

Ejemplo de Buena Práctica



¿Cómo mejorar el acceso de las personas con discapacidad al empleo y su socio-económica inclusión?

Relevantes artículos de la CDPD: 27

País: El Salvador

Región: América Central

Buenas Prácticas disponibles en: Español

Servicio de Integración Laboral, SIL

Descripción de la práctica y del proceso implicado

Prestador de servicios de intermediación laboral gratuito dirigido a personas con discapacidad que buscan empleo y a empresas que demandan la contratación de personal. El SIL fue creado en el 2007 y a la fecha se ha constituido en un referente en el campo de la intermediación.

Criterios de Selección de esta Buena Práctica

Con esta buena práctica se establecieron los criterios de innovación, integral, inclusiva, impacto y la transferencia.

Programa de Servicio de Integración Laboral, SIL

El SIL es un servicio gratuito y exclusivo para personas con discapacidad que tiene como misión favorecer su incorporación al mercado laboral, mediante el acompañamiento en la búsqueda activa de empleo. Ofrece un servicio de orientación sociolaboral, formación e intermediación laboral para el usuario y la información y asesoramiento a empleadores sobre las leyes vigentes en relación al sector con discapacidad y de los beneficios recibidos en la contratación de las mismas. Además se enfatiza a la empresa el mejoramiento de la imagen corporativa dentro de la Responsabilidad Social Empresarial.

Demanda de servicio de Servicio de Integración Laboral, SIL

El Servicio de Integración Laboral, SIL, es el resultado de un proyecto de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física, LA RED, conformada por OPCD a nivel de Iberoamérica. En El Salvador está conformada por las organizaciones ALGES, ACOGIPRI, HOPAC, UDB, PODES y ASADESIR, las cuales apoyaron dicho proyecto que contemplaba

tres resultados, entre ellos la creación del Servicio de Integración Laboral, el cual nace desde hace 3 años por la falta de oportunidades de empleo hacia las personas con discapacidad. El SIL se crea como un prestador de servicios de intermediación laboral ha adquirido gran experiencia sobre el tema de intermediación laboral.

Organización de Programa de Servicio de Integración Laboral, SIL

El Servicio de Integración Laboral, SIL, es el resultado del proyecto “Inserción Laboral del colectivo de personas con discapacidad El Salvador, Centroamérica”, promovido de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física, LA RED, conformada por OPCD a nivel de Iberoamérica. En El Salvador está integrada por las organizaciones: Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador, ALGES, Asociación Cooperativa del Grupo Independiente Pro Rehabilitación Integral de Responsabilidad Limitada, ACOGIPRI de R.L., Hogar de Parálisis Cerebral “Roberto Callejas Montalvo”, HOPAC, PODES, Universidad Don Bosco, UDB, y la Asociación Salvadoreña del Deporte sobre Silla de Ruedas, ASADESIR. Para la gestión y ejecución del proyecto se estableció alianza con socios locales como el Ministerio de Trabajo Previsión Social, El Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, la Universidad don Bosco, la OEI.

Los proyectos de La Red, en El Salvador parten del enfoque de derechos y de la perspectiva de género. El trabajo se visualiza como un derecho y no como un privilegio, ya que el hecho de contar con un empleo dignifica a la persona con discapacidad, contribuye a su autonomía e independencia y se sabe que el trabajo es un elemento fundamental para la integración e inclusión social. Por otra parte la persona con discapacidad empleada contribuye a la diversidad y motiva al equipo a trabajar de forma eficiente, además ejerce sus derechos ciudadanos y se contribuye al desarrollo social y económico del país.

El modelo de atención del SIL, fue retomado a partir de la experiencia de más de 10 años en el campo de la inserción laboral la Confederación Española de Personas con Discapacidad COCEMFE. Para ello se capacitó al personal local en metodología y aplicación de herramientas de inserción laboral, las que fueron revisadas, adaptadas y enriquecidas para implementarse en la realidad salvadoreña.

El SIL se crea como un prestador de servicios de intermediación laboral y está dirigido exclusivamente a personas con discapacidad tanto de área metropolitana como del interior del país que contactan los servicios ya sea por recomendación, por envío de ONGs, anuncios en lugares públicos, etc. Está estructurado en 4 áreas de trabajo establecidas que les permite una organización y distribución de la información tanto del usuario como de las empresas que solicitan los perfiles, estas son: Área de Recepción, Área de Orientación, Área de Formación y Área de Empleo o Intermediación Laboral. Para la atención se utiliza un protocolo y la persona usuaria sigue un itinerario en el que se explora su formación, experiencia, habilidades y de

acuerdo a sus expectativas, se define un plan personal de seguimiento para la búsqueda activa de empleo.

En el área de recepción se explica en qué consiste el SIL, el proceso a seguir en las diferentes áreas de trabajo. Se establece un compromiso en el que se recalca su responsabilidad para complementar todo el proceso, en caso que la persona usuaria decida inscribirse al servicio.

“Cuando las personas vienen aquí pues lo primero es darles la bienvenida, hacerlos sentir en confianza, cómodos...se explican los servicios, beneficios, requisitos ...además se les dice que también que van a competir en las empresas con otras personas hasta iniciar también en el proceso completo de selección y contratación de personal si es que se diera”.

Asistente administrativa

Área de Orientación

Realiza un proceso individualizado de orientación socio laboral y se valora el perfil profesional de cada persona, para ello se aplica una serie de herramientas con la finalidad de conocer sobre su discapacidad, el nivel educativo, formación técnica, experiencia laboral si es que la tiene; todo esto se contrasta con las expectativas que se tiene ya sea laborales o formativas.

“En las expectativas lo que nos interesa saber que es lo que la persona puede hacer o no debido a su discapacidad en tareas ya propiamente de un trabajo de actividades ya laborales y en que le gustaría o no trabajar

...por ejemplo la gente dice: antes de tener mi discapacidad “era electricista pero tuve la discapacidad, me amputaron y ya no me puedo subir a ver cosas de electricidad pero se otras cosas como mecánica”, entonces allí se van buscando las alternativas”.

... todo el proceso de orientación aunque es un poco más largo en cuestión de tiempo...pero sabemos a qué persona vamos referir, a que empresa, porque conocemos detalles que otras bolsas de trabajo no pueden conocer.”

Orientadora

Área de Formación

Busca proporcionar a usuarias y usuarios la posibilidad de acceder a la formación adecuada a sus necesidades, de manera que obtengan los aprendizajes y la calificación profesional idónea para su inserción laboral.

“Ahí lo que hacemos es tener como contactos con instituciones que dan formaciones técnicas, como por ejemplo el INSAFORP, algunas universidades y colegios que dan este tipo de servicios, y gestionamos oportunidades para las personas con discapacidad que tienen deseos de aprender algo nuevo para mejorar su currículum.”

Hemos tenido muchas experiencias positivas en ese sentido que se cuenta con becas, que nos están apoyando muchos centros de formación, algunas alcaldías también. Y esto les sirve a los usuarios para estar preparados, es decir, mientras le sale el trabajo, ellos están actualizando en los conocimientos q ellos tienen o adquiriendo nuevos conocimientos”.

Orientadora

Área Empleo o Intermediación Laboral

Realiza una intermediación entre personas con discapacidad que están en la búsqueda de oportunidades de empleo y empresas que necesitan contratar personal. Se llevan a cabo procesos de derivación y seguimiento a usuarias y usuarios insertados.

La búsqueda se realiza a través de tres modalidades: en la primera se orienta al usuario a que busque trabajo por cuenta propia, para ello dota de las herramientas necesarias para su desenvolvimiento en la entrevista de trabajo, la segunda es la asistida, en donde se apoya cuando ya ellas o ellos han identificado una oportunidad laboral para establecer el contacto con el posible empleador y, la tercera, se realiza la intermediación directa en la que se reciben ofertas de empleo por parte de las empresas con las empresas o instituciones y a partir de ello se buscan los perfiles adecuados para la respectiva derivación. Además una característica relevante del SIL es que a través del área de empleo se asesora previo, durante y después de haber realizado la inserción

“A las empresas se les brinda asesoría acerca de las PCD, como incluir dentro de las empresas a PCD, un poquito acerca de la legislación que se tiene y ya luego se establece esa intermediación entre las empresas y las PCD.

...Algo importante también es que, si una empresa contrata a una PCD se le da un seguimiento, a ambos, a la empresa preguntándole como está el trabajo de la persona que ha sido insertada y no tanto como para vigilar o fiscalizar el trabajo sino para ver el grado de adaptación que ha tenido a la empresa y también al usuario o usuaria para ver también si está cumpliendo la empresa con el perfil para el cual fue contratado, si esta acoplándose la empresa y persona insertada”.

Asistente administrativa

En la actualidad se cuenta con una amplia base de datos que contiene datos socios demográficos, de formación y laborales de los usuarios, y se constituye en una herramienta efectiva en el trabajo, ya que a partir de una consulta específica arroja inmediatamente datos sobre perfiles requeridos.

La experiencia del proyecto piloto, evidencia que más del 75% de usuarios inscritos son hombres y únicamente el 25% son mujeres. De similar forma se ha realizado el proceso de inserción que al término del proyecto piloto refleja un 75% de inserciones masculinas y un 25% de femeninas. Esta información estadística ha permitido canalizar objetivamente el trabajo en aquellas áreas de atención prioritaria tales como mujeres con discapacidad y personas que

no tienen oportunidades en el empleo normalizado, por lo que se busca como alternativa el autoempleo.

“La mujer en general tiene menos posibilidad siempre menos que los hombres en tener mejores o iguales puestos de trabajo o igual salario que trabajo, y las mujeres con discapacidad veo un poco difícil por la discriminación por ser mujer, por tener discapacidad, la inaccesibilidad a la que se enfrentan en cuanto al transporte e infraestructura y creo que es una situación con la que la mayoría de mujeres con discapacidad están luchando, están tratando de salir adelante, pero hay muchas situaciones que impiden que pueda tener acceso a mejores oportunidades de trabajo, mejores oportunidad formativas, en las escuelas, en la universidad”.

Orientadora

Por otra parte en el proceso se ha establecido alianzas importantes con organizaciones de y para personas con discapacidad, centros de formación, universidades, empresa privada y se han firmado convenios de cooperación que han fortalecido el trabajo.

Los factores que hacían posible la práctica

Tiempo que ha durado la Buena Práctica

A partir del 2007 se inicia un proceso de nueva contratación del personal técnico y administrativo de la Oficina Técnica de LA RED para dar seguimiento al proyecto y el SIL, siendo este último, un resultado de dicho proyecto que está vigente hasta la fecha.

Organizaciones involucradas en la Buena Práctica

Cooperación de COCEMFE (España) y las entidades representadas en El Salvador para Red Iberoamericana, que son 6 entidades: ALGES, ACOGIPRI, HOPAC, UDB, PODES y ASADESIR ,y otros socios como MINITRAB y OEI entre otros.

El componente de investigación y sistematización ha jugado un rol preponderante en este proceso. Se elaboró conjuntamente con organizaciones de la sociedad civil e instituciones gubernamentales una Guía de Buenas Prácticas con la finalidad de promover en el sector empresarial y gubernamental una mejora en el compromiso de seleccionar e incorporar al mundo laboral a personas con discapacidad. En esta línea también se ha sistematizado los procesos realizados, lo que ha permitido un mejor seguimiento, evaluación y toma de decisión.

Otro elemento clave ha sido la conformación del equipo de trabajo, ya que se cuenta con personal altamente profesional y comprometido con el sector con discapacidad, el 50% del personal presenta algún tipo de discapacidad, lo que evidencia la capacidad y competencia y a la vez emite un mensaje de inclusión a las otras instituciones.

Rol de Programa de Servicio de Integración Laboral, SIL en la Buena Práctica

Sensibilizar y fomentar actitudes positivas a través de la intermediación laboral dentro de las empresas y sus usuarias y usuarios, basadas en el derecho de las personas con discapacidad y el respeto a la diversidad. Se ha destacado el componente de información y alianzas con las empresas, personas con discapacidad. Las personas con discapacidad desempeñan un rol protagónico lo que ha posibilitado unificar esfuerzos a nivel local e internacional para mejorar la situación de las personas con discapacidad y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos en El Salvador.

Dificultades encontradas

La falta de cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades y la falta de monitoreo efectivo. Las iniciativas dependen del financiamiento y cooperación externa. No toda la población con discapacidad inscrita en la bolsa de empleo es candidata para un trabajo en el sector formal.

Los efectos / el impacto de la práctica

Ya que se visualizan a través de los criterios se incorporan ejes de sensibilización, formación, difusión de derechos, promoción de ajustes razonables para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad para las y los trabajadores con discapacidad.

Sus fundamentos promueven el trabajo como un derecho y no como una concesión, se aplican metodologías y herramientas de inserción laboral diseñadas ad hoc para desarrollar procesos de intermediación laboral efectivos a través de un proceso sistemático que incluye el seguimiento, una vez realizada la inserción laboral. A partir de la experiencia se lleva a la práctica el objetivo de apertura de oportunidades para la inserción laboral inclusiva, el 50% de su personal son personas con diferentes tipos de discapacidad y 50% en equidad de géneros.

La información y la cooperación han permitido al SIL tener un Banco de Datos de los perfiles de las y los usuarios, ubicarlos en las plazas adecuadas que demandan sus servicios y trabajar más directamente con las empresas dado el seguimiento que se lleva para ambos, no para fiscalizar sino para la adaptación y el cumplimiento con lo acordado con las empresas.

Un ejemplo de inclusión

Se considera que **el programa del SIL es una buena práctica** porque es innovador dado que nunca se había implementado un servicio de esta naturaleza en el país y de forma gratuita. Por la metodología puede tener un efecto multiplicador, que puede ser adaptado en otros lugares. Contribuye en el proceso de incorporación social (calidad de vida, normalización, competencia, apoyos, ajustes razonables, etc.) a través de la inserción la inserción laboral de las personas con discapacidad; existe un compromiso

definido hacia la mejora continua, tanto personal como del servicio ofertado, y contrarresta la discriminación en un doble aspecto: discriminación entre géneros y discriminación por discapacidad.

Contexto

Completado proyecto informe: [Promoción del Derecho al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad desde una Perspectiva de Género en El Salvador](#) (San Salvador, El Salvador Noviembre 2010)

Criterios de las buenas prácticas: p. 18 del informe.

Recomendaciones por las buenas prácticas: pp. 26 – 28 del informe.

Más recursos:

[Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#)