



Programa EcA (Empleo con Apoyo)

El Programa EcA de Fundación DISCAR nace el año 1993. Desde aquel entonces hasta la actualidad, a través del mismo, se busca generar oportunidades de empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, promoviendo de esta manera, el cumplimiento del derecho que todo ser humano tiene de acceder a un trabajo, en igualdad de condiciones con los demás, en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles. (Ley 26.378- Art.27)

Nuestra práctica se sustenta en el método de Empleo con Apoyo. Método de intervención que se aplica a diversos colectivos que se encuentran en desventaja por ser más vulnerables, con el objetivo de brindar los apoyos individualizados para que puedan acceder a un empleo remunerado y mantenerlo dentro del mercado laboral abierto y competitivo, entendido como: Empresas normalizadas, Condiciones y salarios iguales (y/o proporcionales en función del puesto ocupado y la carga horaria laboral), Entrenamiento dentro del puesto de trabajo por personal de la empresa, Apoyo a lo largo de la vida laboral a través de los apoyos naturales que se puedan ir gestando dentro de la empresa ya que surgen de manera natural y espontánea ante diferentes situaciones; y de un equipo de profesionales especializados en la temática.

El programa EcA está dividido en diferentes etapas, buscando en primer lugar acercarnos a las empresas para generar oportunidades de empleo, una vez que esto acontece procedemos con las siguientes etapas: relevamiento del puesto de trabajo, evaluación y selección de candidatos luego del entrecruzamiento de perfiles, capacitación al entorno laboral, presentación del candidato seleccionado, inclusión. Dando paso a la última etapa que se realiza durante toda la vida laboral y consiste en acompañar a través de un seguimiento sistematizado, continuado e individualizado.

Los profesionales especializados, a quienes denominamos Orientadores Laborales, son los responsables de dar soporte, identificando, recibiendo y trabajando con las necesidades que van surgiendo de los actores participantes. Refiriéndonos de esta manera a: los entornos laborales (RRHH, jefes, compañeros de trabajo, etc.), empleados (Personas incluidas laboralmente) y sus familias (Madres, padres, hermanos, tíos, primos, etc.).

A través de esta práctica se aspira a generar cambio en la cultura organizacional o en las acciones que ejecutan diferentes empresas desde cultura y diversidad. Sin embargo, entendemos que la práctica debería ser un tema no de RSE, sino de Gestión de los RRHH ya que se trata de personas contratadas siguiendo el principio de equidad. El programa parte de la concepción actual de la discapacidad como resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que presenta su entorno, pone el acento en la eliminación de las barreras que limitan y condicionan las posibilidades, está orientado a la igualdad de oportunidades, a mejorar la calidad de vida y a fomentar la plena participación ciudadana de las personas con discapacidad intelectual, al mismo tiempo que produce verdaderos cambios en los entornos laborales, transformándolos en entornos inclusivos.