

Inclusión Laboral en Empresas

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

En la actualidad, nos encontramos frente a una oportunidad trascendental para transformar nuestra cultura organizacional mediante la inclusión laboral de personas con discapacidad. Reconocemos que este enfoque no solo implica superar barreras físicas, comunicativas y actitudinales, sino también generar un entorno que promueva el pleno ejercicio de los derechos y valore las diferencias que nos caracterizan como individuos.

Es imprescindible comprender que la inclusión laboral va más allá de la simple contratación de personas con discapacidad. Se trata de un proceso de cambio profundo que involucra a toda la organización y exige un compromiso real y sostenido. Al abrazar esta causa, estamos invitando a nuestra sociedad y a los distintos actores que conforman nuestro entorno laboral a adoptar una actitud proactiva y comprometida.

Para lograr una verdadera transformación, es fundamental integrar la inclusión en nuestra cultura empresarial. Esto implica establecer políticas claras de diversidad e inclusión, así como políticas específicas en relación a la discapacidad. Asimismo, debemos implementar políticas internas que brinden beneficios y apoyo a las personas con hijos o a cargo de personas con discapacidad. Además, es crucial capacitar a nuestros reclutadores para que impulsen activamente la búsqueda de perfiles inclusivos y sepan gestionar adecuadamente todo el proceso de selección.

La inclusión laboral no debe limitarse únicamente a la contratación, sino que debe abarcar un enfoque integral que permee todos los aspectos de nuestra empresa. Esto implica evaluar y adaptar nuestros procesos internos para garantizar la accesibilidad y eliminar cualquier barrera que dificulte la plena participación de las personas con discapacidad. Asimismo, debemos asegurarnos de que la información, tanto interna como externa, sea accesible y comprensible para todos. Además, es esencial contar con una infraestructura adecuada que facilite el desempeño de las tareas de manera inclusiva.

La transformación de nuestra cultura organizacional no puede lograrse sin el compromiso y la participación activa de todos nuestros colaboradores. Debemos generar espacios de capacitación que permitan a cada miembro de nuestra empresa involucrarse con la causa, fomentando la sensibilización y brindando las herramientas necesarias para crear un entorno inclusivo. Asimismo, debemos estar preparados ante la posibilidad de que algún empleado adquiera una discapacidad durante su tiempo laboral, y trabajar en conjunto para superar cualquier sesgo o prejuicio que pueda surgir, manteniendo siempre un trato equitativo y respetuoso.

Además de la contratación directa, es importante considerar las compras inclusivas como parte de nuestra cadena de valor. Podemos contribuir a la inclusión laboral apoyando y colaborando con emprendimientos que involucren a trabajadores con discapacidad, brindándoles oportunidades para desarrollar sus habilidades y generar un impacto positivo en nuestra sociedad.

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo nos permite cumplir con nuestra responsabilidad social, sino que también representa una valiosa oportunidad de transformación para nuestra cultura organizacional. Al abrir nuestras puertas a la diversidad y valorar las capacidades de todos, fortaleceremos nuestra reputación corporativa, impulsaremos la innovación y crearemos un ambiente de trabajo enriquecedor para cada individuo. Asumamos este desafío con convicción y trabajemos juntos para construir una empresa inclusiva y exitosa en todos los sentidos.

Los Caminos posibles para la Inclusión Laboral

La inclusión laboral de personas con discapacidad se relaciona directamente con la eliminación de las diferentes barreras, tanto físicas, comunicacionales y actitudinales, así como también, con la generación de condiciones que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos y el reconocimiento y valoración de las diferencias que las caracterizan. Es por ello, que resulta clave involucrar a la sociedad y los diferentes actores que forman parte del proceso de inclusión laboral, a fin de promover una actitud más proactiva y de verdadero compromiso; fomentando la confianza en el potencial de las personas con discapacidad y velando por la implementación de ajustes razonables necesarios para garantizar su acceso igualitario y cumplimiento de derechos.

¿QUÉ TENGO QUE TENER EN CUENTA PARA INCLUIR PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MI EMPRESA?

Partiendo de la idea central de que las empresas tienen múltiples puntos de acción, y sin dejar de reconocer que la medida directa y de más impacto es la contratación de trabajadores, existen otros ejes que son necesarios para fomentar un cambio real.

- **Cultura Inclusiva**

Es necesario definirlo como parte de la cultura empresarial, no debe depender de la voluntad de una o un grupo de personas. Por ejemplo:

- Definir políticas de inclusión de la diversidad y políticas específicas de discapacidad.

- Establecer políticas internas que incluyan beneficios para personas con hijos o personas a cargo con discapacidad.

- Formar reclutadores inclusivos que impulsen la búsqueda de estos perfiles y sepan gestionar el proceso de la manera adecuada.

- **Enfoque 360**

No puede limitarse solo a la contratación sino que debemos entender el impacto y contacto de la empresa con las personas con discapacidad desde una perspectiva 360 que tenga en cuenta todo el ecosistema de la empresa y también nos aporte consistencia en el compromiso.

Esto incluye:

- Procesos internos.

- Accesibilidad de la información interna y externa.

- Infraestructura adecuada

- **Colaboradores**

Generar espacios de capacitación para que todos los miembros de la empresa se involucren con la causa, incluyan y faciliten el contexto necesario para las personas con discapacidad.

Tener un plan de acción en caso de que alguna persona adquiriera una discapacidad durante su labor en la empresa y trabajar con el equipo los sesgos para intentar que esta nueva condición no cambie el trato.

- **Compras Inclusivas**

Es importante tener en cuenta la inclusión en todos los puntos de la cadena de valor y muchas veces, además o aparte de la contratación, se puede hacer mediante la contratación de emprendimientos de o con trabajadores con discapacidad. Ej: el catering de un evento.

Links útiles y fuentes

[Manual de buenas prácticas en Discapacidad de la Oficina Nacional de Empleo Público de la Nación.](#)

[Guía para la inclusión de personas con discapacidad de Adecco](#)

[Guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad de OIT](#)

[Guía para personas con discapacidad en busca de trabajo de OIT](#)

[Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas de R.E.D](#)

Bolsas de trabajo

[MINISTERIO DE TRABAJO - NACIÓN - Dirección de Promoción de la Empleabilidad para Trabajadores con Discapacidad](#)

[COPIDIS – CABA - Registro Único Laboral para Aspirantes con Discapacidad a Empleo Público](#)

[SECLAS - Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad - Ministerio de Trabajo de la Prov. de Bs. As.](#)

[CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN](#)

Consultoras e Instituciones Selectoras con Áreas de Discapacidad:

- [PROGRAMA ÁGORA - FUNDACIÓN FAICA](#)
- [MANPOWER - PROGRAMA OPORTUNIDADES PARA TODOS -](#)
- <https://ar.linkedin.com/company/adeei-inclusion-laboral>
- [AMIA](#)
- [ADECCO](#)
- [ASDRA](#)
- [INCLUYEME](#)
- [SUMATE](#)
- [EN BUENAS MANOS](#)
- [CILSA](#)
- [Formulario PANAACEA para adultos dentro del espectro autista que buscan trabajo](#)
- Mail de contacto: empleo@panaacea.org