

Resumen Ejecutivo

Durante muchos años la familia Essl, dueños del grupo bauMax, ha estado involucrada en labores sociales tanto en su trabajo como con su vida privada. En el año 2007 Martin y Gerda Essl crearon la Fundación Essl (Martin und Gerda Essl Sozialpreis Gemeinnützige Privatstiftung) con el fin de consolidar sus actividades sociales bajo una misma estructura organizativa. Desde del 2008 se otorga cada año el Essl Social Prize (Premio Social Essl), que concede una donación de un millón de euros a destacados emprendedores sociales y a sus proyectos innovadores. En el año 2010, se inició el segundo gran proyecto de la fundación denominado *Zero Project* (Proyecto Cero), al que se unió el *Word Future Council* (Consejo para el Futuro Mundial) en 2011.

El Proyecto Cero

El *Zero Project* (www.zeroproject.org) aboga por los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito internacional. A través de este proyecto se crean plataformas de intercambio y desarrollo de modelos que mejoren la vida cotidiana y los derechos legales de las personas con discapacidad.

El 3 de diciembre de cada año se publica el informe con los resultados del trabajo de investigación bajo el nombre de *Zero Project Report*. Este informe es posible gracias al trabajo conjunto de nuestra red de personas pertenecientes al movimiento de la discapacidad, a las organizaciones de personas con discapacidad (OPD) y ONG, académicos y personal del mundo fundacional, organizaciones paragua y supranacionales, personal administrativo, asociaciones y otros expertos que prestan voluntariamente sus conocimientos respondiendo a los cuestionarios, analizando las buenas prácticas, participando en el proceso de nominaciones y finalmente escogiendo las soluciones más innovadoras. La red del *Zero Project* ha ido creciendo constantemente con un total de 374 personas que han contribuido al informe de este año.

El seguimiento y el resumen ejecutivo han sido llevados a cabo por el equipo de la Fundación Essl y del *Word Future Council*. Además del presente informe, este año se publica una versión en alemán dirigida a la comunidad austríaca, que incluye también un estudio del Instituto de Investigación *IHS* que analiza todos los datos sobre el empleo de las personas con discapacidad en Austria. El estudio completo se encuentra disponible en la página web del Proyecto Cero (www.zeroproject.org).

En la conferencia del *Zero Project*, prevista para el 18 y 19 de Febrero del 2013, se presentarán y discutirán todas las Prácticas Innovadoras y las Políticas con toda los miembros de la red del *Zero Project*. Además, con motivo del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (NU) de marzo de 2013, se ha previsto presentar en la Oficina de las Naciones Unidas de Génova los resultados actuales de este proyecto en un evento paralelo organizado junto con el *Word Future Council* y la Misión Permanente de Austria.

Tres áreas de actividad

El *Zero Project* ha identificado tres áreas de actividad:

1. **Indicadores sociales** que miden y comparan la implementación de la Convención de las NU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Además de los indicadores sociales utilizados, en parte, por los Puntos Focales, por mecanismos independientes de supervisión y por informes alternativos, se ha comprobado que hay una necesidad de añadir indicadores basados en ejemplos y casos conocidos que puedan ser fácilmente investigados y comparados. El sistema de Indicadores del *Zero Project* aporta una nueva perspectiva y es un instrumento útil para aquellos que trabajan en la implementación de la CDPD a nivel nacional o regional. De manera igualmente importante, los datos se basan en los métodos de evaluación de los expertos a nivel nacional. En el informe del *Zero Project de 2013*, se incluyen dos grupos de indicadores:

a) El "cuestionario estándar", que mide la implementación de algunos de los derechos más importantes (artículos) de la CDPD. Se definen 23 indicadores de los que 20 eran ya parte de la encuesta realizada en 2010 ("Essl Social Index") y del informe del *Zero Project* de 2012.

b) El "cuestionario de empleo", que mide de manera específica la aplicación de los derechos laborales recogidos en el artículo 27 de la CDPD. Diez indicadores de empleo han sido definidos e incluidos en el informe por primera vez.

2. **Prácticas Innovadoras:** la Plataforma de Prácticas Innovadoras del *Zero Project* (las hasta el año pasado conocidas como *Good Practices* (Buenas Prácticas) ayuda a los responsables de la toma de decisiones para mejorar la implementación de la CDPD y por tanto, a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Esta plataforma aglutina de manera activa a diferentes tipos de partes interesadas y expertos, quienes nominan, comentan, instruyen y evalúan las Prácticas Innovadoras, que son desarrolladas en su mayoría con un enfoque "de abajo a arriba" y mejoran la

situación de las personas con discapacidad a través de las nuevas tecnologías, nuevos modelos de empleo, etc.

En la edición de este año, la red de expertos del *Zero Project* ha seleccionado 40 Prácticas Innovadoras, todas ellas centradas en el empleo de personas con discapacidad, en línea con el tema general elegido para el *Zero Project* de 2013.

3. Políticas innovadoras: a través de elementos prometedores y habiendo alcanzado mejoras identificables sobre el terreno, las Políticas Innovadoras apuntan a un cambio positivo y dinámico que puede ser fácilmente reproducido en otros países para avanzar en la implementación de la CDPD. De carácter regional o nacional, las Políticas Innovadoras son instrumentos legislativos o programas que superan los condicionantes que actúan como barreras para el pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Estas políticas innovadoras han sido seleccionadas por el Comité Científico Asesor del *Zero Project* teniendo en cuenta su grado de aplicación y ajuste a la *Future Just Lawmaking Methodology* (Metodología de la Legislación Justa para el Futuro) adoptada por el World Future Council.

En el informe se presentan once Políticas Innovadoras que en su mayoría se refieren a áreas de acción clásicas como el aprendizaje, los servicios de empleo y los servicios de apoyo a las personas con discapacidad intelectual o psicosocial.

Los Indicadores Sociales del Zero Project

Los Indicadores Sociales del *Zero Project* (capítulo 1: Indicadores sociales y el capítulo 2: Indicadores de Empleo) están dirigidos a la presentación de forma transparente y tangible de las diferencias internacionales.

A través de los datos más relevantes, los indicadores condensan una visión general en un país, lo que permite su fácil comparación.

Esto se ve reflejado mediante un sencillo código de color óptico basado en un semáforo.

Verde: indica que en la respectiva provincia o país la tarea se soluciona satisfactoriamente.

Naranja: indica que en la respectiva provincia o país la tarea está parcialmente/en ocasiones solucionada.

Rojo: indica que en la respectiva provincia o país la tarea no se soluciona de una manera satisfactoria.

Encuesta de Indicadores Sociales

Varios artículos, específicamente los artículos 8 a 33 de la CDPD, sirven de apoyo a las preguntas formuladas en la “encuesta estándar” que se llevó a cabo mediante cuestionarios. La encuesta constaba de 23 preguntas y se realizó en 55 países (para los detalles y resultados, ver mapa al final del resumen ejecutivo).

Éstos son algunos de los resultados más destacados:

- No es sorprendente que en el clima económico actual, la respuesta a la pregunta “¿El porcentaje de personas con discapacidad empleada aumentó en el 2011?” consiguiera el mayor número de luces rojas: 36 de los 55 países respondieron de manera negativa. Muchas personas con discapacidad perdieron su puesto de trabajo, los fondos para el apoyo al empleo se redujeron y en la mayoría de las ocasiones las políticas de empleo las personas con discapacidad no han sido una prioridad.
- Otras de las preguntas que obtuvieron un alto porcentaje de luces rojas fue la relativa a las estadísticas sobre las personas con discapacidad que se gradúan en la universidad: en la mayoría de los países no hay ni siquiera datos disponibles, impidiendo por tanto la realización de políticas eficientes en este campo.
- Incluso la más sencilla y menos costosa implementación de la CDPD no lleva a cabo en muchos países. Solo en cuatro de ellos existe una versión oficial de la CDPD disponible en audio, lengua de signos o lenguaje sencillo in todas las lenguas oficiales del país.
- De manera relativamente positiva, sin embargo, expertos de más del 58% de los países confirmaron que todos los edificios de nueva construcción de acceso público están obligados por ley a ser accesibles.
- Solo en la mitad de los países, un niño con discapacidad tiene derecho a recibir educación primaria gratuita y obligatoria en el sistema educativo general. Pero muchos de los comentarios y observaciones subrayan que, la manera en que las escuelas son accesibles o como los niños tienen la posibilidad de ejercer ese derecho es una cuestión que difiere.
- Por último y en relación con el tema de este año, cuando se trata de tomar todas las medidas necesarias para acomodar a personas con discapacidad en el lugar de trabajo, sólo en 11 países de los que respondieron no había ninguna obligación legal por parte de los empleadores.
- En total, sólo el 27% de las respuestas obtuvieron el indicador de luz verde, siendo este porcentaje menor del 20% en países no miembros de la OCDE. Y de manera clara un tercio de los resultados se corresponden con luces rojas; incluso en los países más desarrollados de la UE y la OCDE, la cifra se sitúa entre el 21-22% (ver gráfico).

Encuesta de Indicadores de Empleo

El artículo 27 de la CDPD (“trabajo y empleo”) ha servido como base desde la que desarrollar, en consulta con los expertos, la encuesta sobre los indicadores de empleo. De la misma manera que los indicadores sociales, la encuesta de empleo se llevó a cabo con cuestionarios que utilizan el sistema del semáforo y comentarios adicionales, que constituyen los principales medios de información.

La encuesta de empleo del *Zero Project* se llevó a cabo en 82 países y los cuestionarios fueron completados casi en su totalidad por las organizaciones miembros de la red global de Organización Mundial de Personas con Discapacidad. Las diez preguntas cubrían los siguientes temas:

- 1- La protección contra la discriminación en el proceso de contratación
- 2-Promoción del empleo en el sector privado
- 3-Oportunidades de trabajo por cuenta propia
- 4-Acceso a la formación profesional y continua
- 5-Ayuda para la búsqueda de empleo.
- 6-Derecho a la igualdad de remuneración
- 7-La diferencia entre la tasa de empleo general y la de las personas con discapacidad
- 8-Sistema de cuotas en el sector público
- 9-Derechos para reparar las infracciones
- 10-Reglas adicionales relativas al despido de las personas con discapacidad

Éstos son algunos de los resultados más destacados:

- Lo más sorprendente es que sólo una pequeña fracción de los expertos indicaron que la tasa de empleo de las personas con discapacidad en su país difiere en un 15% o menos de la tasa de empleo global (pregunta 7). A pesar de todas las medidas para promover el empleo

- de personas con discapacidad en casi todos los países, los derechos definidos en el artículo 27 de la CDPD apenas pueden ser ejercidos.
- Un dato esperanzador es que, en la mitad de los países, los expertos confirmasen que el derecho fundamental a la igualdad de remuneración existe (pregunta 6).
 - Además, en más del 40% de los países, las personas con discapacidad tienen derecho a ser protegidas contra la discriminación en el proceso de contratación (pregunta1) y a la reparación de las infracciones (pregunta 9). Sin embargo, la falta de conciencia acerca de los derechos existentes, no sólo por parte de los empleados y el gobierno, sino de los propios discapacitados, es a menudo un obstáculo para transformar éstos derechos en acciones, sobre todo en lo que a discriminación en contratación se refiere. (pregunta1).
 - La variedad y eficacia de las medidas de apoyo al empleo en el sector privado en algunos países es muy positiva. Sin embargo, la mayoría de los expertos se quejaron de la inexistencia o ineficacia de las políticas a favor del empleo en el sector privado por cuenta propia y de las ayudas para la búsqueda de empleo (pregunta 2,3 y 5).
 - La falta de accesibilidad a los lugares de trabajo, centros de formación y transportes públicos son a menudo mencionados como una de las principales razones por las cuales la contratación de personas con discapacidad es altamente ineficaz.
 - El sistema de cuotas (no obligado por la CDPD pero que a menudo es considerado como una acción eficaz) está implementado en el empleo del sector público en más de un tercio de los países y en la mayoría de los casos es valorado positivamente por los expertos.
 - Solo el 11% de los países recibió luz verde por parte de los expertos cuando se les preguntó acerca de la existencia de normas adicionales relativas al despido de personas con discapacidad (pregunta10). Sin embargo, algunos expertos consideran esas reglas potencialmente contraproducentes, ya que la sobreprotección también puede ser un obstáculo en el proceso de empleo.
 - En general, el 40% de todas las evaluaciones de los expertos se correspondieron con luces rojas, cifra que aumenta hasta un 45% en el caso de países no miembros de la OCDE (véase el gráfico).

40 Prácticas innovadoras

En el informe de este año del *Zero Project*, de los más de 120 ejemplos que fueron nominados originalmente se han publicado 40 prácticas innovadoras (2012:25) en todo el mundo. En consonancia con el tema de este año, se refieren específicamente al empleo de personas con discapacidad. Como ya se ha mencionado anteriormente, el proceso de selección de prácticas innovadoras consta de múltiples pasos y en cada una de ellos participan expertos de diversa procedencia. De manera especial, se quiere agradecer a la Organización *Ashoka*, que ayudó al equipo del *Zero Project* a dar forma a este proceso y aportó su dilatada experiencia en la comisión de selección:

- En primer lugar, el equipo de Proyecto Cero buscó expertos en materia de empleo y discapacidad en todo el mundo. Cerca de 200 expertos fueron seleccionados.
- En una segunda etapa, las nominaciones se hicieron con una solicitud específicamente diseñada al efecto, que incluía información básica sobre el proyecto nominado. Se recibieron más de 120 candidaturas recibidas.
- Finalmente, un comité de selección formado por 18 expertos evaluó las candidaturas de acuerdo con los criterios de innovación, impacto, posibilidades de crecimiento a largo plazo y éxito, así como su escalabilidad.

Éstos son algunos de los resultados más destacados:

1. Alcance mundial: uno de los eventos paralelos a la quinta reunión de la Conferencia de Estados Participantes celebrada en la ONU en septiembre de 2012 bajo el nombre "Voces desde el Sur Global", se centró en la importancia de que las voces fueran escuchadas. Resulta, por tanto, satisfactorio que la aplicación de muchas de éstas prácticas no se hayan restringido a ninguna región en particular. Aunque algunas de ellas, hasta ahora, sólo se han aplicado en algunos países de América Latina, como Brasil y Colombia, otras se han puesto en práctica en todo el continente. Podemos encontrar ejemplos en Australia y Nueva Zelanda. Otras prácticas innovadoras incluyen a Bangladesh, China, India, Liberia, Pakistán y Uganda. Otras cuatro prácticas diferentes han sido implementadas en la India. Oriente Medio solo tiene una representación en el Líbano. Además de las prácticas de Canadá, Europa, Escandinavia y EE.UU también están representados países de Europa del Este como Bulgaria, República Checa, Moldavia y Polonia. Al estar basadas en Internet, algunas de estas prácticas trascienden las fronteras geográficas y se convierten en proyectos globales.

2. Una gran variedad: tan gratificante como la amplitud de la aplicación geográfica es la asombrosa variedad de temas que se tratan. Podemos

encontrar prácticas específicas que incluyen trastornos del espectro del autismo, discapacidades intelectuales y de desarrollo, discapacidades psicosociales, disminución visual, ceguera, deterioro auditivo y sordera. Otras prácticas abordadas están dirigidas a todas las personas con discapacidad sin ningún tipo de especialización.

3. Internacionalización: algunas de éstas Prácticas Innovadoras se han transformado en prácticas internacionales, por lo que se implementan en otros 25 países de todos los continentes. Éstas son algunas ellas:

CHANGE (*CAMBIO*)

Dialogue in the Dark (*Diálogo en la oscuridad*)

Employment Toolkit (*Herramientas para el empleo*)

Genashtim

Inclusive Careworker Training (*Formación Inclusiva para Trabajadores Sociales*)

Inclusive Post-Secondary Education (*Educación Inclusiva Post-Secundaria*)

Livelihood Resources Centres (Centros de Recursos para los medios de subsistencia)

POETA

Rotary Employment Partnership (*Asociación de Empleo Rotativo*)

SEARCH (*Búsqueda*)

Specialisterne

Telenor

4. Trabajo y empleo digno: un porcentaje importante de las 40 Prácticas Innovadoras proporcionan empleo directo a personas con discapacidad, en lugares de trabajo que tienen en cuenta y apoyan sus habilidades especiales. Entre ellos se encuentran:

CHANGE (*CAMBIO*)

Genashtim

Discovering Hands (*Descubriendo Manos*)

NLPRA

Postpartnerschaft

Sabooj

SMaRT (*Inteligente*)

Specialisterne

The Siro Group (*El Grupo Siro*)

Wipro

Título	Organización	Breve resumen	País de origen	Implementado en
Post-secondary inclusion: A path to employment <i>(Inclusión después de la secundaria: un camino hacia el empleo)</i>	Alberta Asociación for Community Living (AACL) <i>Asociación Alberta para la Vida en Comunidad (AACL)</i>	La iniciativa desarrolla oportunidades inclusivas de educación post-secundaria para individuos con discapacidades del desarrollo, como actividad precursora de la obtención de un empleo.	Canadá	Canadá, Australia, Irlanda
Rotary employment partnership <i>(Asociación de Empleo Rotativo)</i>	Alberta Association for Community Living (AACL) <i>Asociación Alberta para la Vida en Comunidad (AACL)</i>	Involucran a la comunidad empresarial para generar empleo para personas con discapacidades del desarrollo.	Canadá	Canadá, Australia, Nueva Zelanda, EE.UU
Support in transition to adult life <i>(Apoyo en la transición a la vida adulta)</i>	The Arc of the United States, Inc <i>(El Arco, EE.UU)</i>	La iniciativa <i>Transición de la Escuela a la Comunidad</i> consiste en mejorar la calidad del servicio y la transición mediante la identificación de programas exitosos que puedan replicarse a nivel nacional en los diferentes centros de esta asociación.	EE.UU	EE.UU
Promoting micro-enterprises and entrepreneurship <i>(Promoción de las micro empresas y el emprendedurismo)</i>	Assoc. for Rehabilitation under Nat. Trust Init. of Marketing (ARUNIM) <i>(Asociación para la Rehabilitación bajo la Fundación Nacional Iniciativa de Marketing (ARUNIM))</i>	ARUNIM es pionera e innovadora en la creación de medios de vida a través de la iniciativa empresarial, poniendo especial atención a las personas con discapacidades del desarrollo.	India	India
Making microfinance inclusive	Banco D-MIRO	del banco ha creado un producto de micro	Ecuador	Ecuador

<i>(Microfinanzas inclusivas)</i>		crédito llamado “Creer” para personas con discapacidad. Este ha tenido mucho éxito en la prestación de los servicios financieros para las personas con discapacidad.		
Personalised coaching in the workplace <i>(Formación personalizada en el lugar de trabajo)</i>	Best Buddies Colombia <i>(Los mejores colegas. Colombia)</i>	Proporciona a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo la oportunidad de tener formación personalizada en el lugar del trabajo de cara a su integración.	Colombia	Colombia
Building Disability smart business <i>(Creación de negocios de discapacidad inteligentes)</i>	Business Deshabilita Forum <i>(Foro Empresarial de Discapacidad)</i>	Foro que promueve la inclusión económica y social de las personas con discapacidad, facilitando a las empresas su contratación sus relaciones empresariales.	Reino Unido	Reino Unido
Training carers for the elderly <i>(Cuidadores especializados para las personas mayores)</i>	Caritas Austria	El proyecto “Carer for the Elderly” (Cuidadores para las Personas Mayores) tiene como objetivo formar a jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años con una discapacidad o deficiencia como auxiliares en la atención de los personas de edad avanzada, en los centros residenciales y así introducirlos en el mercado de trabajo primario.	Austria	Austria

<p>A co-working model of employment</p> <p><i>(Un modelo de cotrabajo para el empleo)</i></p>	<p>(CHANGE Ltd.)</p> <p><i>(CAMBIO Ltd)</i></p>	<p>CHANGE es una organización internacional de derechos humanos dirigida por personas con discapacidad que da empleo a personas con problemas de aprendizaje, promoviendo su capacidad de elección, independencia y control. A través de sus recursos innovadores, nuevas herramientas y formas de trabajo, influye en la política y práctica en el Reino Unido y en toda Europa.</p>	<p>Reino Unido</p>	<p>Reino Unido, República Checa, Moldavia, Bulgaria</p>
<p>Dialogue social enterprise</p> <p><i>(Dialogo en la empresa social)</i></p>	<p>Dialogue in the Dark</p> <p><i>(Diálogo en la oscuridad)</i></p>	<p><i>Diálogo en la oscuridad</i> es una plataforma para la comunicación y el intercambio cercano. Cambia la perspectiva y el proceso de la creación de puestos de trabajo para invidentes y personas con diferentes discapacidades en todo el mundo.</p>	<p>Alemania</p>	<p>Alemania</p>
<p>Blind women as experts in detecting breast cancer</p> <p><i>(Mujeres ciegas como expertas en detectar el cáncer de mama)</i></p>	<p>Discovering hands®</p> <p><i>(Descubriendo las manos)</i></p>	<p>Discovering hands® utiliza la superioridad de la percepción táctil de las personas ciegas y deficientes visuales para mejorar el diagnóstico de palpación en la detección precoz del cáncer de mama.</p>	<p>Alemania</p>	<p>Alemania</p>
<p>Disabled people leading career</p>	<p>Disability Rights UK/ Doing Careers</p>	<p>Se trata de una serie de proyectos liderados por</p>	<p>Reino Unido</p>	<p>Reino Unido</p>

development <i>(Liderazgo de las personas con discapacidad en el desarrollo profesional)</i>	Differently <i>(Derechos de Discapacidad RU/ Otra manera de desarrollo profesional)</i>	personas con discapacidad, que permiten que otras personas con discapacidad no solo consigan un empleo sino que sean capaces de liderar su carrera profesional.		
Job support for persons with intellectual disabilities <i>(Trabajo de apoyo para las personas con discapacidad intelectual)</i>	Centrum DZWONI	El objetivo de la iniciativa es encontrar trabajo a personas con dificultades intelectuales en el mercado laboral global.	Polonia	Polonia
An employment resource for the visually impaired <i>(Recursos de empleo para las personas con discapacidad visual)</i>	European Blind Union (EBU) <i>(Unión Europea de Ciegos (EBU))</i>	La página web de trabajo EBU informa a personas con discapacidad visual, empresarios y responsables políticos de toda Europa acerca de la amplia gama de trabajos realizados por personas con discapacidad visual. Son parte de una serie de trabajos realizados por la UER para examinar, promover y facilitar el empleo de personas ciegas y deficientes visuales.	Europa	Europa
Help for Supported Employment services providers <i>(Ayuda a los proveedores de servicios de empleo)</i>	European Union of Supported Employment <i>(Unión Europea de Empleo Asistido)</i>	La Oficina Europea de Empleo Asistido genera una guía dirigida a los proveedores de servicios de empleo para personas con discapacidad.	Europa	Europa, Australia, Argentina, Chile
A scalable assistive technology initiative	F-123 Consulting	La Iniciativa F-123 aprovecha las inversiones realizadas por	Brasil	Brasil

<p><i>(Iniciativa replicable de Asistencia Tecnológica)</i></p>		<p>miles de individuos, empresas y gobiernos en tecnologías libres y de código abierto para crear estancias de prácticas para personas con discapacidad en pequeñas empresas, con el fin de que estas se conviertan luego en oportunidades de contratos laborales para generar prácticas. En consecuencia, crean oportunidades de empleo para que las personas con discapacidad, tengan acceso a las pequeñas empresas.</p>		
<p>Developing work and employment opportunities</p> <p><i>(Desarrollo del trabajo y oportunidades de empleo)</i></p>	<p>First Step Trust/SMaRT business model</p> <p><i>(Fundación Primer Paso / Modelo de Negocio SMaRT)</i></p>	<p>El comercio de la Conciencia Social, Trading (SMaRT) y Trust First Step (TST) permiten desarrollar un modelo de negocio que da trabajo y oportunidades de empleo a personas con problemas de salud mental y otras discapacidades o desventajas.</p>	<p>Reino Unido</p>	<p>Reino Unido</p>
<p>Integration of disabled persons in the labour market</p> <p><i>(Integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral)</i></p>	<p>Friends of Integration Association</p> <p><i>(Asociación de Amigos para la Integración)</i></p>	<p>Las campañas locales y nacionales, tales como Sprawni w Pracy – “Able at Work” a cargo de la Asociación de Amigos para la Integración, han llamado la atención de la sociedad polaca, acerca de la situación de las</p>	<p>Polonia</p>	<p>Polonia</p>

		personas con discapacidad y su escasa tasa de empleo.		
Inclusion in a virtual organisation <i>(Inclusión en una organización virtual)</i>	Genashtim Innovative Learning Pte. Ltd. <i>(Aprendizaje Innovador Genashtim Pte. Ltd.)</i>	Las personas con discapacidad trabajan junto al personal sin discapacidades en igualdad de condiciones y remuneración. El personal no discapacitado informa al personal discapacitado.	Singapur*	Malasia, China, Filipinas
Anti-stigma campaign <i>(Campaña contra el estigma)</i>	Handisam & NSPH/Hjärnkoll	Hjärnkoll es una campaña sueca contra el estigma, ejecutada por 200 embajadores que han tenido experiencias propias relacionadas con enfermedades mentales.	Suecia	Suecia
Integrated employment model SPAGAT <i>(Modelo integral de empleo SPAGAT)</i>	IfS - Institut für Sozialdienste gemeinnützige GmbH <i>(Instituto de Servicios Sociales sin ánimo de lucro)</i>	SPAGAT es un modelo para la integración de personas con discapacidad severa en el mundo laboral. Apoya, acompaña y encuentra trabajo para estas personas en el mercado laboral primario.	Austria	Austria
Support for students with disabilities <i>(Apoyo a estudiantes con discapacidad)</i>	Johannes Kepler University, Linz/Institute Integriert Studieren <i>(Instituto de Estudios Integrales/ Universidad Johannes Kepler Linz)</i>	El Instituto de Integración Estudiantil es un centro de enseñanza e investigación de la Universidad de Johannes Kepler en la región de la alta Austria, que apoya a los estudiantes con discapacidad a través de la accesibilidad y las tecnologías asistidas.	Austria	Austria

<p>Promoting inclusive business</p> <p>(Promoción a la Integración de Negocios)</p>	<p>Kanchi/Ability Awards</p> <p><i>(Premios Kanchi a la Capacidad)</i></p>	<p>A través de sus Premios a la Capacidad, Kanchi promueve ideas de negocio relacionadas con la discapacidad y crea un movimiento empresarial global atrayendo influencias críticas para impulsar el cambio social positivo y el empoderamiento económico de los mil millones de personas que viven con una discapacidad.</p>	<p>Irlanda</p>	<p>Irlanda, España</p>
<p>Economic and social inclusion</p> <p><i>(Inclusion económica y social)</i></p>	<p>Lebanese Physical Handicapped Union/Unlocking Potentials</p> <p><i>(Unión Libanesa de Personas con Discapacidad Físicos/Desbloquear el Potencial)</i></p>	<p>El Programa "Desbloquear el Potencial" contribuye a mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en el Líbano. El programa apoya el acceso al empleo a través de la formación profesional, el apoyo integral a los demandantes de empleo, el suministro de oportunidades de empleo en los sectores público y privado y un plan piloto para la generación de ingresos.</p>	<p>Líbano</p>	<p>Líbano</p>
<p>Inclusive care worker training</p> <p><i>(Formación inclusiva para los trabajadores sociales)</i></p>	<p>Lebenshilfe Graz und Umgebung-Voitsberg</p>	<p>Este proyecto capacita a las personas con discapacidades de aprendizaje como al resto de profesionales y les permite hacerse un hueco profesional en el</p>	<p>Austria</p>	<p>Austria, España, Polonia</p>

		sector social.		
Livelihoods resource centres <i>(Centros de Recursos para los medios de subsistencia)</i>	Leonard Cheshire Disability	Los centros de recursos para los medios de subsistencia, bajo el modelo de centros de atención integral ("one-stop-shops"), imparten formación, orientación profesional y fomenta las relaciones entre trabajadores y empresarios.	Reino Unido*	Bangladesh, China, India, Filipinas, Pakistán, Sri Lanka, Liberia, Sierra Leona, Tanzania, Uganda.
Sustained advocacy for promoting equality <i>(Apoyo para la promoción de la igualdad)</i>	NCPEPD - National Centre for Promotion of Employment for Disabled People <i>(Centro Nacional de Promoción de Empleo para Personas con Discapacidad)</i>	Es una organización pionera y dirigida a todo tipo de discapacidad que aboga políticamente por las cuestiones de empleo.	India	India
Jobs for persons with psychosocial disabilities <i>(Ofertas de empleo para personas con problemas psicosociales)</i>	NLPRA - New Life Psychiatric Rehabilitation Association <i>(Asociación de Rehabilitación Psiquiátrica para la Nueva Vida)</i>	Mediante empresas sociales esta asociación facilita nuevos rumbos en la vida de las personas que están en fase de recuperación de determinadas enfermedades mentales.	China (Hong Kong)	China (Hong Kong)
Youth transition programme <i>(Programa para la transición de la juventud)</i>	Oregon Vocational Rehabilitation <i>(Oregón Rehabilitación Vocacional)</i>	Forman a jóvenes con discapacidad para la consecución de oportunidades de trabajo en perfiles relacionados con la educación posterior secundaria.	EE.UU	EE.UU
Helping disabled employees understand their rights <i>(Ayuda a</i>	People First New Zealand Inc. Nga Tangata Tuatahi	La versión de lectura fácil del contrato de trabajo permite a todos los trabajadores en la comprensión de sus derechos y	Nueva Zelanda	Nueva Zelanda

<i>empleados con discapacidad a comprender sus derechos)</i>		responsabilidades laborales.		
Employment of the hearing impaired <i>(Empleo para las personas con discapacidad auditiva)</i>	Sabooj	Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad auditiva en la creación y producción visual y gráfica	Francia	Francia
Personal development through employment <i>(El desarrollo personal a través del empleo)</i>	Samhall AB	Samhall es una empresa sueca de propiedad estatal asignada a proporcionar un trabajo significativo que contribuya al desarrollo personal de las personas con discapacidad.	Suecia	Suecia
Supported internship <i>(Prácticas asistidas)</i>	SEARCH	El proyecto SEARCH proporciona un programa de prácticas de un año a jóvenes con discapacidad intelectual y de desarrollo.	EE.UU	EE.UU, Reino Unido, Escocia, Canadá, Australia
Labour integration in rural areas <i>(Integración laboral en zonas rurales)</i>	Grupo Siro	Consiste en la Integración en el lugar de trabajo del mayor número de personas en riesgo de exclusión social, especialmente a personas con discapacidad.	España	España
Inclusive partnering with the post office <i>(Partenariado inclusivo con los servicios de correo)</i>	(Soziale Dienste der Kapuziner (SLW) Austria)	El proyecto de la "Asociación Postal Global" hace posible que las personas con discapacidad puedan participar en el mercado laboral global.	Austria	Austria
Equal employment opportunities	Specialist People Foundation	Specialisterne está reconocido internacionalmente como el primer	Dinamarca	Dinamarca, Reino Unido, Islandia, Austria, EE.UU, Polonia, Alemania,

<i>(Igualdad de oportunidades de empleo)</i>	<i>(Fundación de Personas Especialistas)</i>	ejemplo de la integración en la sociedad y de la alta valía que proporcionan a los empresarios las personas con autismo.		Irlanda, Canadá, Singapur
Gateway to employment: opportunities not obstacles <i>(Una puerta hacia el empleo: oportunidades, no obstáculos)</i>	Telenor Group/Telenor Open Mind	El programa de Telenor Open Mind actúa como un trampolín en el lugar de trabajo, ofreciendo una oportunidad a personas con movilidad reducida, discapacidad auditiva, visual y problemas de salud mental. Les ayuda a incorporarse al lugar de trabajo, desarrollar habilidades necesarias y experiencias para tener éxito.	Noruega	Noruega, Suecia, Pakistán, India
A new approach to labour inclusion <i>(Un nuevo enfoque para la inserción laboral)</i>	Fundación para América-Organización de Estados Americanos/POETA A	El programa de Oportunidades para el Empleo a través de Tecnología en América (POETA) consiste en una serie de centros accesibles que proporcionan tecnología y preparación a las personas con discapacidad de cara a aumentar su competitividad en el mercado laboral	Guatemala	Guatemala, Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Venezuela
A personal network <i>(Una red personal)</i>	Tyze Personal Networks <i>(Redes Personales Tice)</i>	La Red Personal Tyze es un servicio en línea que ayuda a las personas a conectarse y colaborar, con el fin de apoyar a lograr metas y	Canadá	Canadá, EE.UU, Reino Unido, Australia

		hacer realidad los sueños.		
Promoting an inclusive workplace <i>(Promover un ambiente laboral inclusivo)</i>	Wipro Ltd.	Se trata de un "Mecanismo de Aplicación y Gobernanza" para las políticas de Igualdad de Oportunidades en las empresas	India	India, EE.UU, Reino Unido

Once políticas innovadoras

En el informe se publican 11 políticas innovadoras (2012:8) relacionadas con los derechos laborales de las personas con discapacidad. El equipo de investigación de políticas del *Zero Project* siguió los siguientes pasos para su selección:

- En abril de 2012 la Fundación Essl y el Word Future Council contactaron con expertos en empleo y discapacidad, incluyendo miembros del Comité de la CDPD, la Alianza Internacional de la Discapacidad, la Organización Internacional del Trabajo y otros muchos. Gracias a ellos, el equipo del *Zero Project* recibió 31 nominaciones políticas de 26 países de todo el mundo.

- En septiembre de 2012, el Word Future Council completó su investigación sobre las políticas. Mediante la aplicación de la *Future Just Lawmaking Methodology* (Metodología de la Legislación Justa para el Futuro) los investigadores llevaron a cabo entrevistas con representantes gubernamentales, del mundo académico y de las organizaciones no gubernamentales acerca de cada una de las políticas y crearon informes de evaluación. La metodología se basa en los siete principios de derecho del desarrollo sostenible (Cumbre Mundial de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible de 2002):

1. El uso sostenible de los recursos
2. La equidad y la erradicación de la pobreza
3. Enfoque preventivo para la salud pública
4. La participación pública
5. Gobernabilidad y seguridad pública
6. Integración
7. Obligaciones comunes pero diferenciadas

- Como paso final, en septiembre de 2012, el Consejo Consultivo Científico Internacional del *Zero Project* acordó 11 "finalistas de políticas" provenientes de nueve países diferentes de Europa, Asia, América y Oceanía.

Acerca de las políticas innovadoras

Las políticas innovadoras contienen elementos prometedores que han logrado mejoras en el terreno. A su vez, apuntan a una dinámica positiva de cambios que pueden ser fácilmente implementados por otros países del mundo para promover la aplicación de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Como todas las innovaciones, algunas políticas pueden estar incompletas o depender de otros desarrollos para maximizar su impacto y otras políticas, por muy positivas que sean, contienen elementos de una visión más antigua. Pero puesto que la implementación de la CDPD es un trabajo en progreso en todos los países, estos elementos, por mucho que estén inspirados por una manera de pensar que se corresponde con antiguos modelos, no se excluyen de la evaluación general del carácter innovador.

Promoción del modelo social de la discapacidad

Es positivo que las políticas más innovadoras se concentren en los obstáculos ambientales y sociales que enfrentan a las personas con discapacidad en el mercado laboral global.

Basadas en los derechos

De manera prometedora, algunas políticas, por ejemplo la Ley austríaca de Formación Profesional, han establecido habilitaciones legales para las personas con discapacidad. Otras, como el programa regreso al trabajo en Malasia (*Malaysia's Return to Work*) aun no proporcionan beneficios legales. Si la financiación es escasa o la aplicación depende de los organismos descentralizados, como en el caso del Reino Unido, la implantación nacional de las políticas resulta problemática.

Basadas en la transversalidad

Algunas de las leyes seleccionadas tienen un interés especial ya que se basan en la transversalidad o integración de las políticas, como por ejemplo la Ley Sueca de Protección del Empleo.

Consulta a las OPD

De manera positiva, ocho políticas fueron el resultado directo bien de las actividades de presión, bien de la consulta directa con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad.

Basado en la investigación

La mayoría de las políticas han sido evaluadas positivamente por los expertos y en algunos casos, el análisis del coste-beneficio se llevó a cabo por los organismos de ejecución o por las propias OPD. Por ejemplo, en el programa de acceso al trabajo Reino Unido, por cada libra gastada, hay un retorno neto de 1,48 £ al Tesoro Público.

Hechos notables y logros:

- La ley danesa de Educación Secundaria de Jóvenes con Necesidades Especiales N ° 564 del 6 de junio de 2007, permite a jóvenes con necesidades especiales que no son capaces de completar la educación general, adquirir competencias personales, sociales y profesionales a través de un programa de educación de tres años posterior y complementario a la educación primaria y al primer ciclo de educación secundaria. . En 2012, más de 5.000 personas habían ya participado en este programa educativo. Hasta el momento, de los 1.300 jóvenes daneses con discapacidad que han completado ésta educación, el 20% ha encontrado trabajo o accedido a la educación superior.
- Con el fin de hacer que el sistema de formación profesional sea más accesible para muchos jóvenes, la Ley austríaca de Formación Profesional de 1969, ya modificada en 2003, en particular § 8b-c, ha vuelto a ser modificada introduciendo la posibilidad de conseguir una cualificación parcial o prolongada. En 2011, 7,014 personas siguieron el programa de formación prolongada, de las cuales el 20% eran personas con discapacidad. Alrededor del 61% se formaron en empresas y casi el 70% de ellos seguían empleados por estas empresas después de cuatro años.
- El Programa australiano Job Access del 2006 complementa la legislación contra la discriminación y facilita la eliminación de las barreras en el lugar de trabajo. Para ello, hace uso del asesoramiento y subvenciones, ofreciendo a las personas con discapacidad los medios y apoyo para encontrar o mantener un trabajo. A la luz de la impresionante cantidad de investigaciones

(120.000), las solicitudes de financiación (17.000) desde el 2006 y una tasa de satisfacción del cliente del 90%, el programa responde a una necesidad real. Gracias a su capacidad de adaptabilidad, Job Access ganó un premio de las Naciones Unidas al Servicio Público.

- Como complemento de la Ley de Igualdad del 2010, el acceso británico al Programa de Acceso al Trabajo de 1994 ofrece asesoramiento y apoyo a las personas con discapacidad y sus empleadores, para ayudarles a superar los obstáculos que surgen a causa de su discapacidad. Durante 2009-2010, se contrató a 37.300 personas con discapacidad, de las cuales un 45% hubieran quedado de otro modo fuera del mercado de trabajo. El rendimiento de la inversión para el Tesoro Público es de 1,48 £ por cada 1 £ gastada. En 2012, el Gobierno británico anunció su intención de invertir un fondo de 15 millones £.

- Reconociendo que el empleo asistido es un medio eficaz para que las personas con discapacidad obtengan un empleo, España introdujo el Real Decreto sobre la Regulación del Empleo Asistido N.º 870 de 2 de julio de 2007. En la actualidad, cerca de 500 preparadores laborales ayudan a unas 5.000 personas con discapacidad en el mercado laboral global. Gracias al empleo asistido, durante el período 1995-2008, 14.159 personas con discapacidad encontraron empleo. En 2011 el Decreto se destacó en un informe de la Comisión Europea.

- El programa 1986 de *Newfoundland and Labrador en Canadá* incluye, análisis de trabajo, formación para el trabajo y apoyo a tiempo completo por parte de un compañero de trabajo a las personas con discapacidad intelectual y a su vez, y cubre al menos el pago del salario mínimo. En 2011, 1.075 personas con discapacidad intelectual, con el apoyo de un formador para el trabajo, recibieron salarios competitivos. Muchos han iniciado su propio negocio con éxito.

- En el Reino Unido la mayoría de los clientes de los servicios de salud mental no reciben ayuda para encontrar trabajo remunerado. En base al argumento de que todo el mundo es capaz de trabajar en el mercado laboral global, el Programa Colocación y Apoyo Individual (IPS) de 1998, a diferencia del enfoque de rehabilitación tradicional, incorpora especialistas de empleo en los equipos clínicos. De esta manera, el tratamiento clínico funciona paralelamente con el apoyo al empleo. Alrededor del 61% de las personas con discapacidad psicosocial accede con éxito a un empleo utilizando el IPS.

- En 2007 Nueva Zelanda promulgó una modificación de la Ley de Promoción Personas con Discapacidad N ° 11 que derogaba las disposiciones discriminatorias. Bajo esta ley, se proporciona el salario mínimo, vacaciones y días correspondientes por enfermedad. Como resultado, el número de neozelandeses que fueron empleados en entornos de trabajo segregados se redujo de 5.400 en 2001 a 1.202 en 2007. Al mismo tiempo, el número de personas que utilizan los servicios de empleo se incrementó en más del 300%.

- De acuerdo con la Ley Sueca de Protección del Empleo N ° 80 de 1982, el estar menos capacitado debido a una enfermedad o discapacidad adquirida, no es una razón objetiva para el despido y los empresarios deben esforzarse en mantener al trabajador. Como resultado, la tasa de empleo en Suecia de las personas con problemas de salud o personas con discapacidad era del 62% (2010) y alrededor del 50% de éstos tenían un empleo. En 2009, la mayoría de los empleados que requirieron adaptación en las condiciones de trabajo recibieron la ayuda necesaria.

- El programa del Retorno al Trabajo de Malasia de 2007 proporciona una rehabilitación integral física y profesional para ayudar a los empleados a recuperarse de forma individual y volver al trabajo. Desde el inicio del programa, 4.842 trabajadores han regresado al trabajo de los cuales el 84% continuó trabajando para el mismo jefe (2010: 65%). Los beneficios superan con creces los costes en una relación de 1.43:1.

- En 2008, la región de la Alta Austria estableció el Asesoramiento Inter Pares como profesión reconocida bajo su Ley de Profesiones Sociales de 2008, en particular § § 45-47. Este caso ha sido único el ámbito internacional. Los Asesores Inter Pares tienen experiencia directa con la discapacidad lo que les permite aconsejar a las personas afectadas, con el fin de que puedan tomar el control de sus vidas. La calificación global valora la experiencia de los diferentes tipos de discapacidad como una cualidad fundamental. En la actualidad, 54 consejeros están ofreciendo ayuda entre 750 a 1.000 horas por semana.

Mirando hacia el futuro: Perspectivas a largo plazo

Financiado por la Fundación Essl, el *Zero Project* será capaz de seguir avanzando en la implementación de la CDPD sobre una base sólida junto con el *World Future Council*, con el que la Fundación Essl se ha asociado a largo plazo.

En su segundo año, 2012, el *Zero Project* fue adaptado y afinado, basándose en las experiencias de la publicación de su informe, la apertura de la página web y la organización de su primera conferencia, en enero de 2012.

Por primera vez fue elegido un tema anual como el empleo y las políticas y prácticas innovadoras. También se añadió un estudio adicional específicamente en materia de empleo.

La conferencia de febrero de 2013 durará dos días en lugar de uno solo y cubrirá tanto las prácticas como las políticas innovadoras.

La página web del *Zero Project* se transformará en una base de datos como una enciclopedia abierta a todo el mundo.

El *Zero Project* ha ganado mucha visibilidad debida, entre otras cosas, a su primera conferencia en enero del 2012 en Viena, a la que asistieron 250 delegados de más de 30 países.

Los resultados del *Zero Project* en materia de accesibilidad se presentaron en junio del 2012 en un folleto y en una conferencia conjunta con el *World Future Council*, el eurodiputado Dr. Ádám Kósa (Presidente del Intergrupo de Discapacidad del Parlamento Europeo) y el Foro Europeo de la Discapacidad. Como ya se ha mencionado, con motivo del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (NU) de marzo de 2013 se ha previsto presentar en la Oficina de las Naciones Unidas de Génova los resultados actuales de este proyecto en un evento paralelo organizado junto con el *World Future Council* y la Misión Permanente de Austria.

El *Zero Project*, junto con su creciente red de personas con discapacidad, OPD, ONG, fundaciones, académicos y responsables de la toma de decisiones, seguirá centrado en su objetivo de romper las barreras para las personas con discapacidad, en consonancia con los derechos promovidos por la CDPD. También permanecerá abierto y preparado a identificar nuevas tareas y objetivos.

