

## 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

### ***Programa de Empresa UNILEVER de Centro-América***

### **Descripción de la práctica y del proceso implicado**

**Criterios de selección:** innovación, inclusiva, transferencia e impacto.

#### **Programa de Empresa UNILEVER de Centroamérica**

Desde 1942 nace como una empresa internacional entre socios salvadoreños y extranjeros a partir del año 2002 se transforma en una Multinacional: UNILEVER de Centroamérica, la que se constituye en una de las proveedoras líderes a nivel mundial (en más de 165 países), de productos de consumo de alimentos, cuidado del hogar y cuidado personal. En la actualidad UNILEVER DE CENTROAMERICA (El Salvador) tiene como propósito corporativo el compromiso con la responsabilidad social corporativa pues cree que el éxito requiere de los más altos estándares de comportamiento corporativo para con sus empleados, consumidores, las sociedades y el mundo en general.

#### **Organización de Programa de UNILEVER de Centroamérica**

A partir del 2007 se inicia un proceso en el que se apuesta por la inserción de las personas con discapacidad por parte de los mismos ejecutivos. Entre el 2005 y 2006, se empiezan a incorporar 2-3 personas a la fábrica; sin embargo, es hasta el 2008-2009 cuando se concretiza la contratación de personas con discapacidad dentro de la empresa. En esa época se iniciaron los contactos con el SIL, Cruz Roja, ISRI, entre otros, para “realizar planes más concretos para la contratación y establecer un proceso como tal”.

Las contrataciones de empleados con discapacidad se remontan al año 1994 y 1995. Sin embargo, a partir del año 2005 se acudió al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y se implementa un proceso de reclutamiento, pero no se logró contar con una amplia base de datos de personas con discapacidad.

*Este acercamiento con el ISSS se hizo “para tratar de obtener, perfiles, currículos, hojas de vida, referencias sobre personas con discapacidad y es donde ya se incorporan en la fábrica, 2005-2006, 2-3 personas a la fábrica”.*

Gerente de Recursos Humanos

Es por ello que a partir del 2007 se inicia un proceso en el que se apuesta por la inserción de las personas con discapacidad por parte de los mismos ejecutivos realizando grandes esfuerzos para ello. Pero sin embargo es hasta el 2008-2009 es donde se concretiza la contratación de personas con discapacidad dentro de la empresa hasta la fecha.

La incorporación de personas con discapacidad a la empresa obedece a la iniciativa local citada anteriormente, pero también a políticas regionales de la empresa. En el año 2007, se incorpora en la compañía el tema de diversidad (etnias, razas, nacionalidades, de género y pensamientos). Se da seguimiento a las políticas y se cumple con la legislación sobre discapacidad, sin embargo no en todos los países se cuenta con una normativa específica para el tema, no obstante donde si hay legislación se ha apostado por el tema.

*“Se decide como región optar por personas con discapacidad (9 países), no todos tienen una legislación para personas con discapacidad en cuanto a la inserción laboral... aunque se está encaminado a lograr eso, falta mucho tramo para alcanzarlo...pero se están haciendo esfuerzos para hacerlo”.*

Gerente de Recursos Humanos

Aunque se tiene un conocimiento general de las leyes a favor de las personas con discapacidad, se sabe que no ha tenido mayor seguimiento por parte del gobierno. Se visualiza que no es tanto por cumplimiento, sino la visión del trabajador con discapacidad provocó un cambio dentro de la organización. La experiencia de inclusión ha permitido reconocer la competencia y capacidad para la realización de las tareas asignadas y a la vez, su contratación ha servido de modelaje para motivar e incentivar a los demás empleados para que incrementen su productividad, al tener como modelos a personas con discapacidad que no presentan dificultades para la consecución de metas. Además, su condición no ha sido motivo de solicitar permisos para atender situaciones de salud, y se observa un bajo ausentismo por parte de este personal.

*“... y que como todo cambio siempre existe alguno que se resiste más que otros...pero se vio una oportunidad para trabajar otros temas importantes como son los riesgos ocupacionales para la compañía, se iban a poder evaluar, identificar y mejorar de una forma diferente”*

*“... igual, el ritmo de trabajo, el poner una competencia sana dentro de la fábrica...en donde se visualiza la capacidad de la persona con*

*discapacidad para desarrollar las tareas, y que su condición no es una limitante desarrollar las tareas asignadas...el reto al resto del personal de poder hacer las cosas mejor cuando hay una persona con discapacidad que sí las realiza”.*

*Otra visión es su salud pues “un buen porcentaje que entró casi hace un año, y no son personas que nos han dado problema de incapacidades, ausencias en el trabajo ni nada”.*

Gerente de Recursos Humanos

El programa esta dirigido al Departamento de Salud Ocupacional, Departamento de Seguridad Ocupacional y Jefes de cada área laboral de la empresa.

Como apoyo para los procedimiento la empresa ha utilizado el instrumento de la “Guía de Buenas Prácticas para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad” de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física. RED.

A esta propuesta se han sumado esfuerzos del Servicio de Inserción Laboral (SIL), Cruz Roja, Instituto de Rehabilitación de Inválidos (ISRI), el Equipo de Trabajo de UNILEVER: Vicepresidente mexicano de Recursos Humanos de la Región con Gerencia de Salud y Gerencia de Recursos Humanos.

## Los factores que hacían posible la práctica

Se considera que **el programa de UNILEVER de Centroamérica es una buena práctica** porque es una manifestación del interés empresarial que apuesta por la inserción laboral de las personas con discapacidad por parte de los mismos ejecutivos y que sirve de fuente de inspiración para otras empresas contribuyendo así con la realización personal de las personas con discapacidad, y en especial de las mujeres con discapacidad.

## Dificultades encontradas

La operativización de la inserción laboral no fue tan fácil, por dos factores: el desconocimiento sobre la temática de discapacidad y por la resistencia al cambio de conceptos y actitudes tanto de jefes como de empleados. Esto conllevó a consultar áreas sobre Seguridad Laboral, a partir de lo cual se elaboró un Plan Matriz por puesto de trabajo para la realización de tareas seguras sin riesgos y para saber que tipo de discapacidad se podría colocar posteriormente.

Con este procedimiento, las personas que realizan el proceso de reclutamiento pueden tener una mejor visión de la vacante y pueden dar prioridad a la contratación de personas con discapacidad; en caso de no ser posible el proceso permite obtener evidencias sobre las causas del porque no se dio la contratación en el puesto.

Otro factor es la falta de perfiles de personas con discapacidad para contratación dentro de la empresa ya que tuvo que contactar a varias entidades públicas y privadas de intermediación laboral para poder acceder al banco de datos de bolsas de empleo. Así como también una infraestructura

no accesible para empleados con discapacidad, aunque en esta primera etapa se han realizado de ajustes razonables y como segunda etapa será la modificación de una infraestructura más accesible.

*“... y que como todo cambio siempre existe alguno que se resiste más que otros...pero se vio una oportunidad para trabajar otros temas importantes como son los riesgos ocupacionales para la compañía, se iban a poder evaluar, identificar y mejorar de una forma diferente”*

*“... igual, el ritmo de trabajo, el poner una competencia sana dentro de la fábrica...en donde se visualiza la capacidad de la persona con discapacidad para desarrollar las tareas, y que su condición no es una limitante desarrollar las tareas asignadas...el reto al resto del personal de poder hacer las cosas mejor cuando hay una persona con discapacidad que sí las realiza”.*

*Otra visión es su salud pues “un buen porcentaje que entró casi hace un año, y no son personas que nos han dado problema de incapacidades, ausencias en el trabajo ni nada”.*

Gerente de Recursos Humanos

Esto obligó a buscar otro tipo de estrategias para identificar personas con discapacidad aptas para trabajar en la empresa. Con la elaboración del **Plan Matriz por Puesto de Trabajo, se procura que las tareas se realicen de forma** segura sin riesgos; para ello se diseñó un instrumento sistemático efectivo para los procesos de análisis, reclutamiento y selección de personal, que permite tener una mejor visión de los puestos ofertados en relación al perfil solicitado. Este instrumento permite seleccionar a la persona idónea y se trata de asegurar una contratación exitosa y a la vez la satisfacción del nuevo empleado. Como factor determinante la empresa refiere que existe una sistematización de los procesos realizados y el se elaboran expedientes para su efectivo seguimiento y evaluación.

La compañía posee un Banco de Datos, que ha sido apoyado por el SIL, pues según lo expresado, ha sido el único servicio de intermediación laboral donde ha encontrado algunos de los perfiles requeridos. Como innovación se ha diseñado un proceso de inducción y formación en el tema de discapacidad y se ha integrado con temas de diversidad y género. Esto ha permitido identificar la necesidad de implementar algunos ajustes razonables que se perciben como una invasión y no como un costo.

De acuerdo a lo manifestado por la gerencia de recursos humanos se ha observado una mejora en las relaciones interpersonales y un cambio positivo en la autoestima de las y los empleados. Por tal razón se tiene programado en los próximos meses aperturar una plaza para un/a coordinador /a para un programa de discapacidad dentro de la empresa con el objetivo de asesorar, informar y capacitar en el tema de discapacidad, dirigido a empleados con y sin discapacidad.

*“La confianza y habilidad ya es diferente a cuando iniciaron, y se observa que existe el trabajo grupal armónico entre todas las y los trabajadores con y sin discapacidad. Aunque existe una gran diferencia en la y el empleado con discapacidad, pues es más responsable, dedicado y constante en su desempeño laboral, aunque es más notorio entre las mujeres”.*

Gerente de Recursos Humanos

## **Los efectos / el impacto de la práctica**

Programa empresarial salvadoreño fue seleccionado porque ofrece oportunidades de empleo a las personas con discapacidad sin discriminación por sexo, sino más bien desde una perspectiva de la capacidad de la persona. Para ello se ha diseñado un modelo de análisis y selección, adaptado para seleccionar al personal idóneo. Además se ha diseñado un proceso de inducción en el que se han definido pautas de trabajo, evaluación, adaptabilidad, sensibilización, motivación y seguridad laboral dirigida a personas con y sin discapacidad que laboran en la empresa. A través del programa se refleja el interés empresarial en la apuesta por la inserción laboral de las personas con discapacidad. Nace de la iniciativa de los mismos ejecutivos por crear condiciones para la inclusión de la diversidad, entre ellos las personas con discapacidad.

Ya que se visualizan a través de los criterios la oportunidad de introducir por primera vez un programa específico empresarial que surge de la iniciativa de la propia empresa para contratar a personas con discapacidad, desde una perspectiva social y no por el hecho específico de dar cumplimiento de la ley. Con esta práctica se combina con las políticas de atención a la diversidad, por lo que se brina confianza y seguridad para iniciar procesos de contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad. La empresa abre espacios de formación y conocimiento sobre el tema de discapacidad para formar a sus empleados y sensibilizar a los equipo en la búsqueda de respetar los derechos y promover valores dentro de la empresa.

Por otra parte ha involucrado a todo el personal jerárquico, administrativo y de salud y seguridad ocupacional empresarial para el logro del programa de inserción laboral lo que ha permitido alcanzar un compromiso gerencial. Asimismo promueve la incorporación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otros empleados y se aplica un trato generalizado a todo el personal. Fomenta actitudes positivas y solidarias basadas en el derecho de las personas con discapacidad y el respeto a la diversidad. Además ha realizado algunos ajustes razonables para optimizar el trabajo.

La empresa sobrepasa la cuota de contratación de las personas con discapacidad establecida legalmente como parte de las políticas regionales y no por obligatoriedad, a través de lo cual se contribuye a mejorar la calidad de vida fomentando la igualdad y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

La contratación de personas con discapacidad y su desempeño efectivo sirven de parámetro para todo el personal, en cuanto se demuestra la capacidad y competencia para desarrollar las tareas asignadas con eficiencia, lo que motiva a los demás a mejorar su desempeño. Promueve las relaciones interpersonales entre las y los empleados con y sin discapacidad.

La empresa ha creado un programa específico en que ha involucrado a un equipo de profesionales para la implementación de un modelo efectivo de análisis, monitoreo y seguimiento del trabajo realizado por personas con discapacidad. Para lo cual ha creado herramientas de apoyo para evaluaciones y ubicación de perfiles profesionales y promueve un proceso de estructuración, solidez y consistencia y no de beneficencia.

Visualiza que con los apoyos que precisan pueden desarrollar capacidades y hacer su contribución a la sociedad. Además se promociona la implementación de planes de acción y de inversión concretos para beneficiar a las personas con discapacidad dentro de la empresa. Se crea una plaza específica para consolidar el proyecto para la contratación de las y los nuevos empleados dentro de la empresa.

La empresa forma parte de un círculo de empresas que colaboran de manera voluntaria en los procesos de coordinación que se realizan para sensibilización del mismo tejido empresarial, lo que las convierte en ejemplos ante referentes de recursos humanos de empresas que no han tenido experiencia en contratar a personas con discapacidad, y con ello se brinda confianza y seguridad para iniciar procesos de contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad

### **Un ejemplo de inclusión**

Sensibilizar y fomentar actitudes positivas y solidarias dentro de la empresa, basadas en el derecho de las personas con discapacidad y el respeto a la diversidad, mediante un componente informativo y participativo de convivencia con personas con y sin discapacidad y las experiencias de vivir esta realidad permitiendo unificar esfuerzos a nivel local e internacional para mejorar la situación de las personas con discapacidad que laboran dentro de la empresa, y se contribuye a garantizar el ejercicio pleno de sus derechos y a la vez seguir apoyando el desarrollo económico y social de El Salvador.

## **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:** pp. 10 – 11 del informe.

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

**Más recursos:**

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