

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO TERRITORIAL PACTO DE PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FASE PUESTA EN PRÁCTICA DEL PLAN DE TRANSFERENCIA

Este documento es una guía para las Organizaciones de Personas con Discapacidad que participan del proyecto de transferencia de conocimiento del Programa Pacto de Productividad en Chile y articulan acciones con instituciones del ecosistema de inclusión laboral.

Con lo anterior se aporta a la implementación del Modelo Territorial de Inclusión Laboral de Personas con discapacidad “Pacto de Productividad”, que centra su atención en orientar acciones en los territorios para la articulación y capacidad instalada en los actores sociales del ecosistema del empleo.

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Este tipo de organizaciones hace referencia al conjunto de personas con Discapacidad, que comparten una característica común y se organizan con un objetivo determinado. Algunas se denomina clubes, asociaciones locales, fundaciones o federaciones en el ámbito local, regional y nacional. Tienen como principal propósito hacer incidencia en las diferentes instancias de participación que las instituciones de gobierno deben generar, a la luz de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Para ello se deben fortalecer y empoderarse, logrando así un espacio en el proceso de toma de decisiones con la capacidad de ponerse frente a las autoridades para que las leyes y convenciones se cumplan.

Su rol en los procesos de intermediación laboral y de formación para el trabajo es principalmente el de servir de puente entre las personas con discapacidad que agrupan y la oferta de servicios públicos y privados existentes. Así mismo, previo a los procesos de intermediación, las organizaciones deben promover dentro de sus asociados el alcanzar el mejor nivel para enfrentar oportunidades de trabajo en el mundo laboral actual.

Se consideran como los principales validadores de las acciones que se desarrollen en la implementación del Modelo Territorial “Pacto de Productividad” y por ello desde el Proyecto Pacto de Productividad en Chile se busca brindar acompañamiento para avanzar en el empoderamiento de su rol, facilitando para sus líderes la información necesaria que les permita entender y promover las buenas prácticas de inclusión laboral, así como también solicitar acciones concretas al Estado, que garanticen su acceso al trabajo digno.

ACCIONES GENERALES QUE FAVORECEN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO TERRITORIAL DEL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD.

Para lograr procesos efectivos de inclusión laboral, es importante que tanto las Personas con discapacidad como las organizaciones que las representan, conozcan y accedan a diferentes servicios, que les permitan fortalecer su perfil ocupacional y participar con mayores posibilidades de procesos de intermediación.

En el marco de la implementación del Modelo Territorial “Pacto de Productividad”, resaltamos la importancia de la articulación entre las Organizaciones de Personas con discapacidad con los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), Oficinas Municipales de Información Laboral OMIL, organizaciones privadas de intermediación y gremios empresariales; ya que son el puente entre las personas que se agrupan en la organización y los servicios que estas instituciones ofertan.

Se recomienda que las Organizaciones de Personas con discapacidad desarrollen además acciones que favorezcan su participación y visibilidad, de manera de incidir en la toma de decisiones por parte de las instituciones pertenecientes al ecosistema de inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre estas acciones se sugiere:

- a. Realice mapeo de actores sociales (instituciones encargadas de la intermediación laboral, instituciones educativas, fundaciones, entre otros) con datos de contacto actualizados para el establecimiento de alianzas y acciones de articulación.
- b. Comparta sus datos con las anteriores instituciones, solicitando ser informado de manera permanente de acciones o actividades que se desarrollen en materia de formación y empleo.
- c. Establezca alianzas con las instituciones que ofrecen servicios de formación y empleo e informe a sus asociados de todas las actividades o eventos que le sean notificados.
- d. Realice la caracterización de los miembros de su Organización (registre datos personales, de contacto, etc.). Identifique también necesidades de formación para el trabajo, certificación por competencias laborales o búsqueda de empleo. Manténgala actualizada.
- e. Participe de actividades, jornadas y eventos relacionados con formación y empleo, que se lleven a cabo en su territorio.
- f. Preparen como organización propuestas o nuevas iniciativas a ser presentadas en los organismos encargados de la construcción de políticas de formación y empleo, de modo de incidir en la toma de decisiones y actuar como veedores del cumplimiento de las normativas.
- g. Concientice a los asociados o miembros de su Organización que la posibilidad de incluirse laboralmente en una empresa ya sea pública o privada no está determinada por la Ley de cuotas de inclusión laboral, sino por sus competencias y talento. Para ello es importante que cada uno tenga clara la importancia de capacitarse y culminar sus procesos de rehabilitación (cuando aplique).

ARTICULACIÓN CON LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.

Se recomienda que las Organizaciones de Personas con discapacidad se relacionen con las instituciones a cargo de procesos de formación para el trabajo (OTEC u otro tipo de institución), pero no necesariamente con solo aquellas que ofrezcan servicios exclusivos para Personas con discapacidad, sino con toda institución para que se atienda de manera pertinente a todas las personas, incluyendo a las Personas con discapacidad. Se sugieren las siguientes acciones:

- a. Establezca alianzas para promover la participación de los miembros de su Organización en las convocatorias de formación para el trabajo.
- b. Suministre a los organismos de formación (con autorización de sus asociados), datos de contacto de las Personas con discapacidad y los ajustes razonables requeridos para participar de los procesos, en igualdad de oportunidades.
- c. Establezca mecanismos de comunicación efectivos para mantener informados a los miembros de su organización sobre aspectos de interés tales como: jornadas de inscripción a cursos, inicio de cursos, entre otros.
- d. Tenga en cuenta y valide los requisitos previos que se exigen para que los miembros de su organización puedan aprovechar los diferentes servicios ofrecidos.
- e. Antes de elegir un programa de formación grupal o individual para sus miembros, se sugiere solicitar al OTEC un levantamiento del perfil de cada uno de los interesados, el cual dará más información sobre las competencias e intereses de cada persona y orientará a cada quien, en la elección del curso.
- f. Para los procesos de inscripción en que participen sus asociados, considere lo siguiente:
 - Si es vía plataforma electrónica, verifique la accesibilidad de ella, prestando atención a la compatibilidad con lectores de pantalla para personas ciegas, interpretación de contenidos para personas sordas, herramientas intuitivas con lenguaje sencillo (pictogramas, ideogramas) para personas con discapacidad intelectual y solicite al oferente del curso que realicen los ajustes razonables.

- Si es presencial, verifique que existan los ajustes razonables que permitan participación de todas las Personas con discapacidad (acceso al entorno físico, a la información y las comunicaciones). De no ser así, haga la respectiva solicitud siguiendo los conductos regulares que cada institución tenga.
- g. Solicite retroalimentación a la institución sobre el proceso de inscripción en el cual han participado sus miembros, en particular sobre: datos cuantitativos y aspectos relacionados con competencias que se puedan mejorar, para futuros procesos.
- h. Solicite a la institución que realice procesos individuales de retroalimentación a los postulantes, con el fin de dar a conocer sus fortalezas y oportunidades de mejora, al igual que las diferentes rutas a seguir en caso de no ser aprobado su ingreso al curso.
- i. Si está a su alcance y/o es de su interés, haga un seguimiento desde la organización de personas con discapacidad al proceso de formación de sus asociados, valide la implementación de los ajustes, de acuerdo con las características y necesidades de las personas con discapacidad e indague con relación a aspectos que se deban fortalecer en los procesos previos a la preparación para el mundo del trabajo. Todo esto con la finalidad de que los procesos de formación para el trabajo de las personas con discapacidad sean acordes a las dinámicas laborales del trabajo y el colectivo de personas con esta condición esté preparado para responder a las exigencias del mercado laboral.

ARTICULACIÓN CON LOS PROCESOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL.

Se recomienda que las organizaciones de personas con discapacidad tengan identificadas estrategias de articulación con instituciones de intermediación laboral, ya sean las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) o instituciones privadas que ofrecen servicios similares. Se sugieren las siguientes acciones:

- a. Establezca alianzas para promover la participación de los miembros de su organización en las convocatorias de empleo.
- b. Suministre, con aprobación de sus asociados, datos sobre la caracterización de las personas con discapacidad y los ajustes razonables requeridos para participar de los procesos, en igualdad de condiciones.
- c. Establezca mecanismos de comunicación efectivos para mantener informados a los miembros de su organización sobre aspectos de interés, como; publicación de vacantes, características de los procesos de preselección y selección, candidatos preseleccionados, personal seleccionado, entre otros.
- d. Pida información detallada sobre las vacantes para tener claros los requisitos previos para la postulación. Promueva que quien no los cumpla, no se postule; así se minimizan los riesgos de falsas expectativas.
- e. Solicite a la institución de intermediación laboral que realice un levantamiento y análisis de los perfiles laborales de sus asociados, para orientar la búsqueda de empleo.
- f. Verifique y exija que el proceso en todas sus fases y medios (virtual o presencial) tenga los ajustes razonables (acceso al entorno físico, y accesibilidad a la información y las comunicaciones) que permitan la participación de todas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.
- g. Promueva la participación de sus asociados en los talleres de apresto u orientación ocupacional que ofrezcan estas instituciones, de manera que las personas con discapacidad se vean acompañadas en la elección de procesos de formación para mejorar su perfil ocupacional y aumentar las posibilidades de encontrar un empleo de acuerdo con sus intereses y competencias.
- h. Solicite retroalimentación a la institución de intermediación laboral sobre los procesos de selección en los que han participado sus asociados e informe sobre el tema a los miembros de su organización.
- i. Como actividad complementaria, identifique si en su territorio existen redes colaborativas que trabajen por la inclusión laboral de personas con discapacidad, de manera de apoyarse en ellas con información técnica, ofertas de convocatorias para formación y empleo u otras actividades que puedan existir localmente y puedan ser de su interés (le sugerimos contacto con Red Incluye, CIL Sofofa y Comunidad de Organizaciones Solidarias, entre otras)

ANEXO 1

ACTORES SOCIALES DEL ECOSISTEMA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE

Las siguientes instituciones u organizaciones inciden de manera directa o indirecta en la ruta que las personas con discapacidad y las empresas transitan para su encuentro dentro de un proceso de inclusión laboral. La implementación de un Modelo como el propuesto por parte de Pacto de Productividad dentro de un mismo territorio, requiere de la articulación de estos diferentes actores sociales para garantizar la calidad y equidad en dicho proceso, incluyéndolo a usted como organización parte de este ecosistema.

- **Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), otros centros de formación/educación para el trabajo y Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL):** organizaciones que desarrollan acciones con el fin de generar y fortalecer competencias para el trabajo (OTEC), así como la evaluación y certificación de competencias laborales (CECCL). Se contempla la educación para el trabajo, la formación en oficios, la educación técnica, y universitaria.
- **OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral:** aquí las personas pueden encontrar la información que requieren acerca de vacantes, postularse a procesos de selección, siempre contando con un acompañamiento idóneo. A su vez, las empresas pueden hacer uso de los servicios para identificar potenciales empleados según perfil requerido.
- **Empresas presentes en la región:** con ellas se pueden desarrollar actividades de acercamiento, concientización e información sobre los beneficios de la inclusión laboral, diagnóstico de barreras y facilitadores para la inclusión, planes de ajustes, procesos de capacitación y preparación de las empresas, además del acompañamiento a las oportunidades y vinculaciones generadas.
- **Gremios empresariales:** facilitan el acercamiento, concientización e información a empresas sobre las acciones a desarrollar e impulsan la vinculación laboral de personas con o sin discapacidad.
- **Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad:** fundaciones, corporaciones e instituciones, que generan procesos previos y sientan bases de la inclusión laboral. Algunas prestan servicios de asesoría que abarcan distintos momentos, desde la preparación a empresas (diagnóstico e implementación de ajustes), preparación a las personas (perfilamiento) y asesoría en la vinculación (selección, inducción, acompañamiento).
- **Organizaciones de personas con discapacidad:** instancias locales, regionales o nacionales que agrupan y representan a las personas con discapacidad. El rol de las Organizaciones de personas con discapacidad en los procesos de intermediación laboral es el de servir de puente entre las personas con discapacidad que agrupan y la oferta de servicios existentes.
- **Mesas, alianzas o grupos:** espacios de encuentro, articulación, retroalimentación e intercambio de información y buenas prácticas entre los actores sociales del ecosistema de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad. Buscan compartir experiencias, mejorar el panorama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y monitorear la realidad para la toma de decisiones conjuntas en pro de un objetivo común.