



CONFEDERACIÓN ESTATAL
DE PERSONAS SORDAS

Las Personas Sordas, Colectivo Vulnerable Ante la Crisis

©2011, CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas)

Dep. Legal: M-41363-2011

No se permite la reproducción total o parcial de este ejemplar ni el almacenamiento en un sistema informático, ni la transmisión de cualquier forma o cualquier medio, electrónico, mecánico, fotocopia, registro u otros medios sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Edita: Confederación Estatal de Personas Sordas

C/ Montesa, 38 c/v Pasaje Marti - 28006 Madrid
Telf.: 91 356 58 32 - Fax: 91 355 43 36
empleo@cnse.es - www.cnse.es

Diseño y Maquetación: Artes Gráficas G3 S.A.

Impresión: Artes Gráficas G3 S.A.



CONFEDERACIÓN ESTATAL
DE PERSONAS SORDAS

Las Personas Sordas, Colectivo Vulnerable Ante la Crisis

ÍNDICE

Introducción.....	5
Bloque I	
La crisis y las personas sordas.....	7
Bloque II	
Situación de las personas sordas en las empresas privadas, de inserción, CEE, ONGs y Fundaciones.....	9
Bloque III	
Situación de las personas sordas en el empleo público.....	15
Bloque IV	
La formación y las personas sordas.....	17
Bloque V	
Catálogo de buenas prácticas de inserción laboral.....	21
Conclusiones	69

Introducción

La CNSE, Confederación Estatal de Personas Sordas en España, trabaja desde hace 75 años para mejorar la calidad de vida de las personas sordas y sus familias con acciones que garanticen la igualdad de oportunidades y promueve, entre otras, el acceso a la formación y al empleo de las personas sordas en igualdad. Dada la situación actual, es necesario analizar los factores que están afectando a la inserción laboral del colectivo. Con el presente estudio “Las Personas Sordas, colectivo vulnerable ante la crisis” se pretende plantear estrategias que contribuyan a mejorar la cualificación profesional de las personas sordas y su inserción laboral.

Este estudio coordinado por los Servicios Centrales de Empleo de la CNSE, ha sido posible gracias a los datos obtenidos en el año 2009 por los Equipos de Empleo de las Federaciones Autonómicas de Personas Sordas quienes aportan una visión relevante por ser los principales agentes que día a día atienden a las personas sordas.

Desde los Servicios Centrales de Empleo se diseñó un cuestionario cuyos ítems permitían la recogida amplia de información sobre cómo ha afectado la situación actual de crisis en las personas sordas. Para ello se han consultado más de 35 equipos de empleo situados en las siguientes Comunidades Autónomas: Andalucía, Extremadura, Castilla la Mancha, Castilla y León, Murcia, Comunidad Valenciana, Cataluña, Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, La Rioja, Navarra, Aragón, Comunidad de Madrid e Islas Canarias como fuente directa de la información.

El estudio “Las Personas Sordas, colectivo vulnerable ante la crisis”, se encuentra estructurado en cinco bloques temáticos.

Bloque I titulado “La crisis y las personas sordas” nos permite conocer información sobre cómo ha influido la crisis económica en el nivel de contratación de las personas sordas y cuál es la situación laboral de nuestro colectivo en el año 2009.

Bloque II “Situación de las personas sordas en las empresas privadas, de inserción, CEE, ONGs y Fundaciones” recoge información sobre el índice de contratación en estas entidades, la oferta y la demanda empresarial, el sector de ocupación más demandado, y los tipos de contratos que más se han realizado en el año 2009.

Bloque III “Situación de las personas sordas en el empleo público” a través de este apartado hemos recopilado aquellos datos referentes al acceso al empleo público de las personas sordas, qué aspectos favorecen y dificultan este acceso y cómo ha afectado la crisis a las personas sordas en este sector.

Bloque IV “La formación y las personas sordas” a través de este bloque recibimos información sobre cuál es el nivel de formación de las personas sordas que acceden al empleo y principalmente qué aspectos están influyendo en el acceso a la formación de las personas sordas en cada una de las comunidades autónomas.

Bloque V “Catálogo de Buenas Prácticas de Inserción Laboral” a través de este bloque se han recogido experiencias sobre personas sordas que han conseguido la inserción laboral en empresas ordinarias, personas que han destacado en el desarrollo de su carrera profesional, etc. Y por otro lado, se compilan buenas prácticas de empresas que han incorporado al colectivo de personas sordas, realizando medidas alternativas para que su inserción sea plena.

Por último os ofrecemos las conclusiones del estudio de investigación que a continuación os presentamos.

Una vez más queda de manifiesto cómo la iniciativa y el trabajo del sector directamente implicado, aportan nuevas visiones y estrategias que sin duda contribuyen a la planificación de las políticas de empleo que afectan a las personas sordas. Sirva esta pequeña aportación del tejido asociativo cuanto menos para replantearse el actual acceso al mercado laboral de las personas sordas. Una aportación que sin duda repercutirá en la vida de muchas personas sordas y, por tanto mejorará, las cotas de ciudadanía.

BLOQUE I:

La crisis y las personas sordas

Con este bloque pretendemos responder a preguntas tales como:

- *¿Cuál es la situación laboral de las personas sordas que acuden a nuestros servicios de empleo?*
- *¿Qué experiencia tenían anteriormente a esta situación?*
- *¿Cómo ha influido la crisis en el nivel de contratación de las personas sordas?*

Los datos nos confirman que durante el año 2009, ha aumentado el número de personas sordas que ha acudido a nuestros servicios de inserción laboral con respecto al año anterior:

Como principal causa de este aumento se encuentran las personas demandantes de empleo, que han señalado como principales motivos de su situación actual los cierres empresariales y la reestructuración de la plantilla. En segundo lugar con un porcentaje muy elevado se encuentran las personas que están en situación de mejora de empleo o solicitan formación. Como tercera causa, que señalan el 68% de los equipos de empleo y siendo una demanda poco frecuente en años anteriores, están las personas sordas que solicitan información e intermediación en expediente de regulación de empleo así como asesoramiento en normativa laboral.

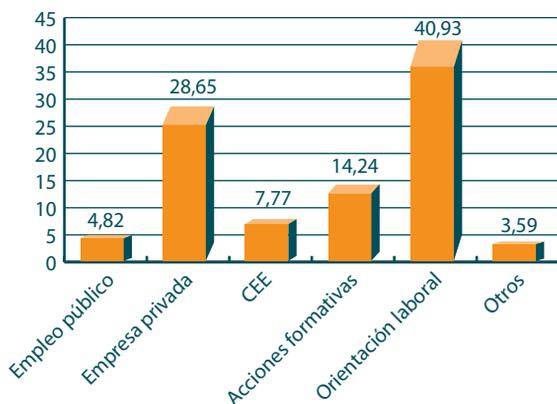
En relación a la experiencia laboral que tenían las personas atendidas por nuestros servicios de empleo, destacamos que el 75% de los usuarios poseían una experiencia entre uno y tres años y el 62,5% señalan más de tres años de experiencia en el mercado de trabajo.*

Durante el año 2009 han sido atendidas por nuestros equipos de empleo unas 5400 personas sordas, de las cuales destacamos los siguientes porcentajes: el 50% han demandado orientación laboral para la búsqueda de empleo. Mientras que un 28,6% se muestran interesadas por trabajar en la empresa privada, el 14,2% solicita participar en acciones formativas.

Con un índice más bajo, y tal y como se muestra en la *tabla 1*, se encuentran aquellas personas que están interesadas en trabajar en centros especiales de empleo o bien acceder al empleo público.

* La suma de los porcentajes no suma el 100%, porque se trata de una pregunta de respuesta múltiple.

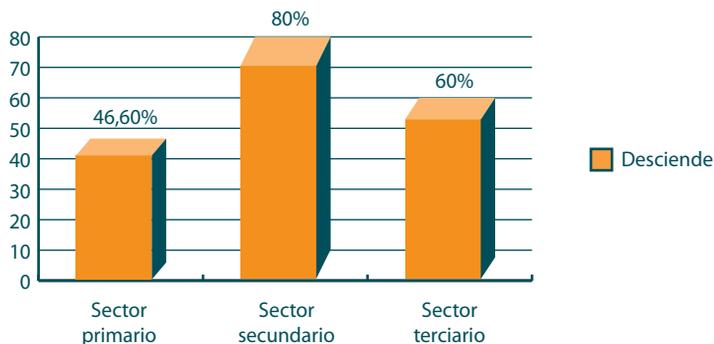
Tabla 1. Personas sordas según el tipo de demanda.



A la pregunta de cómo ha influido la firma de acuerdos de colaboración con entidades privadas y agentes sociales, la mayoría de las federaciones señalan que durante el año 2009 ha descendido el número de acuerdos firmados.

Según los datos obtenidos por nuestros equipos de empleo, el número de contratos conseguidos durante el año 2009 con respecto al año anterior 2008 ha descendido notablemente. Este descenso también se ha notado en los sectores de ocupación, siendo el sector más afectado en cuanto al nivel de contratación el sector secundario con un 80%, el sector servicios con un 60% y el sector primario con un 46,6%. (estos datos no suman el 100% al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple) como se puede observar en la tabla 2.

Tabla 2. Según el tipo de sector de ocupación.



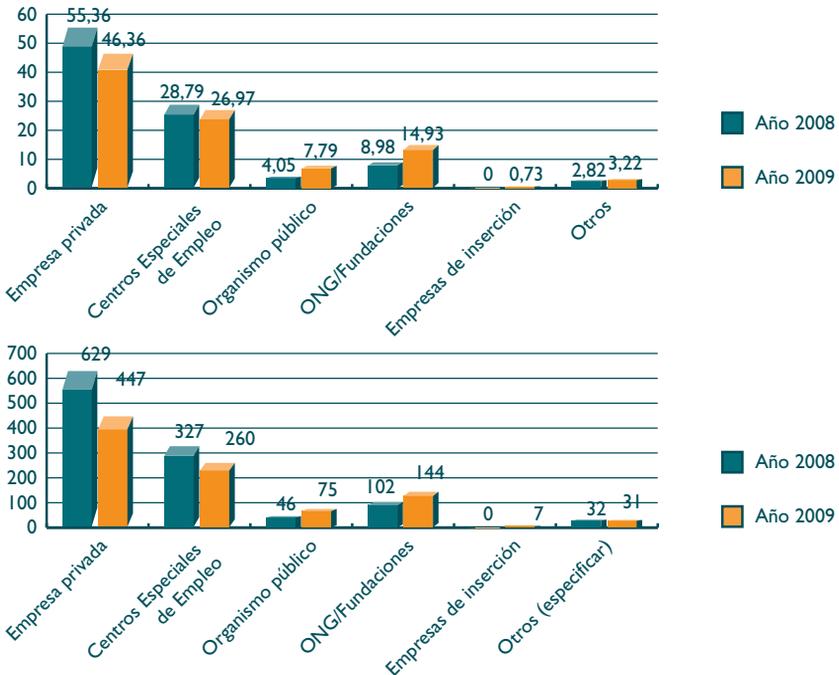
BLOQUE II.

Situación de las personas sordas en las empresas privadas, de inserción, Centros Especiales de Empleo, ONGs y Fundaciones.

En este segundo bloque hemos recopilado toda la información relativa al número de contratos realizados en diferentes entidades privadas, el tipo de estos contratos, el grado de cumplimiento de la cuota legal de reserva para contratar personas con discapacidad, y la oferta y demanda en función del tipo de empresas.

Si atendemos a la evolución que se ha producido entre los años 2008 y 2009, constatamos que el nivel de contratación de personas sordas ha descendido de 1136 a 964 contratos realizados, tal y como podemos observar en la siguiente tabla (datos en porcentajes y datos en valores absolutos).

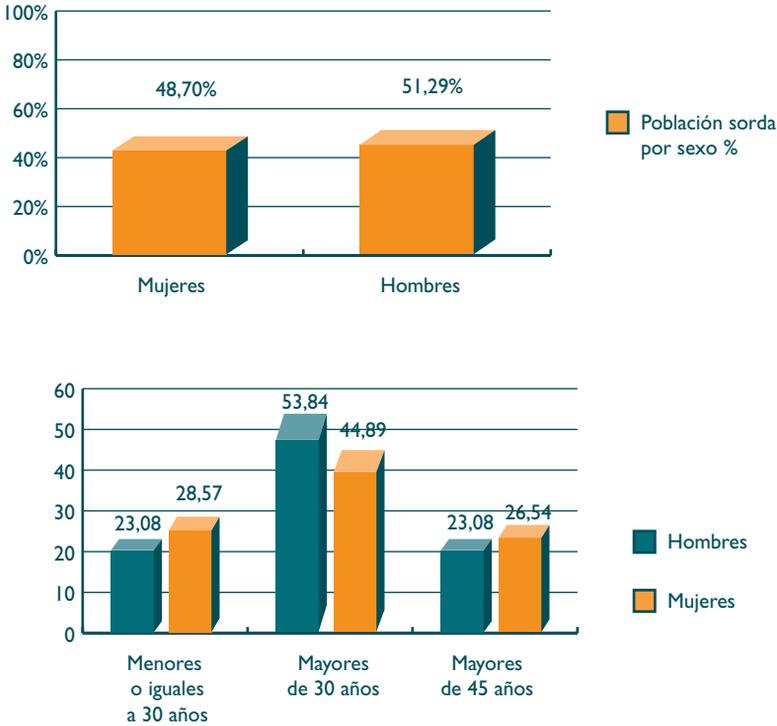
Tabla 3. Número de contratos según el tipo de empresas.



Por otro lado, las contrataciones a personas sordas en organismos públicos (+29), ONGs /Fundaciones (+42) y empresas de inserción (+7) han aumentado en el año 2009 con un incremento de 78 contratos más.

En relación a los datos de contratación desglosados por sexo, podemos comprobar que existen diferencias; así, los hombres son los que presentan el índice de contratación más alto con un 51,79% frente a las mujeres con un 48,21%. En relación al número de contratos realizados en función de la edad, destaca el bajo porcentaje de contratos realizados a personas mayores de 45 años, tan sólo un 18,17 % en comparación con los realizados a personas sordas menores de 30 años, 40,36% y mayores de 30 años con un porcentaje muy igualado del 41,45 % como se observa en la tabla 4.

Tabla 4. Contrataciones en función de la edad y el sexo.



Si atendemos a la cuota legal de reserva del 2% de personas con discapacidad en la plantilla de las empresas privadas, el 75% de nuestros servicios de empleo afirma que esta cuota no se cumple debido a los siguientes motivos:

- Dudosa rentabilidad y desconocimiento de la verdadera capacidad de trabajo del colectivo sordo.
- Dificultades de comunicación.
- Desconocimiento de la obligación de contratar a personas con discapacidad y de las ayudas y subvenciones que existen.

Por otro lado, es significativo matizar que, según el tamaño, son las grandes y medianas empresas las que más ofertan empleo, pero las que más contratos efectúan son las grandes y pequeñas empresas, destacando 116 contratos por parte de la empresa privada, 73 contratos en CEE y por último 34 contratos en ONGs/Fundaciones.

Tabla 5. Número de empresas que más ofertan.

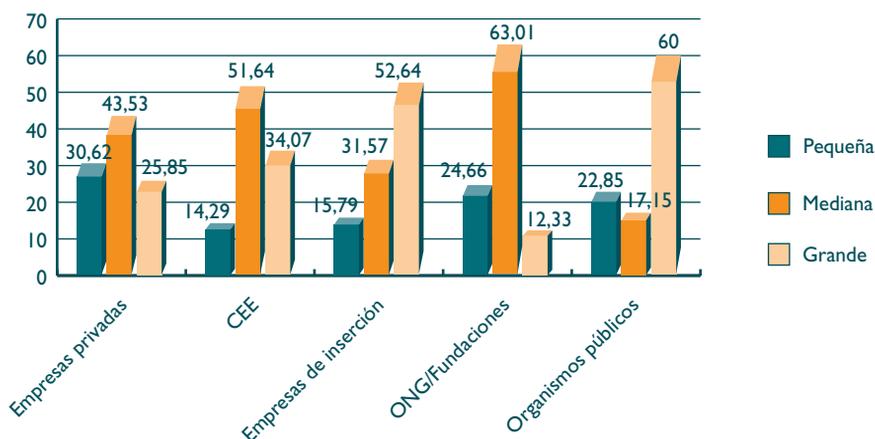
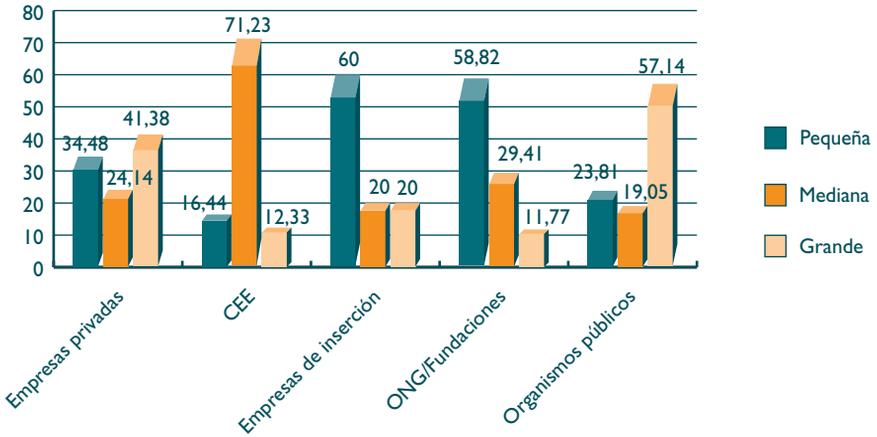


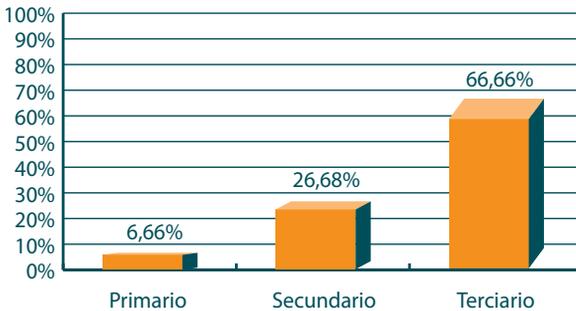
Tabla 6. Número de empresas que más contratan.



Atendiendo al sector de ocupación, el de mayor peso ha sido el sector servicios con un índice de contratación del 66,66 %, seguido por el sector secundario o de industria con 26,68% de contratos a personas sordas. Por último y siendo el sector más afectado y de menor peso, destaca el sector de ocupación primario con un 6,66% de ocupación.

Por otro lado, al ser el sector servicios el que tradicionalmente emplea a más personas sordas y haber sido uno de los más castigados por la crisis, su repercusión ha sido mayor en la contratación de personas sordas.

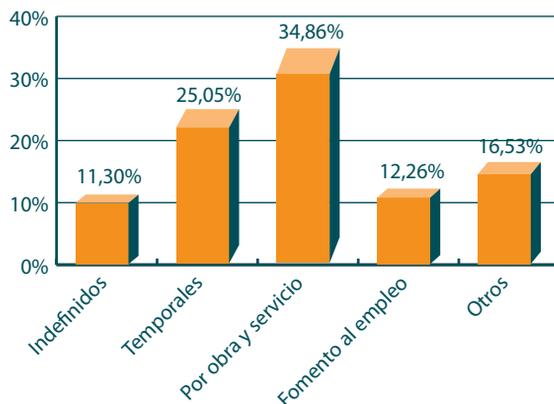
Tabla 7. Índice de contratación por sector de ocupación.



Según el sector de ocupación, durante el año 2009, tanto el sector de la industria como el sector servicios son los sectores que más acogen a personas sordas, concretamente a 189 y 421 respectivamente, mientras que el sector primario efectuó tan solo 16 contratos a personas sordas.

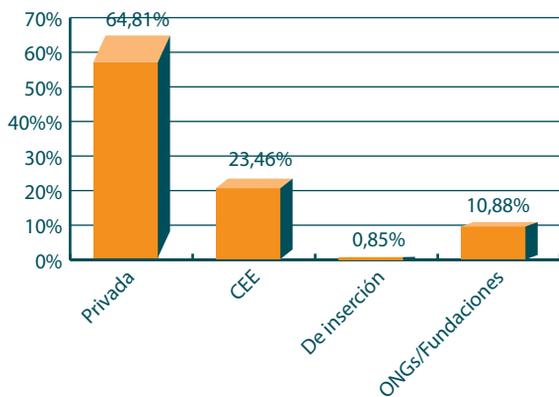
Por otro lado, los datos ofrecidos por los servicios de empleo situados en las diferentes Comunidades Autónomas nos indican que el tipo de contratación más frecuente entre las personas sordas es el denominado contrato "por obra y servicio". Como podemos observar en la tabla 8, también el contrato temporal tiene una importante presencia con un 25,05%.

Tabla 8. Personas sordas según el tipo de contrato.



En función del tipo de empresa, destacamos que el 64,81 % de los contratos se realizan en las empresas privadas, seguidos por los Centros Especiales de Empleo (CEE) con un índice de contratación bastante importante (23,46%). Sin embargo, tal y como muestra la siguiente tabla, el colectivo de personas sordas no ha alcanzado ni el 1% de contratos en las empresas de inserción.

Tabla 9. Número de personas sordas según el tipo de empresas.



BLOQUE III

Situación de las personas sordas en el empleo público.

La información recogida en este bloque nos permite conocer cuál es el índice de contratación de las personas sordas en el empleo público, así como qué aspectos favorecen o dificultan el acceso de nuestro colectivo a este sector:

El acceso al empleo público de las personas sordas ha sido muy difícil, siendo el porcentaje de personas que acceden al mismo muy bajo. La mayoría de nuestros servicios de empleo, desconocen el número de personas sordas que están trabajando en la administración pública, dado que no todas las personas se dan de alta o acuden a nuestros servicios. Por este motivo es prácticamente imposible conocer con exactitud el porcentaje de ocupación que existe.

De los datos que disponemos, podemos decir que más del 55% de las personas sordas que consiguen un empleo público lo hace a través del concurso-oposición, mientras que un 31% lo hace a través de oposición.

Sin embargo, aún sigue habiendo muy poca presencia de personas sordas en las convocatorias de empleo público que se ofertan y esto en gran parte es debido, según 13 de las 16 federaciones donde hay servicios de empleo, a los siguientes factores:

- Dificultades en la fase de preparación de las oposiciones al no existir centros formativos dedicados a la formación de personas sordas.
- Dificultades en la fase de preparación de las oposiciones al no disponer de intérpretes de lengua de signos para el acceso a la formación.
- Inexistencia de temarios que se adapten a las necesidades de las personas sordas en lo que a lectoescritura se refiere.

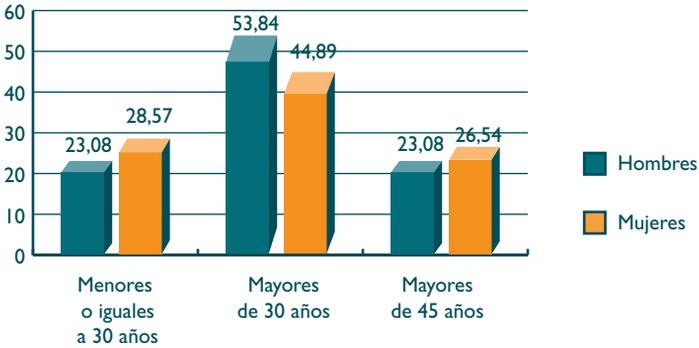
Si atendemos al índice de aprobados se estima que tan solo el 25% de las personas sordas que se presentan a las convocatorias de oferta pública de empleo superan las pruebas, siendo los mismos factores que se apuntaban anteriormente los que más influencia tienen en este resultado.

En relación a los puestos de trabajo que ocupan dentro de la Administración Pública, podemos destacar que la mayoría son de baja cualificación, siendo éstos los que se engloban en el sector limpieza, mantenimiento, conserje, personal de servicio doméstico, peones etc... Y puestos de un nivel intermedio tales como auxiliares administrativos, celadores, etc.

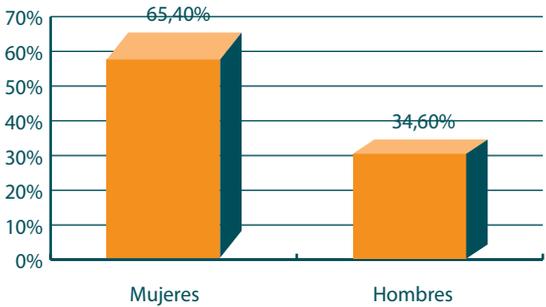
Durante el año 2009, en lo que se refiere a empleo público hay diferencias de género en la contratación. Si atendemos a estos datos de contratación desagregados por sexo y edad, podemos comprobar, como apunte significativo, que son las mujeres con discapacidad auditiva las que más acceden al empleo público.

Tabla 10.

Contratos de personas sordas en función de la edad



Contratos de personas sordas en del función del sexo



BLOQUE IV

La formación y las personas sordas.

La información recogida en este bloque hace alusión al nivel educativo que poseen las personas sordas que acceden a un puesto de trabajo, y cuáles son los factores que están influyendo en un acceso pleno a la formación.

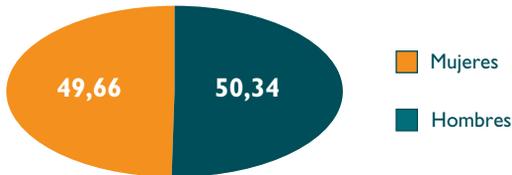
Si atendemos al nivel de formación de las personas sordas que acuden a nuestros servicios de empleo, podemos observar que hay un alto porcentaje en el grupo de personas sordas que posee el graduado escolar (16,90%) y de aquellas que no poseen estudios (13,39%). De igual manera ocurre con el porcentaje de licenciados, que no supera el 1%, mientras que el porcentaje de diplomados se queda en el 1,41 %.

Durante el año 2009, las personas sordas que han demandado formación a nuestros equipos de empleo autonómicos han sido 1497 personas, sin embargo no existen diferencias muy significativas de género en cuanto a la participación y finalización de las acciones formativas organizadas por nuestros equipos de empleo, tal y como muestran los siguientes gráficos.

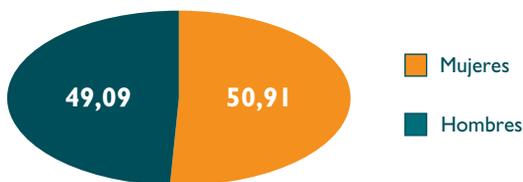
Personas sordas que demandan formación.



Personas sordas inscritas en procesos formativos.

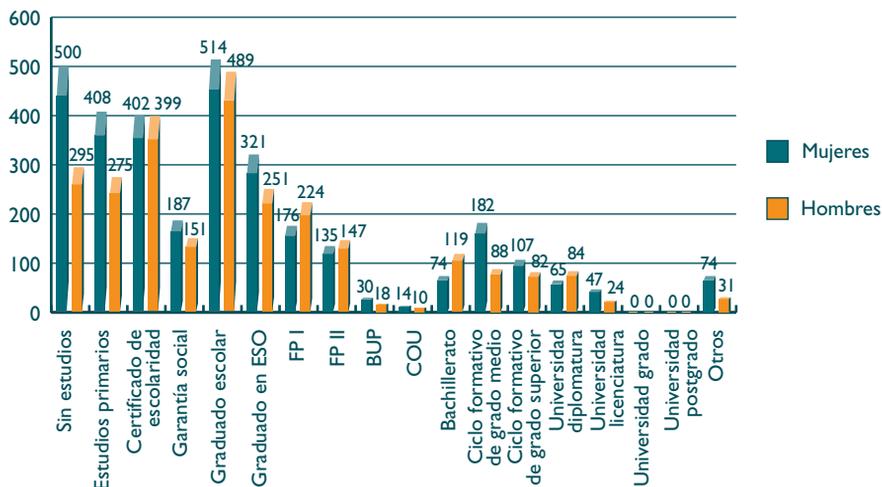


Personas sordas que finalizan la formación.



Los gráficos que se presentan a continuación, nos permiten conocer de forma detallada el nivel de estudios de las personas sordas, y cuál es la formación que poseen aquellas personas que han conseguido un empleo.

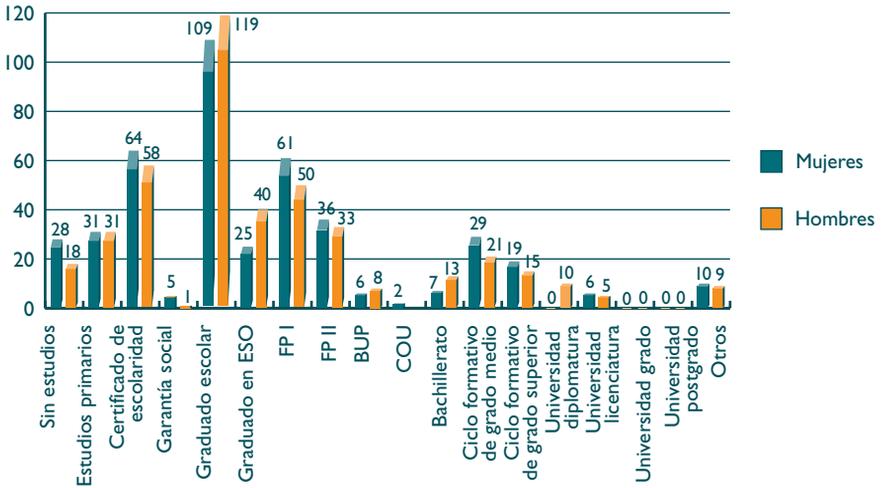
Tabla 11. Nivel de estudios de personas sordas en función del sexo.



Como indicábamos anteriormente 5.933 personas fueron atendidas por nuestros servicios de empleo durante el 2009. De éstas han conseguido empleo 869 personas, es decir, el 14,69 %, de las cuales el 50,41% eran mujeres y el 49,59 % eran hombres.

Atendiendo al nivel de estudios de las personas que han conseguido un empleo, es importante destacar que los porcentajes más altos se obtienen en personas que tienen el graduado escolar, con un 26,23%, y en las que tienen el certificado de escolaridad, con un 14,03%. Esto da lugar a que los puestos de trabajo que ocupan sean de baja cualificación

Tabla 12. Nivel de estudios de personas sordas que han conseguido un empleo.



Como muestran los datos recogidos en las tablas 11 y 12, las personas sordas de la muestra tienen unos niveles de formación muy inferiores al del resto de la población, no llegando a alcanzar ni el 2% las que acceden a una diplomatura o licenciatura.

Las dificultades que se encuentran las personas sordas a la hora de acceder tanto a la formación continua como a la formación ocupacional, las podemos resumir en lo siguiente:

- No hay suficientes intérpretes de lengua de signos en las acciones formativas
- Los contenidos de la acción formativa no se adaptan a sus necesidades.
- Inexistencia de temarios que se adapten a las necesidades de las personas sordas en lo que a la lectoescritura se refiere.

Por último, hay que apuntar que las actividades laborales que realizan las personas sordas no suelen ser de alta cualificación y por tanto los ingresos salariales son menores. Esta situación es fruto, a su vez, de una mala situación formativa de origen que, representa un impedimento para acceder al empleo y aumentar las posibilidades de progresar en el mismo.

BLOQUE V

Catálogo de Buenas Prácticas de Inserción Laboral.

En este bloque presentamos un catálogo de buenas prácticas de inserción laboral, que se ha elaborado a partir de unas fichas realizadas por los Servicios Centrales de Empleo de la CNSE y cumplimentadas por los servicios de empleo situados en las diferentes Comunidades Autónomas.

En las fichas que a continuación se exponen, se han recogido como buenas prácticas, las experiencias de las personas sordas que han conseguido su inserción laboral en empresas ordinarias, implementación de servicios de empleo autonómicos, y buenas prácticas de empresas que han incorporado al colectivo de personas sordas en su plantilla, realizando medidas alternativas tales como planes de formación dentro de la empresa adaptada a las necesidades de los trabajadores/as sordos/as para que su inserción sea plena.

A continuación os presentamos 13 ejemplos de buenas prácticas que han sido recogidas por la Red de Empleo de la CNSE y se han realizado en diferentes Comunidades Autónomas donde están ubicados nuestros servicios de empleo.

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Principado de Asturias

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa publica

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

X

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Actuación de Intermediación Laboral con mujeres sordas y empresa de Servicios Integrales del municipio de Gijón.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

X

2008-actualidad

.....
.....
.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

Personas Sordas con el siguiente perfil:

- Mujeres
- Sin estudios
- Escasa o nula experiencia laboral
- En situación de desempleo
- Perceptoras de algún tipo de prestación
- Dificultades añadidas: pluridiscapacidad, inmigración, etnia gitana.

Empresa dedicada a la limpieza y mantenimiento de edificios y locales

- Forma jurídica: sociedad limitada
- Tamaño: mediana empresa
- Ámbito de actuación: comunidad autónoma
- Sede de la empresa: Gijón

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

- En años anteriores al 2008 los contactos con la empresa habían sido muy esporádicos, y sin resultados satisfactorios para nuestra comunidad.
- Por otra parte se contaba con un grupo de personas sordas de difícil inserción laboral, tanto por sus perfiles como por las características y demandas del tejido empresarial.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

- En años anteriores al 2008 los contactos con la empresa habían sido muy esporádicos, sin resultados satisfactorios para nuestra comunidad.
- Tras numerosas actuaciones con el servicio de intermediación laboral, la situación anterior cambió, llegando a un cambio en la mentalidad de la empresa, que produjo importantes resultados favorables
- Hoy por hoy es un referente de buena práctica empresarial, tanto por la calidad de la gestión de los recursos humanos, como la cantidad de contrataciones llevadas a cabo en nuestro colectivo.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

Logros que se persigan con la puesta en marcha de la experiencia:

- Mejora de la percepción sobre el colectivo.
- Aumento de la implicación del empleador
- Aumento del número de contactos
- Elaborar iniciativas conjuntas, aumento del número de entrevistas de selección, realización de las entrevistas en igualdad de condiciones.
- Mejora de resultados de contratación y mantenimiento del puesto de trabajo
- Aumento de oportunidades para las personas con otras dificultades añadidas: etnia gitana, inmigrantes, otras discapacidades asociadas, etc.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

Actividades concretas que han sido necesarias para la implementación de la experiencia:

1. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN CON LA EMPRESA: ruptura de prejuicios sobre las personas sordas, dando a conocer su realidad, valores, actitudes y capacidades personales y laborales. Dar a conocer personas perfectamente capacitadas que puedan demostrar que su rendimiento en el trabajo puede ser óptimo.

2. ORIENTACIÓN LABORAL con las personas demandantes de empleo, muchas de ellas sin experiencia previa: Apoyo permanente a lo largo del proceso de inserción, Trabajo con las familias de las propias personas sordas, etc. Esta actuación permite una mejor adaptación del empleado a su puesto de trabajo y contribuye a mejorar la productividad en las empresas.

3. INTERMEDIACIÓN LABORAL: Por una parte se ofrece a la empresa un servicio integral de selección de recursos humanos que, partiendo de un trabajo muy personalizado, contempla:

- Preselección de candidatos garantizando el cumplimiento de los requisitos solicitados por la empresa y una correcta adecuación del perfil personal y profesional de cada persona al requerido por el puesto de trabajo.
- Servicio de asesoramiento técnico sobre incentivos, ayudas para la contratación, etc.
- Concertar y Organizar las entrevistas del proceso de selección, en función de diferentes factores: desplazamientos desde diferentes puntos de Asturias, servicio de intérpretes de lengua de signos, etc.
- Seguimiento posterior a la contratación con empresas y trabajadores que garantice la adecuada satisfacción de ambos.

Y por otra se ponen a disposición de las personas sordas, ofertas de empleo que por otra vía difícilmente les llegarían.

4. ACCIONES DE INTERPRETACIÓN: Interpretación de la Lengua de Signos a la Lengua Oral y viceversa en entrevistas ocupacionales, entrevistas de selección de personal, firma de contratos, reuniones de empresa, y todas aquellas situaciones de ámbito laboral y social en las que se considere oportuno.

D) Identifique los principales resultados:

- Número de contactos establecidos con la empresa: 72
- Número de entrevistas de selección individual realizadas: 20
- Número de puestos ofertados: 13
- Número de personas contratadas: 12
- Mantenimiento de los contratos: 9

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

- Conocer los factores que generan situaciones de desigualdad, las dificultades, obstáculos, capacidades y las oportunidades de las personas y del entorno es la clave en el diseño y desarrollo de las acciones
- Se ha de trabajar desde las fortalezas de las personas.
- El cambio de mentalidad y actitud de los empleadores es fundamental para dar oportunidades de empleo.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

■ DEBILIDADES:

- Por parte del entorno: falta de apoyo del núcleo familiar; lejanía de la sede de la empresa difícil de acceso con transporte público, inicial falta de confianza por parte de la empresa sobre las capacidades profesionales de las personas sordas, rechazo de terceros, de los clientes que contratan los servicios ofertados por la empresas,
- Por parte de las personas sordas: ausencia o escasa experiencia laboral, visión distorsionada del mundo laboral, desinformación de la situación del mercado,

■ FORTALEZAS:

- Por parte del entorno: sensibilidad y buena práctica del equipo del actual departamento de recursos humanos, dirección con interés al cambio, a la responsabilidad social, incentivos y ayudas a la contratación de personas con discapacidad.
- Por parte de las personas sordas: gran interés y disposición al aprendizaje, motivación para trabajar; actitud y disposición de las personas a adaptarse al sistema de comprensión de su realidad y contexto, buena disposición a recibir las orientaciones llevadas a cabo desde el SILPES.

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

- Informe de la buena práctica.
- Presentación power point resumen del mismo.

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Región de Murcia

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

X

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría

(si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Formación e Inserción Laboral de Personas Sordas de la Región de Murcia (FILPESMUR)

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

X

.....
.....
.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados

(identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

Personas con Discapacidad Sensorial Auditiva, reconocida por el órgano competente, en edad laboral y residentes en la Región de Murcia.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

Desde el 2000 al 2003, la Federación contaba con el SILPES. Durante el 2005, se llevaron a cabo unos cursos de formación en el área de la Informática y las Nuevas Tecnologías, a través de subvención privada. Desde el 2004 al 2007, la Federación no disponía de ningún servicio de empleo para sus usuarios, hasta que en 2007, se dio comienzo al servicio FILPESMUR.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

Durante el 2007, se valoró la necesidad de volver a crear, en la Entidad, un nuevo Servicio de Empleo. Este Servicio de Empleo inicial, contaba solamente con un profesional, la Trabajadora Social que desarrollaba funciones de Orientadora Laboral. El Servicio de Empleo, pasó a denominarse servicio de "Formación e Inserción Laboral para Personas Sordas de la Región de Murcia (FILPESMUR)" con la idea de crear un servicio principal de empleo, que englobara la Intermediación Laboral en sí, y la Formación Laboral. No es hasta 2008, cuando se recibe la primera subvención, por parte de "la Caixa", para poder consolidar este Servicio, permitiéndonos ofrecer los primeros cursos de formación laboral accesible, así como la ampliación del equipo profesional del Servicio, llegando a contar, dependiendo de la subvención, con ILSE, Orientadora Laboral, Gestora de Empleo y Administrativa.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

El objetivo principal del FILPESMUR es: "Mejorar la cualificación profesional y la situación laboral de las personas sordas de la Región de Murcia, fomentando su contratación, y colaborando así en el desarrollo de su capacidad de autosuficiencia, a través de la creación y consolidación de un Servicio de Formación e Inserción Laboral para Personas Sordas de la Región de Murcia".

Con esta idea, los resultados que esperábamos lograr eran, mejorar la cualificación profesional de las personas sordas, poniendo a su alcance cursos de formación para la adquisición de habilidades a la hora de la realización de un trabajo, y a su vez, que un mayor número de personas sordas encuentren un empleo, disminuyendo el número de personas que pertenecen a este colectivo y que actualmente se encuentran en paro, facilitando así su inserción en la sociedad y fortaleciendo su autonomía.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

El FILPESMUR, como se ha indicado más arriba, se inició en 2007, contando únicamente con una Orientadora Laboral.

Durante el 2008, se ofrecieron 4 cursos de Informática accesible a Personas Sordas y a mediados de año, la plantilla del Servicio aumentó, pasando a formar el equipo de profesionales, un ILSE, una Gestora de Empleo y una Administrativa, además de la Orientadora Laboral que ya había.

En lo que llevamos de año, se están realizando 2 Cursos de Diseño de Páginas Web, uno en Murcia y otro en Cartagena.

D) Identifique los principales resultados:

- Inscripción en Bolsa de Empleo de 101 usuarios.
- Formación de 43 usuarios de dicha Bolsa de Empleo.
- Inserción Laboral efectiva de 4 usuarios.

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

La breve trayectoria que el servicio lleva, y las diversas circunstancias de la entidad, por las que se ha visto sometido en los últimos años, no nos permite hablar de Buenas Prácticas en general. La experiencia de aprendizaje en este caso, se entendería la propia que estamos viviendo actualmente, asistencia a jornadas, presentación de proyectos, resultados de formación obtenidos, etc.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

■ DEBILIDADES:

- El FILPESMUR depende de subvenciones privadas principalmente y anuales.
- La Inserción Laboral es baja, debido a la situación de crisis en la que nos encontramos, que repercute en la oferta de puestos de trabajo por parte de las Empresas.

■ FORTALEZAS:

- En la experiencia con la Formación Laboral, hemos obtenido buenos resultados.
- A pesar de la negativa de las Empresas por ofertar puestos de trabajo, hemos conseguido firmar 8 Compromisos de Colaboración con distintas Empresas, así como la contratación de 4 usuarios.

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

Disponemos de los proyectos que hemos ido presentando a las distintas convocatorias de subvenciones, folletos de publicidad del Servicio, o información del Servicio a través de la Página Web de la Federación (www.fesormu.org).

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Comunidad Autónoma de Galicia

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

FAXPG y Obra Social Caixa Galicia

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Proyecto "Fomento Estable de Empleo Para las Personas Sordas"

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

Iniciativa implementada pero no permanente

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

- **Destinatarios:** personas sordas inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Galicia y los empresarios de la CCAA.
- **Agentes implicados:** Faxpg (entidad promotora) y Obra Sical Caixa Galicia (Entidad Financiadora).

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

Desempleo en las personas sordas

Inexistencia de acciones específicas para fomentar la inserción laboral de las personas sordas.

Apuesta profesional por la innovación y la diferencia con el objeto de captar la atención del empresario ante la disyuntiva de contratar a nuestros candidatos y no a otro colectivo.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

Ofertar a los empresarios/as una subvención de 1.500 euros para cubrir los gastos del periodo de prueba del trabajador/a sordo/a.

Condiciones del contrato: no inferior a 12 meses a jornada completa, categoría profesional acorde con la titulación o experiencia laboral del candidato.

Documentos justificativos: una vez superado el periodo de prueba y presentada la documentación (TC2, alta en la SS.SS contrato de trabajo) se abona la cantidad acordada.

Servicios de la Faxpg: gratuidad de los silse, asesoramiento laboral.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

■ OBJETIVO:

- Pueden ver in situ la valía profesional del candidato sin coste alguno para la empresa.
- La ayuda que reciben por la participación en el proyecto motiva que se animen a realizar un contrato de mayor duración, ya que esta ayuda es compatible con las bonificaciones de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, los que hace que si la inserción laboral es satisfactoria el ahorro en costes laborales es considerable. Si por el contrario, la persona Sorda no supera el periodo de prueba, finaliza el contrato sin coste alguno para el empresario.
- Durante todo el periodo de inserción laboral de las personas Sordas, la empresa cuenta con el asesoramiento de los profesionales de la FAXPG.

– Las personas Sordas:

- Pueden demostrar su valía profesional durante el periodo acordado. El verdadero artífice de esta iniciativa es la propia persona Sorda por que de él y de su desempeño diario de sus obligaciones laborales depende su continuidad en la empresa.
- Obtienen un contrato de mayor duración (mínimo 12 meses) en el sistema ordinario de trabajo con las ventajas que ello supone.
- Tienen la oportunidad de continuar con carácter indefinido en la empresa.

■ EXPECTATIVAS DE LOS LOGROS: Conseguir el número de contratos pactado (113 contratos).

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

- Búsqueda activa de ofertas de trabajo: información la empresario y acuerdo de compromisos.
- Formación laboral a los demandantes de empleo.
- Gestión del contrato.
- Seguimiento del contrato.

D) Identifique los principales resultados:

- Mejores condiciones laborales.
- Incremento del nº de ofertas de empleo y de las contrataciones.

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

- Las personas sordas se pueden insertar en empresas ordinarias.
- Integración de las personas sordas en equipo de trabajo.
- La eliminación de las barreras de comunicación en el ámbito laboral.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

- Falta de financiación por parte de las AA.PP. de los periodos de prueba.
- Complementariedad con otras actuaciones de las AA.PP.
- Integración del proyecto en planes de actuación de las AA.PP.
- Estabilidad laboral para las personas sordas.
- Control de las condiciones laborales firmadas.

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

Informes de gestión, memorias

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Castilla La Mancha.

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

X

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Planes de formación dentro de la empresa adaptada a las necesidades de trabajadores sordos.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

X

.....

.....

.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

Empresa, Trabajador y Servicio de Atención al Empleo a Personas Sordas.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

Plan de formación realizado por el departamento de Recursos Humanos sin tener en cuenta la adaptación metodológica y técnica para las acciones formativas dentro de la empresa.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

Detección de la necesidad del usuario por parte del Servicio de Empleo.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

- **OBJETIVO:** Hacer accesible la formación y la información a la persona sorda.
- **EXPECTATIVAS:**
 - Adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido del puesto de trabajo.
 - Promoción social que permita a los trabajadores evitar el estancamiento profesional.
 - Prevención para anticipar posibles consecuencias negativas ante la evolución del mercado y para superar las posibles dificultades que se puedan presentar en al empresa.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

- Detección por parte del Servicio de Empleo de las carencias del usuario.
- Valoración y búsqueda de recursos propios por parte de la entidad.
- Elaboración de la propuesta para la Empresa del trabajador en colaboración con la persona sorda
- Puesta en marcha de la actividad
- A la espera de la finalización de la actividad para valorar de manera real los resultados del servicio

D) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

- **FORTALEZAS:**
 - Implicación por parte del usuario ya que es un punto de encuentro con sus compañeros de trabajo.
- **DEBILIDADES:**
 - Falta de sensibilización social.
 - Falta de formación en habilidades comunicativas de los formadores.
 - Carencias formativas previas del usuario debido a barreras de comunicación.
 - Perjuicio hacia las capacidades de las personas sordas

E) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

- Dossier informativo sobre adaptaciones metodológicas en acciones formativas.
- Solicitud del servicio de interpretación para la acción formativa.
- Evaluación conjunta por parte del usuario, entidad y empresario.

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Comunidad Valenciana.

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?
ONG

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas – SILPES.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente
X

d.4) Otra, ¿cuál?

.....
.....
.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

- Personas sordas residentes en la comunidad valenciana.
- Entidades pertenecientes al tejido empresarial que desarrolla su actividad dentro de la comunidad valenciana.
- Administraciones públicas (tanto de carácter local, comarcal, provincial como autonómico).

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

- El colectivo de **personas sordas** carecía de un servicio especializado de atención en aquellos temas referentes al ámbito laboral (formación profesional, ofertas de trabajo, legislación para el apoyo y fomento de contrataciones a personas con discapacidad), los servicios de empleo ordinarios no eran accesibles. Las personas sordas accedían a los trabajos a través de un/a amigo/a y/o familiar; principalmente. no estaban informados de los movimientos del mundo laboral.
- En cuanto al **tejido empresarial**, carecía de sensibilización en cuanto al colectivo de personas sordas, puestos poco o nada adaptados, escaso porcentaje de personas sordas en sus plantillas.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

Se inició con un proyecto europeo llamado "Horizon", que permitió la creación de servicios especializados y accesibles, entre los que se encontraba el de intermediación laboral, en la atención a personas sordas.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

El objetivo principal y expectativas que se marcaron con el inicio de este proyecto eran los de mejorar y permitir la inserción y acceso de todo el colectivo de personas sordas al mundo laboral, la eliminación de barreras de comunicación, así como mejorar la calidad de los puestos de trabajo a los que pueden acceder las personas sordas, mediante la sensibilización del tejido empresarial, mejora de la formación de los/as candidatos/as sordos/as y aumento de su autonomía.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

1995/1996: Creación de los primeros servicios especializados a través del Proyecto Europeo HORIZON. Gestión directa de las entidades de personas sordas.

La FESORD CV inicia la puesta en marcha del primer *Centro de Formación y Estudios de la Comunidad Sorda y sus Agencias provinciales de Alicante y Castellón*, creando una red de servicios entre los que se encuentran el servicio de empleo.

1999/2000: Refuerzo de la descentralización autonómica y provincial. Se insertan las figuras de los Agentes de Desarrollo, posteriormente ADECOSORES, y los Mediadores Sociales que trabajan también el área de empleo en sus territorios municipales y comarcales. La red SILPES se afianza a nivel autonómico.

2000/2002: Búsqueda de financiación propia. Se comienzan a firmar convenios concretos con la administración autonómica y provincial que financian y apoyan el SILPES. Estos convenios favorecen la derivación de los centros INEM vs SERVEF de los desempleados sordos a nuestros servicios. **2002** Se consigue el primer convenio con el SERVEF para la intermediación laboral con personas sordas en la Comunidad Valenciana que da continuidad al SILPES CV.

2006: Apertura del Centro Referente de Atención y Formación a personas sordas de la Comunidad Valenciana

2007: Obtención del certificado de calidad ISO/9001:2000 vs ISO/9001:2008 para el servicio de Intermediación Laboral para personas sordas.

Convenio con el SERVEF para garantizar la accesibilidad de la formación para el empleo y formación continua financiada por el SERVEF en cualquier punto de la CV a través de ILS.

1997/2008: Resultados de los servicios de empleo y consolidación del mismo.

Convenios empresariales, servicio referente a nivel autonómico para la inserción de personas sordas.

D) Identifique los principales resultados:

En cuanto a los principales resultados obtenidos desde la creación de este servicio podemos resaltar los siguientes:

- Inserciones laborales de personas sordas = 870
- Acciones de formación profesional ocupacional = 58

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

Sobre los aprendizajes de la experiencia hay que resaltar la importancia de mostrar cercanía y eficacia tanto al tejido empresarial como al colectivo de personas en búsqueda de trabajo (o en la mejora del actual) para la creación de un servicio referente para los beneficiarios/as. La importancia de contar con profesionales sordos. La necesidad de crear servicios especializados accesibles.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

- En cuanto a las debilidades de la experiencia, podríamos remarcar la necesidad de entrar mejor en el mundo de la empresa ordinaria para una mayor y mejor sensibilización del tejido empresarial y que cree empleo de calidad y con mayor responsabilidad para las personas sordas.
- En cuanto a las fortalezas, la posibilidad de demostrar la capacidad de una persona sorda para desempeñar cualquier puesto de trabajo (si fuese necesario con las adaptaciones correspondientes) asumir cargos de responsabilidad, gestión directa del servicio, efecto beneficioso de la explicación y difusión así como del colectivo, por parte de una persona sorda.

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, página web, folletos, etc...)

- Material de registros (agenda electrónica, bases de datos, gestión de ofertas, inserciones...) de aquellas acciones llevadas a cabo desde el silpes de comunidad valenciana, y desarrollado en los distintos puntos de la geografía, tanto en las agencias provinciales como en asociaciones de personas sordas.
- Página Web de la Fesord cv, con noticias de actualidad, entre las que se incluyen aquellas relacionadas con el ámbito laboral.
- Pantallas informativas en nuestros centros de trabajo con las ofertas laborales.
- Paneles de empleo y formación para el empleo.
- Folleto del plan de formación.
- Folletos de intermediación laboral.
- Material visual de formación específica para personas sordas.
- Blog creado recientemente con la información actualizada acerca de las ofertas gestionadas desde la Fesord cv, noticias relacionadas con el empleo, así como otro material de apoyo en la búsqueda de empleo y/o de recursos formativos que mejoren la empleabilidad del colectivo de personas sordas.

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Comunidad de Madrid.

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

X

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Integración laboral de personas sordas en la empresa Becton Dickinson e integración y realización de cursos de LSE en la empresa Konecta.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

X

.....

.....

.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

- Personas sordas que acuden al Servicio de Formación y Empleo de FeSorCam.
- Técnicos de empleo que llevamos a cabo la intermediación laboral.
- Responsables o técnicos de las empresas con las que trabajamos.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

- La empresa Konecta contaba con trabajadores con discapacidad, pero no con personas sordas en puestos de administración y grabación de datos.
- La empresa Beckton Dickinson necesitaba cubrir un puesto de Operario de mantenimiento, localizable en todo momento (señalaban que a través de teléfono), para poder avisarle de las necesidades e incidencias que fueran surgiendo en la empresa. Pensaban que una persona sorda no podría cubrirlo debido a la incompatibilidad con la utilización del teléfono.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

Konecta confió en contratar, en principio, a varias personas sordas, para comprobar la adaptabilidad de éstas a los puestos. Se puso en contacto con la entonces denominada Red de Empleo de Personas Sordas Silpescam. Se visitó la empresa para crear una línea de trabajo y, una vez incorporados los/las trabajadores/as sordos/as, organizaron cursos de formación para explicarles los programas informáticos que iban a emplear en su día a día, con la previa gestión de los Intérpretes de Lengua de Signos.

La experiencia fue muy positiva y enseguida comenzaron a solicitarnos más candidatos ante la necesidad de cubrir más puestos.

Más tarde se les propuso la iniciativa de llevar a cabo un curso de LSE como experiencia piloto, con el objetivo de que los trabajadores oyentes pudiesen aprender la LSE, repercutiendo en una mejora en la comunicación con sus compañeros sordos y en general favoreciendo el ambiente laboral.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

El objetivo fue insertar a personas sordas por primera vez en empresas, en el caso de Konecta, y adaptar un puesto de nueva creación para una candidata sorda, ya que el perfil era muy adecuado para el mismo, en el caso de Becton Dickinson.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

- Konecta: Visita a la empresa para crear una línea de trabajo, preselección de candidatos, formación en la empresa con intérprete de LSE, seguimiento y visitas para comprobar si todo funcionaba adecuadamente.
- Becton Dickinson: sensibilización telefónica (ya tenían a personas sordas contratadas) y explicación sobre las adaptaciones que podían utilizarse para el puesto solicitado. Visita a la empresa y seguimiento de la persona incorporada.

D) Identifique los principales resultados:

- Integración laboral de personas sordas.
- Creación de un puesto de trabajo de nueva creación, ocupado por una persona sorda.

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

Importancia de la sensibilización en materia de accesibilidad para que las personas sordas puedan incorporarse al mercado laboral

Las empresas se han dado cuenta de que muchas veces las adaptaciones son más fáciles de lo que pueden pensar a priori. En el caso de BD, se solucionó dándole un móvil a la trabajadora y enviándole sms con las instrucciones a seguir. Además, han realizado una campaña en la que una de las personas que han participado es una trabajadora sorda, desde FeSorCam se les orientó para que en la foto se pudiera percibir que es sorda, como forma de sensibilizar a otras empresas

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

Las principales fortalezas son:

- La actitud receptiva de estas empresas
- La sensibilización en equipo sordo oyente es fundamental para romper posibles prejuicios
- Una adecuada preselección de candidatos/as
- Unos trabajadores/as competentes

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

No disponemos de documentación relativa a estas prácticas, ya que no se ha difundido de forma escrita en ningún foro.

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Comunidad Autónoma de Canarias

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

ONG

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Actualmente desde FASICAN se encuentran ejecutando dos Proyectos destinados a la formación e inserción laboral de personas sordas en cada isla (en Tenerife y en Gran Canaria), El Servicio Canario de Intermediación Laboral para Personas Sordas –SILPES- financiado en la isla de Tenerife por el Servicio Canario de Empleo y el Fondo Social Europeo y en la isla de Gran Canaria por el Servicio Canario de Empleo y el Fondo Social Europeo así como por la Obra Social Bancaja y el Programa Experimental denominado "Formación y Orientación Laboral para las Personas Sordas" financiado por el Servicio Canario de Empleo. Desarrollados éstos en ambas provincias, concretamente en sus islas capitalinas.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

X

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

Los destinatarios y a su vez agentes implicados en la buena práctica son **personas sordas en edad laboral**: hombres y mujeres en situación de desempleo o mejora de empleo, con media o baja cualificación profesional y con experiencia o no en el mercado laboral.

Otros agentes:

Los equipos de trabajo están formados por Orientadores/as Laborales, cuyos perfiles profesionales son Psicopedagogos/as, Psicólogos/as y/o pedagogos; encargándose básicamente de una primera entrevista del beneficiario, la elaboración de su perfil, la orientación (como su nombre indica) en cuando a la búsqueda de empleo y a la formación sin barreras, etc. Estos son los responsables de la organización de cursos, con la finalidad de ampliar el curriculum de los usuarios y sobre todo, facilitarles la inserción laboral a través de la cualificación profesional. Por otra parte se encuentran las/os Gestoras/as de Empleo cuyo perfil normalmente es el de Trabajador/a Social; las funciones de las/os gestoras/es de empleo son variadas, pero las más significativas son: la búsqueda de ofertas de empleo, es decir, en función a la demanda que existe en nuestra bolsa de empleo, la búsqueda se divide por sectores ocupacionales. Otra función, es la de mediación entre las empresas y los beneficiarios, en aquellos casos que existe un conflicto entre la entidad y la persona sorda. Cuando esto sucede se mantienen entrevistas bien individuales y/o conjuntas entre empleado y empresario con el objeto de resolver el conflicto. Otra de las funciones, es la sensibilización y concienciación a las empresas o instituciones tanto públicas como privadas, con el objetivo de que conozcan cuales son los servicios que desde FASICAN se prestan y lo más importante, que conozcan a las personas sordas, explicando las ventajas que hay a la hora de contratarlas. Esta función es muy importante, debido a que actualmente existe un gran desconocimiento por parte de las empresas, a lo que se añade uno de los hándicap más destacables, es que la discapacidad no es visible, por esta razón entre otras es muy importante los servicios que prestamos para ellos/as. También está la figura del/la Administrativo/a y las/os Intérpretes de Lengua de Signos Española.

Por último, comentar la importancia de la figura de los ILSES, ya que son el puente de comunicación entre la persona oyente que no conoce la Lengua de Signos Española y la persona sorda, es muy importante explicar que dicha figura trabaja con un código deontológico, donde se respeta el principio de neutralidad, el principio de confidencialidad y el principio de fidelidad. Gracias a este profesional se disminuye las barreras de comunicación.

En definitiva, las funciones más importantes y más demandadas tanto por los técnicos del programa como por los propios usuarios son: servicios en las oficinas de empleo, servicios de entrevistas de trabajo, servicios de conferencias en el puesto de trabajo, servicios de resolución de conflicto, etc... explicar que todas las funciones nombradas, el/la ilse es el medio de comunicación.

Sector Empresarial y Centros de Formación, ambos forman parte de los que consideramos como agentes implicados, ya que sin ellos no se podrían realizar intervenciones e inserciones con los/as beneficiarios/as del proyecto. Ellos son una pieza fundamental en el engranaje que nos permite el cumplimiento de los objetivos principales de nuestros proyectos, la formación e inserción de las personas sordas en el mercado laboral, favoreciendo su empleabilidad a través de acciones formativas.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

Fue en el año 2005 cuando se inició en la isla de Gran Canaria, el Servicio Canario de Intermediación Laboral para personas Sordas, SILPES, abriendo por primera vez a las personas sordas una "puerta hacia el mundo laboral sin barreras", es decir; desde el 2005 hasta la actualidad se viene desarrollando el programa, obteniéndose a través del mismo unos resultados muy positivos. Este servicio ha sido aceptado por el 100% de las personas que han accedido al mismo y ha tenido una muy buena acogida en el seno de la comunidad sorda y por su movimiento asociativo, dado a que a día de hoy no existe ningún otro servicio que atienda al colectivo de personas sordas específicamente como se hace desde FASICAN, es decir; desde la Federación se cuenta con todos aquellos recursos necesarios para ofrecer una atención especializada y sin barreras.

Desde el SILPES de Gran Canaria en toda su trayectoria se ha ido trabajando en la mejora de la calidad de vida de las personas sordas a través del empleo y es por ello, que uno de los recursos más factibles y utilizados en el programa ha sido nuestra bolsa de empleo.

La bolsa de empleo contiene en la actualidad un total de 150 usuarios/as, aunque este número se puede ampliar; ya que, día tras día se introducen nuevas personas sordas, pudiendo acceder a las diferentes ofertas de empleo que desde el SILPES se gestionan y sobre todo, tienen la posibilidad de ampliar sus conocimientos y su formación con los diversos cursos que se programan para nuestros beneficiarios.

La gestión llevada a cabo desde que se inició el programa hasta ahora ha sido muy similar. Se ha introducido en cada temporada innovaciones que mejoran el funcionamiento del mismo, pero la esencia del SILPES se mantiene.

En definitiva, el Servicio Canario de Intermediación Laboral para Personas Sordas es fundamental para el desarrollo vital de las personas sordas y es por esta razón, que seguimos luchando desde la FASICAN para alcanzar el bienestar social – emocional – económico para nuestros beneficiarios.

En la isla de Tenerife, desde la FASICAN se han venido haciendo intervenciones puntuales en materia de empleo, desde su creación. Pero la imposibilidad de realizar una labor especializada, debido a la carga de trabajo que afrontan los profesionales de la misma, y a las continuas demandas de apoyo por parte del colectivo en el campo de la formación y el empleo, ha hecho que surgiera la necesidad de crear un servicio que ofreciera una respuesta a la demanda que desde hacia tiempo se venía observando desde la FASICAN. Por ello el pasado año se presentaron al Servicio Canario de Empleo (SCE), varios proyectos que fueron aprobados por el mismo. Se inicia entonces un periplo de acciones conjuntas con los proyectos de igual denominación que desarrolla la FASICAN en la isla de Gran Canaria, isla desde la cual ya se contaba con experiencia en el proyecto SILPES.

Es por ello que el SILPES en Tenerife comienza su andadura a finales del mes de noviembre de 2008, con la creación de herramientas y protocolos de actuación. En estos pasos se contó con la colaboración estrecha del equipo SILPES de Gran Canaria, aunque las aportaciones del mismo fueron adaptadas a la realidad social de la población con la que trabajamos, a la vez que se ajustaron a las necesidades del equipo de trabajo.

A mediados del mes de enero el equipo de trabajo comienza la intervención bilateral entre los usuarios y las empresas con las primeras entrevistas de trabajo y posteriores inserciones. En la actualidad el proyecto se encuentra en pleno proceso de implementación, concluyendo su periplo el próximo mes de junio, más concretamente el 27 de junio de 2009, al finalizar en esta fecha la temporalidad del proyecto.

Por último comentar que también el año 2008, en ambas islas, una vez valorada la gran necesidad de ampliar los recursos en materia de empleo especializados en personas sordas en ambas islas (a parte de llevar a cabo la creación del SILPES-Tenerife y continuar con el SILPES-Gran Canaria), desde la FASICAN se llegó a la conclusión de la necesidad de presentar por primera vez un proyecto que trataba de cubrir las insuficiencias formativas y laborales de las personas sordas de una forma más prolongada en el tiempo, por lo que se presentó en junio de 2008 y aprobó en el mes de noviembre de 2008 el Programa Experimental en Materia de Empleo (comentado anteriormente) cuyo inicio en ambas islas fue el 15 de diciembre del 2008, comenzando los profesionales a desarrollar su labor el 1 de enero de 2009 y finalizarán el 14 de diciembre del 2009.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

Tal como se explicó en apartados anteriores, pese a que el proyecto SILPES comenzó su andadura en el año 2005, este año se han puesto en marcha otros tres equipos, los cuales se encuentran en estos momentos en proceso de implementación, ya que hace pocos meses que se iniciaron. No obstante se han realizado acciones de coordinación, preparación de materiales, captación de usuarios/as, contactos con empresas, contactos con centros de formación, etc.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

A continuación se detallan algunos de los objetivos y logros más significativos de los equipos mencionados:

- Promover el acceso a la formación, inserción laboral y mejora en el puesto de trabajo del colectivo de personas sordas
- Mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas sordas.
- Promover la mejora curricular de los usuarios, haciendo uso de los cursos formativos.
- Hacer una gran difusión del servicio y sus acciones para sensibilizar; dar a conocer las necesidades a las que tratamos de dar respuesta y llegar al mayor número posible de beneficiarios/as.
- Dar a conocer a las personas sordas otros recursos que puedan ser de su interés.
- Orientar de forma individualizada sobre los itinerarios profesionales y formativos.
- Establecer planes formativos adecuados a las necesidades individuales de las personas sordas y fomentar su participación.
- Crear una Red de centros formativos, mediante convenios de colaboración, que establezca las adaptaciones necesarias para formar a las personas sordas.
- Conseguir el mayor número de inserciones laborales de personas sordas.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

El SILPES: desde el 28 de noviembre hasta el 11 de enero fase inicial de conocimiento del proyecto, contacto con la realidad, creación de herramientas y protocolos de actuación 12 de enero hasta la actualidad, implementación del proyecto.

El programa experimental desde sus comienzos, el 15 de diciembre hasta el 15 de febrero, se desarrolló la etapa de toma de contacto y conocimiento del programa. Se establecieron pautas de trabajo, protocolos de actuación y guías de trabajo de calidad.

Actualmente nos encontramos en la segunda etapa, y hasta el momento se ha ido poniendo en práctica todo lo programado desde un principio, pero haciendo hincapié en la toma de contacto con las empresas, para una búsqueda activa de empleo y sobre todo, la elaboración del material publicitario para nuestros/as usuarios/as como para las empresas e instituciones.

D) Identifique los principales resultados:

El SILPES durante sus cuatro años de funcionamiento (en la isla de Gran Canaria) se ha convertido en una herramienta imprescindible y fundamental para la Comunidad Sorda y su inserción en un mercado laboral, cada vez más competitivo e inaccesible.

Durante todo el periodo de vida del SILPES se han centrado los esfuerzos en potenciar convenios con centros de formación, que incluyan en sus planes la figura del Intérprete de Lengua de Signos Española y en la lucha porque otros centros y entidades incluyan en su partida presupuestaria una cantidad dirigida a la eliminación de barreras de comunicación.

Es importante expresar, también, que el SILPES ha mantenido diversos contactos con el IMEF (Instituto Municipal de Empleo y Formación) para ejecutar conjuntamente un Taller de Empleo sobre jardinería denominado "El Jardín de los Signos", por lo que se lleva luchando dos años consecutivos y que se espera se llevé a cabo definitivamente en este año. Asimismo se ha establecido una posibilidad de formación a través de Radio ECCA, cuyo interés en extender su metodología a las Personas Sordas va en aumento.

Además, se llevó a cabo el desarrollo del Proyecto Integra, que posibilitó la integración de Personas Sordas en un programa de inserción laboral a través de una formación específica de operarios con maquinaria de construcción; PIEC de rehabilitación de obras públicas para la contratación de un total de 8 Personas Sordas; Convenio con el Centro de Enseñanza Canario Liceo 2000, para el desarrollo de cursos formativos dirigidos a las Personas Sordas, adaptando todos los recursos necesarios hacia su formación; tramitación de Convenio con la tienda de deportes de Decathlon, fomentando la inserción laboral y a su vez potenciando la comunicación en Lengua de Signos Española.

Por último nombrar que El SILPES a lo largo de toda la trayectoria ha insertado laboralmente a un número elevado de Personas Sordas, siendo éste un total de 38 personas.

No hay que olvidar que años anteriores se llevó a cabo, sobre todo, al comienzo del programa, una amplia campaña de sensibilización y de publicidad del SILPES, para dar a conocer a nuestros beneficiarios tanto directos como indirectos nuestros servicios y poder empezar a ejecutar el programa de una manera clara. Por esta razón, se realizaron diferentes charlas informativas en diferentes cadenas de radios de la isla, se colaboró en una revista social, se grabó un reportaje con una cadena autonómica de la isla, etc...

En definitiva y como conclusión el SILPES durante toda su trayectoria en la isla de Gran Canaria ha cumplido y alcanzado sus objetivos generales, y estos son:

- Dar continuidad al Servicio Canario de Intermediación Laboral para Personas Sordas (SILPES).
- Promover el acceso a la formación, inserción laboral y mejora en el puesto de trabajo del colectivo de personas Sordas.
- Mejorar las condiciones de empleabilidad de las Personas Sordas.

La situación en la isla de Tenerife, es diferente a la de Gran Canaria, debido a que este año, 2008/2009 es el primer año en el que se pone en marcha el proyecto SILPES. Por lo que, hasta la actualidad, en la isla de Tenerife se han conseguido los siguientes resultados (fruto del trabajo en colaboración de los dos equipos de empleo mencionados):

- Captación y atención a usuarios/as.
- Elaboración de material de difusión.
- Dos inserciones laborales, con contratos parciales de un año.
- Curso de Cómo Superar una Entrevista de trabajo realizado por la Fundación ADECCO con la colaboración de FASICAN.
- Acciones de sensibilización al sector empresarial, promoviendo las contrataciones a personas sordas.

Por otra parte, las acciones que mencionamos a continuación se encuentran en proceso de planificación o elaboración, marcando así, una línea de actuación dentro del ámbito laboral en el que se encuentra inmerso nuestro proyecto:

Firma de un Convenio de colaboración del SILPES con una importante empresa que ofrece una gran variedad de servicios (seguridad, mantenimiento, limpieza, etc), que pretende integrar dentro de la Bolsa de empleo generada por la empresa a personas de nuestro propio servicio, con el fin de facilitar la inserción laboral de éstos, agilizando y haciendo más efectivo el trabajo tanto de FASICAN como la empresa en cuestión.

Actualmente FASICAN se encuentra en contacto con la Red Eca, de nueva creación dentro de la isla de Tenerife, que persigue desarrollar criterios comunes en el Empleo con Apoyo. Esta Red, aglutina a múltiples Entidades e Instituciones Públicas, que en la actualidad trabajan con colectivos discapacitados y/o en Riesgo de Exclusión Social.

Paralelamente desde el proyecto SILPES se está desarrollando un Taller de Técnicas de Búsqueda de Empleo que tuvo comienzo el pasado día 10 de marzo y concluye el próximo 16 de abril. Siendo su horario de martes y jueves de 11:00 h. hasta las 13:30h, el cual ha tenido una gran acogida por parte de las personas sordas.

Finalmente comentar que se han hecho numerosas visitas a centros formativos, bolsas de empleo, otros centros cuyos objetivos se acerquen a los nuestros, con la finalidad de establecer canales de comunicación y de colaboración que favorezcan la consecución de nuestros objetivos.

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

De forma muy general podemos mencionar los siguientes:

- Conocer la realidad de las personas sordas y del mundo empresarial.
- Crear herramientas de trabajo y establecer protocolos de actuación.
- Conocer las necesidades básicas de las personas sordas y tratar de buscar soluciones.
- Ampliar el conocimiento sobre el mundo laboral y el mundo de la discapacidad.
- Aprendizaje de nuevos recursos para el fomento del empleo.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

En la isla de Tenerife se han detectado las siguientes debilidades y fortalezas:

Debilidades:

- Falta de conocimiento del proyecto por parte de los/as usuarios/as.
- Dificultades de acceso a las empresas, debido a la inactividad de nuevas contrataciones en estos momentos, siendo este un periodo difícil para dar comienzo a un proyecto de carácter laboral.
- El corto tiempo del que se dispone para desarrollar el proyecto, el cual no permite realizar una labor mayor de sensibilización de las empresas, necesaria para poder obtener mejores resultados.
- La falta de recursos económicos, que en ocasiones ralentiza el normal desarrollo del proyecto.

Fortalezas:

- La posibilidad que crear herramientas e instrumentos que faciliten el buen desarrollo del proyecto.
- Participar en el proceso de mejora de la calidad de vida de las personas sordas.
- Contar con un equipo de profesionales multidisciplinar (Orientador laboral (psicólogo), Gestora de Empleo (trabajadora social) y una Intérprete de Lengua de Signos Española).
- Disponer del apoyo institucional de la FASICAN y la Asociación de Personas Sordas de Tenerife (ASORTE), tanto con sus profesionales como sus instalaciones.

En la isla de Gran Canaria se han detectado las siguientes debilidades:

- Falta de recursos materiales para hacer una mejor difusión del programa.
- Situación económica mundial marcada por una crisis económica, es decir, la situación de crisis en la que nos encontramos nos dificulta el desarrollo de nuestro trabajo. En comparación con años anteriores se ha percibido un gran rechazo por parte de las empresas tanto para insertar como para dedicarnos su tiempo.
- De falta de tiempo igual a falta de asistencia y participación.
- Poco conocimiento o casi nula por parte de las empresas sobre la comunidad sorda.
- Falta de profesionales que conozcan la Lengua de Signos Española, esto produce una ralentización en el trabajo.
- Falta de Intérpretes de Lengua de Signos Española en las Instituciones públicas, que faciliten la comunicación. En la actualidad, ninguna de las entidades públicas más relevantes de la isla cuentan con intérpretes. Es FASICAN y las Asociaciones afiliadas a la misma quien maneja esos recursos.

Las fortalezas son:

- Disminución de las barreras de comunicación.
- Fomento de la autonomía de las personas sordas.
- Contar con un equipo multidisciplinar.
- Fomento de la autoformación y autoempleo para las personas sordas.
- Lucha por una igualdad en condiciones.
- Lucha por una mejora de calidad de vida de las personas sordas a través de la inserción en el mundo laboral.
- Somos pioneros y únicos en ofrecer servicios especializados para la comunidad sorda.
- Manejo de recursos específicos para las personas sordas.
- Disponer de apoyo de las asociaciones afiliadas a FASICAN.

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, página web, folletos, etc....)

En ambas islas los recursos para la gestión de la buena práctica, básicamente son los mismos, como por ejemplo, la utilización de trípticos informativos tanto para las empresas como para los/as beneficiarios/as (los cuales actualmente están en proceso de revisión, por lo que no los adjuntamos).

La página Web de la Federación es también un recurso muy útil y eficaz tanto para dotar de información como para consultas o conocimiento de cómo contactar con los diferentes departamentos que actualmente dispone FASICAN.

Para aquellos usuarios/as que no dispongan de material informático, contamos con la colaboración de las asociaciones, para hacer difusión en sus instalaciones, ya sea por el "boca a boca" o bien, con carteles publicitarios en los tabloneros de anuncios de las mismas. Además, otro recurso que utilizamos es el teletexto, sobre todo para publicar ofertas de empleo que se gestionan con bastante tiempo de antelación.

Ambos proyectos laborales cuentan con una base de datos que recoge toda la información tanto de usuarios como de empresas, así como ofertas de empleo y todos los datos relevantes del proceso de selección, contratación y posterior seguimiento.

Además contamos con un expediente de usuarios que se inicia en la primera entrevista y se va cumplimentando de manera detallada a lo largo de las diferentes atenciones que el Orientador/a realice, donde además se recoge todas las fotocopias de la documentación necesaria para establecer el perfil del usuario.

Otra de las herramientas que utilizamos es el registro de empresas, se trata de un instrumento manejable de uso diario, donde se compilan los datos más significativos de las empresas que posteriormente serán digitalizados. Paralelamente, se acopia en otro documento los diferentes contactos que hemos mantenido con cada una de las empresas y las impresiones que las gestoras de empleo han percibido en sus visitas. Este documento se crea a consecuencia del carácter temporal de los proyectos y la intención de las profesionales de que el nuevo equipo de trabajo cuente con la mayor información posible y facilitarle de esta forma su labor.

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Castilla y León

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

X

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Formación en lengua de signos a diferentes departamentos de la empresa (dirección, mandos intermedios, administración) y compañeros de trabajo de los trabajadores sordos.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

X

.....
.....
.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

Destinatarios:

- Departamento de RRHH Y Administración de la empresa.
- Mandos intermedios y superiores
- Trabajadores de la empresa que desempeñan tareas análogas a las del profesional sordo.

Agentes implicados:

- Profesionales de los Programas de Empleo
- Trabajadores de diferentes departamentos de la empresa
- Profesor/Especialista de Lengua de Signos (persona sorda)

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

Dificultades de comunicación entre trabajadores y directivos oyentes y trabajadores sordos en todos los aspectos de la relación laboral: con sus propios compañeros de trabajo, recibir indicaciones de sus superiores más inmediatos, gestiones administrativo-laborales de distinta índole (solicitud de vacaciones, cambio de turno,...), etc.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

Se desarrolló en el año 2008 en una empresa de la ciudad de Valladolid.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

- 1) Eliminar las barreras de comunicación que pudieran existir entre los trabajadores sordos y su entorno laboral.
- 2) Adquirir una serie de competencias básicas en Lengua de Signos Española por parte de un grupo significativo de trabajadores oyentes de la empresa..

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

- 1) Los programas de empleo proponen a los directivos de la empresa la posibilidad de gestionar cursos de Lengua de Signos para trabajadores oyentes que minimicen los efectos de las barreras y falta de comunicación.
- 2) La empresa traslada a los servicios de empleo su intención de llevar a cabo una acción formativa dirigida a trabajadores oyentes de diferentes ámbitos que habitualmente mantienen contacto con las personas sordas que trabajan en la empresa, asimismo solicitan colaboración para elaborar un programa adaptado a sus necesidades comunicativas.
- 3) A partir de este momento los servicios de empleo derivan la acción al Departamento de Lengua de Signos Española, quien, en colaboración con la empresa, elabora el programa del curso y lleva a cabo las gestiones necesarias para su desarrollo: elaboración del programa, contenido, búsqueda de un profesional docente, etc.
- 4) Se desarrolla la acción formativa con la presencia de un Profesional docente sordo competente en Lengua de Signos Española.

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

- Por parte de la empresa:
 - Enriquecimiento personal y profesional al conocer la lengua de signos.
 - Ofrece una proyección de empresa integradora y comprometida socialmente.
 - Posibilidad de acercamiento a las personas sordas trabajadoras perdiendo el miedo a las barreras de comunicación
 - Aumento del grado de satisfacción de los trabajadores sordos y oyentes de la empresa con el beneficio que ello conlleva de fidelización y productividad en el trabajo.
 - Mayor autonomía al no necesitar depender de la figura del intérprete de Lengua de Signos en actividades y gestiones básicas del día a día.
- Por parte del programa de empleo:
 - Garantizar la participación del trabajador sordo en la empresa.
 - Fomentar en las personas sordas el sentimiento de pertenencia en la empresa.
 - Garantizar la continuidad de trabajador sordo en la empresa.
- Por parte de la persona sorda:
 - Garantizar la participación del trabajador sordo en la empresa.
 - Fomentar en las personas sordas el sentimiento de pertenencia en la empresa.
 - Garantizar la continuidad de trabajador sordo en la empresa.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

■ **FORTALEZAS:**

- Eliminación de barreras de comunicación.
- Garantizar la participación del trabajador sordo en la empresa.
- Fomentar en las personas sordas el sentimiento de pertenencia en la empresa.

■ **DEBILIDADES:**

- El coste económico.

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

- Folletos publicitarios acerca de los servicios de Lengua de Signos Española que ofrece la FAPSCCL
- LEY 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
- Programa tipo de cursos de lengua de Signos Española.

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Comunidad Autónoma de Aragón

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

X

b.2) Empresa privada

X

b.3) Otra, ¿cuál?

Agentes sociales

ASZA

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Actuaciones de intervención sociolaboral en el Programa de la Iniciativa Comunitaria EQUAL I y II.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

X

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

.....
.....
.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

Administración Pública

Gobierno de Aragón

- Instituto Aragonés de Servicios Sociales
- Instituto Aragonés de la Mujer
- Instituto Aragonés de la Juventud
- Instituto Aragonés de Empleo

Ayuntamientos (a través de diferentes dptos)

- Ayuntamiento de Zaragoza
- Ayuntamiento de Huesca

Diputación provincial de Zaragoza

Diputación provincial de Huesca

Agentes sociales

- UGT Aragón
- CCO Aragón
- Confederación de Empresarios de Zaragoza
- Confederación de Empresarios Oscense

Entidades sin ánimo de lucro

Zaragoza

- Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión
- Fundación El Tranvía
- Fundación Adunare
- Asociación de Promoción Gitana de Zaragoza
- Asociación para la Promoción e Inserción Profesional APIP
- Asociación de Seguimiento y Apoyo a Presos y Presas de Aragón
- Fundación Centro de Solidaridad de Zaragoza
- Federación de Asociaciones Gitanas de Aragón
- Kairós Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social
- Fundación Federico Ozanam
- Fundación Ramón Rey Ardid
- Asociación para el Desarrollo de Iniciativas en Formación y Empleo
- Fundación para la Atención Integral del Menor
- Comité Español de Representantes de Minusválidos en Aragón
- Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón
- Federación Aragonesa de Asociaciones de Personas con Disminución Psíquica
- Asociación de Disminuidos Físicos de Aragón

Huesca

- Cruz Roja Española de Huesca,
- Fundación Thomas de Sabba,
- Cáritas Diocesana de Barbastro-Monzón
- Cáritas Diocesana de Huesca
- Asociación Guayente
- Federación de Asociaciones de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (FEACCU- Huesca
- Coordinadora de Asociaciones de Personas con Discapacidad (CADIS- Huesca),
- Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón,
- Asociación Disminuidos Físicos de Aragón.
- Asociación de Discapacitados Oscenses Miguel Servet (A.D.O. Miguel Servet),
- Asociación Oscense de Esclerosis Múltiple
- Asociación Oscense Pro Salud Mental (ASAPME Huesca;
- Asociación de Parálíticos Cerebrales de Huesca (ASPACE-Huesca
- Asociación Tutelar Asistencial de Deficientes Psíquicos (ATADES-Huesca),
- Asociación Down Huesca,
- Asociación San Francisco de Sales de Hipoacúsicos,
- Fundación Agustín Serrate

Otras entidades

- Cámara Oficial de Comercio e Industria de Huesca.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

En la Comunidad Autónoma de Aragón, no existía una línea de trabajo común, trabajo en Red en materia de inserción sociolaboral de colectivos de personas con discapacidad y con especiales dificultades de inserción.

Se detectó que se atendían a los mismos usuarios desde los diferentes recursos de Aragón (Administración Pública, agentes sociales y entidades sin ánimo de lucro, sin coordinación y por tanto con duplicidad y poca efectividad).

Inexistencia de una herramienta de trabajo común con la que trabajar en red para la definición del perfil del usuario y de su itinerario de inserción sociolaboral.

La ASZA a través del CERMI Aragón, tuvo conocimiento de la puesta en marcha de EQUAL y participa desde el año 2002 como entidad representativa del colectivo de personas sordas en Aragón, en los diferentes proyectos en Zaragoza ciudad y provincia, así como en Huesca ciudad y provincia.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

La experiencia se implementó en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal, el Gobierno de Aragón a través de su Departamento de Servicios Sociales y Familia lideró la creación de diferentes proyectos en los que participaran todos los implicados en materia de inserción sociolaboral en nuestra comunidad autónoma con la coordinación del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Los proyectos fueron definidos teniendo en cuenta las necesidades de los diferentes colectivos, en función de éstas se crearon actuaciones específicas para cubrir las, con unos objetivos concretos, metodología así como un cronograma y presupuesto vinculado para posibilitar el desarrollo de las actividades programadas.

La ASZA ha participado en todo el proceso de implementación de la buena práctica, desde definición del proyecto y las necesidades del colectivo de personas sordas en materia de inserción social y laboral hasta la elaboración y ejecución de buenas prácticas y transferencia.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

La iniciativa ha sido un laboratorio de experiencias, un campo de pruebas en materia de inserción social y laboral de las personas cuyo fin último es la transferencia a las políticas generales con nuevos métodos, ideas y soluciones.

Con este cometido, el de transferir lo ensayado con éxito, alrededor de cincuenta entidades públicas y privadas dirigidas por el Departamento de Servicios Sociales y Familia y coordinadas por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales se pusieron de acuerdo para diseñar un Plan de Transferencia a las políticas y generalización de buenas prácticas en materia de inserción sociolaboral, itinerarios integrados de inserción, medidas complementarias para posibilitarlo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Esta transferencia se aplica en el ámbito estatal, autonómico y transnacional.

La ASZA destaca la transferencia de las actuaciones y buenas prácticas siguientes por la relevancia que suponen para la inserción social y laboral de las personas sordas:

- Servicio de apoyo a personas con discapacidad
- Formación adaptada para personas sordas
- Conciliación de la vida laboral y familiar.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

Año 2002: Fase de elaboración de EQUAL I, análisis de necesidades en materia de inserción sociolaboral de colectivos de personas con discapacidad y riesgo de exclusión.

Año 2003- 2004: Ejecución de los proyectos:

- Zaragoza: Aunaza
- Zaragoza provincia: Camal
- Huesca y provincia: Osca Inserta

Año 2005: Análisis de EQUAL I, buenas prácticas del proyecto y elaboración del EQUAL II, incluyendo nuevas necesidades.

Año 2005-2007: Ejecución de los proyectos

- Zaragoza: Empleate
- Huesca y provincia: A'ixena

Octubre 2007: Análisis de EQUAL II y Constitución Red Temática Equal Aragón para impulsar transferencia estatal, autonómica y transnacional de políticas sociales y activas de empleo.

D) Identifique los principales resultados:

■ TRANSVERSALES AL PROYECTO

- Creación de una red de trabajo en la que están implicadas Administraciones Públicas, agentes sociales y entidades sin ánimo de lucro, Red Temática Equal y la continuación de redes informales de trabajo.
- Coordinación en la atención individualizada de usuarios con especiales dificultades y necesidades diversas.
- Transferencia de las experiencias, actuaciones y buenas prácticas.

■ ESPECÍFICOS – PERSONAS SORDAS

- Los usuarios sordos del proyecto se han beneficiado de las diferentes medidas y actuaciones de los proyectos que han facilitado sus inserciones sociolaborales.
- Acciones formativas adaptadas específicas para personas sordas.
- Cofinanciación de profesionales a través del Servicio de apoyo a personas con discapacidad.
- Elaboración material adaptada para personas sordas: Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas. Guía de acceso al empleo.
- Transferencia de la situación de las personas sordas en materia de inserción laboral al resto de la red, a nivel autonómico, estatal y transnacional, así como la accesibilidad universal (materiales, grupos de trabajo y jornadas adaptados a las necesidades del colectivo)

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

- Experiencia e importancia de trabajar en red
- Medidas complementarias a la inserción que han resultado fundamentales:
 - Formación adaptada
 - Conciliación de la vida personal, familiar y social
 - Servicio de apoyo para personas con discapacidad
 - Sensibilización y mediación en el ámbito laboral

Relevancia de la transferencia de información, experiencias, resultados, metodología, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

■ DEBILIDADES

- Durante el proceso, la mayor debilidad que nos encontramos es la dificultad que entraña aunar criterios y unificar necesidades de los diferentes colectivos y perfiles que son atendidos a través de los proyectos.
- En la actualidad, no existe cobertura/soporte económico para poner en marcha la totalidad de las buenas prácticas.

■ FORTALEZAS

- La iniciativa se promueve por parte del Gobierno de Aragón y sus diferentes departamentos teniendo en cuenta a todas las partes implicadas en un proceso de inserción social y laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión: trabajo en Red.
- La diversidad de los participantes en cuanto a su cometido social, sus intereses o sus puntos de vista enriquecen e impulsan el funcionamiento de los proyectos Equal
- Financiación económica para la elaboración y ejecución de los proyectos desde 2002 a 2007, financiando no sólo tareas de ejecución sino gastos de preparación de proyecto.

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

- Blog Red Temática Equal Aragón: <http://redequaldearagon.blogia.com/>
- Guía de Buenas Prácticas Equal Aragón
- DVD sobre Proyecto Empléate y Proyecto A'ixena (sensibilización para empresas)
- En materia de transnacional material New Labour Market Possibilities

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Andalucía

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

X (ONG)

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

- Programa de Orientación Profesional y Acompañamiento
- Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo
- Programa Integral de Empleo para Personas Sordas.
- Programa mixto: Taller de Empleo
- Programa Formación Profesional Ocupacional
- Programa de apoyo de intérpretes de Lengua de Signos Española para los cursos de FPO.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

X

.....

.....

.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

La buena práctica, que son todos nuestros programas, los desarrollamos desde la FAAS, gracias a la subvención del Servicio Andaluz de Empleo- Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo.

Los destinatarios de nuestros programas son personas con discapacidad, prioritariamente auditiva (ya que también en ocasiones atendemos a otras discapacidades y a personas oyentes).

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

Las actuaciones en materia de orientación y empleo comenzaron hace ya más de quince años en nuestra comunidad autónoma y surgieron en respuesta a la necesidad cada vez más acuciante de dar información y asesoramiento laboral a aquellas personas sordas y/o con discapacidad auditiva que comenzaban su andadura en el mercado de trabajo. Las personas con necesidad de encontrar un empleo se hallaban perdidos ante la falta de información con respecto a cómo desenvolverse en la búsqueda, desconocían las herramientas y los recursos disponibles....

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

En un principio, se comenzó por la puesta en marcha de un programa de empleo en el que con la ayuda de dos técnicos profesionales en empleo de la provincia concededores de las características del colectivo pusieron en marcha los mecanismos de información y asesoramiento más necesarios en el momento. Cubrieron las necesidades más urgentes y proporcionaron cierta estabilidad al panorama que hemos expuesto con anterioridad.

Con el tiempo, y ante el surgimiento de nuevas necesidades por parte del colectivo sordo debidas a los incesantes cambios del mercado laboral, han ido apareciendo diferentes programas de empleo que han ido facilitando el acceso progresivo y de manera normalizada de estas personas a un empleo.

Algunos de estos programas se han consolidado ya como parte de un servicio imprescindible y necesario para este colectivo, por lo que su continuidad es considerada un hecho innegable.

De entre los programas de empleo y formación puestos en marcha por la FAAS queremos destacar 3 de ellos como buenas prácticas:

- Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES).
- Formación Continua Accesible.
- Programa de apoyo a ILSE en cursos de FPO.

EXPERIENCIAS PROFESIONALES PARA EL EMPLEO

Objetivo: **promover la inserción de las personas desempleadas a través de actuaciones tales como:**

- Ofrecer experiencias profesionales para el empleo con tutorías que le acerquen al mundo laboral.
- Proporcionar el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales.

Una de las actuaciones de este programa serían las denominadas **prácticas profesionales**, es decir, acciones que se desarrollan en centros de trabajo relacionados con su ocupación para conocer la estructura, el contexto, la cultura y los valores propios de la empresa.

¿Cuáles serían los beneficios para la empresa que se acoge a este programa?:

- Disponer de una persona capacitada a nivel teórico para la realización de prácticas profesionales **sin que exista relación laboral alguna** con la empresa.
- Estas prácticas profesionales tendrán una duración entre **2 y 6 meses**.
- El horario de las prácticas será de **5 horas diarias**, realizando como **máximo 20 horas semanales**.
- Las becas de prácticas para los participantes serían de **hasta el 75% del IPREM**.
- Tanto las prácticas profesionales, como los seguros de los beneficiarios (de responsabilidad civil y accidentes) y gastos derivados de desplazamientos tendrían un **coste cero** para la empresa. **Estarían sufragadas en su totalidad por la FAAS**.

FORMACIÓN CONTINUA ACCESIBLE

Objetivo: **“Garantizar la accesibilidad de las personas sordas y/o con discapacidad auditiva a cualquier curso de Formación Continua mediante un Intérprete de Lengua de Signos Española”.**

El departamento de Empleo y Formación en colaboración con el departamento de Intérprete de LSE realizaron el proyecto y su puesta en marcha.

El proyecto constó de 3 fases:

1. Creación de la plataforma y del servicio.

El departamento de Empleo y Formación gestionó para nueva página web <http://fca.faa.es/>, donde puede ofrecerse cualquier entidad que ofrezca Formación Continua en nuestra comunidad autónoma, así como el alumnado interesado puede:

- Informarse sobre la figura del ILSE
- Solicitar ILSE para la participación en un curso de Formación Continua
- Gestionar la contratación del ILSE

2. Implementación de la plataforma y difusión de la misma.

El departamento de Empleo e ILSE han trabajado juntos para hacer difusión de este servicio a través de diferentes medios (Internet, folletos, televisión, etc...), con el objeto de llegar a las entidades formativas tanto públicas como privadas, sindicatos, asociaciones provinciales de personas sordas de Andalucía, y al resto de ciudadanos/as sordos/as que pudieran estar interesados.

3. Oferta y Gestión de los Servicios de ILSE

El departamento de ILSE se encarga de las gestiones para facilitar y contratar a los ILSEs, a través de la bolsa de empleo existente.

4. Otras acciones de información, seguimiento y evaluación.

Estas acciones se llevan a cabo a través de los/as técnicos/as de empleo de las asociaciones de personas sordas de Andalucía. Ellos son los encargados de contactar con los usuarios, informarles del funcionamiento del programa, informarles de la oferta formativa, ayudarles a gestionar la solicitud del curso y del ILSE, ser los intermediarios entre el usuario y la FAAS e informarnos del nivel de satisfacción de las personas sordas que han participado en este programa.

NOTA: Actualmente este servicio esta paralizado a la espera de la llegada de la nueva resolución.

A diferencia de la práctica que a continuación exponemos, el programa de Formación Continua Accesible, tiene un carácter más temporal, esperamos que poco a poco se convierta en continuo.

PROGRAMA DE APOYO A ILSES EN CURSOS DE FPO:

Objetivo: **Facilitar el acceso a cualquier curso de FPO** en Andalucía a personas con discapacidad auditiva (hipocusicas, sordas, sordo-ciegas...) independientemente de su grado de discapacidad o de sus necesidades específicas, con la seguridad de que desde nuestra federación se atenderá a su demanda asignándole el intérprete de LSE o guía-intérprete cuyo perfil mejor se ajuste a sus necesidades.

Desde que en noviembre de 2004 se firmara el convenio de colaboración entre la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas (FAAS) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE) para el "Programa de Apoyo de ILSE en cursos de FPO" se trabaja para garantizar la accesibilidad y la integración de las Personas Sordas Andaluzas a la Formación Profesional Ocupacional.

Los **beneficiarios** de este programa son todas aquellas personas sordas de Andalucía en situación de desempleo inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo. Este servicio se cubre para uno o varios alumnos, sin tener que alcanzar un número mínimo de personas sordas en un mismo curso para poder incorporar el intérprete.

Los **servicios ofertados** desde este programa son:

- Servicio de Intérpretes y Guía-intérpretes de LSE desde el inicio y hasta la finalización del proceso formativo.
- Asesoramiento e información a las entidades que demanden el servicio sobre las características y necesidades del alumnado sordo en el aula.

Este programa a diferencia del anterior SI tiene un carácter mas continuo, por lo que queda garantizado este servicio.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

Los **objetivos** que se desean cubrir a nivel cualitativo ya quedan expuestos en las 3 buenas prácticas que ya hemos explicado.

En cuanto a las **expectativas**, podemos decir que los tres programas vienen a resolver necesidades planteadas por el colectivo de personas sordas durante mucho tiempo, por tanto las expectativas de participación en los mismos eran buenas.

Si queremos comentar, las expectativas que genera cada programa a nivel de usuarios:

- En **Experiencias Profesionales para el Empleo**, en un alto porcentaje de los casos se cubren las expectativas de los usuarios por motivos: por la cercanía del servicio a los usuarios y por que la realización de las prácticas les acerca a la realidad de la profesión que desean ejercer.
- En **Formación Continua Accesible**, la cuestión de las expectativas radicaba en el hecho de que los propios usuarios eran incrédulos ante la posibilidad de poder disponer de este servicio y de la forma tan fácil en que tenían que hacerlo. Cuando ellos dispusieron de la información la demanda creció hasta agotar el presupuesto del que disponíamos.
- En el programa de **Apoyo de ILSES para cursos de FPO**, pasa lo mismo que el programa anterior y además decir que también sucede que se rompen las expectativas (de forma positiva) ante el recelo de integrarse con todo un grupo de personas sin discapacidad auditiva, hecho al que no estaban acostumbrados ya que en los cursos en los que venían participando eran exclusivas para personas sordas. Se facilita su integración y normalización sin dificultades gracias a los recursos de este programa.

En los tres casos se nos pedían unos objetivos cuantitativos a cubrir, que se superaron y que podreis ver en el apartado de resultados.

C) Identifique los principales resultados:

EXPERIENCIAS PROFESIONALES PARA EL EMPLEO:

- 1 Resolución: 10 meses
- 331 usuarios de colectivo general que hicieron prácticas
- 215 usuarios de colectivo específico- Personas con discapacidad auditiva u otras discapacidades que hicieron prácticas.
- 1260 meses becados.
- 266 convenios firmados.
- 2ª Resolución: 1 año
- 320 usuarios de colectivo específico- Personas con discapacidad auditiva u otras discapacidades que hicieron prácticas.
- 640 meses becados.
- 224 convenios firmados.
- 3ª Resolución: Se acaba de poner en marcha- Duración 1 año.

FORMACIÓN CONTINUA ACCESIBLE:

En su primera edición, de carácter mas experimental y de duración muy limitada:

Se contrato a 15 ILSES para 15 cursos.

20 usuarios.

493 horas de interpretación.

PROGRAMA DE APOYO A ILSES EN CURSOS DE FPO:

Convenio	Cursos	Horas	ILSE	Usuarios
2004-05	56	20919	65	83
2005-06	59	21775	68	126
2006-07	67	29888.5	67	100
2007-08	106	37847	124	144

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

■ DEBILIDADES

- Normas exigidas por parte de la junta de Andalucía (subvención, objetivos, etc)
- La legislación laboral para las personas con discapacidad es difusa.
- Escasez de un tejido empresarial grande/ potente.

■ FORTALEZAS

- Facilidades para la atención a nuestra entidad y la concesión de subvenciones por parte de la Junta de Andalucía.
- No existe competencia con otras entidades de atención a personas sordas.
- Especialización en el sector en el que trabajamos (recursos humanos, servicios, competencias...)

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Comunidad Autónoma del País Vasco

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

X

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Descripción de una Buena Práctica realizada en una empresa ordinaria de Bizkaia llevada a cabo desde el Proyecto "Abian" perteneciente a Euskal Gorraak.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

X

.....
.....
.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

5 personas sordas:

- Nivel de estudios: 3 de ellos tienen titulación de Graduado Escolar.
2 de ellos tienen Ciclo de Grado Medio en soldadura y electricidad.
- Experiencia laboral: Uno de ellos no tiene experiencia laboral alguna, 3 de ellos han trabajado en empresas ordinarias, pero no tienen experiencia alguna en este tipo de puestos ni de ámbito, sólo una persona sorda de las cinco que participan tiene experiencia en manipulación de maquinaria en empresa industrial.

Equipo de Abian (Gestor de empleo e ILS/Orientadora Laboral)

- El *Gestor de Empleo* es una persona sorda con amplia experiencia en inserción laboral.
- ILS / Orientadora Laboral*: Profesional de la interpretación. Se encarga de interpretar, orientar a las personas usuarias del servicio, ayudar a elaborar CVs, hacer memorias justificativas, proyectos, solicitud de subvenciones y todas las fichas de registro que haga falta archivar.
- Adecosor*: En esta práctica no ha sido necesaria su intervención, ya que los cinco usuarios sordos eran totalmente autónomos.

Empresa: Esta empresa es una empresa ordinaria que trabaja en el área de bobinado de transformadores eléctricos de alta tensión en la zona de Bizkaia. Sus clientes son empresas de bastante envergadura a nivel estatal. Requiere 5 personas sordas para trabajar en el taller. El contrato para estas 5 personas sordas sería, en principio, contrato temporal con posibilidad de hacerlos indefinidos.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

Anteriormente, las personas que han ido a trabajar a esta empresa no han tenido ese proceso de formación previo a trabajar en su puesto de trabajo. Esto equivale a que la persona sorda sin unos conocimientos previos necesita un periodo de adaptación mucho mayor. Por tanto, su rendimiento laboral es inferior al resto de compañeros que ya tienen experiencia en el mismo y la persona sorda puede llegar a desmotivarse por considerar que no está capacitado para ese puesto. Gracias a una formación previa, avalada por el Gobierno Vasco (Lanbide) y que, además, conlleva la expedición de un título que puede ser importante para su CV, la persona sorda recibe no sólo formación, sino una seguridad muy importante para cuando empiece a trabajar en ese puesto de trabajo.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

Los trabajadores de Abian se encargan de hacer la inserción laboral lo más natural posible, para ello desde el departamento de Abian hemos llevado a cabo el siguiente procedimiento:

La captación de empresas se hace de la siguiente manera: Las empresas han conocido el proyecto a través de publicidad en la feria de empleo "Expolan", Behargintzas (servicios de empleo de público de la Diputación Foral de Bizkaia), ayuntamientos, Lan Ekintza (Servicio de empleo del Ayuntamiento de Bilbao), envío de folletos publicitarios a las empresas y llamadas telefónicas de Euskal Gorrak para futura colaboración.

Esta empresa, en concreto, lleva años trabajando con el Gestor de Empleo de Euskal Gorrak y mantienen una estrecha relación. Por tanto, frecuentemente se pone en contacto con Abian para cubrir ofertas de empleo. Las 5 personas sordas están durante dos meses realizando un curso de Lanbide (Gobierno Vasco) para prepararse para el puesto que después tendrán que desempeñar en la misma empresa. Euskal Gorrak tiene firmado una acción formativa con Gobierno Vasco para poner ILS en todos los cursos de Lanbide (el funcionamiento de Lanbide es el mismo que el del INEM, son cursos gratuitos para personas desempleadas o con contrato laboral de media jornada). El Gestor de Empleo y la ILS van a la empresa antes del comienzo del curso y dan una charla de sensibilización, además de conocer a los empresarios y analizar el puesto de trabajo y las condiciones del puesto. Una vez recabada esa información, el Gestor de Empleo cita a las 5 personas sordas que considera tienen el perfil más idóneo para trabajar en ese puesto. Les explica el tipo de puesto que es y las condiciones de trabajo. Las 5 personas sordas aceptan y se va un día a la empresa para realizar la entrevista y conocerse mutuamente. El día de la entrevista van las 5 personas sordas, el Gestor de Empleo y la ILS. Las 5 personas sordas son lo suficientemente autónomas como para que el Gestor de Empleo no tenga que participar en las entrevistas. La empresa se muestra de acuerdo con la elección del Gestor de Empleo de los candidatos para ese puesto. El curso empieza y en él participan 5 personas sordas y durante ese proceso de formación tendrán ILS. Una vez acabada la acción formativa que dura dos meses, empezarán a trabajar en ese puesto donde han estado dos meses aprendiendo y a partir de entonces ya no tendrán ILS en el puesto de trabajo. El Gestor de Empleo se encargará de hacer el seguimiento a los trabajadores tanto en el proceso de formación como en el proceso de empleo.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

- Lograr una inserción laboral plena.

Por el momento, las 5 personas sordas están en proceso de formación. La empresa nos ha hecho saber que están muy contentos con ellos, por lo que nuestras expectativas son las siguientes: en principio, un contrato temporal para las 5 personas sordas que con el tiempo se convierta en indefinido.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

1ª etapa: Difusión del proyecto y captación de empresas de la manera arriba mencionada.

2ª etapa: La empresa contacta con Abian para avisar de los puestos de empleo que se van a crear y la acción formativa que han dado de alta en Lanbide para formarse antes del puesto de trabajo. Nos hacen saber que es necesario apuntarse al curso y que luego ellos se comprometen a contratar a 3 de ellos, en principio, y a los 2 restantes más adelante.

3ª etapa: Formación en el curso: durante 2 meses acuden a formarse. Es un curso práctico en el que cogen habilidades para lo que en el futuro será su trabajo.

4ª etapa: Trabajo: Durante este periodo el departamento Abian hace el seguimiento arriba descrito.

5ª etapa: Seguimiento un año después de haber comenzado en el puesto para interesarse por la situación.

D) Identifique los principales resultados:

- Progreso en conocimientos del puesto de trabajo.
- Las 5 personas sordas van cogiendo seguridad día a día.
- Tienen un formador que les va orientando y corrigiendo.
- Día a día mayor capacitación para el puesto.
- Motivación para el trabajo

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

- La formación previa al puesto ha sido muy positiva.
- La sensibilización en la empresa ha facilitado la incorporación de los 5 trabajadores sordos al puesto de trabajo.
- La figura del Gestor de Empleo sordo es clave para dar seguridad a la persona sorda el primer día que acude a conocer la empresa y es una figura que actúa como mediador en caso de darse algún conflicto o los usuarios tengan necesidad de aclarar dudas o preocupaciones en torno al trabajo.
- Hace falta mantener una estrecha relación con el empresario y el usuario sordo.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

■ DEBILIDADES

- No siempre existe la posibilidad de formarse en el puesto antes de acceder al mismo.
- Gobierno Vasco (Lanbide) da una subvención limitada a Euskal Gorraak para poner ILS en los cursos que oferta y muchas personas sordas quedan fuera porque la subvención tienen un límite de 3 cursos y un mínimo de agrupar a 3 personas sordas en cada uno de ellos.
- Es difícil buscar a tres personas sordas que coincidan en querer hacer el mismo curso.

■ FORTALEZAS

- Equipo de Abian está capacitado para el desempeño de las labores de inserción laboral.
- El gestor de empleo es una persona sorda con amplia experiencia y muy conocido en la Comunidad Sorda.
- Estrecha y muy buena relación con el empresario.
- Motivación de los usuarios sordos.
- El procedimiento está establecido desde el principio y se cumple.
- La confianza que deposita el empresario en el departamento Abian.
- La satisfacción de tanto los usuarios sordos como de las empresas.

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

- Folletos explicativos del servicio.
- Tarjetas de visita Abian.
- Proyecto
- Memoria justificativa del proyecto (primeros 6 meses).
- Memorias internas del departamento.
- Archivos de gestión del servicio (fichas de usuarios sordos, fichas de empresa, ofertas de empleo, archivos de candidatos, registro de contactos con instituciones, registros de contactos con sindicatos, archivos de interpretaciones realizadas, cuestionarios de satisfacción para empresas y usuarios sordos, ficha de datos de la acción formativa para el servicio de ILS para los cursos de Lanbide).
- Página Web (en construcción)

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Extremadura.

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

ONG

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

Programa de Orientación para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

X

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente

d.4) Otra, ¿cuál?

.....

.....

.....

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

El colectivo de este tipo de acciones está encuadrado por todos los desempleados inscritos en el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE), y que tengan certificado de discapacidad.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

El colectivo que atiende FEXAS en orientación laboral no era atendido por otras entidades aunque venían realizando actividades de orientación en el mismo programa.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

El programa de orientación laboral (OPEA) que desarrolla FEXAS surgió de la necesidad de crear y ofrecer este servicio al colectivo con el que trabajamos diariamente, el programa se convoca todos los años por el Servicio Extremeño Público de Empleo.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

La Federación Extremeña de Asociaciones de Personas Sordas (FEXAS), a través del desarrollo del Programa OPEA, se plantea como **objetivo** seguir mejorando las posibilidades de inserción de las personas desempleadas con discapacidad de la comunidad extremeña, mediante un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten *el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo*.

Las personas con las que trabajamos deben estar inscritas al Servicio Extremeño Público de Empleo como demandantes de empleo o como demandantes de mejora de empleo. Además de esto un requisito fundamental para trabajar con ellos es poseer el certificado de discapacidad de los diferentes CADEX de Extremadura o centros semejantes en otras Comunidades Autónomas y/o el reconocimiento de persona con incapacidad laboral por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ya que según ley una incapacidad laboral corresponde a un 33% en el certificado de minusvalía.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

Las acciones que se han llevado a cabo son Tutorías Individuales, dentro de nuestras actividades no se contempla el trabajar con grupos porque atendemos a personas con todo tipo y grado de discapacidad y se considera muy complicado el trabajo con grupos homogéneos. Además de esto, nuestros usuarios necesitan una atención individualizada debido a sus particularidades.

La forma de trabajo consiste en la captación de los usuarios mediante las demandas de empleo al SEXPE, mediante carta certificada, después se desarrollan las entrevistas de orientación personalizada y totalmente gratuita, impartidas por Técnicos de Orientación.

Pero ¿Cómo llevamos a cabo estas tutorías individuales?

Primeramente se realiza una entrevista inicial donde después de presentarnos y explicarles el motivo de la citación, se realizan una serie de cuestiones para conocer el itinerario profesional del usuario, relacionadas con la experiencia laboral, formación, conocimientos de informática (en caso de que carezcan de estos conocimientos se les informa de la posibilidad de adquirirlos a través de los denominados Nuevos Centros del Conocimiento que se distribuyen por toda Extremadura). Otra de la finalidad de esta entrevista consiste en que el usuario nos comente qué hace para buscar empleo y así saber cuales son las herramientas que utiliza.

Destacamos entre una de las orientaciones en la TI el conocimiento de los servicios que presta el SEXPE, (formación, centro de empleo virtual, empleo...).

Como consecuencia de la información obtenida en la primera entrevista el orientador y el usuario pactan el Plan de Actuación desarrollado individualmente para cada usuario, siendo este Plan de Actuación una herramienta de motivación.

La mayoría de las actuaciones que se desprenden del Plan de Actuación son las relacionadas:

- Carta de presentación; nuestros usuarios desconocían de la utilidad de esta herramienta.
- Curriculum vitae, no todos los usuarios disponían de curriculum vitae, si bien los que lo tenían ha sido necesario rectificar algunos datos y poner la discapacidad en positivo.
- Entrevista de selección, esta orientación es una de las más motivante para ellos por que comprenden el proceso de venta de sus capacidades, experiencias habilidades...
- Direcciones de interés, (bolsas de trabajo, web de formación, web de trabajo, centros especiales de empleo, paginas relacionadas con discapacidad...).
- Empleo y discapacidad, bonificaciones, subvenciones.
- Cuestionario final para medir el grado de satisfacción de las sesiones de orientación recibidas, sirviendo esto de motivación para los orientadores y saber así aspectos que pueden ser mejorables.

D) Identifique los principales resultados:

Con el programa se ha conseguido;

- Orientar hacia los sectores y ocupaciones con más salida profesional.
- Diseñar itinerarios personalizados de inserción, adaptados a las necesidades e intereses de cada persona.
- Potenciar el establecimiento del objetivo profesional analizando las capacidades e intereses específicos de cada persona.
- Detectar y reforzar las potencialidades de cada persona, transformando sus debilidades en fortalezas.
- Mejorar su autoestima.

E) Comente los principales aprendizajes de la experiencia:

Como consecuencia de la participación de los usuarios en el programa OPEA, estos aprenden a:

- Conocer la situación del mercado de trabajo.
- Orientar sobre los intereses profesionales y laborales del usuario.
- Localizar información (cursos, empresas, becas, ayudas,...).
- Planificar y proyectar el proceso de búsqueda de empleo.
- Diseñar herramientas de búsqueda de empleo (currículum vitae, cartas de presentación,...).
- Entrenamiento para un futuro proceso de selección (Entrevistas de selección, Pruebas psicotécnicas y profesionales, Dinámicas de grupo, Test de personalidad,...).

En definitiva, se trata de facilitarle aquellos recursos que le permitan tomar decisiones.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:

Como fortaleza destacar la consolidación del programa y el conocimiento por parte de la entidad promotora FEXAS del colectivo con el que se trabaja.

Como debilidad del programa señalar la duración del mismo, no teniendo una continuidad durante todo el año, y el máximo de veces que se puede orientar a una persona (seis veces).

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

Ficha de registro de Buenas Prácticas de inserción laboral para personas sordas

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A) Comunidad Autónoma que desarrolla la Buena Práctica:

Cantabria

B) Qué tipo de empresa ejecuta la Buena Práctica (Marcar con X):

b.1) Empresa pública

b.2) Empresa privada

b.3) Otra, ¿cuál?

X (3 empresas)

C) Nombre de la Buena Práctica y categoría (si es una actividad, un proyecto, un programa u otros):

1. Empresa del sector textil: Trabajan tres personas sordas. Una de ellas es una mujer que además es representante sindical de CC.OO. Todas las reuniones sindicales (tanto en el sindicato como en la empresa se realizan con ILSE).

2. Empresa del sector metal: Empresa multinacional que aunque en este momento está pasando por una época de crisis, sigue manteniendo varios de los puestos en los que trabajan personas sordas. Esta empresa tiene convenio propio, y en los casos en los que no se rige por este, lo hace por el del sector metal. El salario base es alto y lleva aparte cuatro pluses: festividad, nocturnidad, turnicidad y productividad. Existe un proyecto por el cual se pretende abrir una nueva línea de producción para contratar mujeres. Nos han solicitado en un principio 10 mujeres trabajadoras.

3. Empresa del sector alimentario: Empresa multinacional que desde el 2004 tiene personas en plantilla. Todos los años aumenta el número de contratados y en la actualidad son 8 personas las contratadas de forma fija-discontinua. Esta empresa tiene convenio propio y sus salarios son muy altos. La empresa demuestra tanto interés por la integración de las personas sordas que dentro del horario laboral se imparten clases de LSE para los trabajadores oyentes.

D) Estado en el que se encuentra la Buena Práctica (marcar con una X):

d.1) En desarrollo y con resultados observables

d.2) Ya terminada pero generando condiciones para su continuidad

d.3) Iniciativa ya implementada y de carácter permanente
nº 1 y nº 3

d.4) Otra, ¿cuál?

Actualmente en crisis: parte desarrollada y parte en proyecto nº 2

E) Destinatarios y/o agentes implicados (identificar y describir el perfil de los protagonistas de la buena práctica)

Empresa 1: Empresa del sector textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria de aprox. 40 trabajadores con convenio propio. Tres trabajadoras sordas de edades comprendidas entre los 35 y los 45 años. Formación básica. Una de las mujeres es representante sindical desde hace varios años.

Empresa 2: Empresa multinacional del sector metal. Convenio propio. Proyecto para la creación de una nueva línea de producción y como consecuencia la posible contratación de 10 mujeres sordas.

Empresa 3: Empresa multinacional del sector alimentario. Actualmente contratadas de forma fija-discontinua 8 personas. Convenio propio. Clases de LSE para los trabajadores oyentes en horario laboral.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

2.1. Situación inicial de la buena práctica

A) Describa la situación anterior a la implementación de la Buena Práctica.

Previamente a la implementación de estas tres buenas prácticas, por ejemplo en el sector alimentario de esta empresa, existía una importante barrera de comunicación.

2.2. Descripción e implementación de la buena práctica

A) Describa cómo se implementó la experiencia:

- **Empresa 1:** Una de las trabajadoras contaba con la motivación sindical para poderse presentar como representante de los trabajadores y, con los servicios de interpretación que presta la Fescan, lleva a cabo su labor sin ningún problema de comunicación.
- **Empresa 2:** Se acogieron en un primer momento a cuatro personas sordas. Actualmente se proyecta abrir una línea de producción con mujeres.
- **Empresa 3:** Hay ocho personas sordas contratadas de forma fija-discontinua. Los trabajadores oyentes reciben clases de LSE en horario laboral.

B) Indique el objetivo y expectativas de (los) logro(s):

- **Empresa 1:** Continuar con los contratos actuales y con la buena relación con la empresa. Aumentar el número de contrataciones.
- **Empresa 2:** Una vez que la empresa supere esta época de crisis y se abra la línea anteriormente citada, que se lleve a cabo la contratación que se nos ha planteado.
- **Empresa 3:** Continuar con las contrataciones e intentar que cada año sigan aumentando, tal y como viene sucediendo. Continuidad en las clases de LSE para los compañeros de las personas sordas.

C) Mencione y explique las etapas que la experiencia contempló:

1ª Etapa: Primer contacto con las empresas a través de cartas de difusión de Silpes

2ª Etapa: Se interesaron por conocer la federación, el servicio de trabajo y la bolsa de empleo.

3ª Etapa: Manteniendo las reuniones oportunas, y una vez conocidas todas las ayudas para el fomento de empleo de personas con discapacidad, comenzaron a pedir determinados perfiles para trabajar dentro de las empresas.

4ª Etapa: A todas ellas, una vez contratada la persona sorda, se ha acudido con ILSE para llevar a cabo una formación sobre el puesto de trabajo. A destacar es el caso de la empresa del sector metal en el cual las ILSES tuvieron que hacer los turnos junto con los trabajadores durante aproximadamente tres semanas, debido a la complejidad del trabajo (Dpto. de Calidad).

D) Identifique los principales resultados:

- El número de contrataciones siempre ha ido en aumento
- Satisfacción de las personas sordas dentro de las empresas por su buena consideración dentro de ellas.
- Satisfacción por los salarios.
- Motivación en el caso de la representante sindical.
- Mejor comunicación con los compañeros en el caso de la empresa del sector de alimentación.

F) Indique las principales debilidades y fortalezas de la experiencia:**■ DEBILIDADES**

- La época de crisis en la que estamos no permite, de momento, la ampliación del proyecto de incorporación de mujeres en la empresa del metal.

■ FORTALEZAS

- La sensibilización de las empresas (tanto empresarios como compañeros) cada vez es mayor; la diferencia de la lengua se deja de ver como un problema.
- El buen hacer de las personas sordas dentro de la empresa contribuye a que cada vez se cuente con más personas de nuestro colectivo para ocupar puestos vacantes.

G) Mencione los documentos y/o registros disponibles que faciliten la comprensión y la implementación de la Buena Práctica en otros equipos de empleo (registro audiovisual, proyecto, informes de gestión, evaluación de actividades, pagina web, folletos, etc...)

- www.fescan.es
- Guía "Potenciando el empleo" Incentivos a la contratación laboral de personas con discapacidad.
- Folleto "Empleo sin barreras" SILPES (FESCAN)

CONCLUSIONES

El empleo es una vía para la realización de todo ser humano, que nos permite desenvolvernos con autonomía e independencia en nuestra sociedad.

Numerosos estudios demuestran la vulnerabilidad del colectivo de personas sordas, la baja formación académica, las numerosas barreras a las que hacer frente para acceder y permanecer en el mercado laboral. En la actualidad, y ante la grave crisis económica, se deberían forzar políticas encaminadas a paliar esta grave situación de desventaja.

La inserción laboral de las personas sordas ha de ser una responsabilidad compartida por el conjunto de la sociedad, y es fundamental tomar medidas para que este colectivo pueda acceder a servicios de calidad que les garanticen el acceso a la información, a la orientación y a la formación, requisitos indispensables para que estén en igualdad de condiciones con las personas oyentes.

Actualmente, los Servicios de Empleo Públicos no responden al derecho de las personas sordas de acceder a este servicio de calidad. Por ello es fundamental la existencia de nuestros Servicios de Empleo Autónomos que, a diferencia de los Servicios Públicos de Empleo, cuentan con la presencia de unos/as profesionales que van a asesorar a las personas sordas en la búsqueda de un empleo adecuado a sus características, ofreciendo una atención sin barreras de comunicación, en el que todos/as los/as profesionales conocen la Comunidad Sorda, sus características y su lengua propia, la Lengua de Signos.

Todas las acciones que se llevan a cabo desde nuestros equipos de empleo van dirigidas al colectivo de personas sordas, dotándoles de una cualificación profesional y una preparación laboral para que su inserción en el mercado de trabajo se efectúe de la forma más adecuada.

Cuando una persona sorda se acerca a un servicio de empleo público, se encuentra con numerosas barreras para acceder a la información, ya que estos servicios no son accesibles e impiden una atención personalizada a nuestro colectivo, vulnerando un derecho tan importante como es el acceso al empleo. Por ello el papel de los servicios de empleo de las Federaciones Autonómicas de Personas Sordas es fundamental.

De todo ello concluimos que para las personas sordas es primordial la presencia de Servicios de Empleo Autónomos Especializados que cubran las áreas fundamentales demandadas por los/as usuarios/as sordos/as. Así, cualquier persona sorda, en función del momento en que se encuentre, puede disponer de un catálogo de itinerarios, propuestas y acciones que faciliten su incorporación al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía, ya que de ello dependerá también su adecuada integración en la vida social y comunitaria.



C/ Montesa, 38 c/v Pasaje Marti
28006 Madrid
Telf.: 91 356 58 32 - Fax: 91 355 43 36
empleo@cnse.es - www.cnse.es

Patrocina:

