

DIVERSIDAD EMPRESARIAL

Inclusión somos todos

Manual de políticas de reclutamiento y gestión humana para personas con discapacidad



aceRHRD

Soy
Capaz

¿Por qué lo hacemos y lo compartimos contigo?

Desde el primer día en que ACERH y Soy Capaz conectaron hemos tenido la visión de continuar aportando ideas, conocimiento, aprendizajes, experiencias y ser canales que vayan de la mano con el impacto de vidas y familias que por razones que el destino ha tenido les ha tocado.

Y no solo les ha tocado una realidad más comprometida que vivir, les ha tocado ver todo desde un panorama diferente, con un gran corazón, agradecimiento, esfuerzo y ver a través de formas que a nosotros mismos posiblemente nos alcancemos a ver.

Este manual de políticas para Gestión Humana y personas con discapacidad, que les hemos puesto como nombre: Diversidad Empresarial, es una forma amigable, corta y sencilla de colaborar por si deseas dar ese gran paso, que, de seguro, le has dado vueltas y vueltas y es muy simple de lograr: Quitar de nuestra mente que lo hacemos con y por para Personas con Discapacidad. Esa es la principal limitante que lo vemos como una acción solidaria o como una cuota empresarial que cumplir.

Podrás pensar: no es lo mismo, porque debo hasta considerar estructuras físicas o tal o cual acción para lograrlo. Es igual que como cuando debes considerar tomar medidas de seguridad, costear equipos de protección personal o realizar cambios en la oficina para que se vea mejor o esté con la moda empresarial.

Este manual es totalmente diferente, no cumple con un orden estándar. Iniciamos por lo práctico, el día a día del área de Gestión Humana o Reclutamiento. Sabemos que hay mucha información que ya conoces o la puedes conseguir (que igual te lo ponemos acá para que lo tengas al alcance).

Posiblemente nuestra visión sea muy imposible de cambiar; posiblemente tengas que convencer a muchos para hacerlo o no está en tus planes considerarlo, pero si te traemos este manual para acompañarte y si decides hacerlo realidad estamos aquí para guiarte paso a paso, ajustado a tus necesidades y todo lo que puedes hacer para realizar el cambio y este aporte para todos.

Un abrazo

Kathia Hernández

aceRHRD

Rosanna Santana

**Soy
Capaz**

Soy Capaz es un programa de vida independiente de la fundación **Yo También Puedo**, en alianza con **Nido Para Ángeles** y **Somos Abraza** que trabaja incansablemente por la inclusión y el empoderamiento de personas con discapacidad.

En esta iniciativa también contamos con la colaboración de la empresa **ACERH**, que se suma al compromiso de promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el ámbito laboral.



CONTENIDO

01	¿Es o no es correcto decirlo así?	4
	Terminologías correctas	
	Terminologías incorrectas	
02	¿Cómo hacer la inserción laboral?	5
03	Proceso de reclutamiento	6
04	Recomendaciones en el trato con personas con discapacidad	7
	Discapacidad intelectual	
	Discapacidad auditiva	
	Discapacidad visual	
	Discapacidad física	
05	Proceso de contratación y Onboarding	11
06	Perspectivas y beneficios de la empresa	14
	Ley 5-13 sobre Discapacidad en R.D.	

¿ES O NO ES CORRECTO DECIRLO ASÍ?

TERMINOLOGÍAS CORRECTAS

- Persona con discapacidad
- Persona con discapacidad física
- Persona con Síndrome de Down /Autismo
- Persona con discapacidad auditiva
- Persona con discapacidad intelectual
- Persona en situación de discapacidad
- Discapacidad sensorial visual
- Usuario de sillas de ruedas
- Persona con depresión
- Persona con trastorno bipolar

A través del tiempo se han ido sumando términos incorrectos para referirse a las personas con discapacidad. Imagina que te pongan un sobre nombre o le hagan bullying a un hijo o familiar por cualquier condición o estatus. Eso mismo sienten cuando nos referimos a ellos de forma incorrecta, a veces, por ignorancia.

Te compartimos los términos correctos e incorrectos y nos encantaría que realices esta dinámica con tu equipo de trabajo para que conozcan y se familiaricen con ello. Aunque no lo creas, ya es un aporte.

TERMINOLOGÍAS INCORRECTAS

- Mongólico
- Discapacitado
- Invidente
- Personas con problemas
- Retrasado mental
- Minusválido
- Inválido
- Impedido
- Sordomudo
- No vidente

¿Cómo hacer la inserción laboral?

01

Decisión de la gestión

Si estás leyendo este manual estás más cerca de lograrlo.

02

Sensibilización y difusión

Comparte con tu equipo de trabajo esta iniciativa para que se encuentren más cerca de los objetivos y lo que busca hacerlo. Que se sientan parte desde un inicio es una excelente forma de darle inicio.

03

Selección y contratación

Te contamos más debajo cómo hacerlo.

04

Acompañamiento

Como cualquier nuevo ingreso en la empresa y los retos del día a día debemos acompañar siempre a nuestra gente en sus tareas, resultados, entregables y hacerlos parte de nuestra cultura empresarial.

05

Evaluación

Siempre evaluamos el desarrollo del personal. Puedes realizar estas evaluaciones considerando los avances y en base al tipo de discapacidad.

Proceso de reclutamiento

Tal cual como adaptamos nuestros procesos de reclutamiento según el tipo de perfil, posiciones o área en la que se busca la vacante. Es el mismo proceso para un reclutamiento inclusivo: seguir los mismos pasos, métodos y proceso regular y de nuestro día a día.

El hecho de que sean personas con discapacidad significa que debemos tratarlos con la misma filosofía y cultura empresarial, trato cercano, amable, ser natural y respetuoso.

Te compartimos algunas pautas a considerar en el proceso de Reclutamiento:

No mires la discapacidad. Concéntrate en la persona y sus habilidades.

Piensa en el perfil que requieras. Ten a mano tu descripción de puesto, detállalas con las funciones y competencias requeridas.

Determina y aplica los ajustes y modificaciones de lugar. Son apoyos sensoriales, físicos y ambientales.



Recomendaciones en el trato con personas con discapacidad

Encontramos unos consejos en la Guía de Responsabilidad Socio Corporativa para la contratación de personas con discapacidad de La Red que nos parecieron muy interesantes por si deseas que tu proceso de Reclutamiento sea mucho más exhaustivo y cuidadoso. Además podrás conocer un poco más de los tipos de discapacidad:



Discapacidad intelectual

¿Cómo dirigirse?

Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad:

- Centrar la atención en la persona. Su discapacidad es sólo una característica más.
- Hablar a la persona, no a su acompañante. En caso de ser necesario, es más adecuado esperar a que el acompañante intervenga por propia iniciativa.
- Utilizar un lenguaje y vocabulario sencillo, asegurando la comprensión de la información transmitida.
- Dar instrucciones breves, claras y concisas acompañadas, si es posible, de modelos de acción.
- Suministrar no más de dos o tres instrucciones a la vez.



Consideraciones en el ámbito laboral

Para incluir laboralmente a las personas con discapacidad intelectual es necesario:

- Realizar un proceso de formación laboral.
- La información verbal deberá ir acompañada con acción.

Las personas con discapacidad intelectual realizan actividades laborales, preferentemente, en:

- **Oficinas:** mensajería interna y externa, labores rutinarias de oficina, fotocopiado y engargolado.
- **Fábricas:** pre-ensamble, ensamble, empaque, alimentación de maquinaria, costura.
- **Comercializadoras:** etiquetado, desempaque, empaque, embalaje.
- **Escuelas:** auxiliares en bibliotecas y salón de clases, conserjes y mensajeros.
- **Bodegas:** auxiliar de bodega o almacén.
- **Panaderías:** elaboración de pan y galletas.
- **Oficios:** auxiliares de imprenta, carpintería o herrería.



Discapacidad auditiva

¿Cómo dirigirse?

Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad:

- Pararse al frente y hablar de forma pausada, modulando adecuadamente.
- Utilizar el lenguaje gestual al conversar.
- Cuidar de no cubrir la cara con las manos o con otros elementos (lápices, chicles, etc.) al dirigirse a la persona.
- Hablar con un nivel de voz natural y vocalizando.
- Utilizar expresiones faciales, pero sin exagerar los gestos. No hablar demasiado rápido.
- Acercarse a la persona, pero no gritar, ya que el rostro se transforma.
- Mirar a los ojos al interlocutor propiciará la confianza en ambos. En general, las personas sordas son muy expresivas gestualmente, lo que nos puede ayudar a saber si estamos teniendo éxito y la comunicación es correcta.

- Aclarar con otras palabras si la persona no comprende las primeras.
- Reiterar por escrito lo concerniente a información y datos importantes.
- Evitar crear sonidos innecesarios, como agitar llaves, pasar páginas o tamborilear con un lápiz contra la mesa.
- Si la persona está acompañada de un intérprete de lengua de señas, dirigirse a la persona, no al intérprete.

Consideraciones en el ámbito laboral

Para incluir laboralmente a las personas con discapacidad intelectual es necesario:

- A las personas con discapacidad auditiva se les encuentra laborando en muchas áreas de trabajo, en fábricas, en oficinas, en actividades intelectuales o artísticas, entre otras, de acuerdo con su preparación, con excepción de las que impliquen el manejo de sonidos, como atención vía telefónica y actividades musicales.
- Las personas con discapacidad auditiva aprenden con la observación y ejercitación, logrando un buen desempeño laboral. De esta forma llegan a conocer las medidas de seguridad y los riesgos que se deriven del uso de algunas máquinas.





Discapacidad visual

¿Cómo dirigirse?

Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad:

- Identificarse verbalmente y asegurarse de que sepa quién se dirige a él.
- No ausentarse sin avisar de forma previa.
- Preguntar directamente a la persona si requiere de colaboración o ayuda. Nunca trasladarlo sin consultarle previamente.
- Recordar que las personas que no ven, perciben con mayor intensidad otros estímulos, por ejemplo, los auditivos.



- Mantener un entorno ordenado, evitando puertas entreabiertas, objetos fuera de su sitio, cambios de mobiliario en el espacio sin previo aviso, etc.
- Pequeñas modificaciones ambientales pueden favorecer la autonomía, por ejemplo, buena iluminación, contraste, etc. Recuerda que muchas personas con discapacidad visual perciben la luz y sombras.
- No todas las personas con discapacidad visual acceden de la misma forma a la información.
- Según su resto visual, sus habilidades precisarán Braille, textos impresos en tinta, herramientas informáticas, etc., y cada uno adaptado a sus necesidades.

Consideraciones en el ámbito laboral

- Las personas con discapacidad visual trabajan en una gran cantidad de áreas laborales, en fábricas, oficinas, establecimientos de servicios o en actividades intelectuales o artísticas, entre otros, según su preparación, con excepción de aquellas que impliquen imprescindiblemente la vista, como el diseño gráfico y lo relacionado con aspectos gráficos, conducir vehículos y la inspección visual, entre otras.
- Las personas pueden auxiliarse para sus actividades cotidianas con perros-guía, bastones blancos, sistema Braille, lectores de pantalla en computadoras, así como teléfonos celulares y otras herramientas técnicas. Para leer y escribir, las personas que no ven no tienen problema en el acceso a la escritura si cuentan con la formación y los medios: desde el sistema Braille como método manuscrito, pasando por las máquinas de escribir Perkins (con teclas identificables mediante sistema Braille), hasta los actuales programas digitales de lecto-escritura con transcripción oral de lo escrito (que permiten verificar lo escrito y corregirlo).



Discapacidad física

¿Cómo dirigirse?

Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad:

- En compañía de alguien que camina despacio y/o utiliza muletas, ajustemos nuestro paso al suyo.
- Para hablar con una persona en silla de ruedas, siempre que sea posible, situémonos de frente y a su misma altura.

- Ofrecer ayuda para alcanzar o levantar objetos, abrir puertas o ventanas, usar máquinas expendedoras y otro tipo de equipos.
- Si desconocemos el manejo de alguna ayuda técnica (silla de ruedas, andador, teclados especiales, etc.), preguntémosle al usuario cómo ayudarlo.

Consideraciones en el ámbito laboral

- De conformidad con el perfil de las personas con discapacidad motora, existen diversas posibilidades de inclusión laboral, que van desde puestos operativos hasta supervisores y ejecutivos.

Proceso de contratación y Onboarding

Al tener tu candidato seleccionado y listo para su contratación te compartimos parámetros a seguir:

Los contratos de trabajo deben ser iguales para todos. No debe existir diferencia si hay una incapacidad o no.

Los salarios deben ser iguales y estar acorde con el mercado laboral según la posición y funciones a realizar.

Al igual que un proceso de capacitación o motivación de nuestros equipos. Las personas con discapacidad tienen que ser potenciadas por medio de dinámicas que les permitan desarrollar sus competencias.



- Capacita a tu personal actual sobre los términos correctos y transmite que el trato es igual para todos.
- Define la duración del On Boarding (tres horas, media jornada o día completo).
- Diseña el itinerario de actividades y tareas.

Comunicación y coordinación interna

Con todos los departamentos e involucrados.

Capacitación y desarrollo

- Identifica las necesidades de capacitación del nuevo empleado.
- Proporciona formación en habilidades y conocimientos relevantes.
- Establece un plan de desarrollo profesional a largo plazo.

Integración cultural

Presenta la cultura, valores y filosofía corporativa.

Seguimiento y retroalimentación

- Realiza seguimientos regulares para adaptación del empleado.
- Proporcionar oportunidades para la retroalimentación y el intercambio de ideas.
- Brinda apoyo adicional según sea necesario y aborda posibles desafíos.

- Prepara y entrega los materiales de orientación de la empresa.
- Proporciona manuales, políticas y documentos relevantes.
- Garantiza que los recursos tecnológicos y herramientas de trabajo estén disponibles.



Te recomendamos...

Algunos acápite que puedes adaptar para identificar y analizar los puestos de trabajo de personas con discapacidad. Lo tomamos de la *Guía para la contratación de personas con Discapacidad: Empresa Inclusiva de la Organización Internacional de Trabajo, 2015*:

DEMANDAS COGNITIVAS	1	2	3	4
Razonamiento				
Matemática				
Lenguaje Oral				
Expresión escrita				
Memoria				
Orientación en el entorno				

DEMANDAS FÍSICAS	De pie	Caminando	Sentado	Varias posiciones
Posición				
Fuerza				
Lenguaje Oral				
Resistencia				
Movilidad MMSS				

DEMANDAS SOCIALES	1	2	3	4
Comunicación				
Trabajo en equipo				
Atención al público				

PERSPECTIVAS Y BENEFICIOS DE LA EMPRESA

La promoción de la diversidad empresarial no solo es una muestra de responsabilidad social, sino también una estrategia inteligente para acceder a una amplia gama de talentos. La inclusión laboral va más allá de un simple compromiso; es la llave que abre la puerta a la innovación y eficiencia.

La discapacidad no es una limitación y no se debe percibir como tal, sino como una oportunidad para descubrir nuevas perspectivas y enfoques. A través de un proceso de selección basado en habilidades, se pueden encontrar los mejores talentos, independientemente de su condición. Este enfoque permite construir un equipo diverso y talentoso que contribuye significativamente a las capacidades de innovación y excelencia operativa.

¿En qué puede ayudar?

La inclusión de personas con discapacidad en tu empresa no solo representa un paso hacia la equidad social, sino también una oportunidad para cultivar un entorno laboral auténticamente diverso y exitoso. La presencia de individuos con diversas habilidades y perspectivas enriquece el entorno laboral, fomentando la innovación y la creatividad. Valorar y aprovechar las habilidades únicas de cada individuo no solo fortalece a tus equipos, sino que también te posiciona como una empresa que celebra la diversidad, reconociendo lo que cada persona aporta a la comunidad laboral.



Aquí se destacan los beneficios que la empresa obtiene al incorporar a personas con discapacidades (PcD) en su equipo.

Cambio positivo en el clima laboral y cultura organizacional

La aceptación de la diversidad conlleva a cambios positivos en el ambiente de trabajo, creando una cultura organizacional que celebra la singularidad de cada individuo.

Identificación de mejores talentos

La empresa identifica y atrae a los mejores talentos mediante un proceso de selección centrado en habilidades, garantizando la diversidad y la excelencia en el equipo.

Compromiso y lealtad

Al proporcionar un entorno donde cada colaborador se siente valorado, útil y con oportunidades de crecimiento, cultivas un equipo comprometido y leal a largo plazo.



Innovación y eficiencia

La inclusión de personas con discapacidades abre las puertas a nuevas perspectivas, fomentando la innovación y eficiencia, al incorporar perspectivas únicas y enfoques creativos.

Mayor rendimiento y concentración

Ha sido comprobado que las PcD demuestran un mayor nivel de concentración y rendimiento en el trabajo, contribuyendo significativamente a los objetivos organizacionales.

En definitiva, la diversidad no solo enriquece tu entorno laboral, sino que también potencia tu capacidad para enfrentar los desafíos empresariales con creatividad y resiliencia.

Es esencial que se brinde la oportunidad para que una persona con discapacidad pueda ser evaluado por sus habilidades y ejercer su derecho al empleo, asegurándose de obtener un ingreso digno. Esto sirve como base para otros derechos y responsabilidades como ciudadano, contribuyendo así al desarrollo personal y profesional de cada individuo.

La **Ley 5-13 sobre Discapacidad** en República Dominicana, en el Art. 14 de la Sección III, del Trabajo y Empleo dice textualmente:

- “Artículo 14. Políticas de integración laboral. La política de trabajo y empleo tiene como finalidad primordial la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o en su defecto, su incorporación a un sistema de empleo protegido o por cuenta propia que aseguren su independencia económica, siguiendo el espíritu de las normas nacionales e internacionales referentes al trabajo y al empleo que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Párrafo. Para dar cumplimiento a lo establecido en este artículo, el CONADIS debe procurar que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus nóminas de trabajo. Esta participación nunca será inferior al cinco por ciento (5%) en el sector público y al dos por ciento (2%) en el sector privado, en entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y en condiciones de igualdad con las demás.”



Sé capaz y únete.

Rosanna Santana

(809) 299 - 8022
rosanna.sm@hotmail.com

Perla Coral

(809) 779 - 8166
perla.abrazard@gmail.com

Kathia Hernández

(829) 222 - 9249
kathia.hernandez@acerhgroup.com

acerRHRD

**Soy
Capaz**