

Kit

de herramientas
para la **inclusión** laboral de
personas con **discapacidad**



 FUNDACION
DESCUBREME

Patrocinan



S J F J F A

Fundación Descúbreme

Fundación Descúbreme es una organización sin fines de lucro, que surge el año 2010 con la misión de promover la inclusión integral de las personas con discapacidad cognitiva en todos los ámbitos del desarrollo humano.

Durante este período Descúbreme ha logrado sistematizar y consolidar modelos de gestión sostenibles y eficientes en materia de inversión social, capacitación, incidencia, consultoría y estudios, siendo una de las principales organizaciones que promueve la construcción de una cultura inclusiva a nivel nacional. En el ámbito de la inclusión laboral, el impacto de gestión de Fundación Descúbreme ha aumentado de manera significativa, apoyando a más de 300 personas con discapacidad cognitiva para ser parte, de manera estable, del mercado laboral formal y apoyándolas en el tránsito sostenido hacia una vida independiente.

La educación inclusiva es clave para dar sostenibilidad al desarrollo laboral de las personas con discapacidad cognitiva, por esto, OTEC Descúbreme capacita a jóvenes y adultos en oficios que responden a las necesidades actuales del mercado laboral y, por lo tanto, tienen una alta probabilidad de inclusión en el mismo.

Por su parte, el Fondo Descúbreme fomenta la inclusión laboral y educativa a través de un fondo concursable, apoyando proyectos innovadores que generan cambios reales y sustentables en la calidad de vida de niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva.

En tanto, el área de Gestión Empresarial Inclusiva de Fundación Descúbreme apoya a las empresas en la construcción de una cultura organizacional con servicios dirigidos a la gestión de la diversidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad.

A nivel internacional, Fundación Descúbreme es entidad consultiva del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas en temas de discapacidad; es miembro de Association of People Supporting Employment First (APSE); de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) e Inclusión Internacional. Además, ha sido premiada por Zero Project 2017 como práctica innovadora en empleo inclusivo.

En el plano nacional, forma parte de la Comunidad de Organizaciones Solidarias; pertenece a Red Incluye; es miembro de la Comisión de Discapacidad de SOFOFA; del Consejo de la Sociedad Civil del Ministerio del Trabajo y de la Contraloría General de la República. Su programa Fondo Descúbreme cuenta con la certificación de la Agencia de Calidad Social CES UC. OTEC Descúbreme cuenta con certificación SENCE.

“El presente volumen I del Kit de Herramientas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad fue elaborado sin la participación o intervención del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”

Volumen I: Proceso de reclutamiento y selección inclusivo

Una empresa que se reconoce como una organización inclusiva, y que valora y respeta la diversidad, contrata a personas con discapacidad como colaboradores productivos que añaden valor a la compañía. Sin embargo, en esta ruta, las áreas de recursos humanos, gerencias, jefaturas y equipos de trabajo se enfrentan a algunos desafíos que requieren de enfoques y pautas claras para desarrollar procesos de inclusión laboral exitosos y sostenibles.

A continuación se presenta este kit de herramientas el cual tiene como objetivo brindar a las empresas una ruta clara para la inclusión laboral de personas con discapacidad desde un enfoque de Derechos Humanos, que no sólo favorezca el acceso al mercado laboral de esta población, sino también la mantención y generación de una carrera laboral.

El primer volumen resume en 6 breves pasos el proceso de reclutamiento y selección inclusivo para empresas e instituciones que han decidido hacer de la diversidad una característica de la población de colaboradores y de la inclusión un valor fundamental dentro de su cultura organizacional.

¿Qué es discapacidad?

Antes de comenzar a realizar un proceso de selección que considere la postulación de personas con discapacidad, es clave comprender qué es y cómo la organización definirá discapacidad.

Se define como persona con discapacidad a aquella que tiene una deficiencia física, mental (de causa psíquica o intelectual) o sensorial, ya sea de carácter temporal o permanente y que, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Artículo 5°, Ley N° 20.422).

No existe una lista definitiva de condiciones que constituyan discapacidad, y esta puede ser visible o no visible. Sin embargo, la declaración de discapacidad es una decisión voluntaria de la persona que presenta dicha condición, y, además, la persona se encuentra legalmente autorizada a rehusarse a entregar dicha información, en caso de no querer hacerlo.

“El presente volumen I del Kit de Herramientas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad fue elaborado sin la participación o intervención del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”

6 fases del proceso de reclutamiento y selección desde un enfoque inclusivo

I. Análisis de puesto de trabajo (APT)

Para comenzar, es clave tener claridad de que el análisis de puesto de trabajo, también conocido por sus siglas APT, se aplica en relación con el cargo y no con la persona que lo realiza.

Esta etapa del proceso de reclutamiento y selección debe ser desarrollada desde el enfoque de derechos humanos y concibiendo a la persona desde un rol productivo. No se busca “el trabajo perfecto para la persona con discapacidad”, sino que al candidato que, presentando alguna condición de discapacidad, sea la persona idónea para el cargo por sus habilidades y competencias, y no por la discapacidad en sí.

En definitiva, esto quiere decir que la contratación debe responder a una necesidad real de la organización, y que no se invente un cargo o funciones determinadas para una persona con discapacidad.

¿Qué considera?

- Información actualizada sobre las principales funciones del cargo
- Cómo se organiza el cargo
- Cómo se organiza el entorno
- Habilidades y competencias requeridas

Se espera que el producto del análisis del puesto de trabajo sea un perfil basado en competencias. Este perfil puede ayudar a determinar a la empresa qué apoyos o cambios se pueden realizar en el ambiente de trabajo para apoyar a la persona con discapacidad a desempeñar sus funciones, en caso de ser seleccionada. Además, este perfil puede entregar la información necesaria a la persona con discapacidad para que tome una decisión informada sobre si postular o no.

2. Postulación

El formato y medio a través del cual se publican las ofertas laborales es clave para garantizar la postulación de personas con discapacidad a las vacantes de la empresa. En este sentido, cuando se realizan publicaciones en medios digitales o en línea, es fundamental asegurarse de que el sitio web sea accesible para todos. Algunas de las pautas para saber si un sitio web es accesible o no pueden ser encontradas en el sitio Web Accessibility Initiative, cuyo link se encuentra disponible [aquí](#).

De manera adicional, es primordial proporcionar un medio de contacto alternativo para personas con discapacidad como correo electrónico y teléfono, indicando que, a través de esta vía, las personas interesadas pueden solicitar ajustes necesarios y/o adaptaciones en la entrevista, teniendo en cuenta que la empresa debe garantizar la igualdad de condiciones en estos procesos.

Finalmente, se debe permitir a los postulantes con discapacidad que dispongan del tiempo necesario para completar formularios, test u otros.

3. Preselección

En esta fase, las personas con discapacidad suelen dejar de ser consideradas en el proceso, ya que frecuentemente sus CV o formularios en línea suelen tener algunos vacíos, baja o nula experiencia laboral y niveles educativos alternativos. Si la persona desea informar su condición en la etapa de postulación, se recomienda que sean llamados de forma automática a la primera entrevista, ya que a través de ella se pueden reducir algunos sesgos y prejuicios hacia el potencial de la persona con discapacidad que está postulando. Esto demostrará el compromiso de la empresa con la inclusión y con el garantizar un trato igualitario y no discriminatorio hacia esta población.

4. Pruebas de selección

Algunas empresas externalizan sus evaluaciones o las hacen vía internet, lo cual puede constituir una barrera importante para los postulantes con discapacidad, especialmente aquellos con discapacidad cognitiva. En este sentido, se recomienda considerar otro tipo de pruebas o medios de aplicación para personas con discapacidad, como por ejemplo pruebas prácticas, entrevistas centradas en competencias o entrevistas individuales.

“El presente volumen I del Kit de Herramientas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad fue elaborado sin la participación o intervención del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”

Es fundamental garantizar la accesibilidad de las pruebas, desde el lugar donde se realizarán hasta el material en sí mismo, considerando a aquellos postulantes con discapacidad física, cognitiva y/o sensorial.

5. Entrevistas

El objetivo principal es establecer si los solicitantes tienen las habilidades y la capacidad para realizar las funciones esenciales y fundamentales del cargo que se está buscando. No es necesario cambiar el proceso de entrevista, sino asegurarse de que esté centrado en las competencias requeridas para obtener el mejor resultado y de que están incluidas las adaptaciones que las personas con discapacidad puedan requerir.

Haga a todos los postulantes las mismas preguntas abiertas y directas sobre su capacidad para realizar las funciones del rol. No se preocupe por la discapacidad o cómo puede impactar en el trabajo, debe centrarse en la capacidad de los postulantes. Para ello, es importante tener una mente abierta sobre cómo se puede realizar el trabajo, ya que las personas con discapacidad pueden abordarlo de manera diferente a lo que frecuentemente se conoce.

6. Conseguir asesoría y apoyo

En un primer momento, realizar este tipo de procesos de reclutamiento y selección es un gran desafío, por lo que se recomienda acudir a entidades expertas en la materia, para conseguir apoyo sobre todo en las etapas de entrevistas y pruebas para garantizar la accesibilidad de los procesos.

Próximo volumen: Accesibilidad para la elaboración y lectura de documentos

Los invitamos a estar atentos al próximo volumen del kit de herramientas donde se abordarán las distintas herramientas computacionales de accesibilidad para la elaboración y lectura de documentos pensados en las necesidades de las personas con discapacidad.

© Todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor y de marca, a los que se refiere el presente informe y sus materiales anexos o relacionados, son de exclusiva propiedad de Fundación Descúbreme y/o de sus entidades relacionadas. Por lo tanto, está estrictamente prohibido su uso no autorizado, para fines comerciales, públicos o privados. Cualquier forma no autorizada de distribución, copia, duplicación, reproducción, o venta (total o parcial) del contenido de este informe, constituirá una infracción de los derechos de propiedad intelectual, sancionable por parte de Fundación Descúbreme y/o sus entidades relacionadas, de conformidad a la ley.

“El presente volumen I del Kit de Herramientas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad fue elaborado sin la participación o intervención del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”

Kit

de herramientas
para la **inclusión** laboral de
personas con **discapacidad**



FundacionDescubreme



@_Descubreme



FundacionDescubreme