

DISCAPACIDAD

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE
SEGURIDAD SOCIAL

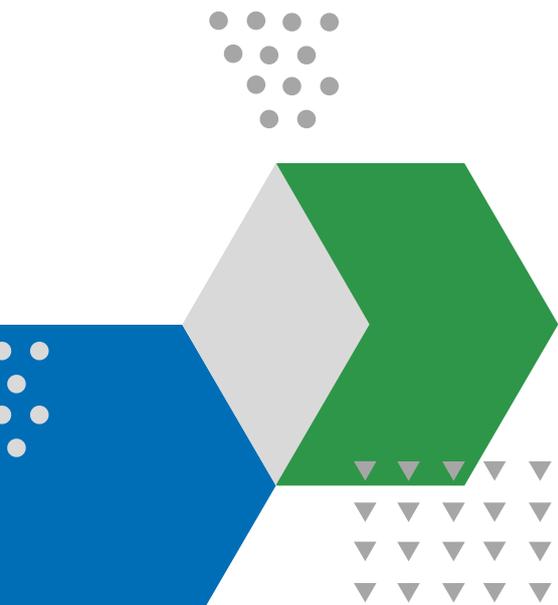
2024



Promoviendo el bienestar
económico y social

OISS

ORGANIZACIÓN
IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL	3
CONTEXTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL	4
DISCAPACIDAD	4
2. PROGRAMA PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5
ACTIVIDADES DEL PROGRAMA	8
POTENCIANDO EL EMPLEO	10
FECHAS IMPORTANTES	15
3. CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS	16
4. RED IBEROAMERICANA DE EMPRESAS INCLUSIVAS (Riei)	18
5. CIAPAT	20

INTRODUCCIÓN

El programa de empleo para personas con discapacidad es una iniciativa crucial en la búsqueda de la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para todos los individuos, independientemente de sus capacidades. En un mundo donde la diversidad y la inclusión son valores fundamentales, garantizar el acceso al empleo digno y significativo para las personas con discapacidad es esencial para construir sociedades más justas y equitativas.

La discapacidad en el contexto de la seguridad social es un tema de creciente importancia y atención en la sociedad contemporánea. La seguridad social, concebida como un conjunto de políticas y programas destinados a proteger a los individuos ante riesgos sociales como la enfermedad, la vejez, el desempleo y la discapacidad, desempeña un papel fundamental en la vida de quienes enfrentan condiciones de discapacidad.

A pesar de los avances en el ámbito de la seguridad social, las personas con discapacidad siguen enfrentando numerosos desafíos y obstáculos para acceder a los beneficios y servicios sociales. Estas dificultades pueden manifestarse en diversas formas, desde la discriminación hasta la falta de accesibilidad en infraestructuras y servicios, así como en la falta de atención a sus necesidades específicas.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de abordar las complejas dinámicas que afectan a las personas con discapacidad en el ámbito de la seguridad social. Estas dinámicas no solo incluyen obstáculos tangibles, como la accesibilidad física o la disponibilidad de servicios especializados, sino también barreras más sutiles, como la discriminación y la falta de inclusión social. Es esencial reconocer que las personas con discapacidad tienen habilidades y potencialidades únicas que pueden contribuir de manera significativa a la sociedad cuando se les proporciona un entorno inclusivo y accesible. En este sentido, es imperativo desarrollar políticas y estrategias que no solo aborden las necesidades inmediatas de las personas con discapacidad, sino que también fomenten su participación activa en todos los aspectos de la vida social, económica y cultural.

IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE LA OISS

El compromiso de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) con la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un pilar fundamental en la búsqueda de sociedades más justas e igualitarias. En un mundo donde la diversidad y la inclusión son valores cada vez más reconocidos, garantizar oportunidades laborales adecuadas para las personas con discapacidad es esencial para promover su plena participación en la sociedad y garantizar su autonomía y dignidad.

El enfoque de la OISS se destaca por:

1. Respeto a la Dignidad:

La OISS reconoce el valor y las capacidades de las personas con discapacidad, promoviendo un enfoque basado en el respeto a su dignidad intrínseca y en la valoración de sus habilidades y potencialidades laborales.

2. Protección de Derechos:

La OISS se compromete a garantizar que las personas con discapacidad gocen plenamente de sus derechos laborales, incluyendo el acceso a empleos dignos, protección social y participación activa en el mercado laboral.

3. Bienestar Integral:

La OISS reconoce la importancia de abordar las necesidades integrales de las personas con discapacidad, incluyendo aspectos físicos, emocionales y sociales, para promover su bienestar y desarrollo personal y profesional.

4. Colaboración Internacional:

La OISS promueve la colaboración entre países iberoamericanos para compartir mejores prácticas, experiencias y promover estrategias comunes que beneficien a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

6. Investigación y Desarrollo:

La OISS invierte en investigación y desarrollo para comprender mejor las dinámicas del empleo de personas con discapacidad y adaptar las políticas y programas a sus necesidades específicas.

En conjunto, el enfoque de la OISS en el programa de empleo de personas con discapacidad refleja un compromiso firme con la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para todos los individuos, independientemente de sus capacidades. Este enfoque no solo es necesario para responder a las demandas actuales de la sociedad, sino que también representa un paso importante hacia la construcción de un mundo más justo, inclusivo y accesible para todos.

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social.

La OISS encuentra sus primeros antecedentes en el I Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Barcelona en 1950, en cuyo seno se creó una Secretaría de apoyo a ulteriores congresos que recibiría el nombre de Comisión Iberoamericana de Seguridad Social; pero fue en el II Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Lima (Perú) en 1954 en el que, con la presencia de la mayoría de los países integrantes de la Región junto con representantes de la OIT, OEA y AISS, quedó aprobada la "Carta Constitucional de la OISS".

A partir de esa fecha, la Organización inicia actividades con una estructura transitoria y estatutos provisionales, que fueron aprobados en el III Congreso Iberoamericano de Seguridad Social, celebrado en Quito, Ecuador, en noviembre de 1958; consolidándose, desde entonces, como un Organismo Internacional, que ha ido evolucionando en el tiempo para dar respuesta en cada momento histórico, a las necesidades existentes en el ámbito de la Seguridad Social y brindar la más estrecha y eficaz colaboración a las instituciones que la integran.

CONTEXTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social juega un papel fundamental en la vida de las personas con discapacidad, proporcionando un marco de protección y apoyo que les permite acceder a servicios y beneficios esenciales para su bienestar y calidad de vida. Sin embargo, a pesar de los avances realizados en materia de derechos y protección social, las personas con discapacidad continúan enfrentando desafíos significativos en su acceso a la seguridad social.

Las personas con discapacidad se enfrentan a una serie de barreras y obstáculos que dificultan su acceso a la seguridad social, incluyendo la discriminación, la falta de accesibilidad, y la exclusión social y económica. Estas barreras pueden manifestarse en diferentes ámbitos, como el empleo, la educación, la vivienda y la atención médica, y tienen un impacto directo en la capacidad de las personas con discapacidad para disfrutar de una vida plena y digna.

En este contexto, es fundamental abordar las necesidades y derechos de las personas con discapacidad en el ámbito de la seguridad social, garantizando su plena participación en la sociedad y protegiendo su bienestar y autonomía. Esto implica la implementación de políticas y programas inclusivos que reconozcan y valoren las capacidades y contribuciones de las personas con discapacidad, y que promuevan su acceso equitativo a los servicios y beneficios de la seguridad social.

DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad suponen el 15% del total de la población global, de acuerdo con el "Informe Mundial sobre Discapacidad 2011" (Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial), aunque esta cifra podría ser mayor en algunas zonas. En Iberoamérica se calcula que viven unos 91 millones de personas con discapacidad, un importante colectivo que puede contribuir al desarrollo de sus países.

En muchos lugares de Iberoamérica las personas con discapacidad se siguen enfrentando a numerosos obstáculos para conseguir su plena integración, como los problemas en el acceso a la formación y la adaptación de puestos de trabajo, falta de información y de sensibilización del sector privado sobre la contratación de personas con discapacidad, así como de transportes accesibles. Todo ello son circunstancias que dificultan la integración laboral de las personas con discapacidad. Así, en algunas zonas de la región, cerca del 80% de personas en edad de trabajar se encuentran desempleadas.

La integración laboral de este colectivo es fundamental para la lucha contra la discriminación y la reducción de la pobreza, al tiempo que es un factor importante en la generación de recursos mediante el desarrollo humano y económico que promueve una mayor cohesión social y bienestar de la comunidad en general. La generación de ingresos les permite, de igual forma, un mayor desarrollo profesional, su integración social y el empoderamiento como miembros de pleno derecho de la sociedad.

Por todo ello, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) lanzó en 2012 el “Programa para el Empleo de las Personas con Discapacidad en Iberoamérica”, en el que ya participan 14 países de la región, y cuyo objetivo es el de fomentar el intercambio de buenas prácticas entre países de la región en el empleo de personas con discapacidad.

Asimismo, sensible a los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad, la OISS ha firmado diversos convenios de colaboración con instituciones representantes de personas con discapacidad y sus familias (CERMI, Fundación ONCE, FOAL), es miembro del patronato de Fundación ONCE para América Latina (FOAL) y en 2010 puso en marcha el Centro Iberoamericano de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CIAPAT) destinado a promocionar el diseño para todos y las ayudas técnicas para personas mayores, personas con discapacidad, etc.

PROGRAMA PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad suponen hoy el 15% de la población mundial, unos 86 millones de personas en América Latina. Un importante colectivo que se enfrenta a dificultades de acceso a la educación y al mercado laboral, además de problemas de accesibilidad y discriminación basada en prejuicios y estereotipos. Asimismo, las personas con discapacidad se enfrentan con frecuencia a situaciones de doble discriminación, por su condición de persona con discapacidad y de mujer, o en razón de su edad, etc.

El empleo es una de las principales vías de inclusión social de las personas con discapacidad, ya que no sólo genera beneficios para el propio trabajador (autonomía, autoestima, etc.) sino que tiene efectos positivos para toda la comunidad, al aumentar la cohesión social y aprovechar un valioso capital humano.

Por ello, la OISS lanzó en 2012 el “Programa sobre empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica”, al que se han sumado ya 14 países de la región (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, España, Perú, Panamá, Portugal y Uruguay) y que tiene como objetivo identificar y difundir buenas prácticas en el fomento del empleo de personas con discapacidad en la región.

El Programa pretende, entre otras acciones, conocer el estado de situación actual en Iberoamérica en materia de empleo de personas con discapacidad, a través de la elaboración de un “Estudio sobre Medidas para la Promoción del Empleo de Personas con Discapacidad”. Este estudio identifica medidas exitosas en el empleo de personas con discapacidad, tales como el impacto de las cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en los sectores público y privado, el uso de cláusulas sociales, los incentivos fiscales a la contratación, la adaptación de puestos de trabajo, la formación ocupacional, los servicios de orientación laboral específicos para este colectivo, así como las normas de seguridad social existentes y su efecto en el empleo de las personas con discapacidad (compatibilidad entre pensiones –por discapacidad y empleo– modificaciones por contratación, etc.)

Siguiendo con el intercambio de buenas prácticas entre países, el Programa contempla la celebración de encuentros y reuniones de diverso tipo entre responsables de las instituciones encargadas del empleo de personas con discapacidad. Estas reuniones ofrecen a las instituciones el espacio para debatir, compartir información, etc.

Asimismo, el Programa contempla una línea de trabajo dedicada a la formación de profesionales, en la que se ponen a su disposición conocimientos y herramientas de apoyo para su labor.

¿POR QUÉ UN PROGRAMA SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

El derecho al trabajo es un derecho universal.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), instrumento jurídico internacional que protege los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, incorpora el art. 27 sobre el derecho al trabajo y el empleo que insta a “los Estados Parte a reconocer 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. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

Recientemente, en septiembre de 2022, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobó la “Observación general núm. 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo” (OG8) para aclarar las obligaciones de los Estados parte en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la CDPD. El contenido de la Observación se resume en los siguientes puntos:

- Empleo inclusivo y libremente escogido: no al empleo segregado/empleo protegido.
- Prohibición de la discriminación y el acoso.
- Condiciones de trabajo justas y favorables, derechos sindicales.
- Acceso a servicios generales de formación y empleo.
- Empleo en el sector privado.
- Esclavitud, trabajo forzado u obligatorio.
- Obligaciones generales de los Estados.
- Implementación a nivel nacional.

Sin embargo, a pesar del reconocimiento de este derecho, en el caso de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe, el estado de salud del mercado laboral les afecta en mayor medida que a las personas sin discapacidad y existe evidencia sobre la vulneración del derecho al trabajo y al empleo. Desde el “Programa Iberoamericano para el Empleo de las Personas con Discapacidad” contribuimos al pleno ejercicio de este derecho por medio del análisis, la formación y diferentes actividades de los ámbitos público y privado.

¿QUIÉNES PARTICIPAN EN EL PROGRAMA?

Se trabaja tanto con las instituciones públicas responsables de las políticas de discapacidad en cada uno de los países miembros, como con los organismos responsables de supervisar la aplicación de estas medidas, con las empresas privadas y con las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias.

Argentina	Bolivia	Brasil	Chile
Colombia	Costa Rica	Cuba	Ecuador
Salvador	España	Guatemala	México
Panamá	Perú	Portugal	Uruguay

¿QUIÉNES PARTICIPAN EN EL PROGRAMA?

1. Análisis y estudios

Se elaboran estudios acerca de las "Medidas para la promoción del empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica" en el que se analizan las medidas que diversos países de la región han desarrollado en este sentido y buenas prácticas identificadas en el sector.

2. Compromisos internacionales

En el I Encuentro Iberoamericano sobre Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, organizado en colaboración con la Vicepresidencia del Gobierno de Ecuador (24-26 octubre de 2012 Ecuador), que participaron responsables de las políticas de empleo de las personas con discapacidad de la región. Esta reunión elevó a la Cumbre Iberoamericana de Jefes/as de Estado y de Gobierno de 2012 la propuesta de declarar 2013 como Año Iberoamericano por el Empleo de las Personas con Discapacidad, propuesta que fue aceptada por la XXII Cumbre celebrada en Cádiz, España.

3. Formaciones

A la fecha se han realizado ocho ediciones del Seminario Iberoamericano para el Empleo de Personas con Discapacidad para fomentar el intercambio de buenas prácticas en la región:

- I Edición en Cartagena de Indias (Colombia), 7-11 de octubre 2013;
- II Edición en Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), 6-10 de octubre de 2014;
- III Edición en Montevideo (Uruguay), del 22 a 26 de junio de 2015;
- IV Edición en Montevideo (Uruguay), del 7 al 11 de marzo de 2016;
- V Edición en Montevideo (Uruguay), del 12 al 16 de junio de 2017;
- VI Edición en Montevideo (Uruguay), del 18 al 22 de junio de 2018,
- VII Edición en Montevideo (Uruguay), del 10 al 14 de junio de 2019;
- VIII Edición en Montevideo (Uruguay), del 26 al 30 de septiembre de 2022.

4. Guías

Guía para aplicar acciones positivas para el empleo de personas con discapacidad, dirigida a mejorar la eficiencia de los servicios públicos tanto hacia las personas con discapacidad demandantes de empleo como hacia las empresas e instituciones reclutadoras.

5. Empresas inclusivas

Ocho ediciones del Foro de Empresas «Iberoamérica Incluye» para fomentar el intercambio de experiencias entre empresas inclusivas, con el apoyo de las instituciones públicas y las organizaciones de personas con discapacidad.

El “Premio Iberoamérica Incluye”, lanzado en 2017, reconoce la labor de las empresas que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través de su participación en el empleo. Apoyo a la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas (Riei), para fomentar una nueva cultura empresarial que valore los beneficios que aportan los equipos de trabajo diversos e inclusivos

PREMIOS “IBEROAMÉRICA INCLUYE”

El «Premio Iberoamérica Incluye”, lanzado en 2017, se convocará anualmente para reconocer la labor de las empresas que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través de su participación en el empleo.

El pasado miércoles 26 de octubre de la presente gestión, en el marco de la celebración del ‘VIII Foro Iberoamérica Incluye’ celebrado en Montevideo, Uruguay, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) hizo entrega de los Premios Iberoamérica Incluye 2022 que tiene como objetivo principal reconocer las iniciativas empresariales más innovadoras en la promoción del empleo de personas con discapacidad.

Los premios son entregados en tres (3) categorías, pequeña, mediana y gran empresa de todos los sectores del ámbito privado en el que hayan puesto en funcionamiento proyectos para promover la diversidad de la fuerza laboral y debiendo estar domiciliadas en algún país iberoamericano o desarrollar sus actividades en la región.

ACTIVIDADES EL PROGRAMA

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) lanzó con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en 2012 el Programa sobre empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica, al que se han sumado ya 15 países de la región (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, España, México, Perú, Panamá, Portugal y Uruguay) y que tiene como objetivo identificar y difundir buenas prácticas en el fomento del empleo de personas con discapacidad en la región.

En su desarrollo se han realizado las siguientes actividades:



- **Elaboración de un estudio acerca de las “Medidas para la promoción del empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica”** en el que se analizan las medidas que diversos países de la región han desarrollado en este sentido y buenas prácticas identificadas en el sector. En su elaboración colaboraron distintas organizaciones de personas con discapacidad de la región en conjunto con sus familias.
- **I Encuentro sobre Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad** en colaboración con la Vicepresidencia del Gobierno de Ecuador (24-26 octubre de 2012 Ecuador) en el que participaron los responsables de las políticas de empleo de las personas con discapacidad de la región. Esta reunión elevó a la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de 2012 la propuesta de declarar 2013 como Año Iberoamericano por el Empleo de las Personas con Discapacidad, propuesta que fue aceptada por la XXII Cumbre celebrada en Cádiz, España.
- Formación del personal de las instituciones públicas, hasta la fecha se han celebrado tres ediciones del **Seminario Iberoamericano para el Empleo de Personas con Discapacidad** (I Edición en Cartagena de Indias, 7-11 de octubre 2013; II edición en Santa Cruz de la Sierra, 6-10 de octubre de 2014 y III Edición en Montevideo, del 22 a 26 de junio de 2015). En estas actividades, destinadas a fomentar el intercambio de buenas prácticas entre instituciones, han participado ya más de 100 representantes de las instituciones responsables de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la región.
- Identificación de los **servicios de intermediación laboral** como elementos clave para mejorar el empleo de las personas con discapacidad, para lo que se está desarrollando una herramienta que mejore su efectividad y que estará disponible gratuitamente a través de la web del programa.
- Celebración **tres reuniones de directores generales** responsables de estas materias (24-25 de marzo de 2014 en Cartagena de Indias, 6-7 de octubre de 2014 en Santa Cruz de la Sierra, y 17 de junio de 2015 en Ciudad de México) en las que se han acordado actuaciones del programa.
- Celebración de dos ediciones del **Foro de Empresas “Iberoamérica Incluye”** (Medellín, 27-28 de noviembre de 2014 y Ciudad de México, 18-19 de junio de 2015) con una asistencia de más de 500 participantes para fomentar el intercambio de experiencias entre empresas inclusivas, con el apoyo de las instituciones públicas y las organizaciones de personas con discapacidad.
- Puesta en funcionamiento de la **Red Iberoamericana de Empresas Inclusiva**, conformada por empresas que promuevan la contratación de personas con discapacidad y cuyo objetivo es fomentar una nueva cultura empresarial que valore los beneficios que aportan los equipos de trabajo diversos e inclusivos. El 2 diciembre de 2015 se presentó esta red a las grandes empresas multilatinas con sede en Madrid, España.
- **Creación de la “Red iberoamericana sobre empleo y discapacidad”** en la que participan las personas egresadas de las actividades formativas de la OISS y otras personas expertas en la materia y que cuenta con un espacio virtual a través del cual intercambiar información, convocatorias, publicaciones, etc.

POTENCIANDO EL EMPLEO

GENERALIDADES DEL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

La tendencia actual del mercado laboral y de los distintos sectores empresariales, se inclina hacia una mayor apertura y compromiso con el empleo de las personas con DisCapacidad.

De acuerdo con el Informe Mundial de la DisCapacidad (OMS y Banco Mundial, 2011), alrededor de un 15% de la población tiene algún nivel de DisCapacidad y aproximadamente la mitad están en edad de trabajar. Solo un tercio de estas personas realiza alguna actividad laboral, muchas veces con remuneraciones inferiores a las que son normales en el mercado laboral. En general, las tasas de actividad y empleo son sensiblemente inferiores a las del resto de la población. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, personas trabajadoras independientes o empresarios/as, y que desean hacerlo. Además, debemos incidir en las especiales dificultades que presenta un porcentaje de personas con discapacidad, pues son objeto de discriminación múltiple (por razón de sexo, menores de 25 años, mayores de 55 años, por su etnia u origen, etc.), lo que supone un esfuerzo añadido para lograr su inserción laboral.

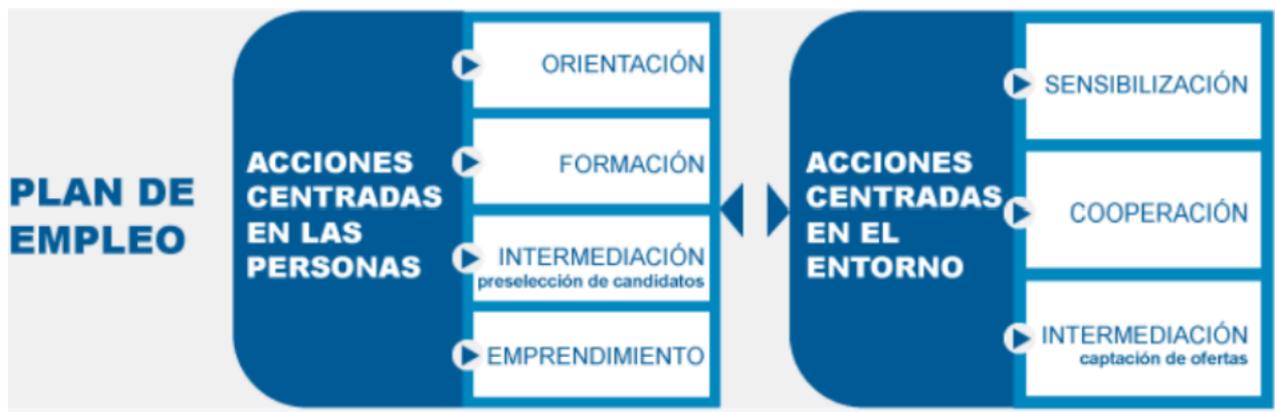
Cada vez más empresarios/as son conscientes de este potencial y muchos gobiernos han promulgado leyes, formulado políticas y actualmente desarrollan programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación de las personas con DisCapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a las personas trabajadoras que quedan DisCapacitadas y a facilitar la reinserción laboral de aquellas y aquellos que han perdido su empleo debido a sus DisCapacidades. Adicionalmente, y como complemento de las acciones desarrolladas por los gobiernos, es relevante conocer que las organizaciones representativas de personas con DisCapacidad han asumido labores de promoción de la inclusión laboral, conscientes de la gravedad del problema.

Desde las diferentes administraciones públicas e instituciones responsables de las políticas de empleo de personas con discapacidad deben habilitarse medios humanos y materiales destinados a la puesta en marcha y ejecución de planes de acción destinados a la inclusión laboral de este colectivo. Estos organismos deben contar con equipos especializados en la atención de personas con discapacidad, y un despliegue de oficinas fijas e itinerantes accesibles (o puestos de trabajo cedidos a tiempo parciales, en entidades locales como ayuntamientos o departamentos), que en función de la realidad territorial permita dar cobertura al máximo de población posible.

Opcionalmente, es interesante poder contar con herramientas de soporte que faciliten información en tiempo real a todas las partes implicadas con base al desarrollo tecnológico actual y el cada vez más demandado uso de las redes sociales. Un ejemplo de estos soportes para la intermediación laboral son las plataformas de gestión de empleo, ya que son medios que facilitan el encuentro directo en internet de quienes ofrecen y demandan trabajo, haciendo más accesible al colectivo de personas con discapacidad poder solicitar este servicio.

PRINCIPALES EJES ESTRATÉGICOS EN EL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

El modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad debe estar orientado a la consecución de empleo de este colectivo, dotándoles de vías y herramientas para acceder a ofertas de empleo que mejor se adecuen a sus capacidades. Es posible darle un valor añadido si además el personal técnico de los servicios de empleo puede identificar mejoras en su cualificación profesional (formación y habilidades sociales) que, una vez cubiertas, optimicen estos resultados de contratación.



Para lograr la inclusión laboral necesitamos:

- **Proceso de orientación laboral** (el personal técnico de orientación) especializado en la DisCapacidad (entrevistas de orientación y diagnóstico ocupacional) que derive en la prescripción de un itinerario personalizado de empleo realista y adaptado a las necesidades de la persona con discapacidad.
 - Idea Fuerza: identificación de las cualificaciones profesionales, competencias y habilidades de los demandantes de empleo, desde el enfoque de las características de su DisCapacidad, que permitan al personal técnico de empleo orientarles a un reducido número de profesiones pero con garantías de inserción: eficiencia en la orientación basada en las capacidades de la persona demandante de empleo.

- **Proceso de intermediación laboral** (personal técnico de empleo): identificación del perfil profesional demandado por las empresas; recabaremos la información: las condiciones laborales propias de una oferta de empleo (funciones y tareas, salario, estudios mínimos requeridos, etc.), y aportaremos como valor añadido el asesoramiento técnico a la hora de la definición del perfil desde el enfoque de la variable DisCapacidad (capacidades y competencias requeridas para el desempeño del puesto, competencias personales, relacionales, accesibilidad del entorno laboral, etc.).

ACERCA DE LOS SERVICIOS A DEMANDANTES DE EMPLEO

El éxito en la consecución de empleo está en la preparación constante de las personas demandantes de empleo, tanto para el desempeño como para el mantenimiento de un puesto de trabajo.

Los servicios ofrecidos deben adaptarse a los distintos perfiles y la influencia de las diferentes realidades personales y familiares, pues afectan directamente a su situación laboral, lo que debe derivar en que existan distintos niveles de intervención.

Las claves de los servicios a los demandantes son:

- **Orientación Laboral:** debemos atraer a las personas con DisCapacidad al mercado laboral. El servicio se sustenta en la definición del diagnóstico ocupacional, facilitando la configuración de dos dimensiones, por un lado, el perfil profesional del demandante (formación, experiencia laboral, etc.) y por otro una primera aproximación al perfil sociolaboral (posicionamiento ante el trabajo, habilidades y carencias en la búsqueda de empleo). Los itinerarios de inserción laboral que se establezcan se deben adaptar a la situación personal y social de la persona demandante y siempre basadas en sus capacidades ocupacionales.

- **Mejora de la empleabilidad:** las acciones formativas deben ayudar a configurar la estructura de inserción de cada demandante: formación para el empleo encaminado a la mejora de la ocupabilidad de las personas con discapacidad o a su rehabilitación laboral. Estas acciones persiguen dotar a las personas con discapacidad de herramientas que les permitan estar en mejores condiciones de acceso al mercado laboral o mantenimiento del puesto de trabajo. Se potenciarán las acciones dirigidas a los colectivos con mayores dificultades de inserción.
- **Intermediación laboral:** las acciones deben ir dirigidas a sensibilizar y motivar al tejido empresarial con el fin de atraer ofertas de empleo: planes de captación, programas de visitas y encuentros con empresas o campañas de comunicación. La base de la gestión de las ofertas de empleo desde el servicio de Intermediación debe ser la localización de candidatas y candidatos por sus capacidades y competencias en el desempeño de los diferentes puestos de trabajo, lo que derive en un ajuste persona – puesto preciso. A nivel institucional debemos establecer sinergias con instituciones u organizaciones públicas o privadas, basándose en criterios de especialidad y necesidades de las personas con discapacidad, que faciliten su inclusión.

PROGRAMA DE EMPRENDEDORES

Otra de las líneas estratégicas de la Inclusión Socio – Laboral debe ser promover y facilitar el carácter emprendedor de las personas con DisCapacidad. Para ello se debe desarrollar un programa específico para personas emprendedoras destinado a: generar ideas de negocio competitivas y sostenibles; fomentar la cultura emprendedora; y a mejorar la formación de los/as autónomos/as y futuro empresariado, e incidir en los colectivos con discriminación múltiple, dadas las dificultades añadidas que se encuentran para su inclusión.

Este programa debe contemplar diferentes líneas de actuación dirigidas a apoyar a las personas con DisCapacidad con perfil emprendedor, abarcando formación y asistencia técnica e incluso acompañamiento para la puesta en marcha del negocio y valorando facilitar vías para la subvención económica a la generación del puesto de trabajo, o al menos informando de las existentes en sus entornos.

La puesta en marcha del servicio debe contar con el personal técnico de formación/orientación, y adicionalmente con un servicio externo de consultoría empresarial, si el organismo o institución no dispone de medios directos. El servicio de consultoría externa deberá contar con profesionales con amplia experiencia en asistencia técnica para el emprendimiento (analizar conjuntamente la idea de negocio y potenciar aquellos aspectos del proyecto que se estimen fundamentalmente desde un punto de vista de su viabilidad), acreditando haber sido consultores/as para la creación de empresas, así como experiencia docente en el caso de desarrollar talleres de emprendimiento.

LÍNEAS DE SERVICIO PARA EMPRENDEDORES/AS

Las líneas de servicio deben ser modulables de tal forma que permitan ajustar la participación de cada persona emprendedora en función de sus conocimientos previos y/o del estado de su idea o proyecto de negocio. A continuación se detallan estas líneas y se identifican sus principales características.

1. TALLERES DE FORMACIÓN PARA EMPRENDER

La línea de talleres de formación del programa para emprendedores/as debe ser el recurso idóneo para ayudar a las personas con DisCapacidad a potenciar su perfil emprendedor y definir su proyecto de empresa. El objetivo general es proporcionar a las y los emprendedores, los conocimientos y habilidades necesarios para generar, desarrollar y poner en marcha su idea de negocio. Para ello, a través de acciones formativas específicas, se facilita el aprendizaje desde la generación y análisis de las ideas de negocio hasta la definición de los proyectos, pasando por la realización de un diagnóstico previo de viabilidad.

2. ASISTENCIA TÉCNICA Y DE ACOMPAÑAMIENTO

Esta línea de servicio pretende ofrecer a la futura persona emprendedora y empleadora el desarrollo de su proyecto de empresa o negocio, y acompañarles en las fases iniciales de su puesta en marcha y asesoramiento durante la constitución del proyecto. Se desarrolla un plan de negocio y se analiza su viabilidad, de forma que sirva como instrumento para la puesta en marcha del negocio/empresa.

Igualmente, se presta asesoramiento a la persona emprendedora durante la etapa de constitución de su proyecto, de cara a lograr su consolidación y una perduración a medio y largo plazo, mediante un servicio de consultoría integral y personalizado, en sesiones presenciales, ajustado a sus necesidades y las de su proyecto, a través de un equipo de profesionales expertos/as en creación y desarrollo de empresas.

APOYOS A LA PERSONA EMPRENDEDORA

Para completar los servicios del programa de emprendimiento se detallan posibles servicios complementarios a prestar a emprendedores y emprendedoras como información institucional, enlaces de interés, herramientas de apoyo, etc.

SERVICIOS A LOS EMPLEADORES

En la actualidad, la tendencia del mercado laboral y de los distintos sectores empresariales, se orienta hacia una mayor apertura y compromiso con el empleo de las personas con DisCapacidad. La DisCapacidad es una oportunidad que deben aprovechar los/as empleadores/as integrándola en sus modelos de negocio o de gestión.

Este servicio está destinado a empresas, instituciones y a personas trabajadoras (en general entidades públicas o privadas con necesidad de cubrir un puesto de trabajo, en adelante entidades empleadoras) y se debe encuadrar dentro de la estrategia de empleo de las diversas instituciones y organismos públicos, dotándose de recursos específicos asignados para la atención de personas con discapacidad. El perfil del personal técnico de empleo y los administrativos destinados a prestar el servicio es el mencionado con anterioridad.

Las empresas e instituciones que incorporan personas con DisCapacidad y atienden la diversidad funcional:

- Fomentan la igualdad de oportunidades
- Generan valor compartido
- Logran acceder a perfiles profesionales con talento
- Se relacionan con grupos de interés
- Acceden a clientes con DisCapacidad
- Generan ventajas competitivas gracias a este valor social añadido
- Cumplen con las directrices y principios legales establecidos en esta materia

PROGRAMAS ESPECÍFICOS

Partiendo de las dificultades reseñadas para la consecución de empleo de las personas con DisCapacidad, existen colectivos específicos que ven incrementadas estas dificultades como son las personas jóvenes, las mujeres con discapacidad, mayores de 55 años, personas en las zonas rurales, personas indígenas, personas en riesgo de exclusión social.

El desarrollo del Plan "No te rindas nunca" para Jóvenes con DisCapacidad (en adelante, NTRN) obedece a la apuesta que Fundación ONCE/FSC Inserta, en el marco del Programa Operativo 2007-2013 de Lucha contra la Discriminación, efectúa para contribuir al propósito de combatir el desempleo juvenil y favorecer la inserción sociolaboral del colectivo de personas con DisCapacidad.

El contexto ha puesto de manifiesto que el problema del desempleo entre las personas jóvenes con DisCapacidad requiere una acción inmediata con este colectivo.

Objetivo principal

Mejorar la empleabilidad del colectivo de jóvenes con DisCapacidad que se encuentran desempleados/as, en edad laboral y menores de 30 años, con la finalidad de contribuir a aumentar su tasa de empleo.

Líneas de actuación y medidas

El Plan se estructura en cinco grandes líneas de actuación, que abarcan todo el itinerario de inserción laboral y las actuaciones complementarias. Estas son:

1. Línea 1: Captación.

Los objetivos fundamentales a conseguir respecto a esta línea de actuación son:

- Atraer a las personas destinatarias del Plan, tanto demandantes de empleo como potenciales emprendedores/as, dándoles a conocer los servicios que pueden recibir a través del mismo.
- Involucrar a las empresas en el Plan NTRN, obteniendo con su participación un compromiso por la contratación de jóvenes con DisCapacidad.

2. Línea 2: Análisis, Valoración y Evaluación.

Los objetivos fundamentales a conseguir respecto a esta línea de actuación son:

- Obtener información, datos, tendencias, relacionados con las personas jóvenes con DisCapacidad y con el mercado laboral, que permitan adecuar el diseño y ejecución de cada una de las medidas a la consecución de los objetivos del Plan.
- Analizar y aplicar la información obtenida en la labor de los gestores para optimizar los resultados.

3. Línea 3: Orientación y Formación.

Los objetivos fundamentales a conseguir respecto a esta línea de actuación son:

- Optimizar los procesos de orientación de nuestros profesionales de cara a obtener un mayor ajuste entre el perfil de los jóvenes, sus necesidades (formación, habilidades,...) y la realidad del mercado laboral.
- Incrementar la empleabilidad de los jóvenes, a través de programas de formación, prácticas, talleres, etc.

4. Línea 4: Emprendimiento.

Los objetivos fundamentales a conseguir respecto a esta línea de actuación son:

- Incentivar el emprendimiento y acompañar a las personas jóvenes con DisCapacidad para la constitución de sus ideas de negocio.
- Ayudar a la consolidación de los proyectos ya constituidos, con vistas a fomentar su mantenimiento y posible generación de empleos para jóvenes con DisCapacidad.

5. Línea 5: Fomento de la permanencia en el empleo.

Los objetivos fundamentales a conseguir respecto a esta línea de actuación son:

- Trabajar por la calidad en el empleo.
- Acompañar a las empresas en sus procesos de selección, y en su apuesta por el talento profesional de los jóvenes con DisCapacidad.

FECHAS IMPORTANTES



CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Estos casos de empresas, organizaciones e instituciones que promueven el empleo de las personas con discapacidad han sido seleccionados por las instituciones participantes en el "Programa para el empleo de las personas con discapacidad" como ejemplos de buenas prácticas en esta materia.



SOY CAPAZ - PERÚ

El Modelo de Gestión «Soy Capaz» nace por iniciativa de la Dirección de Promoción y Desarrollo Social del CONADIS, debido a la necesidad de atender la problemática laboral de las personas con discapacidad en el Perú, pues las políticas públicas en el aspecto laboral no visualizaban el tema de discapacidad para su inserción laboral.

MR. BRICOLAGE - URUGUAY

Mr. Bricolage tiene vigente un Programa de Inclusión Laboral para jóvenes con discapacidad desde el año 2000, que consiste en el compromiso de cubrir entre el 5 y 10% de la plantilla con jóvenes con discapacidad.



MARCA ENTIDADE EMPREENDEDORA INCLUSIVA - PORTUGAL.

En el marco del «Programa de Empleo y Apoyo a la Cualificación de las Personas con Discapacidad», el pasado junio de 2015 se creó el sello «Entidad empleadora inclusiva» que busca sensibilizar a la opinión pública sobre el empleo de las personas con discapacidad distinguiendo públicamente las prácticas de gestión abiertas e inclusivas, así como los proyectos empresariales de las propias personas con discapacidad.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES - CASO REPSOL

Teniendo en cuenta el firme compromiso de la alta dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades y en consonancia con la cultura y valores corporativos, en Repsol se puso en marcha en 2005 el programa de inclusión de personas con capacidades diferentes.





EMPLEO CON APOYO (ECA) Y OTROS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL PROMOVIDOS POR ORGANIZACIONES DEL SECTOR DE LA DISCAPACIDAD - ARGENTINA

Programa de Formación e Inclusión laboral, a través del modelo de Empleo con Apoyo de la Fundación DISCAR (Argentina)

ESTRATEGIA EMPRESARIAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde el año 2012, La Comisión de Discapacidad de SOFOFA y la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina desarrollan la "Estrategia Empresarial para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad", una iniciativa con el objetivo de dar a conocer los beneficios de la contratación de personas con discapacidad y apoyar a las empresas interesadas en desarrollar procesos inclusivos.

AGORA, AULAS DE GESTIÓN OCUPACIONAL DE LA REGIÓN AMÉRICA LATINA

En la actualidad, más del 45% de la población con discapacidad visual de Latinoamérica carece de educación básica y alrededor del 80% no tiene trabajo, ni posibilidad de acceder a un medio para ganarse la vida adecuadamente.



GRUPO ILUNION, EL GRUPO DE EMPRESAS SOCIALES DE LA ONCE Y SU FUNDACIÓN

ILUNION materializa en el ámbito empresarial la iniciativa social de la ONCE y su Fundación con un modelo pionero e innovador, que mantiene el equilibrio entre sus valores económicos y sociales.

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD "PACTO DE PRODUCTIVIDAD"

El Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad "Pacto de Productividad", es una alianza público – privada cuyos socios fundadores son el Banco Interamericano de Desarrollo BID/FOMIN, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC-Colombia, el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, y las Cajas de Compensación Familiar: Cafam, Comfenalco-Antioquia, Comfandi y Comfamiliar-Risaralda.



GUÍA PARA LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (URUGUAY)

La Guía para la inserción de personas con discapacidad en la Administración Pública en Uruguay es una herramienta dirigida a todas las personas que trabajan en la administración pública uruguaya, en particular las que se desempeñan en las áreas de gestión humana, que proporciona claves conceptuales e instrumentales para facilitar una plena inserción laboral y social de las personas con discapacidad en los organismos del Estado.

RED IBEROAMERICANA DE EMPRESAS INCLUSIVAS (Riei)

Es un espacio para el intercambio de buenas prácticas entre redes/plataformas nacionales de empresas que operan en países Iberoamericanos y que defienden la diversidad como un activo en su trabajo.

Se promueve una cultura empresarial que valora la diversidad en la fuerza laboral como elemento clave para su éxito en Iberoamérica.

Agrupan a las redes nacionales de empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades, que valoran lo que aporta la diversidad a las empresas en los mercados actuales y que desean compartir sus experiencias para multiplicar el impacto en la creación de empleo para personas con discapacidad.

La Riei es una iniciativa del «Programa para el empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica» que coordina la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). La Riei es miembro de la Red Global de Empresas Inclusivas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Objetivos

La Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas busca promover en la región una cultura empresarial que valore la diversidad en la fuerza laboral como elemento clave para su éxito.

¿Qué entidades pueden participar en la Riei?

Pueden formar parte de la Riei:

1. Las redes y/ o plataformas de empresas inclusivas de países iberoamericanos.
2. Asimismo, en aquellos países en los que aún no existen redes de empresas pueden participar aquellas empresas interesadas, siempre que tengan en marcha iniciativas para promover la contratación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.
3. También forman parte de la Riei aquellas empresas inclusivas que operan en toda la región.

No es obligatorio el pago de una cuota económica. Cada miembro aporta los recursos –económicos, humanos, materiales- que decida para el desarrollo de las acciones del plan de trabajo, si así lo desea.

¿Qué actividades lleva a cabo la Riei?

Las entidades miembro de la Riei se reúnen al menos una vez al año y llevan a cabo actividades relacionadas con:

- Promover la identificación y el intercambio de buenas prácticas entre redes de empresas inclusivas.
- Desarrollar productos conjuntos y servicios para empresas que facilite la contratación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.
- Reforzar la labor que llevan a cabo las redes nacionales y las organizaciones empresariales en el ámbito nacional, ofreciéndoles capacitación y apoyo técnico en materia de discapacidad.

- Colaborar en la organización del Foro de Empresas “Iberoamérica Incluye”, que se celebra anualmente y que reúne a empresas comprometidas con la discapacidad y a otros agentes clave.
- Formar parte del jurado del Premio Iberoamérica Incluye que anualmente otorga la OISS en reconocimiento a aquellas iniciativas empresariales especialmente innovadoras en materia de empleo de personas con discapacidad.
- Intercambiar información con la red de responsables de políticas públicas para el empleo de las personas con discapacidad de los países iberoamericanos.

¿Qué aporta participar en la Riei?

- La oportunidad de intercambiar experiencias y conocimiento sobre el empleo de personas con discapacidad.
- La posibilidad de aportar su experiencia al desarrollo de las políticas públicas en este campo, a través de la colaboración directa con instituciones públicas responsables de fomentar el empleo de las personas con discapacidad en los países iberoamericanos.
- La participación en una iniciativa social internacional con una importante proyección de futuro.
- La oportunidad de participar en acciones formativas acerca del empleo de personas con discapacidad, accesibilidad, diseño universal, etc.
- Obtener información de las orientaciones internacionales relativas a la contratación de personas con discapacidad.
- Acceder a la información de las entidades internacionales que colaboran en la Riei.

¿Qué ventajas tiene ser una empresa inclusiva?

Además de las bonificaciones, ventajas fiscales y subvenciones que cada país conceda y de la posibilidad de cumplir con la normativa relacionada con los porcentajes obligatorios de contratación de personas con discapacidad, las empresas inclusivas se benefician de:

- Aprovechar el potencial de trabajadores y trabajadoras tan preparados/as y productivos/as como el resto, y con habilidades para la superación de obstáculos y la innovación esenciales en las empresas actuales
- Un ambiente laboral abierto a la diversidad, inclusivo y más motivador para su personal
- Mejora la reputación de la empresa y su imagen de marca, haciéndola más atractiva a su clientela y a potenciales inversiones

¿Quién ejerce el secretariado?

La Riei es una iniciativa del «Programa para el empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica» que coordina la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

La OISS ejerce como secretariado de la Riei llevando a cabo las siguientes tareas:

- Recopilar y difundir la información sobre las actividades de las entidades miembros de la Riei;
- Gestionar las solicitudes de membresía y de baja;
- Gestionar la web de la Riei;
- Organizar y convocar las asambleas de la Riei, así como elaborar y custodiar sus actas;
- Apoyar, cuando sea necesario, la realización de las actividades aprobadas en el plan de trabajo anual;
- Representar a la Riei en espacios externos;

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social ha creado un Centro Tecnológico para favorecer la Autonomía Personal de los Adultos Mayores y/o de las Personas con diferentes discapacidades de los países Iberoamericanos: Centro Iberoamericano para la Autonomía Personal y Apoyo Tecnológico (CIAPAT).

Pertenece a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y cuenta con la asistencia técnica y colaboración del Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas –CEPAT– perteneciente al Instituto de Mayores y Servicios Sociales –IMSERSO– de España.

Para llevar a cabo su misión la OISS viene adelantando diferentes tareas conducentes a la ampliación de unidades del CIAPAT en diferentes países de Iberoamérica.

Iniciando ésta actividad con la creación y puesta en marcha de la Unidad del CIAPAT en Buenos Aires, y acciones puntuales en la Red de Centros OISS.

MISIÓN

La misión del CIAPAT es contribuir a hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad y personas mayores, a través de la accesibilidad integral, los productos y tecnologías de apoyo y el diseño pensado para todas las personas.

OBJETIVOS

- Servir de apoyo y referencia en Accesibilidad, Tecnologías de Apoyo y Diseño para Todos a nivel de Iberoamérica.
- Ofrecer formación, información y asesoramiento.
- Facilitar el conocimiento y la utilización provechosa de los productos de apoyo.
- Favorecer la participación activa de todos los usuarios.
- Favorecer la innovación en diseños pensados para todos.
- Fortalecer el diseño y la producción de tecnologías de apoyo.

CIAPAT EN LOS PAÍSES

Ubicado en el campus principal de la Universidad Manuela Beltrán, el cual es un centro de formación profesional privada y coeducacional con 44 años de fundación en Colombia, actualmente ofrece programas de pregrado y posgrado, en las sedes de Bogotá y Bucaramanga. Adicionalmente la UMB Bucaramanga a través de la alianza para el saber UMB-ITAE ofrece carreras a nivel tecnológico. La universidad cuenta con diversos campus universitarios en Bogotá, Bucaramanga y Cajicá para el desarrollo de actividades académicas y deportivas. Cuenta con más de 16 000 estudiantes y más de 1000 funcionarios en sus diferentes campus. A través de UMB Virtual, más de 5000 personas se forman en programas académicos de pregrado, posgrado y educación continua.

COLOMBIA



<https://ciapatcolombia.org/el-ciapat/>

ARGENTINA



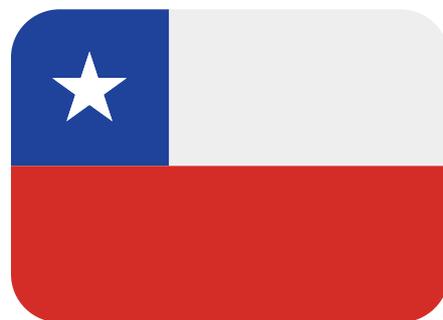
<https://ciapat.org>

Para llevar a cabo su misión la OISS viene adelantando diferentes tareas conducentes a la ampliación de unidades del CIAPAT en diferentes países de Iberoamérica. Iniciando ésta actividad con la creación y puesta en marcha de la Unidad del CIAPAT en Buenos Aires, y acciones puntuales en la Red de Centros OISS.

En CIAPAT Chile trabaja un equipo multidisciplinario compuesto por especialistas en las áreas de la ingeniería, psicología, tecnologías de apoyo, accesibilidad física y digital. Además, cuenta con profesionales dedicados a las comunicaciones y divulgación de información.

CIAPAT se encuentra en diferentes países de Latinoamérica. Por su parte, CIAPAT Chile se crea en el año 2018 con el apoyo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, específicamente de los Centros CEDETi UC (Centro UC de Tecnologías de Inclusión) y CEVE (Centro UC de Estudios de Vejez y Envejecimiento)

CHILE



<https://ciapat.cedeti.cl>



ESPAÑA - CEAPAT

<https://ceapat.imserso.es/es/el-ceapat>

El Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas se crea mediante Orden Ministerial de 7 de abril de 1989, como centro dependiente del Imserso.

En 2006, el Ceapat entra a formar parte de la red de Centros de Referencia Estatal (CRE), establecida mediante la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia

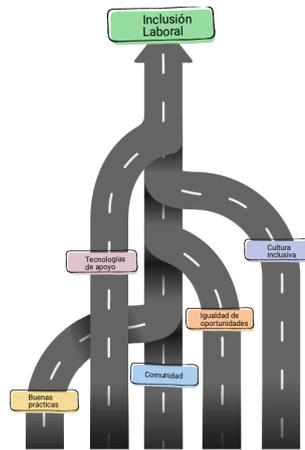
Por su carácter de centro de referencia, el Ceapat ofrece los siguientes apoyos:

- Análisis, sistematización y difusión de información y conocimiento.
- Fomento de la investigación y el desarrollo e innovación de métodos y técnicas de intervención.
- Formación de profesionales y colaboración en la elaboración y aplicación de normas técnicas.
- Apoyo, asesoramiento y asistencia técnica a instituciones y otros recursos del sector.



OISS
oiss.org
WEB
ciapat.oiss.org

ISSN 3020-3066
Ciapat - Ceapat



Ciapat-Ceapat: Apoyos en Iberoamérica con C de Cooperación

Trabajamos por la autonomía personal y el desarrollo de apoyos para mejorar la calidad de vida de las personas

Año: 2 // Número 1 // Abril 2024

<https://ciapatcolombia.org/wp-content/uploads/2024/04/apoyos-en-iberoamerica-con-cooperacion.pdf>

