico y se desglosa en etapas: orientar al solicitante hacia una formación técnica o profesional; acordar con un empleador que el solicitante realice prácticas o un periodo de aprendizaje; que el solicitante participe en formaciones acerca de búsquedas de empleo (por ejemplo, para que aprenda a realizar un currículum vitae) o en formaciones comportamentales. En el transcurso de estas etapas, conviene hacer un seguimiento de la persona para asegurarse de que tenga empeño y motivación, proporcionarle el apoyo necesario y revisar su proyecto profesional si fuera necesario. Para todas estas etapas, la persona es líder y responsable, puesto que la función del proyecto / servicio es acompañar y respaldar a la persona en su proceso de búsqueda.

G

Modalidad 7: Acompañar a los empleadores en la contratación de personas con discapacidad

En general, la contratación de personal con discapacidad representa **un desafío para un empleador**, pero muchos empleadores lo asumen, por distintas razones: porque la legislación exige que los empleadores cuenten con un porcentaje de trabajadores con discapacidad (las legislaciones de los países en desarrollo a veces son progresistas en esta área); porque el empleador tiene una sensibilidad social que le lleve a actuar; porque la empresa tiene un interés económico (cargas / impuestos más bajos en algunos países, deseo de obtener una certificación como la del Commerce Solidaire avec les Personnes Handicapées

(CSPH)¹⁴, hacerse una clientela de personas con discapacidad).

Hay diferentes tipos de empleadores: un artesano que necesita mano de obra; una multinacional que desea beneficiarse de mano de obra barata; una organización internacional que debe respetar las convenciones de las Naciones Unidas; un organismo local que debe constituir un ejemplo y aplicar la legislación del país; una ONG, y en particular Handicap International, que defiende y promueve los derechos de la persona y de las personas con discapacidad en el trabajo.

Objetivo específico

Los empleadores son capaces de contratar, integrar y mantener en el empleo a personas con discapacidad.

Indicadores

- El aumento del número de personas con discapacidad en situación de empleo dentro de las empresas.
- La aplicación de las normas legales o la obtención de una certificación / de una etiqueta.

Ejemplos de resultados esperados

Se moviliza, se forma y se acompaña a los directivos y al personal para que colaboren con los trabajadores con discapacidad.

- El número de sesiones de formación / sensibilización acerca de la discapacidad.
- La existencia de una política de contratación de personas con discapacidad.
- Dispositivo de acompañamiento y número de personas seguidas.

Los lugares y las herramientas de trabajo están adaptados y permiten el empleo de personas con discapacidad.

- El número / la existencia de diagnóstico de accesibilidad en sentido amplio (entorno de trabajo).
- La realización de obras de accesibilidad y la adaptación de los puestos de trabajo.

Dentro de la empresa, las personas con discapacidad están identificadas, acompañadas y tienen un seguimiento.

- La existencia de un tutor por cada persona con discapacidad, de ser necesario.
- La existencia de un archivo individual de la persona con discapacidad.

Ejemplos de actividades a implementar

Para movilizar y formar a los dirigentes y al personal de la empresa

- ▀ La información sobre las medidas incitativas o las medidas de discriminación positiva.
- ▀ La formación de los directivos y del personal encargado de la gestión de los recursos humanos acerca de la contratación y la integración de las personas con discapacidad.
- ▀ La concientización del personal de la empresa sobre la discapacidad.
- ▀ La formación y el acompañamiento de los colaboradores directos de las personas con discapacidad (actuales y futuros).

Para adaptar los lugares y las herramientas de trabajo

- ▀ La realización de diagnósticos de accesibilidad y de adaptación de los talleres y de los puestos de trabajo.
- ▀ La realización de obras para que los talleres y los puestos de trabajo sean accesibles y estén adaptados.

Para identificar, acompañar y realizar un seguimiento a las personas con discapacidad

- ▀ La realización de un diagnóstico individual con el objetivo de reconocer la situación de discapacidad de personas ya asalariadas.
- ▀ La identificación y la formación de un tutor dentro de la empresa.
- ▀ La implementación de un sistema de seguimiento de las personas con discapacidad.

Elementos a considerar

─ La contratación de personas con discapacidad puede parecer contradictoria de acuerdo con algunos objetivos de una empresa del sector comercial (independientemente de su tamaño), tales como la disminución de los costes de producción o el aumento de la productividad. Muchos empleadores están poco o nada familiarizados con los conceptos de derechos humanos y, por consiguiente, con los derechos de las personas con discapacidad. Por ello, se recomienda, al principio, desarrollar **proyectos piloto** centrándose en empleadores que sean sensibles a esta temática. Los primeros éxitos luego podrán utilizarse para demostrar que la deficiencia y la competitividad no se excluyen mutuamente, y así movilizar a más actores económicos.

─ Se deberán emplear numerosos recursos para preparar a los empleadores. Antes que nada, hay que comprender y considerar **las limitaciones económicas de los empleadores** y, al mismo tiempo, poder **movilizar competencias técnicas que entran dentro del ámbito de la accesibilidad** y de la readaptación (por ejemplo, **la ergonomía** en el marco de la accesibilidad individual y de la adaptación de los puestos de trabajo).

─ Los servicios que proporcionan acceso al empleo no suelen prestar la atención debida al mantenimiento en el empleo. Se puede observar, con frecuencia, que las contrataciones no duran. En el caso del personal con discapacidad, es crucial realizar un seguimiento de estas personas para que estén en condiciones de afrontar las dificultades que puedan aparecer en los meses posteriores a la contratación.

La existencia de un **«mediador»** puede resultar útil para ayudar al empleador y al empleado a encontrar soluciones.

─ **La certificación CSPH** (Commerce Solidaire avec les Personnes Handicapées; Comercio solidario con las personas discapacitadas) es una iniciativa de calidad para promover el empleo de las personas con discapacidad en las empresas de los países en desarrollo. Se basa en doce criterios que pueden resumirse en cinco principios fundamentales:

- un 10 % del empleo (equivalente a tiempo completo), como mínimo, se distribuye entre los trabajadores con discapacidad;
- el respeto de los principios fundamentales de la Oficina Internacional del Trabajo;
- una remuneración igualitaria a la de los demás trabajadores;
- la accesibilidad de las instalaciones, la adaptación de los puestos de trabajo;
- un enfoque progresivo que permita el acompañamiento de la empresa y de sus empleados.

El acompañamiento de una empresa que desee la obtención de la certificación CSPH es un proyecto que requiere tiempo. En general, produce pocos empleos a corto plazo, pero puede inscribirse en un programa más amplio para promover el empleo de personas con discapacidad, basándose en una experiencia piloto. Un proyecto de este tipo también puede concebirse en colaboración con actores del comercio equitativo.



En detalle: Proyecto Nueces de anacardo en Casamance

La empresa SCPL, basada en Ziguinchor en Casamance (Senegal), que comercializa nueces de anacardo con la marca DeliCajou, ha obtenido la certificación CSPH. Handicap International acompañó a esta empresa para que obtuviera la etiqueta: acompañamiento de personas con discapacidad en su proceso de inserción, apoyo en la búsqueda de salidas comerciales, promoción de la etiqueta CSPH. ECOCERT realizó el control para la obtención de la certificación.



**Modalidades
de intervención**

Posicionamientos específicos

A

La consideración de la discapacidad en los equipos

Los valores y los principios de la política de recursos humanos de Handicap International, que fueron formalizados en 2006, son aplicables en la Federación, en los programas y en las asociaciones nacionales. Entre ellos están: **«La igualdad de oportunidades basada en las competencias: la integración de personas en situación de discapacidad en los equipos en los puestos apropiados y adaptables»**. La puesta en práctica de este principio es crucial en el marco de proyectos destinados a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por una parte, la contratación de personas con discapacidad en los equipos contribuye a lograr su inserción laboral y a aplicar los principios de Handicap International. Por otra parte, permite enfrentarse a las dificultades que encuentran todos los empleadores, como socios o beneficiarios de los proyectos, y reforzar así la capacidad de aportar respuestas concretas y realistas. Por último, permite demostrar que las personas con discapacidad **pueden ocupar cualquier tipo de función, incluida la gerencial**. Handicap International consolida así su credibilidad ante todos (socios, beneficiarios, donantes, etc.).

B

La necesidad de recursos humanos adaptados

Apoyar a una persona que desee crear una empresa o acompañar a un solicitante de empleo requiere una serie de competencias y de conocimientos del ámbito de la economía (marketing, gestión financiera, entorno económico) y del trabajo social (acompañamiento personalizado). En primer lugar, estas son las capacidades que conviene buscar para contratar a los actores claves del proyecto (jefe de proyecto, agente acompañante). A esto se añade la necesidad de considerar los contextos y los tipos de actividad (por ej., la agricultura), así como la especificidad de los públicos (primero personas con discapacidad, pero también refugiados, combatientes desmovilizados, etc.). Por ello, se recomienda contratar a personas con una considerable experiencia en estas áreas.

C

El apoyo a las empresas de inserción

En primer lugar, una empresa de inserción proporciona acceso a un trabajo decente remunerado.

Handicap International solo puede comprometerse a apoyar este tipo de organización en los siguientes casos:

- Si el empleo de personas con discapacidad es demostrable y significativo frente al número de personas empleadas.
- Si la actividad de la empresa es compatible con las leyes del mercado, en particular, las de la competencia.
- Si la empresa está bien gestionada y presenta, como mínimo, cuentas equilibradas.
- Si las personas con discapacidad son objeto de un acompañamiento específico que les permitirá ser profesionales y, de ser necesario, acceder al entorno de trabajo común.

D

Los proyectos colectivos de iniciativas económicas

Los proyectos colectivos de iniciativas económicas suelen estar gestionados por empresarios con discapacidad que son miembros de una asociación. Estas asociaciones con frecuencia buscan un doble objetivo:

- encontrar formas de proporcionar trabajo remunerado para sus miembros;
- encontrar una fuente de financiación para las acciones sociales de la asociación.

Si la actividad económica es sostenible y ofrece empleos estables y decentes (salarios), ya de por sí el resultado es muy satisfactorio.

En cambio, conviene ser extremadamente prudente acerca de la financiación de las acciones sociales. En efecto, tras cubrir sus costes de actividad (entre ellos, los salarios decentes), es poco probable que una empresa tenga suficientes beneficios para financiar actividades sociales. Cuando una asociación logra alcanzar este objetivo, es necesario preguntarse por el carácter «económico» (o incluso ético) de la actividad. De hecho, puede recibir muchas subvenciones o recurrir a «empleados voluntarios», es decir, personas con salarios bajos o solo gratificadas por la asociación con algunos beneficios. Esta práctica evidentemente se opone a los conceptos de trabajo y de remuneración decente.

Aunque estas empresas hayan sido creadas para emplear a personas con discapacidad, siguen siendo actores de la economía local y, en ese sentido, están sujetas a las leyes de la oferta y la demanda. Pueden beneficiarse de ventajas fiscales en los países que tengan un sistema de impuestos eficaz.

También es importante prestar atención a los conflictos de intereses (entre objetivo social y objetivo económico) en la asociación, así como a los riesgos de que ciertas personas intenten «controlar» la asociación.

Por lo tanto, los proyectos llevados a cabo por Handicap International que impliquen a estas estructuras deben prestar atención a «la ética de la empresa» y a la distinción, en términos de organización, entre la asociación y la empresa para que no exista confusión posible entre las dos entidades.

E


La creación de empresas en relación con la fabricación de triciclos y de sillas de ruedas

Cabe destacar que el sector readaptación / ortopedia no tiene el objetivo de desarrollar este tipo de estructuras: prefiere la colaboración con las estructuras existentes. Además, está comprobado que tales actividades (creaciones de talleres de fabricación de todo tipo de material ortopédico) no son rentables económicamente. Por ello, Handicap International no desea desarrollar tales actividades.

F

Las estructuras especializadas

Las estructuras especializadas permiten la acogida y el empleo exclusivo de personas con discapacidad y requieren un alto nivel de competencia técnica. Los proyectos de apoyo a estas estructuras deben realizarse teniendo presente que se trata de una etapa de transición para las personas y no de un fin en sí mismo. Sin negar la importancia de este tipo de estructuras, en este sector se prioriza el **enfoque inclusivo**, de acuerdo con las orientaciones del mandato de Handicap International.



Perspectivas para el periodo 2011-2015

Handicap International ha adquirido en los cinco últimos años una legitimidad y una notoriedad a través de la recopilación y de la promoción de las buenas prácticas en materia de inserción laboral, y en particular, de acceso a los servicios de microfinanzas. Como resultado de su implicación a nivel internacional, estas prácticas han sido ampliamente divulgadas y promovidas entre los especialistas.

Más recientemente, los proyectos de Handicap International centrados en el empleo asalariado han resultado ser muy pertinentes en los contextos en los que las empresas están creciendo, y donde existen algunas políticas específicas que fomentan la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

En los próximos cuatro años, se deberán centrar los esfuerzos en la consolidación y la difusión de la competencia técnica de Handicap International con la implementación de proyectos sectoriales a mayor escala.

Este objetivo podrá alcanzarse a través de colaboraciones con las organizaciones de inserción laboral, las instituciones de microfinanzas, y los servicios de empleo y de formación profesional. Además, se hará hincapié en la mejora de la calidad de los proyectos en curso y en la manera de comunicar estratégicamente sobre las acciones, los enfoques y el impacto de las intervenciones.





Camboya, 2006

Anexos

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS	82
A. Herramientas de Handicap International	82
B. Capitalización de experiencias	83
C. Artículos	84
D. Bibliografía de referencia	85
Formación profesional	
Microfinanzas	
Empleo asalariado	
E. Principales actores internacionales	89
F. Principales actores asociados a la red “Microfinance for All Alliance”	91
<hr/>	
NOTAS	92



Bibliografía y recursos

A

Herramientas de Handicap International

– **Workshop facilitation manual, Ensuring the access to microfinance services for Persons with disabilities, Workshop for disabled people organizations and microfinance institution.**


Handicap International, 2010
Idiomas: Inglés, Francés

– **Buenas prácticas para la inclusión económica de las personas con discapacidad en los países en desarrollo: mecanismos de financiamiento para el autoempleo.** Handicap International, 2006
Idiomas: Francés, Inglés, Español, Árabe, Bahasa

– **CD-ROM Insertion Economique Auto-Emploi.** Handicap International, 2005
Ce CD-Rom recense les différents outils méthodologiques et guides pratiques développés et utilisés au sein des projets auto-emploi, AGR (Activités Génératrices de Revenus), et formation professionnelle mis en œuvre par Handicap International. Il présente également des expériences de projet, et permet d'échanger idées et façons de faire pour améliorer la pratique.
Idiomas: Francés, Inglés

– **Guide méthodologique : étude de faisabilité en vue de la mise en place d'un projet d'insertion économique.** Handicap International, 2002
Idioma: Francés

– **Guide technique : insertion par l'économique, guide de négociation avec une institution de microfinance.** Handicap International, 2002
Idioma: Francés



B

Capitalización de experiencias

- Fontbonne Karine / Carrolle Guillaume. **Access to waged employment for persons with disabilities: An innovative Project in Reunion Island.** Handicap International, 2010
Idioma: Inglés
- Munoz Wanda / Last Ulrike / Teng Kimsean. **Good Practices from the project Towards Sustainable Income Generating Activities in Cambodia.** Handicap International Federation / Handicap International Cambodia-Thailand program. 2010, 50 p.
Idioma: Inglés, Khmer
http://www.hiproweb.org/uploads/tx_hidrtdocs/Good_practices_TIGA.pdf
- Ormazabal Ibon. **Success stories of disabled entrepreneurs who have accessed to microfinance services: key factors of success, Bamako, Mali.** Handicap International, 2010
Idioma: Inglés
- Ormazabal Ibon. **The impact on a Microfinance Institution of developing a clientele of Persons with Disabilities, Lessons from Nyesiqiso, Mali.** Handicap International, 2010
Idioma: Inglés
- Unal Marjorie. **Insertion économique des personnes handicapées dans le contexte post-tsunami de la province d'Aceh, Indonésie, Capitalisation d'une expérience : l'influence du contexte, la méthodologie et les outils, les résultats et les perspectives.** Handicap International, 2009
Idioma: Francés, Inglés
- Burtin Anne. **Insertion socio-économique des personnes handicapées, l'expérience de Handicap International à Huambo, Angola.** Handicap International, 2009
Idioma: Francés, Portugués
- Leymat Anne. **Hope restored, access to microfinance services for people living with HIV AIDS.** Handicap International, Programme Kenya, 2004
Idioma: Inglés
- Dicquemare Vera. **Une expérience d'insertion socio-économique des personnes en situation de handicap à partir d'une approche de développement local.** Handicap International, Programme Nicaragua, 2004
Idioma: Francés
- Breda Valérie. **Les enjeux de la mise en place d'un centre public de formation professionnelle pour les personnes handicapées : organisation, viabilité de la structure et impact sur l'insertion socio-économique des personnes handicapées (projet d'appui au centre social de Sao Paulo).** Handicap International, Programa Angola, 2004
Idioma: Francés, Portugués
- Rioussat Sandrine. **Appui aux activités génératrices de revenus, insertion économique, personnes handicapées.** Handicap International, Programme Bangui/RCA, 2004
Idioma: Francés

- ─ Vilayphonh Jacqueline. **Promoting and supporting income generating activity for people excluded from local financial systems, lessons learnt from the pilot implementation of the social credit project.** Handicap International, Battambang Province/Cambodia Program, 2002
Idioma: Inglés

C

Artículos

- ─ Munoz Wanda. **Victim Assistance and Inclusive Livelihoods**, in The Journal of Mine Action, Issue 15.1, 2011
Idioma: Inglés
<http://maic.jmu.edu/journal/15.2/focus/munoz/munoz.htm>
- ─ Leymat Anne. **Making microfinance really inclusive: reaching persons with disability through partnership development.** Handicap International, 2010
Idioma: Inglés
- ─ Leymat Anne. **Access to funding mechanisms to facilitate self employment of disabled people in developing countries.** Handicap International, 2009
Idioma: Inglés
- ─ Leymat Anne. **La microfinance au service de l'insertion des personnes handicapées.** Handicap International, 2005
Idioma: Francés

D

Bibliografía de referencia

➤ **CD-ROM: Insertion Professionnelle, Bibliographie de référence.**

Handicap International, 2009

Se trata de una lista de documentos de referencia principalmente sobre la inserción laboral, la formación profesional y el acceso a los servicios financieros. La mayoría de los documentos no son de Handicap International.

Idiomas: francés e inglés. Algunos documentos están en español y en portugués.

Puede consultarlos en línea en SkillWeb:

<http://www.hiproweb.org/fileadmin/cdroms/biblio-reference-0912/index.html>

➤ Asimismo, podrá consultar una lista de documentos sobre la inserción laboral y la discapacidad en la página web de Source: <http://asksource.ids.ac.uk>

A continuación encontrará una lista no exhaustiva de los principales documentos del CD-ROM Insertion Professionnelle, Bibliographie de Référence.

➤ Naciones Unidas. **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo.**

Texto oficial, 2006, 32 páginas.

Idiomas: inglés, francés y español

<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>

Formación profesional

➤ International Labour Office (ILO).

Training for success: A guide for peer trainers.

Practical tools, 2008, 48 p.

Idioma: Inglés

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_132677.pdf

➤ Handicap International / MUNOZ Wanda.

Mine victim assistance: Achieving sustainable social and economic inclusion.

Positioning documents, 2007, 7 p.

Idioma: Inglés

➤ United Nations / Food and Agriculture Organization (FAO). **FAO Working in support of persons with disabilities.**

Studies and reports, 2007, 5 p.

Idioma: Inglés

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc8docs/ahc8fao1.pdf>

➤ Standing Tall Australia / Mines Action Canada / International Campaign to Ban Landmines. **101 Great Ideas for the**

Socio-Economic Reintegration of Mine Survivors.

Practical tools, 2005, 98 p.

Idioma: Inglés

<http://www.standingtallaustralia.org/pdfs/101GreatIdeas1.pdf>

➤ International Labour Office (ILO). **Youth at risk: The role of skills development in facilitating the transition to work.**

Practical tools, 2004, 151 p.

Idioma: Inglés

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103428.pdf

- BISHOP SAMBROOK Clare / IFAD / FAO. **Labour savings technologies and practices for farming and household in eastern and southern Africa: Labour Constraints and the impact of HIV/AIDS on Rural livelihoods in Bondo and Busia Districts Western Kenya.** Studies and report, 2003, 73 p.
Idioma: Inglés
<http://www.ifad.org/genderpf/pdf/kenya.pdf>
- World Rehabilitation Fund / United Nations Development Programme. **Lebanon, Mozambique, Cambodia: The socio-economic reintegration of landmine survivors: Designed to establish an integrated approach to victim assistance for the social and economic independence of landmine survivors and their families.** Studies and reports, 2003, 24 p.
Idioma: Inglés
<http://www.worldrehabfund.org/publications/FinalReport-PRSeptember3.pdf>
- World Rehabilitation Fund / United Nations Development Programme. **Guidelines for the Socio-economic Reintegration of Landmine Survivors.** Practical tools, 2003, 19 p.
Idioma: Inglés
<http://www.worldrehabfund.org/publications/GuidelinesForLandmineSurvivors.pdf>
- International Labour Office (ILO). **Integrating women and girls with disabilities into mainstream vocational training: A practical guide.** Practical tools, 1999, 56 p.
Idioma: Inglés
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_107918.pdf

- International Labour Office (ILO). **How to start a small business: A Manual for Community Workers Assisting Persons With Disabilities.** Practical tools, 1992, 248 p.
Idioma: Inglés

Microfinanzas

- NAKABUYE BWIRE Flavia / MUKASA George / MERSLAND Roy. **Access to Mainstream Microfinance Services by Persons With Disabilities: Lessons from Uganda** (Disability Studies Quarterly, n°1, Volume 29). Studies and reports, 2009, 18 p.
Idioma: Inglés
<http://www.dsqsds.org/article/view/168>
- Association of Microfinance Institutions of Uganda (AMFIU). **AMFIU's "Microfinance and Disability" Project : Brochure on MicroFinance and Disability.** Practical tools, 2007, 4 p.
Idioma: Inglés
<http://www.amfiu.org.ug/images/docs/disabilityworkingpaper/brochure.pdf>
- Consultative Group to Assist the Poor (CGAP) / HASHEMI Syed / ROSENBERG Richard. **Faire accéder les plus pauvres à la microfinance en associant filets de protection sociale et services financiers** (Note focus, n°34). Documents de positionnement, 2006, 12 p.
Idioma: Inglés, Francés, **Español**
http://www.lamicrofinance.org/files/22268_file_FocusNote_34_fr.pdf

➤ Small Enterprise Education and Promotion (SEEP) Network. **Microfinance and Non-Financial Services For Very Poor People: Digging Deeper to Find Keys to Success.** Studies and reports, 2006, 32 p.

Idioma: Inglés

<http://communities.seepnetwork.org/node/313>

➤ MERSLAND Roy / Atlas Alliance. **Microcredit for self-employed disabled persons in developing countries: Input to donors, microfinance institutions, disabled people's organizations and advocates interested in increasing the outreach of sustainable microcredit to disabled self-employed persons in developing countries.** Studies and reports, 2005, 62 p.

Idioma: Inglés

http://mpr.ub.uni-muenchen.de/2068/1/MPRA_paper_2068.pdf

➤ Consultative Group to Assist the Poor (CGAP). **Principes clés de la microfinance.** Outils pratiques, 2004, 2 p.

Idioma: Inglés, Francés, **Español**

http://www.cgap.org/gm/document-1.9.2750/KeyPrincMicrofinance_fre.pdf

➤ Consultative Group to Assist the Poor (CGAP) / PARKER Joan / PEARCE Doug. **Microfinance, subventions et instruments non financiers dans le cadre de la réduction de la pauvreté : quel est le rôle du microcrédit ?** (Note focus n°20). Documents de positionnement, 2002, 14 p.

Idioma: Inglés, Francés, **Español**

<http://www.lamicrofinance.org/content/article/detail/15192>

➤ MARTIN Imran. **Managing Scaling Up Challenges of a Program for the Poorest: Case Study of BRAC's IGVGD Program.** In "Scaling up poverty reduction : case studies in Microfinance". Studies and reports, 2004, 18 p.

Idioma: Inglés

http://www.bracresearch.org/publications/managing_igvgd_scaleup_challenges_full.pdf

➤ United Nations Capital Development Fund / Special Unit for Microfinance. **Supporting women's livelihoods: Microfinance that works for the majority: A guide to best practices.** Practical tools, 2002, 48 p.

Idioma: Inglés

http://www.microfinancegateway.org/gm/document-1.9.29086/29664_file_women.pdf

Empleo asalariado

➤ International Labour Office (ILO). **Employability: a resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific.** Practical tools, 2007, 140 p.

Idioma: Inglés

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_98_en.pdf

➤ Organisation Internationale du Travail (OIT). **Le placement des demandeurs d'emploi handicapés : éléments pour un service efficace (édition Afrique).** Etudes et rapports, 2007, 87 p.

Idioma: Inglés, Francés, **Español**

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_261_fren.pdf

─ International Labour Office (ILO). **Career Guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries.** Practical tools, 2006, 109 p.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_118211.pdf

Idioma: Inglés, **Español**

─ International Labour Office (ILO) / MURRAY B. **Assisting Disabled Persons in Finding Employment: ILO Support to Placement Services.** Practical tools, 2005, 9 p.

Idioma: Inglés

http://www.ilr.cornell.edu/edi/gladnet/docs/GLADNET_2005AGM-Murray.ppt

─ Organisation Internationale du Travail (OIT). **Analyse de l'emploi et du travail : guide pratique pour identifier des emplois pour les personnes handicapées.** Outils pratiques, 2005, 48 p.

Idioma: Inglés, Francés, **Español**

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_111486.pdf

─ International Labour Office (ILO). **Assisting Disabled Persons in Finding Employment: a practical guide (Asian and Pacific Edition).** Practical tools, 2003, 50 p.

Idioma: Inglés

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_92_en.pdf

─ Organisation Internationale du Travail (OIT). **Aider les personnes handicapées à trouver un emploi : guide pratique (édition Afrique).** Outils pratiques, 2003, 35 p.

Idioma: Francés, **Español**

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_260_fren.pdf

─ Organisation Internationale du Travail (OIT). **La gestion du handicap sur le lieu de travail.** Outils pratiques, 2002, 47 p.

Idioma: Inglés, Francés, **Español**

http://www.bibliomines.org/fileadmin/tx_bibliodocs/La_gestion_du_handicap_sur_le_lieu_de_travail.pdf



E

Principales actores internacionales

Nombre	Campo de acción	Página web
ACCION	Microfinanzas	www.accion.org
ACTED	Inserción laboral	www.acted.org
ADA	Microfinanzas	www.microfinance.lu
Aga Khan Agency for Microfinance	Microfinanzas	www.akdn.org
BRAC	Microfinanzas	www.brac.org
CARE	Inserción laboral, Microfinanzas, apoyo al sector privado	www.care.org
CCFD	Inserción laboral, formación profesional	www.ccfid-terresolidaire.org
Cerise	Microfinanzas	www.cerise-microfinance.org
CIDR	Microfinanzas	www.cidr.org
Développement International Desjardins	Microfinanzas	www.did.qc.ca
Ecidec	Microfinanzas	www.ecidec.org
Entrepreneurs du Monde	Microfinanzas	www.entrepreneursdumonde.org
ESSOR	Inserción laboral, Formación laboral	www.essor-ong.org
European microfinance Platform	Microfinanzas	www.e-mfp.eu
FINCA	Microfinanzas	www.finca.org
Foundation Grameen	Microfinanzas	www.grameenfoundation.org
GRET	Microfinanzas	www.gret.org
Inter Aide	Inserción laboral, Microfinanzas, formación profesional	www.interaide.org
IRAM	Microfinanzas	www.iram-fr.org
Mercy Corps	Inserción laboral, Formación laboral	www.mercycorps.org
Opportunity International	Microfinanzas	www.opportunity.org
OXFAM	Inserción laboral, Microfinanzas, apoyo al sector privado	www.oxfam.org
OXUS	Microfinanzas	www.oxusnetwork.org
PlaNet Finance	Microfinanzas	www.planetfinancegroup.org

Bibliografía y recursos

Save the Children	Inserción laboral, formación profesional	www.savethechildren.org
SIDI	Microfinanzas	www.sidi.fr
SOS FAIM	Microfinanzas	www.sosfaim.org
Swiss Contact	Inserción laboral, Microfinanzas	www.swisscontact.ch
Trickle up	Inserción laboral, Microfinanzas	www.trickleup.org
World Vision		http://www.wvi.org/wvi/wviweb.nsf



F

Principales actores asociados a la red «Microfinance for All Alliance»

Nombre	Ámbito de acción	Página web
CBM	Discapacidad	www.cbm.org
CIDR	Microfinanzas	www.cidr.org
Ecidec	Microfinanzas	www.ecidec.org
Entrepreneurs du Monde	Microfinanzas	www.entrepreneursdumonde.org
Handicap International	Discapacidad	www.handicap-international.org
IRAM	Microfinanzas	www.iram-fr.org
Leonard Cheshire Disability	Discapacidad	www.lcint.org
OXUS	Microfinanzas	www.oxusnetwork.org
PlaNet Finance	Microfinanzas	www.planetfinancegroup.org
SOS FAIM	Microfinanzas	www.sosfaim.org

Página web:

<http://www.iddcconsortium.net/joomla/index.php/livelihood/task-group-activities-livelihood/311>

Notas

- ↳ 1. Fuente: «El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades», OIT, Ginebra, 2007.
- ↳ 2. Objetivo del Milenio nº1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre, reducir a la mitad el número de personas que viven con menos de un dólar al día y reducir a la mitad el número de personas que sufran hambre.
- ↳ 3. Fuente: «Rapport Mondial sur le Handicap» (Informe mundial sobre la discapacidad), junio de 2011, Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial.
- ↳ 4. Fuente: Banco Mundial
- ↳ 5. Fuente: Banco Mundial
- ↳ 6. Fuente: «El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades», OIT, Ginebra, 2007.
- ↳ 7. Fuente: OIT
- ↳ 8. Las IMF son socias y no simples subcontratistas. De hecho, ocupan una posición clave en este tipo de proyecto, de ahí que sea importante implicarlas como socias (participación en los «comités de decisión» o de «pilotaje», intercambios diversos para enriquecerse con su experiencia en asuntos económicos, etc.) y no como meras ejecutantes desconectadas de la estrategia del proyecto.
- ↳ 9. Fuente: Proyecto ESOPE, Gravir Asbl, Bruselas
- ↳ 10. Se suele hacer una distinción entre las actividades generadoras de ingresos y las microempresas. Las primeras son de pequeño tamaño, realmente no están diseñadas para expandirse, necesitan poco capital y tecnología. Las personas que ejercen una actividad generadora de ingresos raramente hacen una distinción entre el dinero del hogar y el dinero de la actividad económica. Las microempresas parecen más «formales» (aunque pertenezcan a la economía informal), la mayoría de las veces quieren desarrollarse: distinción entre los presupuestos familiares y los de la empresa, reinversión de los beneficios en la actividad, especialización en un ámbito / sector de actividad, etc.
- ↳ 11. Para más información sobre el acompañamiento social personalizado, consulte la guía práctica: «Accompagnement social personnalisé : réflexions, méthode et outils d'une approche en travail social de proximité», Handicap International, 2009.
- ↳ 12. Un vivero de empresas es un lugar que alberga a empresas y que suele ofrecer un acceso a servicios compartidos: teléfono, fotocopiadora, acceso al agua, etc.
- ↳ 13. Este sistema de acogida y de acompañamiento puede entrar dentro del sistema de acogida y de acompañamiento de los solicitantes de empleo cuando el proyecto abarque las dos temáticas.
- ↳ 14. La certificación CSPH (siglas en francés de comercio solidario con las personas con discapacidad) es una etiqueta creada a iniciativa de Handicap International. Su objetivo es la creación de empleo decente y productivo para las personas con discapacidad. Las empresas que deseen obtener la certificación CSPH deben cumplir una serie de requisitos, como ocurre en las gestiones del comercio equitativo. Para más detalles, contacte con el referente técnico de inserción laboral.

Créditos fotográficos

Portada: ©Handicap International (leyenda: persona con deficiencia auditiva que trabaja en la construcción en Sri Lanka).

Página 8: ©A. Leymat / Handicap International, 2006 (leyenda: un zapatero en Nicaragua).

Página 40: ©A. Leymat / Handicap International, 2006 (leyenda: una mujer víctima de una mina en Camboya, cuyo entorno de trabajo ha sido adaptado).

Página 80: ©A. Leymat / Handicap International, 2007 (leyenda: una persona con deficiencia auditiva aprendiendo peluquería en Laos).

Editor

Handicap International
138, avenue des Frères Lumière
CS 88379
69371 Lyon cedex 08
publications@handicap-international.org



Inserción laboral

Este documento marco describe el mandato y los valores de Handicap International en términos operativos aplicados al ámbito de intervención de la inserción laboral. Consiste en un texto guía que presenta los enfoques y los elementos de referencia para las intervenciones, las opciones y las decisiones que se toman en Handicap International. Permite garantizar la coherencia entre las prácticas de los distintos programas del sector de la inserción laboral, respetando los contextos en los que se desarrollan.

Por lo tanto, se trata de un documento guía para los equipos sobre este sector de intervención. Define la temática, explica su vínculo con el mandato de la organización, las poblaciones objetivo, las modalidades de intervención (resultados esperados tipo, actividades tipo), los indicadores de seguimiento y de evaluación.

HANDICAP INTERNATIONAL
138, avenue des Frères Lumière
CS 88379
69371 Lyon cedex 08

T. +33(0)4 78 69 79 79
F. +33 (0)4 78 69 79 94
publications@handicap-international.org