CLAVES PARA UNA INCLUSIÓN LABORAL EFECTIVA

MATÍAS POBLETE SANDOVAL

Fundador y presidente Fundación Chilena para la Discapacidad
Educador diferencial
Magíster en Gobierno y Asuntos Públicos

FCHD

INCLUSIÓN LABORAL

La inclusión es un proceso, es decir, debe verse como una tarea permanente de búsqueda de mejores formas de responder a la diversidad humana, sustentada en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social. En relación al ámbito laboral, se refiere a la incorporación de las PcD al mundo del trabajo contribuyendo a la construcción de sociedades más equitativas, y respetando los derechos humanos.

CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL INCLUSIVA - PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL

FCHD

CULTURA INCLUSIVA

- Valorar y visualizar la totalidad de la diversidad humana al interior de la organización.
-Tomar conciencia que instaurar una cultura inclusiva es un proceso de construcción donde participan todas las personas que conforman la organización y lograr este establecimiento es un trabajo a largo plazo.
-Cultivar el respeto por todas las personas de la organización, independiente de su rango al interior de ésta.
-Concientizar a todos los equipos sobre la realidad de las diversas personas, pues cabe la posibilidad de que quienes conforman el equipo no se hayan relacionado con PcD a lo largo de sus trayectorias de vida o conozcan poco o nada de las realidades que dichas personas enfrentan.
-Establecer actividades y espacios que eliminen el asistencialismo, la sobreprotección y los prejuicios sobre las PcD.

CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL INCLUSIVA - PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL

FCHD

GESTIÓN ORGANIZACIONAL INCLUSIVA

-Concientizar a todo el personal sobre temáticas asociadas a las PcD y su realidad en Chile.
-Analizar los puestos de trabajo de la empresa, considerando la accesibilidad física, a las tecnologías y a la información. Así como también, la posibilidad de establecer ajustes necesarios y responder a requerimientos de flexibilización en ciertos aspectos (horarios, permisos, funciones, formas de hacer, etc.), para que se puedan incluir más PcD.
-Involucrar a todo el personal de los distintos niveles jerárquicos, en la asimilación e incorporación de la valoración y respeto de la diversidad humana.
-Contar con el apoyo de profesionales o instituciones competentes y con trayectoria, para la realización de asesorías y capacitaciones en temáticas de inclusión laboral de PcD y otros asuntos a fines.

La ***cultura y gestión inclusiva*** tienen incidencia directa en la ejecución de los ***procesos de inclusión laboral*** al interior de las instituciones, determinando las acciones que se llevarán a cabo, así como los recursos económicos, materiales, simbólicos y profesionales, que se emplearán en estos procesos. Se deben proyectar como estándares mínimos, los siguientes aspectos:

-Reclutamiento y selección orientados hacia una evaluación por competencias de las personas que postulan a puestos de trabajo, contando además, con las adaptaciones correspondientes para que cualquiera pueda participar del proceso.

-La evaluación de las necesidades de apoyo y/o realización de ajustes, en base al perfil funcional de la PcD para que el proceso sea completo y se pueda apoyar su ingreso al interior de las instituciones.

-Incorporación de otros profesionales, para trabajar en colaboración con las jefaturas de recursos humanos, como por ejemplo, la asistencia de Prevencionistas de riesgo para establecer un trabajo mancomunado.
-Tener en cuenta que la incorporación de la PcD a un puesto de trabajo no implica el término del proceso de inclusión laboral, sino que, es importante continuar con un acompañamiento/monitoreo de su desarrollo en la institución a lo largo del tiempo, hasta que se incorpore plenamente a la organización.

AJUSTES NECESARIOS

Los ajustes necesarios relacionados a un proceso de inclusión laboral, deben entenderse como: modificaciones y adaptaciones que han de realizarse a algún proceso, objeto o estructura física —cuando se requiera, en un caso particular — para garantizar que las PcD puedan desarrollar su trabajo de manera óptima, en igualdad de condiciones laborales y con proyección en el puesto de trabajo.

ALGUNOS ASPECTOS CLAVES SOBRE LOS AJUSTES NECESARIOS:

-Que estos incluyen elementos visuales, auditivos, de accesibilidad, de diseño universal, entre otros.
-La implementación de una adecuación, no necesariamente requiere de un gran costo económico para la institución.
-La incorporación de ajustes necesarios, debe realizarse según la previa evaluación de las necesidades de la persona, así como del puesto de trabajo en el que se desempeñará.
-Del punto anterior se deriva el que no se puede generalizar los tipos u opciones de ajustes, en base a la clasificación internacional de la discapacidad.
-Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la OMS.

Algunos ejemplos, que pueden ser de utilidad para entender de mejor manera la incorporación de ajustes necesarios son:

-Si la institución cuenta con trabajadores con discapacidad visual que deban utilizar computador, que éste tenga un magnificador de caracteres y/o lector de pantalla.

-Si la institución cuenta con trabajadores con discapacidad auditiva, que se tengan pantallas con generadores de caracteres cerca de su puesto de trabajo, a fin de poder leer la información que en ocasiones se entrega por altoparlantes o a viva voz. Además, contar con un sistema de alarma visual (con colores) para emergencias.

-Si la institución cuenta con trabajadores que se desplazan utilizando una silla de ruedas, evaluar no sólo el acceso a la entrada del edificio, sino que también a los espacios comunes como comedores o baños.
-Si la institución cuenta con trabajadores que deben asistir a controles médicos, exámenes o retiro de medicamentos, flexibilizar permisos u horarios de trabajo cuando se requiera.
•Igualmente aquello ha sido abordado en el informe: "Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral: análisis de cumplimiento de Ley N° 21.015 y propuestas". Fundación Chilena para la Discapacidad (FCHD), abril 2020.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FCHD

La ***prevención de riesgos laborales*** con foco en las y los trabajadores con discapacidad, no debe ser visualizado como una dificultad ni como un obstáculo para las empresas y organizaciones. Muy por el contrario, se trata de una oportunidad para generar una inclusión real en el espacio laboral. En efecto, el llamado es entonces, a que no se le reste valor a la identificación de riesgos laborales y asimismo a la salud ocupacional de las PcD, puesto que se deben considerar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todas las personas, considerando lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, donde se consideran estos aspectos para un justo ejercicio del derecho al trabajo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FCHD

Algunos aspectos claves sobre la prevención de riesgos de PsD, son los siguientes:

-La necesidad de promoción de una cultura organizacional inclusiva, que fomente una conciencia social generalizada respecto de lo que es, realmente, la discapacidad.

-La existencia de una escasa oferta educacional para formación en temas de discapacidad e inclusión social, dirigidas a profesionales de la prevención de riesgos.

-En base a la cultura empresarial de algunas organizaciones, se evalúa la incorporación de PcD en términos de la lógica de costo/beneficio, lo que deriva en que algunos o algunas profesionales claves de directorios y gerencias, dificulten la posibilidad de abrir una vacante laboral.

ELEMENTOS GENERADORES DE LA INCLUSIÓN LABORAL

- Educación y formación.
- Perfil funcional y análisis de puestos de trabajo.
- Reclutamiento y estándares de inclusión.
- Identificación, implementación y evaluación de ajustes necesarios.
- Acompañamiento.
- Concientización.

FCHD