

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

REGIONAL

**INSERTA - INTERMEDIACIÓN LABORAL EFECTIVA PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL USO DE TECNOLOGÍA**

(RG-T3466)

MEMORANDO DE DONANTES

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Paula Auerbach (DIS/CEC) jefe de equipo, Carlos Novoa (DIS/CCO), Smeldy Ramirez (DIS/CDR), William Ernest (DIS/CCR), Carolina Carrasco (DIS/CCH), Suzanne Duryea (SCL/SCL), Julia Johannsen (SCL/SPH), Xiomara Aleman (SCL/SPH), Miguel Aldaz (ORP/REM), Rafael Hoyuela (ORP/EUR), Stephanie Oueda Cruz (INO/NFP), Maria Nelly Pavisich (HRD/TLM), Lorena Barrenechea (FML/FOM), Samantha Todd (DSP/DVF).

El presente documento contiene información confidencial comprendida en una o más de las diez excepciones de la Política de Acceso a Información e inicialmente se considerará confidencial y estará disponible únicamente para un grupo restringido de personas dentro del banco. Se divulgará y pondrá a disposición del público una vez aprobado.

ÍNDICE

I.	EL PROBLEMA.....	2
	A. Descripción del Problema.....	2
II.	LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN	4
	A. Descripción del Proyecto	4
	B. Resultados, Medición, Monitoreo y Evaluación del Proyecto	10
III.	ALINEACIÓN CON EL GRUPO BID, ESCALABILIDAD, Y RIESGOS DEL PROYECTO	10
	A. Alineación con el Grupo BID	10
	B. Escalabilidad.....	11
	C. Riesgos del Proyecto e Institucionales	12
IV.	INSTRUMENTO Y PROPUESTA DE PRESUPUESTO	13
V.	AGENCIA EJECUTORA (AE) Y ESTRUCTURA DE IMPLEMENTACIÓN.....	13
	A. Descripción de la Agencia Ejecutora(s)	13
	B. Estructura y Mecanismo de Implementación	14
VI.	CUMPLIMIENTO CON HITOS Y ARREGLOS FIDUCIARIOS ESPECIALES	15
VII.	ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROPIEDAD INTELECTUAL	16

RESUMEN DE PROYECTO**INSERTA - INTERMEDIACIÓN LABORAL EFECTIVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL USO DE TECNOLOGÍA
(RG-T3466)**

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD) reconoce el “derecho de las personas con discapacidad a trabajar”. El propio articulado de la Convención fija los principios y los mecanismos que deben hacer efectivo este derecho.

La inclusión laboral efectiva y en condiciones laborales adecuadas e iguales es esencial para el bienestar y la dignidad de las personas con discapacidad, sin embargo, el ejercicio de este derecho está lejos de ser una realidad. El abordaje de esta problemática requiere acciones integrales que aborden las desigualdades y discriminaciones que impiden una contratación efectiva. Por ello, se presenta el programa “Inserta” como un sistema integral de mediación laboral eficiente para ser desarrollado en Colombia, Ecuador, República Dominicana y Costa Rica. Este proyecto trabajará en el establecimiento de mecanismos de intermediación laboral para personas con discapacidad, cambiando la perspectiva de los actores económicos y sociales sobre la relación discapacidad-empleo con medidas de apoyo complementarias y mediante el uso de herramientas digitales.

A través de estas herramientas, en especial una plataforma digital de búsqueda de empleo y la aplicación innovadora de sistemas tecnológicos que promueven el empleo, se logra el máximo beneficio, tanto para las personas que cubren sus expectativas profesionales, como para las empresas que contratan a trabajadores capaces y comprometidos. El principal impacto, como objetivo último, es el cambio del paradigma sobre el empleo de las personas con discapacidad, en base a sus capacidades e intereses. A estos resultados se añade el impacto inmediato en términos cuantitativos, que se puede estimar sobre la experiencia de Inserta en España, aplicada en este caso a los condicionantes socioeconómicos y de desarrollo legislativo de los países objeto de esta intervención. Este cálculo ofrece, durante el periodo del proyecto, una inclusión de 6.300 personas con discapacidad en el mercado laboral en los cuatro países objetivo durante los primeros cuatro años de implementación.

Este proyecto es oportuno para el Grupo BID en tanto que ayuda a avanzar en los lineamientos acordados en su “Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020”, particularmente en sus objetivos específicos que incluyen la erradicación de la pobreza extrema y el desarrollo del capital humano de calidad, incluyendo ambos objetivos el impulso a las mejoras de los servicios de capacitación laboral e intermediación laboral. Se alinea con el “Plan de Acción de Diversidad para las Operaciones 2019-2021” que destaca la relevancia para el Grupo BID de mantenerse a la “vanguardia de la diversidad, creando políticas operativas, definiendo estrategias y colocando la diversidad de manera prominente en su clave institucional políticas” y su “claro compromiso de apoyar desarrollo con identidad e inclusión” en América Latina y el Caribe. Asimismo, el proyecto trabajará conjuntamente con el BID Invest para identificar aquellos potenciales clientes suyos interesados en participar en esta iniciativa e implementar este modelo de inserción laboral.

ANEXOS

ANEXO I	Matriz de Resultados
ANEXO II	Presupuesto Detallado
ANEXO III	iDELTA

APÉNDICES

Proyecto de Resolución

INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LA SECCIÓN DE DOCUMENTOS TÉCNICOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE PROYECTOS BID LAB

ANEXO IV	Presupuesto Resumido
ANEXO V	Diagnóstico de las Necesidades de la Agencia Ejecutora (DNA) [incluye la debida diligencia y análisis de la integridad]
ANEXO VI	Informes de Avance (PSR) y Cumplimiento con Hitos y Acuerdos Fiduciarios
ANEXO VII	Plan de Adquisiciones
ANEXO VIII	Reglamento Operativo para la Innovación

SIGLAS Y ABREVIATURAS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BID Invest	Corporación Interamericana de Inversiones
BID Lab	Fondo Multilateral de Inversiones
DNA	Diagnóstico de las Necesidades de la Agencia Ejecutora
CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONADIS	Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades
FOAL	Fundación ONCE para América Latina
ODISMET	Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OISS	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
ONCE	Organización Nacional de Ciegos Españoles
PCD	Personas con Discapacidad
PSR	Reporte de Avance del Proyecto (Project Status Report)
TICS	Tecnologías de la Información y la Comunicación
US\$	Dólares de Estados Unidos
W3C	World Wide Web Consortium

RESUMEN EJECUTIVO

INSERTA - INTERMEDIACIÓN LABORAL EFECTIVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL USO DE TECNOLOGÍA

(RG-T3466)

País y ubicación geográfica:	Regional: Colombia, Ecuador, República Dominicana y Costa Rica.		
Agencia Ejecutora:	Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.		
Área de Enfoque:	Economía del Conocimiento. Inclusión laboral de personas con discapacidad.		
Coordinación con otros donantes/ Operaciones del Banco:	En esta operación se ha venido colaborando, tanto para el diseño como para su posterior implementación, con el Sector Social del BID. Además, se ha coordinado con la operación Pacto de Productividad Chile (CH-T1224). Se trabajará con el BID Invest para incentivar la participación de las empresas del sector privado en las actividades del proyecto como actores claves del ecosistema.		
Beneficiarios del Proyecto:	Los beneficiarios directos del proyecto serán 25.000 personas con discapacidad, de las cuales se espera que 6.300 logren empleo directamente y 10.000 completen cursos de formación o capacitación.		
Financiamiento:	Cooperación Técnica:	US\$ 1.350.000	50%
	TOTAL CONTRIBUCION BID Lab:	US\$ 1.350.000	
	Contraparte:	US\$ 1.350.000	50%
	PRESUPUESTO TOTAL DEL PROYECTO:	US\$ 2.700.000	100%
Periodo de Ejecución y Desembolso:	54 meses de ejecución y 60 meses de desembolsos.		
Condiciones contractuales especiales:	Serán condiciones previas al primer desembolso: (i) presentación de evidencia de que el Organismo Ejecutor ha designado al Gestor Global del Proyecto; y (ii) presentación de Plan Operativo Anual y Cronograma de Ejecución, a satisfacción del Banco.		
Revisión de Impacto Medio Ambiental y Social:	Esta operación ha sido pre-evaluada y clasificada de acuerdo a los requerimientos de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias del BID (OP-703) con fecha 15 de agosto 2019, obteniendo una Categoría C.		
Unidad Responsable de los Desembolsos	BID Lab Ecuador (DIS/CEC).		

I. El Problema

A. Descripción del Problema

- 1.1. **Problema y marco de referencia para el desarrollo del proyecto. El empleo de las personas con discapacidad como un derecho humano.** El reciente informe de Naciones Unidas sobre discapacidad y desarrollo (*“Realization of the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities: UN Flagship Report on Disability and Development 2018”*), señala que la posibilidad de desempeñar una actividad profesional tiene un impacto positivo en la inclusión social y la calidad de vida de las personas con discapacidad. Según la declaración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, hasta el 80 % de las personas con discapacidad (PCD) viven en situación de pobreza a nivel mundial
- 1.2. La inclusión laboral efectiva y en condiciones de equidad de las PCD aún está muy lejos de ser una realidad. Las mujeres con discapacidad enfrentan una doble discriminación que redundando en unas tasas de empleo, educación, acceso a servicios, salud, exposición a la violencia y, en general, pobreza, mayores que entre su contraparte masculina. De acuerdo con los datos de ocho países de América Latina la brecha de empleo promedio es de 24,3 puntos porcentuales en el caso de los hombres (hombres sin discapacidad ocupados 85,56% vs 61,26% con discapacidad) y una brecha 12,81 puntos porcentuales en la ocupación femenina (mujeres sin discapacidad ocupadas 55,23% vs 42,41% con discapacidad)¹.
- 1.3. Si bien los países objeto del proyecto han adoptado medidas afirmativas para promover el empleo de las personas con discapacidad, tales como preferencias en las contrataciones públicas, incentivos fiscales para la contratación de personas con discapacidad, reserva de cuotas tanto en el sector público como en el privado, etc.; la tasa de empleabilidad de las personas con discapacidad de estos países no se ha visto incrementada.
- 1.4. **Características básicas de las personas con discapacidad en el mercado laboral.** Si bien la inclusión de las PCD en los sistemas de información de América Latina y el Caribe es un asunto de creciente importancia —principalmente a partir de la ronda de censos de 2000—, debido a las diferencias conceptuales, metodológicas y operativas que se observan en los procedimientos de recolección entre los países de la región, aún es difícil contar con una buena cuantificación de esta realidad, medir su evolución y conocer las tendencias en el tiempo². Así, las estadísticas existentes muestran que, en Colombia únicamente el 15,2% del total de personas con discapacidad registradas de 10 y más años en el año 2010 estaban ocupadas³. En Costa Rica, la tasa en el mismo año 2010 era algo superior, del 23%, pero igualmente muy alejada del 51,7% de ocupación de personas sin discapacidad⁴. Asimismo, en Ecuador la tasa de empleo de personas con discapacidad difiere en numerosos estudios, pero según los datos de CONADIS (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) de 2018 este porcentaje es del 20,9% para las personas con

¹ Datos de personas entre 25-34 años, tomados de los censos poblacionales 2010 de 8 países de América Latina. Similares brechas se obtienen con la población de 35- 54 años. Fuente: Duryea, Madrigal and Urquidí (2019).

² Informe Regional Sobre la Medición de la Discapacidad. Grupo de tareas sobre medición de la discapacidad. Conferencia Estadística de las Américas (CEA)- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2014

³ Según datos de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social- OISS de 2010

⁴ Según datos de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social- OISS de 2010

discapacidad entre 13 y 65 años. En República Dominicana el 34% de las personas con discapacidad están registradas como ocupadas, según la encuesta ENHOGAR de 2013. Es importante resaltar que actualmente hay diversas iniciativas en curso para mejorar los datos y su seguimiento.

- 1.5. Este bajo nivel de empleabilidad y de empleo de las personas con discapacidad es el resultado de la carencia de medidas complementarias a la normativa existente en los países que permita derribar las barreras del entorno que impiden la inclusión laboral de este colectivo: actitudes sociales negativas, dificultades para acceder y permanecer en los sistemas educativos y de formación técnico-profesional, prejuicios erróneos sobre sus capacidades profesionales, desconocimiento de las empresas y sindicatos acerca de las competencias de las personas con discapacidad, lugares, centros y servicios de trabajo no accesibles, acceso a empleos informales o en condiciones de precariedad.
- 1.6. En este escenario, y en congruencia con el artículo 5.4 y el artículo 27 de la CDPD y los ODS 4, 8 y 10⁵, el proyecto se propone fortalecer (o crear si fuese necesario) las estructuras de promoción del empleo de personas con discapacidad en los países objetivo. Este fortalecimiento se realiza a través de la configuración de mecanismos de intermediación laboral especializados que, mediante la incorporación de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS), y conectadas a plataformas generales/mainstream de búsqueda de empleo, permiten establecer procesos en los que se implica a todos los actores (sector privado, sector público, sociedad civil, personas con discapacidad) cambiando el paradigma social sobre el empleo de este colectivo hasta ahora focalizado en las limitaciones de la persona y no en sus competencias y las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo.
- 1.7. Ello se complementa con acciones de toma de conciencia dirigidas a la población en general, a los empleadores (tanto del sector público como del privado), hacia las personas con discapacidad y sus familias; acciones de fortalecimiento de los programas de promoción del empleo con metodologías de intermediación laboral innovadoras, incorporación de TICS en sus procesos, así como en los puestos de trabajo; acciones de formación complementaria tanto para personas con discapacidad en la búsqueda de empleo como para los empleadores; y acciones de sistematización, seguimiento y monitoreo.
- 1.8. **Experiencia del Grupo BID.** El sector social del Banco cuenta con una estrategia de inclusión de PCD que enfatiza la promoción de políticas y programas que permitan aprovechar el potencial de talento y productividad de las PCD. En su “Plan de Acción de Diversidad para las Operaciones 2019-2021” el BID destaca la importancia de trabajar en plataformas de intermediación laboral para promover la inserción laboral de las PCD y promueve intervenciones que aseguren el correcto uso de la tecnología para no reforzar los prejuicios existentes y que los datos se gestionen de forma cuidadosa y ética.

⁵ **ODS 4.4:** Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. **ODS 8.5:** Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. **ODS10.2:** Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

- 1.9. BID Lab ha apoyado diversas iniciativas de inclusión económica de PCD en la región y las principales lecciones aprendidas en el trabajo con PCD en estos proyectos son: (i) la formación laboral de PCD debe considerar ajustes razonables y mantener criterios flexibles que se adapten a las restricciones y oportunidades del mercado; (ii) identificar los nichos en los cuales las PCD tiene ventajas comparativas en sus competencias y su desempeño se destaca; (iii) enfocar las capacitaciones y currícula formativa para satisfacer las demandas del mercado laboral; (iv) la importancia de realizar un acompañamiento durante una fase inicial de la inserción laboral de PCD; (v) la importancia de que este tipo de programas se vinculen operativamente con las entidades a cargo de políticas públicas en esta materia; (vi) generar mecanismos de transferencia de conocimiento y metodologías a instancias locales y unidades empresariales, con el fin de lograr la apropiación de los modelos; y (vii) potenciar liderazgos temáticos en formación e inclusión laboral de PCD.
- 1.10. Asimismo, se encuentra en diseño la operación CH-T1224⁶, cuya Agencia Ejecutora es Fundación Descúbreme de Chile. El presente proyecto, en conjunto con el antemencionado, desarrollarán una agenda de conocimiento y aprendizaje conjunto.

II. La Propuesta de Innovación

A. Descripción del Proyecto

- 2.1. El objetivo del proyecto es mejorar las oportunidades de inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la implementación de un mecanismo integral de intermediación laboral adaptado a los contextos, estructuras e iniciativas existentes, en el entorno privado - incluido el autoempleo y emprendimiento - y en el sector público.
- 2.2. **Metodología Inserta.** El proyecto establece mecanismos de intermediación laboral en cuatro países⁷ de América Latina sobre un sistema completo de acompañamiento de las personas con discapacidad beneficiarias, administración pública y las empresas, que se caracteriza por aplicar una perspectiva sobre la relación discapacidad-empleo basada en las capacidades y el talento de las personas con discapacidad, así como por usar herramientas digitales complementarias y apoyar a las empresas privadas y administraciones públicas en sus procedimientos de vinculación. Será la primera vez que el modelo Inserta se implementará en un país de América Latina y el Caribe, ya se ha implementado exitosamente en España y Hungría, y está iniciando su adaptación en Portugal y Francia.
- 2.3. “Inserta” aplica, sobre y mediante las estructuras y sistemas existentes en los países objetivo, un modelo que parte de una orientación dirigida a las competencias profesionales de los beneficiarios con discapacidad en vez de enfocarse en las

⁶ CH-T1224 “Pacto de Productividad Chile” cuyo objetivo es consolidar una plataforma de colaboración público-privada, capaz de generar una articulación virtuosa y efectiva de los actores del ecosistema de la inclusión laboral de PCD, brindando mayor sostenibilidad e impacto a la implementación de la Ley 21015.

⁷ De acuerdo con el análisis previo realizado por Fundación ONCE, se eligió implementar este proyecto en Colombia, Ecuador, República Dominicana y Costa Rica debido a que presentan las condiciones necesarias para este tipo de iniciativa: (i) un marco legal favorable a la empleabilidad de PCD a través de medidas afirmativas (cuotas y/o incentivos para la contratación de PCD); (ii) alta institucionalidad de las políticas de discapacidad, que en Ecuador y Colombia se adscribe directamente a la presidencia; (iii) participación de las PCD y las organizaciones que las representan en los órganos rectores de discapacidad; (iv) experiencias puntuales de promoción del empleo de las personas con algún tipo de discapacidad; (v) la discapacidad es una prioridad en las agendas de los cuatro gobiernos, con especial interés en la promoción del empleo; y (vi) el sector empresarial de estos países tiene una dinámica positiva que permite la implementación de medidas y la toma de conciencia.

limitaciones derivadas de estas discapacidades, así se logra el máximo beneficio tanto para las personas que cubren sus expectativas profesionales como para las empresas que contratan a trabajadores capaces y comprometidos. De este modo, se da el paso necesario para que el tejido empresarial conciba a los trabajadores con discapacidad como empleados con talento y productividad igual al de sus compañeros sin discapacidad, aplicando posteriormente esta contratación como parte de sus políticas estratégicas por principios de sostenibilidad y excelencia empresarial, alejándose del concepto de filantropía.

- 2.4. Para ello, se realizará un diagnóstico de la situación del mercado laboral de las personas con discapacidad y de las necesidades y requisitos del tejido empresarial, y se diseñará un sistema de intermediación adaptado a la realidad de cada país. Tras este paso, Inserta convocará un foro empresarial, llamado “Foro Inserta”, que permita presentar el modelo y captar entidades interesadas, simultáneamente al proceso de detección de beneficiarios y estudio de sus itinerarios individuales de inclusión laboral. Los intermediadores⁸ orientarán laboralmente a los beneficiarios, teniendo en cuenta el perfil competencial, profesional y de capacidades de los solicitantes de empleo, y en función de eso remitirán a las ofertas laborales que haya abiertas, evitando en todo caso la categorización de empleos para las personas con discapacidad y/o según el tipo de discapacidad. Paralelamente, se impulsará la formación de los beneficiarios, en especial en sectores digitales y de nuevas tecnologías⁹, para adecuar las competencias a las necesidades y requisitos del mercado de trabajo. Todo ello se verá apoyado por las medidas de toma de conciencia.
- 2.5. **Portal Por Talento.** El modelo Inserta incorpora una plataforma digital de gestión de empleo y formación para personas con discapacidad, es un modelo innovador de relación de las personas con discapacidad -en busca activa de empleo- con el mercado laboral. A través de la plataforma se comienza la labor de asesoría de los participantes, para activar su proceso de orientación profesional, formación de capacidades y mejora de la empleabilidad, que deriva en su puesta en contacto con las empresas participantes. A través de la plataforma también se asesora al empresario en la intermediación laboral con los futuros candidatos, de cara a garantizar el éxito en la selección, contratación e incorporación de personas con discapacidad en sus plantillas. Por otro lado, esta plataforma pone a disposición de la entidad gestora los indicadores de ejecución y de resultado del proyecto a tiempo real, permitiendo un monitoreo efectivo y eficiente.
- 2.6. **Por Talento Digital.** El proyecto incorporará una plataforma de formación para el desarrollo de competencias laborales digitales y la adquisición de conocimientos altamente demandados por las empresas y vinculados al trabajo en profesiones del ámbito digital y tecnológico. Esta plataforma completará la puesta a disposición de los beneficiarios de las ofertas formativas existentes en el país objetivo más adecuadas para cubrir las necesidades del mercado laboral, mejorando con ello la eficacia de la intermediación. Por Talento Digital permitirá disponer de una

⁸ Cabe señalar que el proyecto fortalecerá a los intermediadores laborales ya existentes para la población general y su capacidad de incluir a las personas con discapacidad para que entren en el mercado laboral. Se busca mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad a través de la incorporación de metodologías y tecnología especializada (medidas afirmativas complementarias tal como señala la CDPD en los artículos 5.4 y 27.h) en los sistemas de intermediación laboral ya existentes para el conjunto de la población.

⁹ Incluyendo algunas nuevas profesiones tecnológicas tales como Robótica, Internet de las cosas (IoT), Inteligencia Artificial, Realidad Aumentada, impresión 3D, Big Data y Ciberseguridad, entre otras.

plataforma online accesible en la que ofrecer un diagnóstico de la competencia digital de la persona con discapacidad, acceder a recursos formativos con distintos niveles de complejidad en función del perfil del usuario/a con discapacidad, y hacer seguimiento de las personas inscritas en el recurso desde la entidad gestora. Ambas plataformas poseen nivel de accesibilidad doble A certificadas por World Wide Web Consortium (W3C), lo cual puede verificarse al pie cada sitio web.

- 2.7. Finalizado el proyecto, con la intervención de socios locales claves cada país habrá fortalecido sus sistemas de promoción e intermediación laboral habiendo incorporado metodologías inclusivas, así como tecnologías aplicadas a los procesos de vinculación. El fortalecimiento de los mecanismos de intermediación laboral con perspectiva inclusiva (mainstreaming) a través de medidas afirmativas complementarias a la legislación vigente, permitirá reducir las brechas entre las personas con y sin discapacidad en el acceso al mercado de trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades (ajustes y apoyos) y consolidando un tejido social inclusivo mediante la implicación de diferentes actores sociales. Ello sumado al cambio en la percepción por parte de la sociedad hacia las competencias de las personas con discapacidad, favorecerá los procesos de inclusión de este colectivo más allá del proyecto.
- 2.8. **Beneficiarios.** El proyecto está dirigido a 25.000 personas con discapacidad que pueden beneficiarse directamente durante la duración del proyecto. De estas beneficiarias, 6.300 encontrarán empleo directamente, y 10.000 completarán cursos de formación y capacitación. Cabe destacar que, del total de beneficiarias, se plantea captar a 9.000 personas con discapacidad que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad, como pueden ser indígenas, afrodescendientes, de zonas rurales, desplazadas, víctimas de conflictos o situaciones de desastre, así como más invisibilizadas (por ejemplo, aquellas que sufren discapacidad psicosocial, intelectual, multidiscapacidad o sordoceguera). Algunas de las actividades concretas que se desarrollarán para alcanzar a estos grupos e implicarles en el proyecto serán: (i) acciones de toma de conciencia con las familias y en los entornos; (ii) incorporación de TICS especializadas como ajustes y apoyos dirigidos a estos grupos; y (iii) el acompañamiento multidisciplinario en el caso de mujeres víctimas de violencia de género; entre otras medidas afirmativas complementarias.
- 2.9. **Impacto.** El rendimiento financiero del proyecto, en el que radica su potencial crecimiento, son las reducciones generalizadas del gasto estatal que siguen a los avances en la inclusión social de las personas con discapacidad, sumadas al aumento de su capacidad adquisitiva. El estudio de CERMI y Fundación ONCE¹⁰ muestra el caso español: *“Actualmente, el coste de los incentivos a la contratación de casi 100.000 personas con discapacidad alcanza, aproximadamente, 957 millones de euros al año generando, paralelamente, unos beneficios de 2.154 millones de euros, lo cual supone una tasa de retorno de 2,25 euros por euro invertido. El retorno para el Estado y la sociedad alcanza 3,94 euros por cada euro invertido por la Administración”*. El estudio realizado por el Grupo Social ONCE, FOAL, OISS y PWC Colombia, demuestra cómo la inclusión de las personas con

¹⁰ (CERMI, Fundación ONCE- 2015) **“Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad”**. https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Beneficios_inclusion_social.pdf

discapacidad en el mercado de trabajo podría generar un incremento de hasta el 2,62% del PIB¹¹.

- 2.10. **Innovación.** El proyecto es innovador tanto desde la perspectiva metodológica, como social y tecnológica. El proyecto plantea medidas afirmativas para grupos en situación de mayor vulnerabilidad, así como la implicación de la sociedad en su conjunto mediante acciones de toma de conciencia. El modelo Inserta aplica tecnologías innovadoras de eficacia comprobada a un proceso de formación y mediación laboral, que a su vez aplica innovaciones sociales muy relevantes para el campo de la inclusión laboral de las PCD. De estas tecnologías, las más innovadoras son la plataforma web Por Talento y el programa formativo Por Talento Digital; respecto a la metodología, destaca la aplicación del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) para el estudio y desarrollo del diagnóstico. La incorporación de la metodología ODISMET permite agregar diferentes fuentes de información preexistentes para obtener una información de mayor calidad, atendiendo los problemas identificados en las estadísticas de empleo de PCD.
- 2.11. El desarrollo de la formación en Big Data es un ejemplo de innovación: un estudio sobre Big Data de Fundación ONCE y KPMG¹² encontró que había una serie de puestos de trabajo relacionados con esta tecnología, cuya ocupación por PCD es muy oportuna, que empezaban a demandarse por parte de las empresas más relevantes del mercado español. Para aprovechar esta situación, se desarrolló un itinerario formativo para las PCD en proceso de capacitación laboral–cursos y temarios, contenidos- utilizados con gran éxito en la formación que desarrolla la Academia Digital en este campo.
- 2.12. Uno de los aspectos más innovadores desde la perspectiva social es el análisis de las capacidades y fortalezas desde el punto de vista del empleo a realizar, mediante *profesiogramas* y análisis individuales innovadores, en lugar de la referencia según las discapacidades de los beneficiarios.
- 2.13. **Componente I: Diagnóstico por país y activación de actores (BID Lab: US\$0; Contrapartida: US\$283.000).** El objetivo de este componente es identificar la línea de base en cada país donde se implementará este proyecto, para el desarrollo exitoso del mismo. Se considerarán las características particulares de cada caso, las estructuras de que se dispone, la normatividad, las iniciativas de promoción del empleo para PCD existentes y los actores del ecosistema.
- 2.14. Este componente incluirá: (i) misión inicial de levantamiento de información (normatividad, experiencias previas y sistemas de datos), contacto con los actores locales (públicos, privados, sociedad civil) identificando fortalezas y debilidades de cada uno; (ii) análisis de los elementos contextuales de cada país; y (iii) mapeo de socios del proyecto, beneficiarios directos e indirectos, y otros actores.
- 2.15. Como resultado de este componente se espera realizar: (i) un mapeo por país estableciendo los socios locales, la población objetivo y las alianzas estratégicas a desarrollar; (ii) la identificación de las fuentes secundarias de información que servirán de insumo para el observatorio ODISMET, así como para la creación de un índice marco de inclusión que permita realizar comparaciones entre países; (iii) una

¹¹ (PWC, OISS, ONCE y FOAL) “La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia” <https://www.foal.es/es/biblioteca/la-creaci%c3%b3n-de-empleo-para-personas-con-discapacidad-en-colombia>

¹² (Fundación ONCE y KPMG -2015) “Big Data & Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”

guía de incentivos para la inclusión laboral de personas con discapacidad que se utilizará en el Foro Inserta de cada país; (iv) una base inicial de personas con discapacidad en búsqueda de empleo para iniciar el proceso de intermediación laboral a través del portal Por Talento; y (v) un análisis de los aspectos actitudinales de cada estructura cultural para abordar de manera específica en las acciones de toma de conciencia.

- 2.16. **Componente II: Creación del ecosistema Inserta: Mercado laboral abierto, inclusivo y accesible (BID Lab: US\$198.000; Contrapartida: US\$40.000).** El objetivo de este componente es establecer las alianzas en cada país con los socios identificados en el componente I, y asentar la relación con empresas relevantes y el sector público de los cuatro países objetivo, que permitan implementar el modelo de intermediación laboral Inserta mediante la captación de sus ofertas de empleo, modulando a su vez la forma en la que éstas comprenden las capacidades y talentos laborales de las personas con discapacidad.
- 2.17. En este componente se desarrollarán las siguientes actividades: (i) establecimiento de las alianzas para el desarrollo del proyecto en cada país con la estructura de gobernanza definida por los implicados; (ii) acciones de toma de conciencia dirigidas a los principales actores potenciales empleadores (empresas y sector público¹³); (iii) la creación del Foro Inserta de empresas responsables, desarrollado mediante una serie de reuniones multilaterales, que buscará fidelizar a las entidades de cara a posteriormente realizar convenios con las mismas y definir la carta de servicios a aplicar para lograr la inclusión laboral; y (iv) socialización de las herramientas Inserta (incorporación de tecnología en los procesos de contratación y puestos de trabajo, aplicación de incentivos, medición del cumplimiento de objetivos de inclusión).
- 2.18. Como resultado de este componente, se espera: (i) contar con una estructura local de implementación del proyecto en cada país objeto del proyecto; (ii) realizar acuerdos con empresas y sector público que participen en el Foro Inserta; (iii) un incremento en la utilización de las medidas afirmativas e incentivos fiscales en los países objetivo por parte del sector público y privado; y (iv) un incremento en los puestos que se ofrecen con perspectiva inclusiva.
- 2.19. **Componente III: Gestión integral de la inclusión laboral (BID Lab: US\$720.000; Contrapartida: US\$420.000).** El objetivo de este componente es implementar un sistema integral de gestión laboral con los candidatos basado en el modelo de Inserta, a través del apoyo y fortalecimiento de las experiencias y estructuras existentes en los países objetivo. Este sistema se pone en marcha tras una fase de diagnóstico sobre la situación del mercado laboral de las PCD, así como los contextos, actores y herramientas institucionales ya presentes. Por ello, una vez se conozcan estas realidades, se adaptará el modelo a la mayor conveniencia de empresas, administraciones públicas y beneficiarios, con el fin de maximizar los resultados.
- 2.20. Para concretar esta implementación, en este componente se van a desarrollar las actividades que permiten activar el sistema de gestión laboral: (i) propuesta de

¹³ Este proyecto trabajará con las entidades existentes de servicios de empleo del sector público en cada país. Durante la ejecución de este proyecto el especialista del BID Lab en cada país coordinará con los colegas del Sector Social el diálogo con los agentes del sector público en cada país objeto del proyecto. En España se ha demostrado que el modelo Inserta favorece el desarrollo de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito público, y que también promueve colaboración con la administración pública para la mejora de los beneficios de la contratación pública en el ámbito de la discapacidad.

creación de un sistema de gestión laboral para las entidades socias de los países objetivo, adaptado a sus características y contextos; (ii) el desarrollo del Portal Por Talento, ajustado según los sistemas de gestión laboral propuestos; (iii) la capacitación de los operadores locales para la participación en el proceso de gestión laboral desde la captación, entrevista, perfilamiento, postulación y acompañamiento (empleadores-empleados); (iv) sistematización del registro de las personas con discapacidad potencialmente beneficiarias sobre la base del modelo Inserta centrado en sus capacidades y talento; y (v) diseño del sistema de formación en base a los resultados del diagnóstico y a las utilidades de Por Talento Digital.

- 2.21. Como resultado de este componente, se espera: (i) disponer de operadores formados bajo la metodología Inserta en los socios locales del proyecto; (ii) detectar, captar y definir los itinerarios de 25.000 personas con discapacidad, de las cuales al menos 9.000 provendrán de grupos vulnerables o de colectivos más invisibilizados; (iii) que 10.000 beneficiarios completen cursos de formación y capacitación; e (iv) insertar laboralmente a 6.300 personas en los cuatro países objetivo tras cuatro años de desarrollo del proyecto, cifra que aumentará progresivamente cada año en cuanto el sistema esté completamente implementado.
- 2.22. **Componente IV: Aprendizajes y escalabilidad (BID Lab: US\$387.000; Contrapartida: US\$223.000).** El objetivo de este componente es cambiar la perspectiva sobre el empleo de las personas con discapacidad en los países objetivo, especialmente entre el tejido empresarial, así como motivar a las empresas en su contratación. Asimismo, se incluye la escalabilidad del proyecto y el análisis de los resultados del proyecto que la faciliten.
- 2.23. Sobre la base de la experiencia de Fundación ONCE en la puesta en marcha de campañas y sobre su conocimiento comunicativo, (i) se desarrollará un esquema de concienciación en los países objetivo para demostrar la perspectiva sobre los beneficios de impulsar el empleo de las personas con discapacidad. Asimismo, estas campañas servirán para difundir el programa entre potenciales beneficiarios, y mejorar los niveles de inscripción en el Portal Por Talento. Por otro lado, (ii) se propone la organización de dos conferencias regionales, una a mitad de proyecto y otra al final del mismo para lograr una mejor visibilización de los objetivos y resultados del proyecto. También (iii) se realizará un estudio con los aprendizajes obtenidos durante el desarrollo y aplicación del modelo Inserta para plantear un modelo de escalabilidad a otros contextos y/o con otras dimensiones. Por último, (iv) se plantearán talleres de expansión y difusión del proyecto en otros países del entorno¹⁴.
- 2.24. Adicionalmente, en coordinación con el proyecto BID Lab CH-T1224 se desarrollarán de manera conjunta las siguientes actividades y productos de conocimiento: (i) “Guía de recursos para el empleo de personas con discapacidad”; (ii) estrategia conjunta de comunicación y branding; y (iii) eventos conjuntos.
- 2.25. Como resultado final de este componente los perfiles en redes sociales del proyecto contarán con seguidores estratégicos, identificados como actores clave, los que permitirán amplificar el impacto de las campañas y, por consiguiente, de las acciones de toma de consciencia del Proyecto. Además, se reportará el interés de otros países en implementar este modelo.

¹⁴ Se coordinarán acciones con las Oficinas del Grupo BID y con los especialistas de BID Lab correspondientes cuando se identifiquen posibles países interesados para replicar esta iniciativa.

B. Resultados, Medición, Monitoreo y Evaluación del Proyecto

- 2.26. **Indicadores de la matriz de resultados.** El objetivo general del proyecto es mejorar las oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad a través de la implementación de un mecanismo integral de intermediación laboral basado en el modelo Inserta. El principal resultado directo será la incorporación al proyecto de 25.000 personas con discapacidad, de las cuales al menos 6.300 habrán encontrado empleo durante los cuatro años de desarrollo del mismo. Para ello el proyecto dispondrá de una plataforma digital de búsqueda de empleo, un recurso para la formación en competencias y contenidos digitales, y la aplicación innovadora de sistemas tecnológicos que promuevan el empleo de personas con discapacidad.
- 2.27. Los indicadores desagregados por género que se utilizarán en el proyecto serán: personas con discapacidad beneficiarias del proyecto; número de participantes que han logrado un empleo a través del proyecto; número de actores clave (stakeholders) que adoptan nuevas prácticas o tecnologías; número de potenciales socios locales identificados, fuentes de información secundarias modelo ODISMET sistematizadas; metabases de datos de PCD para PorTalento; entidades participantes en el Foro Inserta; número de empresas y organismos públicos del Foro Inserta que utilizan cuotas y/o incentivos fiscales; porcentaje de contratos realizados por empresas y sector público de los ofertados a través de PorTalento; número de participantes con discapacidad en situaciones de mayor vulnerabilidad (indígenas, afrodescendientes, de zonas rurales, desplazadas, víctimas de conflictos o situaciones de desastre) y más invisibilizados (discapacidad psicosocial, intelectual, multidiscapacidad y sordoceguera); número de beneficiarios que finalizan procesos de formación o capacitación; operadores laborales capacitados en los estándares de Inserta; followers de actores clave del proyecto; países que expresan interés en desarrollar modelos Inserta.
- 2.28. Cabe destacar que el objetivo de impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad, en ámbitos privados -incluido el autoempleo- o públicos; se alinea con los ODS 4, 8 y 10 y específicamente destacamos el ODS 8.5, que pone en 2030 la fecha límite para lograr el empleo pleno y productivo de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 2.29. **Monitoreo y evaluación.** El monitoreo se realizará, principalmente, a través de la Plataforma Por Talento, y la herramienta de gestión Integra, ya que permite observar a tiempo real el número de beneficiarios, segregando según determinadas variables si fuera necesario (género, edad, discapacidad, etc.), y comprobando los resultados que se están obteniendo en términos de inclusión laboral. Se realizará una evaluación final del proyecto, a los cuatro años de su comienzo, que permita analizar las potenciales mejoras para los siguientes periodos de implementación, así como para estudiar su escalabilidad en otros sectores y/o países.

III. Alineación con el Grupo BID, Escalabilidad, y Riesgos del Proyecto

A. Alineación con el Grupo BID

- 3.1. **Grupo BID.** En su “Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020” se plantean objetivos específicos, entre los que se incluye la erradicación de la pobreza extrema y el desarrollo del capital humano de calidad, incluyendo ambos objetivos el impulso a las mejoras de los servicios de capacitación e intermediación laboral. La estrategia del BID destaca “igualdad de género y diversidad: Gran parte de la

desigualdad de ingresos que se observa en América Latina y el Caribe está dada por características tales como raza, lugar de nacimiento, nivel de educación de los padres, género y orientación sexual. Estas profundas disparidades en el grado de bienestar hacen necesario reforzar la perspectiva de justicia para asegurar que los sectores subatendidos o excluidos —esencialmente las mujeres y las minorías, incluidas las personas con discapacidad— accedan a las mismas oportunidades de crecimiento”. Asimismo, el proyecto está alineado con el “Plan de Acción de Diversidad para las Operaciones 2019-2021” que destaca la relevancia para el Grupo BID de mantenerse a la “vanguardia de la diversidad, creando políticas operativas, definiendo estrategias y colocando la diversidad de manera prominente en su clave institucional políticas” y su “claro compromiso de apoyar desarrollo con identidad e inclusión” en América Latina y el Caribe.

- 3.2. El BID acordó una serie de compromisos relacionados con la discapacidad en el contexto del Global Disability Summit (Londres julio de 2018). Entre otros, el BID se comprometió a: (i) impulsar la mejora en la recolección de datos sobre discapacidad previa ronda de censos en 2020, entre otros apoyando con asistencia técnica a los institutos nacionales de estadística, así como llegando a acuerdos con terceras partes; y (ii) expandir su campo operativo de trabajo incluyendo la promoción del desarrollo social inclusivo con la discapacidad.
- 3.3. **BID Invest.** El proyecto trabajará conjuntamente con el BID Invest para identificar aquellos potenciales clientes interesados en participar en esta iniciativa e implementar este modelo de inserción laboral.
- 3.4. **BID Lab.** Este proyecto forma parte de los pilares de economía del conocimiento, ya que promueve la inclusión social y el desarrollo de habilidades digitales y de empleabilidad, aprovechando las nuevas tecnologías.
- 3.5. **BID Sector Social.** El proyecto está estrechamente relacionado con el marco sectorial estratégico de las divisiones de mercados laborales (LMK) y de protección social (SPH) del BID. Además, el proyecto complementa la Estrategia de Inclusión de PCD que el Sector Social elaboró en el año 2018.

B. Escalabilidad

- 3.6. El establecimiento de este modelo innovador en Colombia, Costa Rica, Ecuador y República Dominicana, sumadas las acciones puntuales previstas para otros países, derivará en la ampliación de la red hacia nuevos países y mercados laborales. Durante el desarrollo de este proyecto se prevé la posibilidad de financiar actividades de promoción del modelo de proyecto en otros países de la región¹⁵.
- 3.7. Este modelo es replicable en América Latina y Caribe con el apoyo Grupo Social ONCE y el BID Lab a través del uso de tecnologías innovadoras para la inclusión social de personas con discapacidad. La implementación de estas soluciones tecnológicas, apoyada en las relaciones e intercambios asentados en la red de modelos Inserta a construir, es un esquema que asegura la optimización de la inversión en inclusión laboral de los países objetivo y las futuras extensión a otros países.
- 3.8. En cuanto a la capacidad de escalabilidad hacia nuevos países esperamos que en los primeros 5 años se alcancen los 4 países del proyecto y 2 países adicionales y

¹⁵ La distribución geográfica (región Andina, Centroamérica y Caribe) permitirá escalar el proyecto en cada una de estas regiones tomando para cada caso la referencia del país correspondiente.

en el plazo de 10 años se alcanzaría un total de 10 países en América Latina y el Caribe. Este potencial de escalabilidad se puede tomar como referencia al que tuvo el programa de Fundación ONCE para América Latina (FOAL), conocido como Ágora – inicialmente llamado Integra -. Este programa se desarrolló de 3 a 16 países en 15 años- mediante una inversión del FOMIN (actual BID Lab) – y, tras un comienzo en tres países, se expandió a 4 países adicionales en los primeros 4 años, otros 4 países en los siguientes 3 años, y 5 países en los últimos 6 años. hasta llegar a un total 16 países. Los retornos obtenidos y los buenos resultados, de Ágora promovieron el reconocimiento de un modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad visual en la región.

- 3.9. En este proyecto, la escala se irá dando por un crecimiento orgánico - crecimiento del programa en los cuatros países- en este proceso los socios identificados van a colaborar para asegurar la sostenibilidad del programa y adaptar la solución al contexto específico de cada país. Los mecanismos de escalabilidad son:
- a. gubernamentales, transfiriendo las herramientas y metodologías necesarias y formando en el uso de las mismas para ampliar la red Inserta a través de entidades públicas/privadas aliadas;
 - b. con entidades de la sociedad civil, con quien se posibilita la escalabilidad regional;
 - c. de la mano de otros organismos multilaterales aliados;
 - d. mediante la exploración de nuevos mecanismos de financiación de impacto social innovadores;
 - e. con el sector privado, con cooperación existente en redes empresariales de América Latina y el Caribe;
 - f. mediante redes de cooperación al desarrollo y organismos internacionales.
- 3.10. Finalmente, y una vez implementado el proyecto y escalado, a través de contactos con la sociedad civil y organizaciones expertas y mediante estos mecanismos se puede estudiar la escalabilidad del proyecto hacia otros sectores sociales desfavorecidos.

C. Riesgos del Proyecto e Institucionales

- 3.11. Un riesgo al que puede enfrentarse el proyecto, por su propia naturaleza, es una coyuntura desfavorable a la contratación en general, por ejemplo, en un escenario de desaceleración económica o incertidumbre en el sector privado. En estos casos, las poblaciones más vulnerables suelen ser las primeras en sufrir el incremento en las tasas de desempleo, y las últimas en reincorporarse al mercado laboral. Sin embargo, Inserta ha demostrado su gran capacidad de resiliencia al lograr mantener la creación de empleo para PCD durante la crisis económica que ha atravesado España los últimos 12 años.
- 3.12. El segundo riesgo podría ser la falta de interés del sector privado y otros actores en participar del Foro Inserta, sumado a una cultura empresarial todavía alejada de las ventajas económicas de la inclusión de la discapacidad y accesibilidad en sus modelos de desarrollo empresarial. No obstante, la experiencia obtenida en España permite asegurar que el trabajo de contacto y presentación con las empresas más relevantes del país, continuado con el exitoso funcionamiento del Foro Inserta y del efectivo proceso de intermediación laboral, logra generar suficiente vinculación entre Fundación ONCE, los socios locales y las empresas interesadas para que el proyecto crezca y se estabilice. Así, el respaldo que dan la experiencia del Grupo Social ONCE, e ir de la mano del BID y los socios locales más relevantes, aseguran lograr

el interés de las empresas comprometidas con las políticas de inclusión y discapacidad en un primer momento; el buen funcionamiento del modelo Inserta, impulsa su compromiso y la estabilidad de su participación.

- 3.13. Otro riesgo que el proyecto puede confrontar es la existencia de una gran separación entre los requisitos del mercado laboral en términos formativos, y aquellas capacidades con las que cuentan las PCD demandantes de empleo. Cuando esta brecha es elevada, el proceso de intermediación laboral requiere ejercer una mayor dedicación a la fase formativa, de capacitación y de reconocimiento formal de las capacidades de los candidatos. Por ello, el proyecto desarrollará un mapeo de los recursos formativos apropiados existentes en el país, y de los modelos públicos de reconocimiento de competencias. Asimismo, a través de Por Talento Digital se formará en capacidades digitales a los candidatos cuyos perfiles mejor se adecúen.

IV. Instrumento y Propuesta de Presupuesto

- 4.1 El proyecto será una cooperación técnica no reembolsable con costo total de US\$2.700.000, de los cuales US\$1.350.000 (50%) serán aportados por el BID Lab y US\$1.350.000 (50%) por la contraparte.
- 4.2 Reconocimiento retroactivo de los fondos de contrapartida. Se reconocerá los gastos de las misiones iniciales levantamiento de información y mapeo de actores claves financiados con fondos de contrapartida, que se efectuaron a partir del primero de julio de 2019 por un monto máximo de US\$ 50.000.

	BID	Fundación ONCE		TOTAL
		Efectivo	Especie	
Componente 1: Diagnóstico por país y activación de actores	-	83.000	200.000	283.000
Componente 2: Creación del ecosistema Inserta: Mercado laboral abierto, inclusivo y accesible	198.000	15.000	25.000	238.000
Componente 3: Gestión integral de la inclusión laboral	720.000	350.000	70.000	1.140.000
Componente 4: Aprendizajes y escalabilidad	387.000	163.000	60.000	610.000
Componente 5: Gestión del Proyecto	45.000	30.000	314.000	389.000
Imprevistos	-	40.000	-	40.000
Total	1350.000	681.000	669.000	2.700.000
%	50,0%	25,2%	24,8%	100%

V. Agencia Ejecutora (AE) y Estructura de Implementación

A. Descripción de la Agencia Ejecutora

- 5.1 La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad será la Agencia Ejecutora de este proyecto y firmará el convenio con el Banco. La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, una entidad de naturaleza fundacional sin ánimo de lucro, conformada en España, de carácter benéfico-asistencial, de duración indefinida, que tiene afectado su patrimonio de modo duradero a la realización de fines sociales de interés general y que fue constituida por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) mediante acuerdo 2E/88-2.2 de fecha de 28 de enero de 1988 de su Consejo General.
- 5.2 Grupo Social ONCE es una organización social cuyo objeto es fomentar la inclusión de las personas con discapacidad. Sus 80 años de experiencia y trabajo le han

servido para contribuir a la mejora de las oportunidades de inclusión y la plena autonomía de las personas ciegas y con otras discapacidades en Europa, América Latina y otras partes del mundo. Esta contribución se desarrolla mediante provisión de asistencia técnica, de partenariados, de la cooperación y de la participación activa en diversas plataformas globales de empleo, de derechos de las personas con discapacidad y de la economía social, todo con el fin de hacer del modelo español un modelo global de inclusión social de las personas con discapacidad.

- 5.3 La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, una de las tres Áreas Ejecutivas del Grupo Social ONCE, nace en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE, y se presenta ante la sociedad en septiembre de ese mismo año como un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida. El objetivo principal de Fundación ONCE consiste en la realización de programas de integración laboral/formación y empleo para personas con discapacidad, y accesibilidad global, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles. Además de la propia ONCE, como entidad fundadora, están presentes en la Fundación ONCE, a través de su Patronato, máximo órgano de gobierno, las principales organizaciones de personas con discapacidad de España, incluido el CERMI (Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad), plataforma que agrupa a las principales organizaciones de personas con discapacidad de España, muchas de ellas de carácter autonómico, y que reúne a más de 3.000 asociaciones y entidades, que representan a los 3,8 millones de personas con discapacidad y sus familias que existen en España.
- 5.4 El Grupo Social ONCE gestiona el Programa Iberoamericano sobre los Derechos de las PCD en el que se incluyen 10 gobiernos de la región. También ha sido nombrada entidad aliada del Programa de la Unión Europea Eurosocial + en América latina brindando asistencia técnica en la modernización de las políticas de la región en materia de discapacidad. De igual forma dirige diferentes grupos de mejora de diversas políticas europeas en materia Fundacional (dentro del Centro Europeo de Fundaciones) Economía Social (Dentro de Social Economy Europe) Discapacidad y sociedad civil (en European Platform for Rehabilitation y el Foro Europeo de la Discapacidad).
- 5.5 Puntualmente, el modelo Inserta Empleo del Grupo Social ONCE tiene una amplia experiencia en la labor de inclusión laboral de personas con discapacidad en España. El programa Por Talento ha logrado atender a 236.235 personas, 81.588 alumnos formados y 63.565 contratos cerrados entre los años 2000 y 2015, siendo considerado una buena práctica por la Comisión Europea.

B. Estructura y Mecanismo de Implementación

- 5.6 Fundación ONCE establecerá una Unidad Ejecutora y la estructura necesaria para ejecutar las actividades del proyecto y gestionar los recursos del proyecto con eficacia y eficiencia. Fundación ONCE también se responsabilizará de someter informes de avance acerca de la implementación del proyecto. Los detalles de la estructura de la Unidad Ejecutora y los requerimientos de los informes de avance se encuentran en el Anexo V en los archivos técnicos de esta operación.
- 5.7 El proyecto contará con un Gestor Global del proyecto y con cuatro Coordinadores Nacionales, así como la coordinación y apoyo de la oficina del BID en Ecuador. El Gestor Global del proyecto se responsabilizará de la preparación de informes de

lanzamiento y seguimiento, y del cumplimiento de los requisitos administrativos del BID Lab, apoyado por los Coordinadores Nacionales cuando sea necesario. Asimismo, se encargará de (i) realizar la planificación de la ejecución de cada fase del proyecto en cada país, (ii) supervisar la ejecución y coordinar las actividades, y (iii) dirigir y coordinar las relaciones con los socios locales y las empresas asociadas al proyecto. Los Coordinadores Nacionales serán responsables de la planificación de actividades y las relaciones con terceros actores y entidades que afecten exclusivamente a uno de los países objetivo.

- 5.8 Globalmente, el proyecto estará monitoreado por un **Comité General**, en el que participarán Fundación ONCE, BID Lab, el Gestor Global, los Coordinadores Nacionales y los Socios Nacionales. Asimismo, se puede valorar la entrada de organismos internacionales relevantes, tales como la OIT y la OISS, con un rol de asesores. Este comité, cuya articulación y formación final se contemplará en un documento específico que detallará sus funciones y responsabilidades, se encargará principalmente de analizar la situación de la ejecución del proyecto en cada país y de tomar decisiones sobre la ejecución global de las actividades transversales, así como de decidir sobre los acuerdos con empresas y socios que afecten a más de un país objetivo. El Comité General también se responsabilizará del desarrollo de actividades que afecten a terceros países no incluidos entre los cuatro objetivos de la ejecución inicial.
- 5.9 Desde el punto de vista de seguimiento nacional de proyecto, cada país contará con un **Comité de Coordinación Nacional** formado por los socios nacionales, junto con la oficina del BID y la Fundación ONCE y cada coordinador nacional respectivo. Estos comités de coordinación nacionales estudiarán la ejecución de las actividades nacionales, sobre las que harán seguimiento continuado, y tomarán decisiones sobre ejecuciones futuras o cambios que afecten exclusivamente a ese país. La operativa de los comités de coordinación nacionales también será concretada por un documento específico acordado entre las partes.
- 5.10 Se confirmará un **Consejo Asesor Global**, integrado por Grupo BID, Fundación Corona, Pacto de Productividad Chile, Fundación ONCE y otras entidades relevantes trabajando en pro de la inclusión laboral de PCD, que sesionará dos veces al año, presencial o virtualmente, con el principal objetivo de compartir experiencias y aprendizajes. Asimismo, se establecerá un **Comité de Coordinación Proyectos BID Lab**, integrado, en principio, entre Fundación ONCE y Fundación Descúbreme, con el objetivo de compartir mejores prácticas, metodologías, estándares de reporte de indicadores e innovaciones desarrolladas.

VI. Cumplimiento con Hitos y Arreglos Fiduciarios Especiales

- 6.1. **Desembolsos por Resultados y Arreglos Fiduciarios.** La Agencia Ejecutora se comprometerá a los arreglos estándar del BID Lab referentes a desembolsos por resultados, a las políticas de adquisiciones y de gestión financiera¹⁶ aplicables a sector privado, congruente con lo establecido en la “Guía de Gestión Financiera para Proyectos Financiados por el BID” (OP-273-12) versión 12 junio 2019 y lo especificado en la “Guía de Gestión por Hitos y Supervisión Financiera para Cooperaciones Técnicas del BID Lab y del PES”. Esto es consistente con el resultado del Diagnóstico de Necesidades de la Agencia Ejecutora (DNA), que

¹⁶ https://secwebapps.iadb.org/SecForms/api/docs/f/17463/gu%C3%ADa_de_gesti%C3%B3n_financiera_op-273-12_july2019_vf.pdf

verificó que Fundación ONCE posee un sistema de gestión financiera aceptable para el BID Lab y cuenta con una estructura de seguimiento y rendición de cuentas para la presentación de sus Estados Financieros Institucionales ante el Banco y para este proyecto podrá aplicar sus propios procedimientos de adquisiciones alineados con los principios de transparencia, competitividad, economía y eficiencia, de acuerdo con las prácticas del mercado para el sector privado aceptables para el Banco.

- 6.2. **Gestión de proyectos basada en riesgo y desempeño.** Bajo esta modalidad los montos de los desembolsos del proyecto se determinarán de acuerdo con las necesidades de liquidez del proyecto estimado para un período máximo de 6 meses. Estas necesidades se acordarán entre BID Lab y el Ejecutor, y reflejarán las actividades y costos programados en el ejercicio de planificación anual.
- 6.3. **Desembolsos.** Los desembolsos del proyecto estarán condicionados a la verificación del cumplimiento de los hitos, de acuerdo con los medios de verificación acordados entre la UE y el BID Lab. El cumplimiento de los hitos no exime a la AE de la responsabilidad de cumplir los indicadores de la Matriz de Resultados y los objetivos del proyecto. El primer desembolso estará condicionado al cumplimiento de condiciones previas y los sucesivos desembolsos se efectuarán siempre y cuando se cumplan las siguientes dos condiciones: (i) verificación por parte de BID Lab de que los hitos se han cumplido, según lo acordado en la planificación anual; y(ii) que la AE haya justificado al menos el 80 % de los avances de fondos anticipados acumulados. En caso de que los hitos de desembolso no sean cumplidos, el Ejecutor presentará, para no objeción del Banco, un plan de acción para el cumplimiento de los hitos. En caso de que el plan de acción no surta efectos, el Banco podrá cancelar el saldo no desembolsado del proyecto.

VII. Acceso a la Información y Propiedad Intelectual

- 7.1. **Acceso a la Información.** De acuerdo con la Política de Acceso a Información del Banco, este documento es de acceso público.
- 7.2. **Propiedad Intelectual.** El Banco será dueño de la propiedad intelectual del proyecto y otorgará una licencia gratuita, no-comercial, irrevocable, por plazo indefinido, para el uso de los derechos de autor, patentes y cualquier otro derecho de propiedad intelectual a Fundación ONCE, quien podrá otorgar una licencia similar a entidades gubernamentales u otras que trabajen, apliquen, repliquen o generen conocimiento utilizando productos desarrollados en el marco del proyecto. Fundación ONCE mantiene la propiedad intelectual del modelo y metodología Inserta previamente desarrollados, así como de sus plataformas Portal PorTalent, PorTalent Digital y Academia Digital. Se establecerán acuerdos con los socios locales encargados de implementar **el sistema de gestión laboral** (componente 3) con los permisos correspondientes (integrando la plataforma, y las tecnologías respectivas) para asegurar la sostenibilidad de la iniciativa de este proyecto.