



FUNDACION
DESCUBREME

Promover, facilitar y difundir la **inclusión** de las
personas con **discapacidad cognitiva**



Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para el sector público

Enero de 2022

Patrocinada por:

SERVICIOCIVIL



Fundación **Descúbreme**
Por la **inclusión** de las personas con **discapacidad cognitiva**

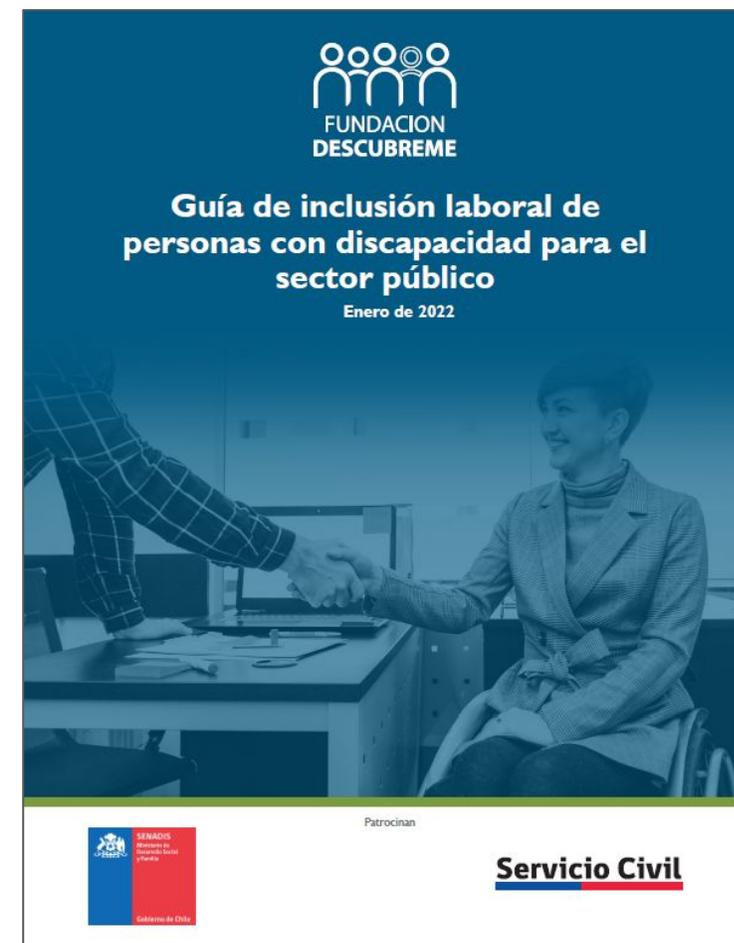


Introducción



Objetivo de la guía:

Entregar información y herramientas prácticas sobre cómo realizar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público.



Contenidos de la guía

1. **Introducción**
2. **Algunas definiciones**
3. **Marco normativo internacional**
4. **Marco normativo nacional**
5. **Claves para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en ámbito público**
 - Cultura organizacional
 - Accesibilidad universal
 - Realización de ajustes razonables o necesarios
 - Reclutamiento y selección
 - Programas de inducción
 - Desarrollo y promoción laboral
6. **Bibliografía**

Realización de ajustes razonables o necesarios

De acuerdo a la CDPD, los ajustes razonables corresponden a "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales"²¹.

Por otro lado, la Ley N° 20.422 hace referencia a este concepto mediante el término de ajustes necesarios, los cuales define como "las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos".

Como se desprende de esta última definición, la implementación de ajustes razonables mejora la accesibilidad de los diferentes espacios e instancias para este colectivo, pero es importante aclarar los elementos que diferencian ambas nociones.



En el apartado anterior se indicó que la accesibilidad universal corresponde a las condiciones que poseen los entornos, productos y procesos para que la mayor cantidad de personas puedan ocuparlos. Este concepto se traduce en exigencias establecidas por leyes y políticas que buscan que la mayor cantidad de personas puedan utilizar productos, servicios y la infraestructura presente en el entorno de la manera más autónoma posible. De esto se desprende que la accesibilidad es un objetivo propuesto a largo plazo, que busca beneficiar al conjunto de la población.

Por otro lado, los ajustes razonables buscan solucionar las barreras que experimenta una persona en un entorno en específico. La necesidad de implementar estas medidas responde a que las personas con discapacidad se encuentran en situaciones muy diferentes, lo que implica que requerirán diferentes ajustes para desarrollar sus tareas laborales de la mejor manera posible²².

²¹ Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
²² Organización Internacional del Trabajo (2017). Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica. Organización Internacional del Trabajo.

22

Promoción laboral

Participación laboral de las personas con discapacidad en el sector público, no procesos de reclutamiento y selección accesibles, sino que también se deben los que sean necesarios en los procedimientos involucrados en la permanencia de funcionarios y funcionarias en sus puestos de trabajo.

En este sentido, se entregarán una serie de recomendaciones en los siguientes ámbitos: procesos de inclusión laboral, la realización de evaluaciones de desempeño y en general, el acceso a capacitaciones y formación para el empleo, la entrega de nuevas vacantes dentro de la institución y la disposición de espacios de fortalecimiento de los procesos de inclusión.

Seguimiento

La mayor importancia para asegurar el éxito y la sostenibilidad de los procesos de inclusión de personas con discapacidad corresponde al establecimiento de instancias periódicas de seguimiento para superar cualquier barrera que pueda surgir.

En el contexto del empleo con apoyo, en la fase de seguimiento se abordan temáticas como la calidad del trabajo realizado, la utilidad de los apoyos entregados, y también la evaluación por parte del funcionario o funcionaria con discapacidad sobre sus talentos laborales³¹. De esta manera, se podrán realizar cambios o intervenciones de manera oportuna para mantener la continuidad de las personas con discapacidad dentro de una institución³².

Es importante considerar que estas instancias constituyen un espacio de detección oportuna de la situación laboral de la persona, lo que fortalece su desarrollo en este ámbito de autonomía e independencia.

En el contexto del empleo con apoyo, el seguimiento para las personas con discapacidad puede ser, en términos generales, se recomienda realizar 5 sesiones durante el primer año de permanencia en el puesto de trabajo. A continuación, se presenta una posibilidad para distribuir estas sesiones.

Diagrama N°6: Distribuciones de sesiones de seguimiento del desempeño en el puesto de trabajo para funcionarios y funcionarias con discapacidad.



Fuente: elaboración propia

³¹ Confederación Autismo-España (s.f.). Guía de empleo con apoyo para personas con autismo. <http://www.autismoandalucia.org/wp-content/uploads/2018/02/guiaecapae.pdf>

³² Down España (2016). Empleo con apoyo: modelo de intervención. Down España. <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-CCWN-ESPA-A-Empleo-con-Apoyo-Ed2016.pdf>

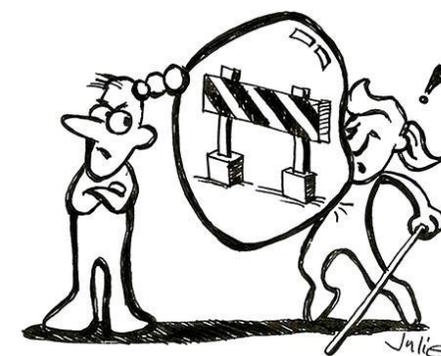
Algunas definiciones

Personas con discapacidad



Barreras

Elementos del entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y **generan discapacidad**.



Claves para la inclusión laboral

I Cultura organizacional inclusiva

- 1. Compromiso por parte de las jefaturas y directivos:**
 - Crear espacios de concientización.
 - Entregar información confiable sobre los beneficios de contar con equipos diversos e inclusivos.
- 2. Realizar un diagnóstico de diversidad e inclusión:**
 - Encuestas y grupos focales para conocer fortalezas y oportunidades.
- 3. Elaboración de una política de diversidad e inclusión.**
- 4. Implementación de acciones concretas y medición de resultados.**

Apartados de una Política de Diversidad e Inclusión

1. Objetivo
2. Alcance
3. Acciones por grupos de interés
4. Compromisos y responsabilidades
5. Reportabilidad de resultados

Accesibilidad universal: las condiciones que deben cumplir los entornos, productos y servicios para que puedan ser comprensibles y utilizables por todas las personas.

Lugar de trabajo

Baños accesibles, ascensores, rampas y señaléticas.



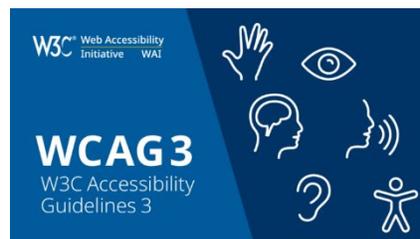
Documentación y protocolos

Contar con copias digitales compatibles con lectores de pantalla.



Tecnologías para el trabajo

Sitios web accesibles, y herramientas de accesibilidad de plataformas.



Seguridad y emergencias

Alertas y alarmas mediante diferentes medios.



Participación

Evaluar los parámetros de accesibilidad de manera participativa.



Ajustes razonables: modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar el ejercicio de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Estas medidas permiten que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus **funciones laborales** en igualdad de condiciones que las demás.

Entorno laboral

Reorganización del mobiliario y escritorios con altura para silla de ruedas.



Dispositivos y herramientas

Teclados y ratones adaptados.

Softwares específicos.



Organización del trabajo

Permitir y facilitar el teletrabajo*.

Flexibilización de horarios*.



Entrega de apoyos

Intérprete de lengua de señas.

Implementación de mentorías.



Planificación del proceso

Análisis del puesto de trabajo:

Identificar las tareas, actividades, y factores técnicos y ambientales del puesto de trabajo.

Conocer las habilidades, conocimientos y aptitudes requeridas.

Condiciones de accesibilidad y barreras.



Match adecuado entre perfil del cargo y el candidato(a)

Reclutamiento

Asegurarse de que las publicaciones de las **ofertas laborales** sean **accesibles**.

Difundir las ofertas a través de **diferentes actores**: fundaciones, consultoras y OMIL.

Incluir espacio para que las personas puedan informar de sus requerimientos de **ajustes razonables**.

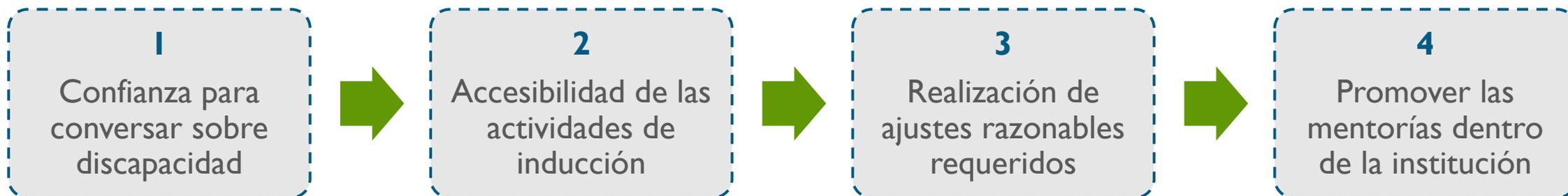
Selección

Revisar la **accesibilidad** y la implementación de **ajustes razonables** en cada una de las instancias involucradas: evaluación inicial, en profundidad y final.

Revisar el **formato** de las **pruebas y cuestionarios** realizados.

Cumplen el objetivo de **socializar**, **orientar** y **entrenar** a los nuevos funcionarios y funcionarias mediante la realización de 3 etapas: bienvenida, entrega de información transversal y específica.

¿Cómo implementar un programa de inducción inclusivo?



Comunicación sobre nuevas barreras que se puedan haber identificado.

Revisar el lugar, la documentación y las presentaciones a realizar.

Implementar estas medidas en todas las etapas del programa.



Seguimiento

- Evaluar desempeño, utilidad de ajustes y apoyos, y ambiente laboral.

Gestión del Desempeño

- Reuniones inclusivas.
- Formularios accesibles.
- Flexibilidad en la evaluación de metas individuales.
- Planes de mejora: consideración de intereses y motivaciones.

Capacitaciones y formación

- Difundir oportunidades de formación de manera accesible.
- Revisar parámetros de accesibilidad e implementación de ajustes razonables.

Oportunidades laborales

- Comunicación accesible e inclusiva de cargos disponibles.
- Exploración de intereses y motivaciones.

Comunidad laboral

- Espacios de esparcimiento y fortalecimiento de vínculos inclusivos.

¿Dónde encontrar el documento?

<http://www.descubreme.cl/biblioteca/nuestras-publicaciones/>



Promover, facilitar y difundir la inclusión de las personas con discapacidad cognitiva

FUNDACION
DESCUBREME

LEY DE INCLUSIÓN LABORAL | CONSULTORÍA

OTEC DESCÚBREME

HOME DESCÚBRENOS ▾ SERVICIOS ▾ PROGRAMAS ▾ INCLUSIÓN LABORAL ▾ CÍRCULO DESCÚBREME SALA DE PRENSA ▾ GUÍA DE INSTITUCIONES ▾ BIBLIOTECA ▾

NUESTRAS PUBLICACIONES

Sobre Fundación Descúbreme

Fundación Descúbreme



Asesorías y Capacitación
Descúbreme SPA



OTEC Descúbreme

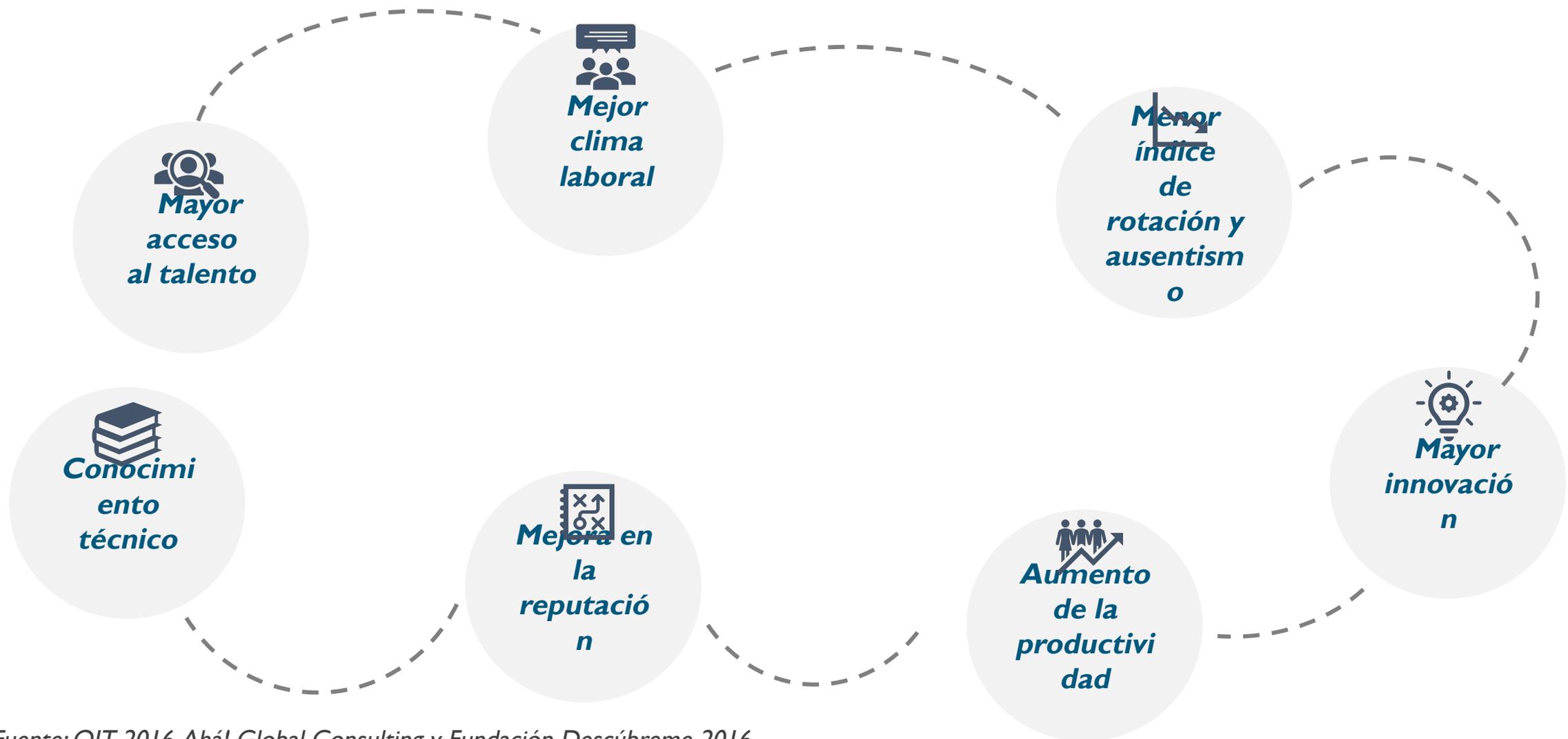
The

HIRING CHAIN

presented by

STING

Valor agregado de la inclusión para la empresa



Promover **igualdad de condiciones en el mundo del trabajo** para una **inclusión laboral sostenible**, a través de:

- **Capacitación a personas con discapacidad** en oficios básicos y avanzados.
- **Empleo con apoyo.**

¿A qué beneficios pueden acceder las empresas?

- ✓ **Charlas de concientización**
- ✓ **Intermediación laboral**

Ema Pereira, Operaria en Cummins 2019-2020. Hoy se desempeña como mecánica para la empresa FAM en operación La Negra, Región de Antofagasta.





Arturo Araya, Maestro de Cocina en Little Caesars Manquehue Norte desde 2020.

A través de la firma de un convenio, la empresa puede participar del Programas Capacitarte, a través del cual puede acceder a **charlas de concientización e inclusiones laborales sin costo.**

Charlas de concientización:

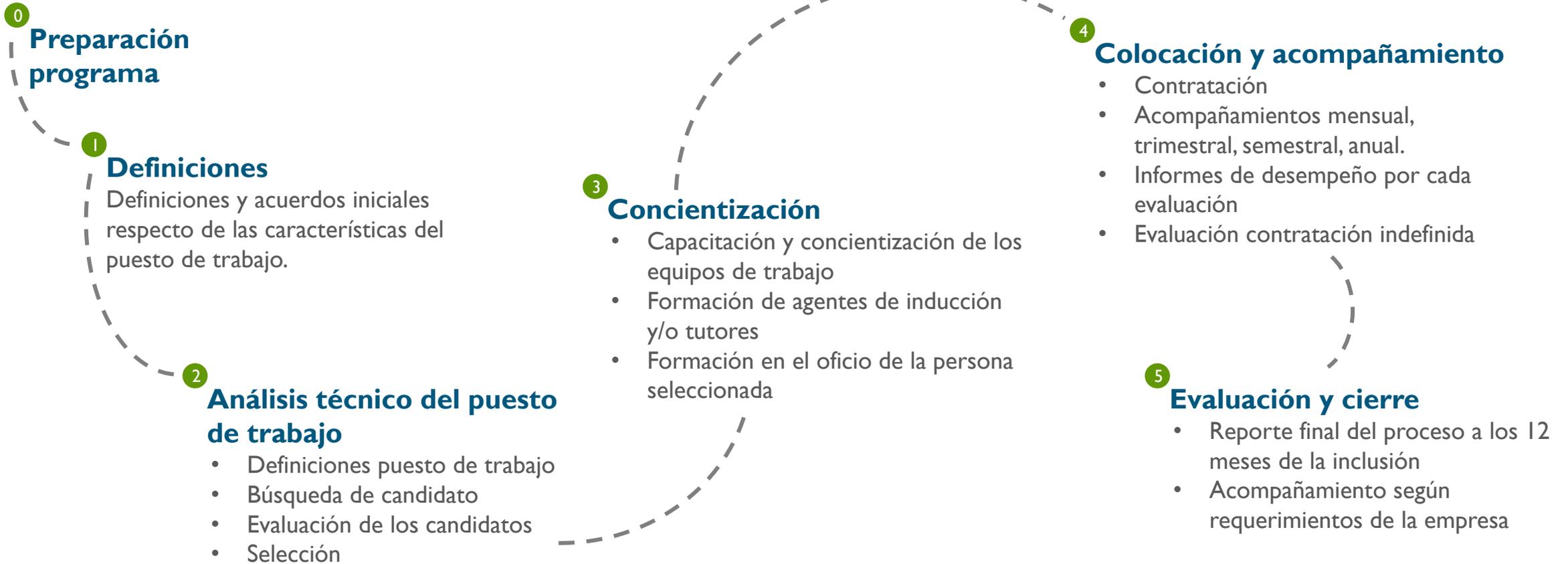
1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de diversidad?
2. Inclusión laboral de personas con discapacidad
3. Comunicación y lenguaje inclusivo
4. Equidad de género en el mercado laboral

Inclusiones laborales:

- Análisis de puesto de trabajo (APT).
- Reclutamiento, selección y presentación de candidatos.
- Charla de concientización al equipo de trabajo.
- Acompañamiento de 12 meses

Inclusión laboral

Etapas de nuestro modelo de intermediación laboral



Modelo de intermediación laboral a distancia



**Alcance
territorial
del
proyecto**



Arica y Parinacota

Tarapacá

Antofagasta

Atacama

Coquimbo

Valparaíso

Metropolitana

O'Higgins

Maule

Biobío

Ñuble

Araucanía

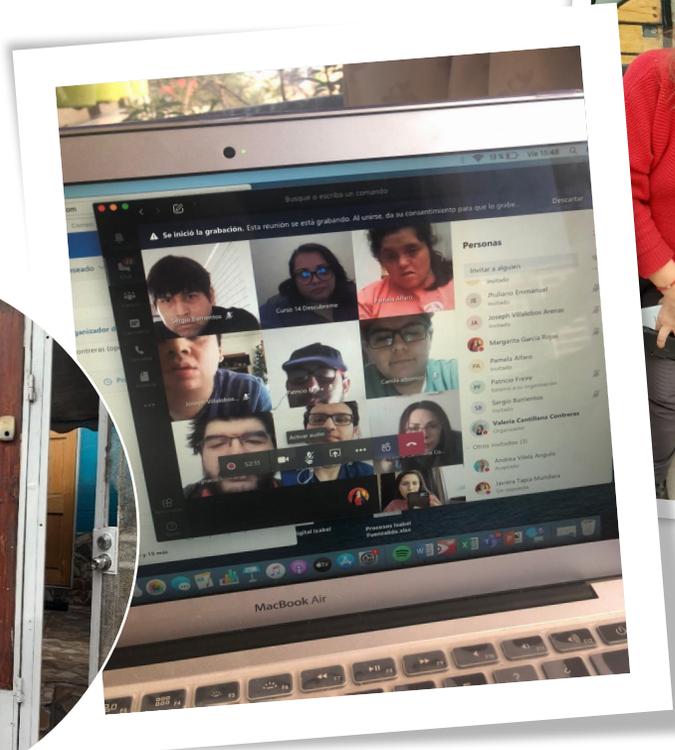
Los Ríos

Los Lagos



Javier Astorga, auxiliar de bodega en ABCDin en 2019.

Ejecución e Impacto Social de Proyectos: Oportunidad de formación online



Tablet

+



BAM

+



Materiales

¡Muchas gracias!

