



Guía para generar prácticas inclusivas en empresas

Humanity & Inclusion Bolivia

Programa América Latina

Proyecto de Inclusión Laboral para Personas
con discapacidad



**humanity
& inclusion**



Promover prácticas inclusivas en las empresas va más allá del cumplimiento de leyes y normativas vigentes en un país, es generar un compromiso permanente al interior y exterior de las mismas favoreciendo el entorno laboral de las empresas.

La falta de acceso a oportunidades laborales de personas con discapacidad es una de las primeras barreras con las cuales este grupo poblacional atraviesa día a día y esta realidad puede ser cambiada desde el desafío que asuman las empresas, promoviendo prácticas inclusivas que favorezcan no sólo a la población con discapacidad sino a la población en general, sin que medien prejuicios durante el proceso y donde primen las capacidades de las personas.

Por lo cual esta guía tiene como finalidad facilitar y brindar a las empresas los pasos a seguir en la decisión de adoptar un enfoque de inclusión.

Este documento está siendo publicado en el marco del proyecto de Inclusión Laboral para personas con discapacidad de Humanity & Inclusion Bolivia - Programa América Latina, financiado por la Cooperación Belga para el Desarrollo

Autor:

Luciana Fuentes Nattes
Susana Terrazas Lazarte
Lidia Pereira Espinoza

Revisión:

Angela Kohama
Maria Belén Zambrano

Diseño y diagramación:

Gabriela Fajardo

Esta publicación puede ser utilizada o reproducida mencionando la fuente y únicamente para uso no comercial.

Impreso en La Paz, Bolivia 2021

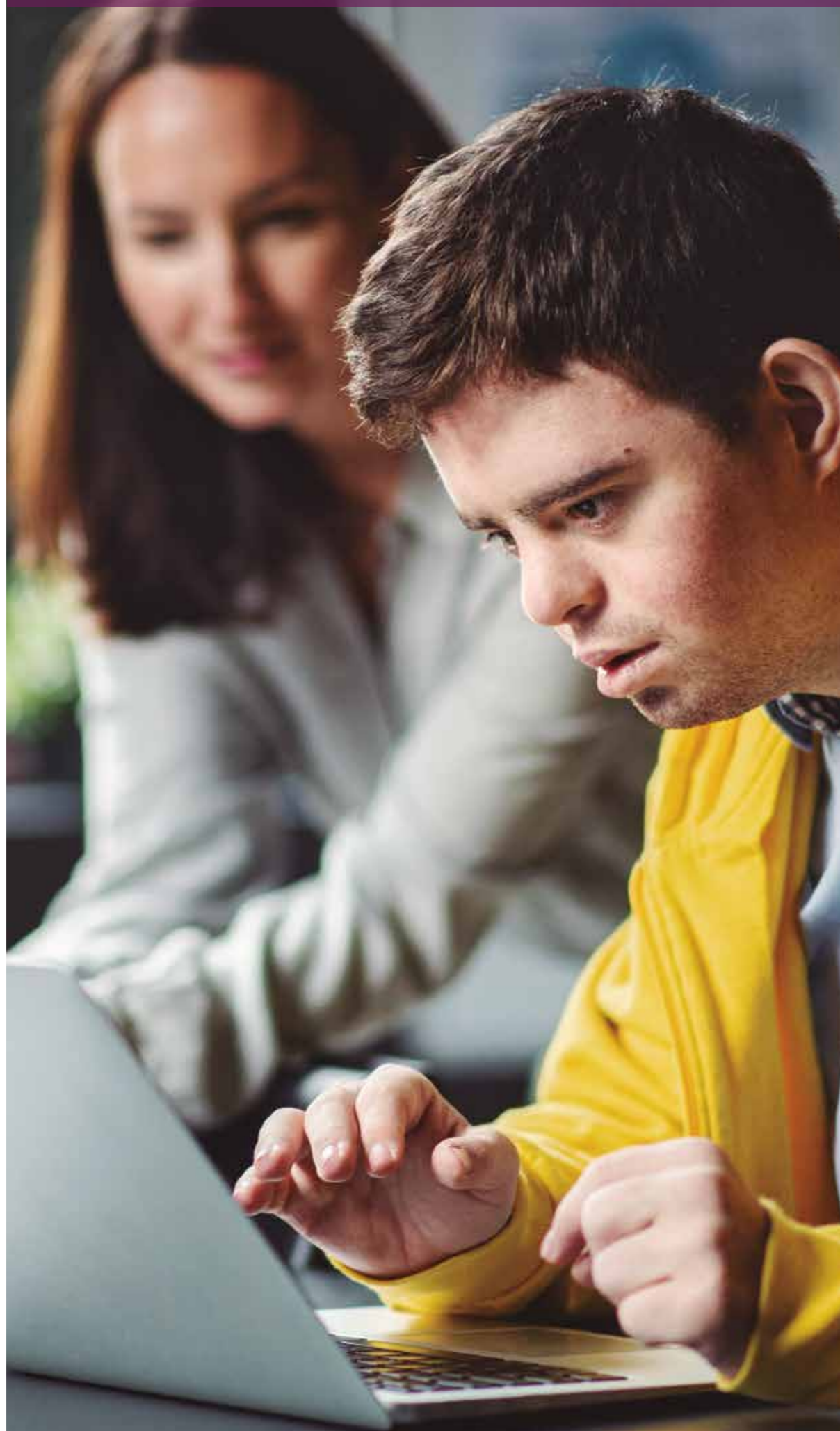
Con el apoyo de



Índice

Guía para generar prácticas inclusivas en empresas

1.	¿Qué es una empresa inclusiva?.....	05
2.	¿Qué beneficios tiene una Empresa inclusiva?.....	05
3.	¿Cómo desarrollar Prácticas Inclusivas en las Empresas?.....	06
4.	Pasos para implementar prácticas inclusivas.....	07
	a. Análisis situacional de la empresa	07
	b. Identificación de puestos de trabajo en la empresa o institución	07
	c. Adaptación de procesos de reclutamiento y selección	07
	d. Valoración, reclutamiento y selección de candidatos.....	08
	e. Inclusión a partir de la contratación	10
	f. Información y sensibilización al personal	10
	g. Acompañamiento social	10



Guía para generar prácticas inclusivas en empresas



Esta publicación da pautas para desarrollar prácticas inclusivas en empresas y/o instituciones que coadyuven a brindar oportunidades laborales a personas con discapacidad, padres, madres y tutores de acuerdo con los requerimientos establecidos en sus perfiles de cargos.

1. ¿Qué es una empresa inclusiva?



Una empresa es inclusiva cuando implementa prácticas orientadas a promover una cultura de compromiso y política empresarial inclusiva, generar oportunidades a personas con discapacidad, y brindar espacios y entornos accesibles que contribuyan a un desarrollo socioeconómico inclusivo.

2. ¿Qué beneficios tiene una Empresa Inclusiva?



- Mejora el clima laboral
- Fortalece el compromiso y lealtad con la empresa
- Aporta a la productividad
- Fortalece la política de Responsabilidad Social Empresarial
- Igualdad de condiciones y oportunidades para el personal
- Trabajo en equipo fortalecido
- Reduce la rotación y/o cambio de personal

3. ¿Cómo desarrollar Prácticas Inclusivas en las Empresas?



El desarrollo de prácticas inclusivas en las empresas está sustentado en la experiencia desarrollada por Humanity & Inclusion Bolivia, quien, como asesor técnico, propone acciones orientadas a promover:



Políticas y estrategias empresariales para el empleo inclusivo, promoviendo un compromiso de los tomadores de decisiones de la empresa con la diversidad tanto interna como externamente, así como la propuesta de políticas inclusivas de la discapacidad en la empresa.



Accesibilidad y ajustes razonables puestos de trabajo, considerando no solo la eliminación de barreras físicas como una rampa sino los medios para solicitantes de empleo, documentos, entre otros. El análisis de todos estos aspectos permitirá considerar las adaptaciones que pueden realizarse.



Recursos humanos y prácticas de gestión como un proceso de transformación en el reclutamiento, incorporación y desarrollo profesional de sus empleados, incluyendo los ajustes razonables. Implica al mismo tiempo la revisión de las prácticas de gestión para que puedan ser inclusivas.



Transformación de la cultura empresarial a través de acciones de información y concientización para crear un entorno inclusivo para personas con discapacidad, cambiar actitudes y comportamiento del personal.



Asociaciones a medida con las partes interesadas locales en materia de discapacidad en articulación con otras instituciones u organizaciones de personas con discapacidad que pueden contribuir a las empresas puedan adoptar un enfoque inclusivo.

4. Pasos para implementar prácticas inclusivas

En el contexto de la gestión con empresas e instituciones interesadas en implementar prácticas inclusivas y con base en la experiencia desarrollada en el proyecto, se propone las siguientes acciones:

a. Análisis situacional de la empresa

Contar con un análisis de intereses, que permita conocer cómo se encuentra la empresa en el entorno interno en el que se desenvuelve y cuáles serían las bases para la construcción de una cultura organizacional inclusiva.

b. Identificación de puestos de trabajo en la empresa o institución

Primero se debe identificar los puestos de trabajo vacantes, revisar los perfiles de puesto de trabajo, verificando que las tareas y funciones se describan de manera detallada y correspondan a un puesto determinado, facilitando la identificación del candidato con base en el perfil ocupacional de la persona.

Considerar como factor fundamental las habilidades y competencias que se requiere para el cargo. Así también, tomar en cuenta que para la definición de un perfil de cargo no se debe pensar de manera a priori si encaja a un determinado tipo de discapacidad, sino que hay que seleccionar el puesto a cubrir en función de las necesidades de cada empresa y su relación con el perfil ocupacional de los postulantes.

La descripción del perfil de cargo debe detallar el tipo de trabajo a realizar, por ejemplo, si requiere desplazamientos internos y externos, si requiere movimientos repetitivos, uso de herramientas y/o maquinarias, esto con el propósito de considerar ajustes razonables en los casos que sean necesarios.

Cada perfil de cargo es único y tiene características especiales propias que lo definen.

c. Adaptación de procesos de reclutamiento y selección

- Es importante que las empresas puedan incluir en sus procesos de reclutamiento y selección de personal, adaptaciones a las convocatorias para las que las mismas sean accesibles a toda la población.

- Revisar todas las herramientas a utilizar para la selección con el fin de eliminar elementos discriminatorios en el proceso o en el lenguaje.
- Identificar servicios públicos de empleo estatales o municipales, redes de empleo con organizaciones no gubernamentales.
- Tomar en cuenta la perspectiva de género y generacional en sus procesos.
- Considerar un formulario de postulación, el cual permita recabar información del postulante respecto a su formación, experiencia laboral, habilidades y motivación de postular al cargo y que esta sea accesible.
- Verificar si el/la candidato/a cuenta con la documentación respaldatoria vigente como ser:
 - ✓ Carnet de identidad
 - ✓ Carnet de discapacidad y/o certificación legal de tutoría
 - ✓ Título de Bachiller
 - ✓ Certificados de Trabajo
 - ✓ Certificados de Estudios
 - ✓ Otros documentos y certificaciones necesarias y requeridas de acuerdo con el tipo de empresa.

Considerando si es una empresa pública y/o privada, esta documentación deberá ajustarse a los requisitos establecidos

d. Valoración, reclutamiento y selección de candidatos

El proceso de valoración y selección permitirá identificar al candidato más idóneo para ocupar el cargo en la empresa.

Es importante tomar en cuenta que los procesos de selección de personas con discapacidad deben ser realizados en igualdad de condiciones al resto de otros candidatos, para lo cual a continuación se detalla algunas pautas a tomar en cuenta durante las pruebas técnicas, psicotécnicas y entrevistas.

Las pruebas de selección y el criterio de selección deberán centrarse en conocimientos, aptitudes y competencias para las funciones del puesto vacante que se pueden identificar en un perfil ocupacional. Tomar en cuenta la accesibilidad de los formatos.

En el proceso de reclutamiento y durante la realización de entrevistas se propone tomar en cuenta:



- Consultar o anticipar previa a la entrevista si se va a requerir algún ajuste o adaptación.
- Utilizar un tono de voz normal cuando reciba al/la entrevistado/a.
- No realizar preguntas de carácter médico que no estén estrictamente justificadas por los requisitos inherentes al puesto de trabajo.
- Concentrar su atención en elementos potenciales no en las carencias.
- Si el/la entrevistado/a acude a la entrevista con una persona acompañante, o intérprete en lengua de señas, diríjase siempre al/la entrevistado/a tomando en cuenta la valoración de competencias profesionales y personales como: actitud, motivación, deseos de superación personal y laboral.
- Consultar al/la candidato/a si requerirá tomar en cuenta algún tipo de apoyo para acceder al lugar de la entrevista (por ejemplo: si utiliza silla de ruedas o muletas) con la finalidad de tomar las provisiones de acceso al lugar.
- Dar las instrucciones claras para llegar a la sala o espacio de entrevista.
- Prever de manera previa si requerirá acceder a información en sistema braille o en formato audio.
- Consultar al/la candidato/a de manera previa si se comunica a través de lengua de señas y asistirá a la entrevista con algún intérprete de lengua de señas o requerirá que la empresa facilite al intérprete. Caso contrario tomar en cuenta que la comunicación debería ser escrita.
- Vocalizar bien las palabras, no es necesario hablar en volumen elevado, ni pausado.
- Las preguntas deben ser concretas y simples. Consultar si requiere una aclaración.

Si durante la entrevista se identifica la necesidad de contar con mayor información sobre algún otro aspecto de interés, se sugiere formular preguntas complementarias.

*En caso de que el proceso de reclutamiento tome en cuenta una prueba técnica o de competencias, deberá considerarse su aplicación en formatos accesibles.

e. Inclusión a partir de la contratación

Una vez tomada la decisión de contratar a alguno de los/as candidatos/as es importante nombrar a una persona al interior de la empresa como punto focal o punto de referencia para que la misma acompañe a la persona incluida e identifique necesidades de apoyo y/o de fortalecimiento.

Se propone tomar en cuenta dos actividades principales: Información y sensibilización al personal de la empresa o institución y acompañamiento social tanto a la persona como a la empresa.

f. Información y sensibilización al personal

Es importante que el personal de la empresa esté informado y sensibilizado respecto a la discapacidad, inclusión y accesibilidad para que el proceso genere buenas prácticas inclusivas y un ambiente de trabajo adecuado.

Para este efecto, las alianzas con instituciones expertas en la temática permitirán desarrollar un proceso de sensibilización y capacitación en las empresas.

La generación de espacios de sensibilización y la facilitación de material informativo, deberá ser una actividad considerada por el área de Recursos Humanos en las empresas y/o instituciones.

g. Acompañamiento social

Es importante llevar adelante un proceso de acompañamiento social a través del cual se brinda apoyo a la persona con discapacidad incluida laboralmente, así como a la empresa contratante. Esta tarea podrá ser asumida por el punto focal designado por la empresa.

El acompañamiento contempla dos actores:

1

La persona incluida laboralmente

Se recomienda las siguientes acciones:

- Acompañar durante el inicio de sus actividades laborales para identificar posibles ajustes razonables de acuerdo con los requerimientos de la persona.
- Evaluar periódicamente durante la etapa de prueba el desempeño de sus funciones y responsabilidades.
- Identificar espacios de intercambio de información sobre su proceso de inclusión laboral con los actores involucrados, por ejemplo: responsable de recursos humanos, inmediato superior, punto focal de la empresa u otros.

2

A la empresa

- Es importante que se brinde el acompañamiento a la empresa respecto a la preparación para recibir al nuevo trabajador aclarando dudas y desmitificando prejuicios.
- Contar con un plan de actividades que le permita tener una valoración del avance y seguimiento del desempeño laboral de la persona incluida.
- Reuniones periódicas con el inmediato superior de la persona incluida y el punto focal de la empresa con la finalidad de evaluar los avances del proceso de inclusión en la empresa.



Las empresas pueden asumir el reto de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad si llevan adelante acciones con un compromiso entre todos los que forman parte de ella. ¡Ahora es el momento preciso!



**humanity
&inclusion**