



UN-HABITAT
UN-HABITAT Municipalidad de Dubai, E.A.U.



Municipalidad de Dubai, E.A.U.

Premio Internacional de Dubai a las Buenas Prácticas para Mejorar las Condiciones de Vida

**Formato del Informe
9º Ciclo (Año 2012)**

Anexo I: FORMATO DEL INFORME DE MEJORES PRÁCTICAS

1. a) Nombre de la Mejor Práctica:

“Réplica del Programa de Empleo con Apoyo (EcA) para personas con discapacidad intelectual en Latinoamérica”.

b) Ciudad/pueblo: Buenos Aires

c) País: Argentina

d) Región: Latinoamérica

e) ¿Ha sido esta iniciativa presentada antes?

En 2006 presentamos los orígenes del modelo de cambio social sistémico en Argentina: el EcA (Programa de Empleo con Apoyo). En esta ocasión, presentamos la evolución del programa y su réplica al resto de los países de Latinoamérica.

f) ¿cuándo y cuál era su título?

En el año 2006 fue presentada y seleccionada bajo el título “EcA (Empleo con Apoyo) Alianza con Sector Empresario Integración Laboral de Personas con Discapacidad Mental”

Fundación DISCAR tiene por misión brindar a las personas con discapacidad intelectual, las herramientas para el desarrollo de sus potenciales, favoreciendo su integración social y/o laboral. A través del EcA integra desde hace 20 años a personas con discapacidad intelectual al empleo ordinario en distintas empresas

La iniciativa fue seleccionada como una de las cien “Mejores Prácticas” en el Premio Internacional de Dubai en el año 2006. En ese entonces Fundación DISCAR contaba con 6 (seis) empresas que incluían laboralmente a personas con discapacidad intelectual. En la actualidad son 24 (veinticuatro) las empresas que hacen inclusión laboral a través de Fundación DISCAR y lo extendimos a nivel Nacional y Regional.

2. Dirección de la Mejor Práctica

Nombre de la organización: Fundación DISCAR

Calle: Santiago del Estero 866

Ciudad/pueblo: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Código postal: (C1075AAR)

País: República Argentina - Sudamérica

Teléfono y fax: (+5411) 4305-9191

Correo electrónico: victoria@fundaciondiscar.org.ar

3. Persona de contacto

Victoria Shocrón (Presidente y fundadora)

Teléfono: (+5411) 4305-9191 Celular: (+54911)-5452-0525

Correo electrónico: victoria@fundaciondiscar.org.ar

4. Tipo de Organización:

Organización no gubernamental

Fundación

5 Organización nominadora (sólo si es diferente de la mencionada anteriormente)

6. Asociados:

Nuestros asociados son las empresas que contratan a los jóvenes con discapacidad y las Organizaciones de la sociedad civil de Latinoamérica que trabajan en la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual a las cuales invitamos a participar de nuestro modelo de cambio.

Transferirnos los conocimientos y la experiencia adquirida durante casi 20 años sobre el Empleo con Apoyo, respetando y adecuando a las políticas y procedimientos de aplicación locales, dejando capacidad instalada en cada país donde se va a llevar adelante

De esta forma, además de dejar instalado el know how, construimos un puente y fortalecemos el vinculo entre empresa y organización de la sociedad civil comprometidos en el cambio social del sistema.

A modo de ejemplo, presentaremos la réplica con nuestro socio más representativo: Arcos Dorados de Argentina y Latinoamérica

Algunas de las demás empresas en las que integramos son: PWC, BANCO ITAU, GRAN THORTON, WILLIS, ACCENTURE, entre otras

Socio 1

a) Nombre de la organización: **Arcos Dorados - McDonald's en Argentina y en Latinoamérica**

b) Dirección de la organización en Argentina:

Calle: Roque Sáenz Peña 432 - OLIVOS

Ciudad-pueblo: Pcia. de Buenos Aires

Código postal: (B1636FFB)

País: República ARGENTINA

Teléfono: +5411-4711-2021

dirección e-mail.: woods.staton@ar.mcd.com , woods.staton@uy.mcd.com

c) Persona de contacto: Sr. Woods Staton

d) Tipo de organización

Sector privado

e) Tipo de apoyo:

- Apoyo financiero
- Apoyo técnico
- Puestos laborales para personas con discapacidad intelectual
- En la actualidad 140 personas con discapacidad intelectual se desempeñan en diferentes puestos de a nivel nacional, 8 persona en Santiago de Chile e Iquique , Chile y a partir de mediados del 2012 se incluirán en el estado de San Pablo , Brasil alrededor de 60 personas con una proyección en 2 años de 1500 personas

SOCIO 2

COANIL

a) Nombre de la organización COANIL

b) Dirección de la organización : Julio Prado 1761, Ñuñoa, Santiago de Chile
Tel: (562)476 85 29

c) Persona de contacto
TO Patricia Maturana pmaturana@coanil.cl
TO Magdalena Delpiano mdelpiano@coanil.cl

d) Tipo de organización
Organización no gubernamental

SOCIO 3

a) Nombre de la Organización
AVAPE

b) Persona de contacto

Sra. Dora Sylvia Cury Presidente
Sra. Mariana Lorca Gestión de proyectos y Relaciones Internacionales.
mariana.lorca@avape.com.br

c) Dirección: Avenida Jabaquara, 1.909 - Sala 52 Salud - São Paulo - Código Postal:
04045-003
Teléfono: (5511) 2627-6900
Correo Electrónico: expansao@avape.org.br

b) Tipo de Organización
Organización no gubernamental

SOCIO 4

a) Nombre de la Organización

PWC de Argentina

b) Dirección de la organización en Argentina:
Calle: Bouchard 557
Ciudad-pueblo : Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Código postal: C1106ABG
País: República ARGENTINA
Teléfono: (54 11) 4850 0000
dirección e-mail.: diego.h.etcchepare@ar.pwc.com

c) Persona de contacto: Sr Diego Etchepare

d) Tipo de organización
Sector privado

e) Tipo de apoyo

Auditoría externa PRO BONO y contratación de personal con discapacidad

7. Perfil Financiero:

Utilizando la tabla a continuación, indicar una visión general financiera del presupuesto anual de la Mejor Práctica de los últimos 3 a 5 años, señalando el origen de los fondos y porcentajes generales de la contribución de cada asociado (hasta 10 socios). Por favor, especificar también el nombre de cada asociado.

Socio	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Total
Socio 1 (% del presupuesto) ARCOS DORADOS	35%	64%	100%	
Socio 2 (% del presupuesto) asociación COANIL			Aporte profesional	
Socio 3 (% del presupuesto) Fundación AVAPE			Aporte profesional	
Socio 4 (% del presupuesto) PWC	DONACION EN ESPECIES	DONACION EN ESPECIES	DONACION EN ESPECIES	
Presupuesto total US\$	46896U\$	76517 U\$	90517 U\$	221930 U\$

8. Categoría de Mejor Practica

- Creación de empleos
- Formación profesional
- Igual acceso a empleo
- Formación de capital y espíritu empresarial
- Capacitación
- Igual acceso a recursos económicos.
- Grupos vulnerables incluyendo mujeres
- Comunicación y medios de información
- Asociación con la sociedad civil
- Políticas públicas
- Respeto a la diversidad cultural
- Acceso a recursos
- Eliminación de obstáculos para la equidad
- Integración social
- Formación y generación de capacidades
- Programas de apoyo a la comunidad
- Uso de los medios de comunicación y creación de conciencia
- Mejor acceso y participación
- Asistencia y cooperación multilateral
- Asistencia y cooperación bilateral
- Cooperación ciudad-a-ciudad
- Trabajo con redes
- Aprendizaje e intercambio de colega-a-colega
- Formación y educación permanente

9. Nivel de Actividad: Seleccione el nivel de actividad de la práctica (sólo uno):

Regional (Internacional)

10. Ecosistema: Seleccione el ecosistema en que su práctica opera fundamentalmente:

Continental

11. Resumen:

La alianza con Arcos Dorados de Argentina se desarrolló favorable y exitosamente durante más una década. Fue por ello que hace alrededor de 5 años los Presidentes de ambas organizaciones se propusieron extender la experiencia al resto de los

restaurantes de Mc Donald's en Latinoamérica.

Al comenzar el año 2011 comenzaron a trabajar los responsables de Recursos Humanos de la Compañía y los expertos de la Fundación DISCAR en la concreción de dicho proyecto.

Replicar el modelo de empleo con apoyo EcA de DISCAR en los restaurantes de Latinoamérica implica permitir que más jóvenes y adultos con discapacidad intelectual tengan acceso a un trabajo y sueldo dignos en Latinoamérica, y que la sociedad toda se vea enriquecida desde la diversidad que aportan las personas con discapacidad.

Es una manera de despertar la conciencia pública e instalar en las agendas de los estados la problemática de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual.

También es importante la oportunidad que se le brinda a la Organización civil social de cada ciudad/ País, ya que a partir de poder mostrar su participación en este proyecto se les abren las puertas a otras empresas que son potenciales empleadores de más personas con discapacidad

12. Fechas clave: Señale no más de cinco fechas que son significativas para la iniciativa y por cada fecha describa su importancia y significado en no más de seis palabras.

1. 1992 cuando DISCAR contacta a Mc Donald's de Argentina.
2. 1993 comenzó la alianza con los primeros empleados integrados
3. 1995 la empresa transforma la idea en política interna
4. 1998 Replica del EcA en el interior del país
5. 2011 Réplica del EcA en Chile

13. Narrativa:

SITUACIÓN ANTES DEL COMIENZO DE LA INICIATIVA

En 1991 entre 40 y 50 jóvenes y adultos con discapacidad intelectual comenzaron a participar de los Talleres de Arte que les ofrecíamos en la Fundación DISCAR

Durante ese año y el siguiente pude observar que estas personas no tenían otra actividad fuera de la que aquí realizaban ya que, por la edad promedio, ya habían finalizado la etapa escolar.

Hasta ese momento lo más similar a un trabajo eran los talleres Protegidos: instituciones conformadas por operarios con discapacidad.

Hasta es entonces, era impensado verlos trabajando en empresas comunes

2 ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES

Antes de dar comienzo a la réplica, debimos hacer un estudio de situación que nos dejara conocer en qué países ya había personas con discapacidad integradas, bajo qué condiciones, cómo había sido cada una de las experiencias y qué cambios requeriría cada caso en particular.

También fue importante entender la cultura de cada País y, a partir de allí, definir por cuál de ellos comenzar.

La decisión fue comenzar por Chile, tomando en cuenta que ya tenían personal con discapacidad integrado aunque, bajo otra modalidad.

La formalización de la alianza con la otra Organización, fue fundamental para poder comenzar a trabajar

2 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La alianza ya estaba establecida y funcionando de manera exitosa. Era el momento de seguir creciendo y fue así que junto con el Sr Staton comenzamos a pensar en replicar este modelo exitoso y extenderlo al resto de los restaurantes de la Región con la intención de alcanzar un mayor impacto y beneficio social.

Los Objetivos a lograr

Para el empleado con discapacidad:

- Oportunidad de inclusión y de crecimiento
- Incorporación a la vida adulta
- Fortalecimiento de su compromiso
- Dignificación como personas
- Formación Previa “aprender a trabajar”
- Apoyo para la preparación del puesto y adaptación

Para el entorno laboral

- Beneficio moral
- Protagonismo en el cambio
- Valoración del trabajo
- Desarrollo de virtudes y valores
- Apertura mental
- Caída de barreras ideológicas

Para la empresa que contrata a la persona con discapacidad:

- Servicios especializados para contratación de personas con discapacidad.
- Profesionales de apoyo (orientadores laborales)
- Reducción de la rotación
- Impacto positivo en su cadena de valor

El modelo EcA brinda el marco de compromiso, integración y sustentabilidad para alcanzar el nuevo paradigma que dice que las personas con discapacidad intelectual pueden trabajar en el empleo formal en igualdad de condiciones

Estrategia

Los pasos que seguimos fueron:

- Relevar la realidad de la situación de la inclusión de personas con discapacidad dentro de la empresa en cada país al que se llevaría la réplica
- Definir los roles y funciones de los responsables de RR HH de la empresa
- Si en el país en el que se llevará adelante la réplica ya existe relación con alguna Organización de personas con discapacidad, se reformularán los principios de la alianza para alinearlos con los que requiere la réplica
- Se compartió con los responsables de la empresa el conocimiento que necesitan para llevar adelante la inclusión de personas con discapacidad, bajo el Modelo del Empleo con Apoyo
- Se recabó información acerca de la filosofía de trabajo de la organización Civil seleccionada en el lugar para aunar criterios en relación a la concepción de persona con discapacidad, a la formación que es necesario que reciban para acceder al mercado laboral actual y a la modalidad de inclusión laboral
- Se establecieron los criterios de evaluación a aplicar y los tiempos necesarios

para desarrollar el proyecto

3- MOVILIZACIÓN DE RECURSOS (200 palabras aproximadamente)

A la hora de trabajar en el plano regional, FUNDACION DISCAR prepara propuestas a nivel de cada país donde se acuerda realizar la réplica de su modelo ECA.

Las propuestas se presentan a las autoridades regionales de la compañía quienes comienzan a involucrar a los pares de su país (áreas de Gerencia General, Recursos Humanos, Desarrollo de Talentos y Capacitación, Relaciones con la Comunidad).

Así, mancomunadamente la empresa y DISCAR realizan una búsqueda de la organización social que reúna las condiciones necesarias para ser receptora del modelo ECA.

La movilización de recursos es compleja y articulada: se deben acordar recursos humanos, técnicos y económicos. Y el recurso de la confianza, difícil de cuantificar pero indispensable al momento de hacer realidad semejante proyecto.

Por su parte la empresa hace su aporte económico para que la replica pueda ser realizada.

Esta acción es tomada por la empresa como una contratación de servicios ofrecidos por DISCAR y la Organización social del país adonde se instala la réplica del ECA DISCAR

4- PROCESO

Los primeros pasos estuvieron destinados a hacer un relevamiento de situación. Saber en qué países ya había personas con discapacidad integradas, bajo qué condiciones, y con qué resultados

Enseguida pudimos ver que, si bien en varios países ya tenían integradas a personas con discapacidad, en ninguno de los casos era bajo una modalidad de programa, sino que se los contrataba según presentaran la solicitud. La rotación y resultados no fueron, por lo general, los deseados

Se decidió en conjunto con la empresa comenzar a hacer la experiencia piloto en Chile. En ese país ya había personas con discapacidad integradas aunque, sin la modalidad requerida por el CEO de la empresa.

A partir de ese momento comenzamos juntos a evaluar a la futura Organización social y, llegamos a la conclusión que la ideal era COANIL, cuyos profesionales ya habían venido a Argentina a participar de los dos simposios Iberoamericanos de Empleo con Apoyo organizados por DISCAR en 2008 y 2010

La Organización social de Chile, debió comprender que, a pesar de que respetamos su manera de trabajo en la inclusión de personas con discapacidad, deberían ajustarse a trabajar con los cambios que el Programa de DISCAR le proponía ya que era un requerimiento de la empresa para mantener la misma política a lo largo de la Región.

Este fue el punto más delicado para trabajar ya que la organización social es de reconocida trayectoria en su País y desde hace varios años trabajan de manera diferente a la de DISCAR.

Pero, la forma que elegimos para trabajar en equipo les permitió comprender que realmente respetábamos su trabajo y, juntos podíamos llevar adelante este cambio.

Otro punto a solucionar fue el de la sustentabilidad y se logró que la empresa decidiera realizar un aporte mensual a la organización, de la misma forma que lo hace en Argentina con DISCAR en calidad de pago por los servicios recibidos.

Actualmente, y luego de varias inclusiones de empleados con discapacidad, seguimos realizando la supervisión a distancia para dar apoyo en los casos que lo requieran.

Por ahora y habiendo pasado un año del comienzo, las herramientas que dejamos instaladas hicieron que no necesiten de nuestro apoyo.

5- RESULTADOS ALCANZADOS

Para el empleado con discapacidad:

- Se logró que más personas con discapacidad tuvieran oportunidad de inclusión y de crecimiento, posibilitando a la vez su incorporación a la vida adulta y la dignificación como personas

El entorno laboral

- Obtuvo un beneficio moral permitiéndoles ser protagonistas en el cambio de vida de otras personas, modificaron la valoración del trabajo pudiendo desarrollar virtudes y valores que generan apertura mental y la caída de barreras ideológicas

Para la empresa que contrata a la persona con discapacidad:

- Se dejó instalado en Chile el dispositivo conformado por profesionales especializados (orientadores laborales), que seguirán haciendo el trabajo a lo largo de todo el País en la contratación de personas con discapacidad.
- Todo ello devino en una reducción de la rotación, impacto positivo en su cadena de valor y capacidad para continuar con el Programa sin la intervención de DISCAR desde Argentina.

6- SOSTENIBILIDAD

LA empresa se hizo cargo de los costos contratando nuestro servicio. La Fundación DISCAR aportó su know how a través del equipo interdisciplinario conformado por 13 Profesionales (11 mujeres y dos hombres) Entre ellos Psicólogos, Psicopedagogos y Terapistas Ocupacionales

Intentamos cambiar la modalidad instalada anteriormente de recurrir a las empresas para solicitar una donación por caridad para poder sostener nuestro trabajo, instalando la idea de que lo que ofrecemos es un servicio que les permite participar del cambio social.

Por cada persona con discapacidad integrada, la organización social cobrará honorarios para sostener el seguimiento y apoyo a lo largo del tiempo.

Este programa permite que la inclusión social sea una realidad sumando a ello la movilización de recursos económicos en el seno familiar de cada persona integrada al puesto normalizado ya que estas personas son contratadas en igualdad de condiciones que el resto de los empleados sin discapacidad

Con la inclusión de estas personas se logra un cambio cultural y un cambio de actitud tanto en el ámbito interno de la empresa como en el resto de la sociedad ya que los clientes son atendidos también por ellos, generando cambios en los patrones culturales y derribando prejuicios instalados históricamente.

Consideramos interesante destacar que la mayoría de quienes han transitado por la experiencia de compartir el espacio de trabajo con una de las personas integradas por DISCAR, se convierten en agentes de cambio al emigrar a otras empresas.

Por lo general, estando en nuevos puestos de trabajo en otras compañías, comentan la experiencia y hacen la petición ante sus superiores para repetirla en su nuevo lugar de trabajo o bien lo implementan directamente si su puesto dentro de la nueva compañía lo permite

El proyecto intenta dar respuesta a un nuevo paradigma del abordaje de las personas con discapacidad. Pasar del modelo médico al modelo social

Lograr un nuevo modelo de organización, pensada en brindar apoyos a las personas con discapacidad para que puedan desarrollarse en la sociedad. Es decir pasar del modelo asistencial y protegido a un modelo de organización que utiliza recursos y metodologías que permitan a la persona incluirse en diferentes ámbitos, en este caso en el ámbito laboral.

Esto genera un cambio de la mirada social respecto a las personas con discapacidad, y que permite que los grupos de trabajo aprendan a convivir con la diversidad

7- LECCIONES APRENDIDAS

Aprendimos que en lugares donde ya hay una organización responsable de la inclusión en la empresa, es necesario primero conocer las características de dicha institución, su historia, sus principios, la modalidad de trabajo, entre otros aspectos. Es decir, en primer lugar conocer y respetar la singularidad de la institución, para luego trabajar las modificaciones que necesitaran realizar para aplicar el modelo de DISCAR que es el requerido por la empresa

Debemos tener la capacidad para estar abiertos a enriquecer el programa con aspectos que las organizaciones vienen desarrollando con buenos resultados. En el caso particular de la organización social en Chile, por ejemplo, debimos atender diferentes aspectos de trabajo relacionados con al formación laboral, organización institucional, rol y funciones que desempeñan los profesionales.

Hemos visto que las necesidades que plantean las personas responsables de Recursos Humanos y demás empleados, no difieren demasiado de las necesidades planteadas en nuestro país. Hay un denominador común que es la necesidad de adquirir conocimientos sobre el tema de la discapacidad y, sobre todo, no sentirse solos frente al desafío planteado de incluir a personas con discapacidad intelectual al ámbito laboral normalizado.

Hemos podido ver el por qué de las planificaciones presupuestarias a largo plazo y la movilización organizada de recursos humanos Pudimos confirmar cómo la planificación general facilita el desarrollo exitoso de los proyectos, tomando en cuenta que, desde las Organizaciones sociales en la mayoría de los casos, se trabaja sobre lo urgente y no sobre lo importante.

8- TRANSFERENCIAS (400 palabras aproximadamente)

a) Transferibilidad: Esta sección se aplica a todos aquellos que remiten su práctica a los Premios Internacionales de Dubai. En esta sección, describa por favor cómo y su iniciativa se ha beneficiado de la experiencia o destreza de otras prácticas.

Describa como puede replicarse su iniciativa. Si el proceso de replicación ha comenzado, por favor indique cuándo y por quien.

La experiencia de trabajo entre una Organización social y una gran Empresa, sin dudas transfiere una gran cantidad de conocimientos que son aprovechados de ambas partes

Nosotros como organización si fines de lucro tomamos ejemplo de la organización interna de la empresa, intentamos aplicar líneas de estándar como aplican ellos. Aprendimos a trazar planificaciones a largo plazo y a presupuestar de manera lógica

La empresa nos expresa su admiración por la capacidad de lograr amplios objetivos con bajos recursos.

La pasión con que los integrantes de la organización llevamos adelante la tarea, se contagia a la empresa y se transforma en una energía colectiva positiva que permite realizar la tarea con mejores resultados

Asimismo, la posibilidad de trabajar con organizaciones sociales de otros países, permite ampliar la cultura general de todos quienes participamos del proyecto, nos hace transformar la cultura organizacional al ser enriquecida con una cultura regional que permite pensar de manera global. Ampliar los horizontes en todos los sentidos.

El intercambio además genera la posibilidad de redes que posibilitaran trabajos futuros y aprendizajes muy enriquecedores.

Esta transferencia comenzó en 1993 a través de la propuesta realizada por la Presidente de la Fundación DISCAR al Presidente de Arcos Dorados de Argentina (por ese entonces, hoy Presidente de Arcos Dorados de Latinoamérica), de integrar a personas con discapacidad dentro de la empresa en calidad de empleados ordinarios.

Los profesionales de DISCAR se pusieron a trabajar en la elaboración de un programa que pudiera transmitir conocimientos al personal de la empresa y a las personas con discapacidad intelectual que serían los empleados de la misma.

También a medida que el Programa fue tomando una mayor dimensión (primero a nivel nacional y luego a nivel regional), se comenzó a transferir conocimiento a las Organizaciones de la sociedad civil que trabajan para personas con discapacidad intelectual, dándoles las herramientas necesarias como para llevar adelante el mismo programa dentro de ésta u otra empresa.

b) Buena Práctica transferida: Esta sección se aplica a aquellos que están remitiendo su práctica para uno de los dos premios destinados a las transferencias.

Una transferencia de Buena Práctica está definida como un proceso por el que dos o más partes se involucran en un intercambio mutuo y estructurado a fin de aprender uno del otro a partir de un proceso de mejoramiento, destrezas, conocimientos, pericia o tecnología con la meta de mejorar las condiciones de vida. Las transferencias pueden tener lugar dentro de un país o entre países.

Incluyen transferencias institucionalizadas tales como cooperación ciudad -ciudad, o puede tener lugar se manera simultánea. Al presentarse para esta categoría especial

de los Premios Internacionales de Dubai, se pide a los solicitantes que presenten la siguiente información.

a) Indique como comenzó la transferencia y por quién;

b) Indique el propósito de la transferencia y que involucró la misma (cambios de personal, giras de estudios, asistencia técnica ad hoc, etc.) incluyendo la participación de terceras partes tales como una institución de formación o generación de capacidades o un patrocinador gubernamental, bilateral o multilateral;

Para llevar adelante la práctica (inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo ordinario) de debió formar conciencia en el personal de la empresa, y para ello se dictaron jornadas de capacitación. Durante las mismas, se produjo un interesante intercambio en el que surgen, entre otras cosas, los temores ante lo desconocido.

El objetivo es que, al finalizar la jornada, los asistentes sientan el deseo de experimentar esta nueva situación de compartir el espacio de trabajo con una persona con discapacidad intelectual. Que realmente puedan hacerlo y que sea una buena y enriquecedora experiencia para todos.

c) Indique las implicaciones financieras y de recursos presentes en la transferencia, incluyendo tiempo del personal, viajes, transferencia de fondos, programas de computación, tecnología, etc.;

El punto más difícil durante muchos años fue el de la sustentabilidad ya que, cuando comenzamos a llevar adelante el Programa, nadie imaginaba si realmente era posible que estas personas trabajaran en igualdad de condiciones, por lo que no podíamos solicitar el pago por nuestros servicios sino que debíamos pasar por la etapa de “prueba” o “derecho de piso”

Varios años después fue que pudimos llegar a las empresas “ofreciendo el servicio” casi como si fuésemos una consultora.

d) Señale cualquier adaptación necesaria, por ejemplo: en herramientas, métodos o tecnología, en respuesta a diferencias en el contexto social, económico o cultural.

Para replicar el EcA en los diferentes Países, debemos previamente estudiar la cultura a la que ingresaremos. Tanto la cultura del país como la de la Organización social y la interna de la empresa

Si bien hemos desarrollado un manual de réplica, éste deberá ser flexible a las necesidades que se presenten ya que trabajamos para y con personas. Por lo que debemos respetar las individualidades a pesar de ceñirnos a un programa probado y aprobado

e) Señale los resultados o impacto de la transferencia en, por ejemplo, cambios de política, métodos y herramientas de administración, cambios duraderos a las condiciones de vida

A partir del éxito del programa y dos años después de estar llevándolo adelante dentro de Mc Donald´s, el Presidente anunció que se transformaba en política de la empresa con lo cual deberían incluirse dos personas con discapacidad por local. Años más tarde esa misma política fue llevada al resto de la Argentina y, desde 2011 al resto de la región.

f) Indique las lecciones aprendidas de la transferencia y que haría usted de manera diferente en el caso de futuras transferencias.

Hemos visto que, por lo general, las Organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la inclusión de las personas con discapacidad suelen criticar la falta de oportunidades laborales para las personas con discapacidad pero, no toman en cuenta las necesidades de los potenciales empleadores.

Es entonces que se acercan a las empresas a “pedir el favor” de “hacerle un lugar” a un alumno en lugar de acercarse a ofrecer a un empleado eficiente.

Si bien nuestra finalidad es conseguir un cambio social, entendemos que las empresas no tienen por qué transformarse en escuelas de capacitación ni centros de rehabilitación.

Entendemos y hemos comprobado que las empresas están abiertas al cambio si se les ofrece una manera acorde a sus necesidades.

Cuando están seguras de que “no estarán solos” ante el nuevo desafío, son más que receptivas para intentarlo

Y, si la propuesta es clara los temores se van esfumando y el compromiso se fortalece y crece

Por ahora los aprendizajes son muy enriquecedores en cuanto a cultura organizacional y cultura de diferentes países.

Dado que cada paso que dimos para la réplica del Programa fue planificado y consensado previamente entre las partes, no encontramos puntos para cambiar pero si para adaptar a cada País. Seguramente con el paso del tiempo iremos dándonos cuenta cómo mejorar con aportes que, sin duda seguirán enriqueciendo este maravilloso intercambio regional.

10- POLÍTICA/S O LEGISLACIÓN RELACIONADAS

Con este Programa podemos decir que colaboramos en el cumplimiento de lo expresado en la Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad que en el artículo referido a trabajo que, entre otros puntos dice:

Artículo 27

Empleo y desempleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en pie de igualdad con los demás; ello incluye el derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado de trabajo y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas apropiadas, incluso mediante la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas al empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, las posibilidades de carrera y las condiciones de trabajo;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en pie de igualdad con los demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, incluidas oportunidades iguales e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y la reparación de injusticias;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales [en pie de igualdad con los demás y de conformidad con la legislación nacional de aplicación general];

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas

generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación vocacional y continua;

e) Promover las oportunidades de empleo y las posibilidades de carrera de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y ayudarlas a encontrar, obtener y mantener empleo y volver a él;

También apunta a dar cumplimiento a la Legislación de cada uno de los países en que se replique el programa. En algunos países existe la llamada Ley de Cupo, que implica que un % de los puestos de trabajo deben ser cubiertos por personas con discapacidad.

14. Referencias:

Usando el formato que se cita más adelante, por favor identificar, artículos que hayan aparecido en publicaciones profesionales u otras (incluyendo periódicos), centrados en su práctica. Indique no más de 10 artículos o publicaciones y comience la descripción por el más reciente.

Título del artículo:

Fuente (incluyendo autor, título de publicación, volumen/número, fecha, número(s) de página(s)). Por favor, siga la secuencia que se indica más adelante

Publicación en la página:

<http://noticiaspositivas.org/rse/liberty-seguros-y-fundacion-discar-una-acuerdo-por-la-inclusion/>

<http://www.lanacion.com.ar/1405389-veinte-anos-abriendo-caminos>

<http://www.lanacion.com.ar/1129456-ensinar-e-integrar-las-claves-de-discar>

http://www.derechoshumanosaequitas.org/docs/RevistaRIEDDH_numero2.pdf

15. Materiales de apoyo

Quizá, usted desee darnos materiales de apoyo de su iniciativa tales como: fotos profesionales, cintas de video, CD - ROMs, video CDs, DVDs y material impreso que ilustra la situación antes, durante y después que se pusiera en marcha la iniciativa.

La resolución de las fotos digitales deberá ser de 300 DPI o mayor. Por favor, envíe su material separadamente por e-mail a <bestpractices@unhabitat.org> o por mensajero/correo a **Best Practices and Local Leadership Programme** (Programa de Buenas Prácticas y Liderazgo Local), UN-Habitat, United Nations Avenue, Gigiri, P.O. Box 30030, Nairobi, Kenya. Por favor, note que no se le devolverá los materiales de apoyo a menos que estén acompañados por un servicio de mensajero de devolución pre-pagado.