

Atracción de talento

Derecho al trabajo en igualdad de condiciones

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad protege los derechos y dignidad de las personas con discapacidad. Uno de esos derechos es el trabajo en igualdad de condiciones, lo que incluye el acceder a un empleo libremente elegido o aceptado, en un entorno laboral inclusivo y accesible. Por lo anterior, las empresas e instituciones deben incorporar un enfoque inclusivo en su política de recursos humanos desde la postulación, ingreso y promoción interna.



Recomendaciones para la inclusión laboral

El Servicio Nacional de Discapacidad estipula diversas recomendaciones para optimizar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Conócelas acá:

Clima organizacional

- Comunicar de manera accesible y coherente con la cultura y valores de la organización.
- Contribuir a la construcción y/o consolidación de una entidad que promueva el respeto a la diversidad, la colaboración, la inclusión y la participación entre los/as funcionarios/as.

Clima organizacional

- Potenciar la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad dentro de la organización.
- Velar por la incorporación de ajustes razonables y formatos accesibles al proceso de convocatoria.
- Asegurar que ningún proceso implique discriminación alguna por discapacidad y que los requisitos sean solo los esenciales relacionados al cargo.
- Implementar medidas que adapten el proceso de selección a necesidades específicas de personas con discapacidad (evaluación técnica y/o psicológica).

Inducción

- Brindar apoyo en el ingreso a las personas en situación de discapacidad a través de la identificación de los ajustes requeridos para el cargo.
- Diseñar un Programa de Inducción que permita a todas las personas en situación de discapacidad sentirse incorporadas. Desarrollar materiales de inducción en diversos formatos (audible, lengua de señas, textos)



Accesibilidad

- Proporcionar puestos adaptados y accesibles a los requerimientos de los/as trabajadores/as, promoviendo la utilización de productos de apoyo.
- Velar porque los instrumentos asociados a la contratación (contratos, documentos de carga familiar) se encuentren en formatos accesibles.
- Asegurar que la planificación del desempeño considere los perfiles de cargo, los estándares de rendimiento y adaptación de metas.
- Adaptar la señalética de la organización a los requerimientos de las personas en situación de discapacidad.

Capacitación

- Potenciar la capacitación de las jefaturas, directivos y compañeros/as de trabajo para ser parte del proceso de inclusión.
- Asegurar el proceso de capacitación adaptado para funcionarios/ as y/o empleados/as en situación de discapacidad.
- Desarrollar planes de mejora a partir de los requerimientos específicos del cargo y del desempeño, de igual manera para todos los funcionarios/as y/o empleados/as.

Evaluación

- Fomentar planes de desarrollo de carrera, evaluando y reevaluando las competencias y habilidades de los funcionarios/ as y/o empleados/as en situación de discapacidad, especialmente cuando se producen cambios de funciones, de cargo o cambio de estamento.
- Desarrollar mecanismos tendientes a retener a aquellos trabajadores/as que han adquirido una discapacidad o bien su situación de discapacidad se ha deteriorado.

Higiene y seguridad

Generar una gestión de riesgos inclusiva, abordando los procesos de:

- Política de Seguridad y Salud en el trabajo (SST), incorporando principios de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD).
- Proceso de Gestión de Riesgos de SST, realizando las evaluaciones e incorporando ajustes razonables en las medidas definidas (MIPER Inclusiva).
- Proceso de Gestión de riesgos de Emergencias, adoptando los ajustes razonables en materias de emergencias y evacuación.
- Contar con un protocolo para casos de emergencias que incorpore a los/as funcionarios/as y usuarios en situación de discapacidad, contemplando sus necesidades particulares.
- Tener en cuenta las personas que asistirán a compañeros/as con cierto nivel de dependencia para generar mayor seguridad en los casos necesarios de evacuación.

Fuente:

Guía Inclusión: Haz que tu espacio de trabajo sea más inclusivo y seguro. Achs. 2024.

Las mutualidades de empleadores son fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social (www.suseso.cl).