

PUNTOS CLAVE PARA UN PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EXITOSO

La Mesa de Servicios Públicos por la inclusión laboral invita a las organizaciones públicas que al realizar procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad, consideren los ocho puntos que a continuación se detallan, los cuales son recomendaciones basadas en el trabajo realizado por organizaciones parte de Red Incluye, colectivo de instituciones expertas en inclusión laboral.

1	Las personas con discapacidad deben estar preparadas y las organizaciones también.
	Las organizaciones deben preparar el contexto en que se desempeñará la persona con discapacidad, considerando para ello al menos al equipo y jefatura directa. Las condiciones de accesibilidad y las barreras actitudinales de las personas son igualmente importantes.
2	No contrate por tipo de discapacidad, contrate por las competencias.
	La selección de un trabajador o trabajadora, no se realiza según tipo de discapacidad, sino de acuerdo a sus competencias laborales y la debida correlación con las exigencias del puesto de trabajo. Esto favorece que el seleccionado logre un desempeño exitoso.
3	Para dar oportunidades hay que flexibilizar.
	La organización debe proveer a su trabajador o trabajadora de los ajustes razonables que requiera para un desempeño óptimo y seguro. Un ajuste no es solo una rampa. La modificación de un horario, el cambio/supresión de una tarea pueden corresponder a un ajuste de este tipo.
4	Ajuste sus procesos a las personas.
	El proceso de inclusión laboral debe respetar los diferentes sistemas de comunicación de las personas (lengua de señas, Braille, escritura), de manera de facilitar la interacción durante la entrevista. La aplicación de pruebas en el proceso de selección debe ajustarse a las características de los y las postulantes.
5	No hay una única receta para la inclusión, todo depende de las necesidades de las personas.
	El seguimiento laboral y apoyo como parte del proceso de inclusión es fundamental. Su frecuencia dependerá de las necesidades específicas del trabajador o trabajadora incluido, sus ritmos y características individuales.
6	Para capacitar a sus trabajadores y trabajadoras, hay que estar capacitado.
	En las capacitaciones que realice en su empresa, para preparar y crear conciencia en el personal respecto al proceso de inclusión laboral, contemple que el equipo asesor o relator cuente con experiencia comprobable en la materia.
7	La práctica hace al maestro.
	En los procesos de intermediación laboral deben participar equipos profesionales capacitados y con experiencia comprobable en el área de inclusión laboral de personas con discapacidad.
8	La privacidad de las personas siempre debe estar resguardada.
	La confidencialidad y el resguardo de los antecedentes y diagnósticos médicos de las personas, evita la estigmatización y la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección.

Realizado por www.redincluye.cl, quienes nos han facilitado este material para orientar a las organizaciones públicas en su desafío por incluir a personas con discapacidad.