

# “INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”





**IPAP**  
INSTITUTO PROVINCIAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DEL CHACO

## CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA

**FL**

Fundación Lograr



¿Por qué es importante que las organizaciones **construyan una cultura inclusiva** para hacer frente a la diversidad humana?

¿Cuál es el papel que juega el nivel de diversidad de la cultura de las organizaciones en relación a su rendimiento, y cómo éste influye en los niveles de productividad, sea de manera directa o indirecta?

# ¿CÓMO SE MANIFIESTA LA DIVERSIDAD?



# CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIVERSIDAD

*Esencial para la innovación y el éxito*



# CULTURA ORGANIZACIONAL Y DIVERSIDAD: ESENCIALES PARA LA INNOVACIÓN Y EL ÉXITO

- La diversidad fortalece y enriquece el ámbito laboral.
- Promover que sea parte de la cultura organizacional.
- OFRECER UN AMBIENTE LABORAL MULTICULTURAL:  
FOMENTA LA IGUALDAD E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD.
- Un ámbito laboral cuyo conjunto de valores y normas(cultura organizacional) fomenta la diversidad, es una organización que cuenta con todos los elementos necesarios para alcanzar el éxito y mejor rendimiento.
- No basta con tener una fuerza laboral heterogénea (diversa). Es necesario además que las organizaciones utilicen las ventajas que obtienen de esa diversidad para innovar y obtener óptimos resultados.

# TÉRMINO “DIVERSIDAD” COMPRENDE MÚLTIPLES FACTORES:

**diversidad  
de género**

**diversidad  
cultural**

**diversidad  
de talento  
humano**

- La incursión de la mujer en la fuerza laboral tiene un impacto significativo.

FORMAS EN LAS QUE SE PUEDE FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL:

1. Incorporar la igualdad de género en la cultura organizacional como parte de los valores.
2. Proceso de reclutamiento balanceado.
3. Establecer protocolos de prevención de la discriminación
4. Brindar igualdad de oportunidades de desarrollo laboral

- **Un mayor número de personas de distintos trasfondos culturales incentiva la innovación y creatividad.**
- **Las personas de distintas culturas traen consigo técnicas y destrezas diferentes** que pueden ser valiosas para el desarrollo de nuevos procesos, productos y/o servicios en el ámbito laboral.

## FORMAS DE IMPULSAR LA DIVERSIDAD CULTURAL

- **Respetando** los derechos humanos básicos.
- **Promoviendo** el diálogo, la empatía.
- **Fomentando** el respeto, la tolerancia, el trabajo en equipo. Practicando los valores que forman parte de la cultura organizacional.
- **Celebrando** las diferencias culturales, valorando la diversidad.
- **Promoviendo un entorno inclusivo que promueva la igualdad.**



# DIVERSIDAD DE TALENTO

**La diversidad de talento**



**Fuerza laboral compuesta por distintas personas: con y sin discapacidades. TODOS**



**Los DIRECTORES- Directivos- Jefes deben incentivar la inclusión exitosa a la organización**

# PARA LOGRARLO, SE PUEDEN REALIZAR ACCIONES:



**Comunicar las políticas inclusivas de la organización**

**Cultura Organizacional**

**Identificar las fortalezas de las PcD y otorgarles funciones, actividades posiciones donde puedan destacarse**

**Establecer una política de diversidad**



# BARRERAS INTERNAS DE LA ORGANIZACIÓN

- Desconocimiento sobre la discapacidad: Por ejemplo, se tiende a vincular la inclusión laboral de PCD con un sólo tipo de discapacidad, la motora, haciendo foco en las limitaciones edilicias con las que se encuentra la organización.
- Espacios arquitectónicos poco accesibles.
- Cultura organizacional poco inclusiva: iniciativas de sensibilización, pueden generar pequeños cambios en los modelos mentales de las personas para que comprendan, que la discapacidad la puede adquirir cualquier individuo, y que no exclusiva de un sector de la población.
- Preconceptos sobre el desempeño y habilidades de las PcD.

# BARRERAS INTERNAS DE LA ORGANIZACIÓN

- Falta de adaptación de las organizaciones. Ajustes necesarios en lo que respecta al puesto de trabajo y las formas de relacionamiento con las PCD.
- Dificultades en los procesos de selección.
- Temor ante la desvinculación.

## BARRERAS EXTERNAS A LA ORGANIZACIÓN

- Falta de capacitación técnica en la formación laboral
- Resistencia por parte de las familias de PCD
- Manifestaciones discriminatorias hacia las PCD

ES IMPERANTE LA DECISIÓN: CONSTRUIR LA VISIÓN DE  
UNA ORGANIZACIÓN – UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE  
CONTEMPLA A TODOS  
...MÁS HUMANA.

UNA CULTURA ORGANIZACIONAL GENUINA E  
INCLUSIVA



FL

Fundación Lograr

**IPAP**  
INSTITUTO PROVINCIAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DEL CHACO

The logo consists of the letters 'FL' in a stylized, yellow, cursive font on a purple background.

Fundación Lograr



**IPAP**

INSTITUTO PROVINCIAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DEL CHACO

**~~“IMPEDIDO, IMPEDIMENTO”~~**  
**LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD PUEDEN  
HACER TODO LO QUE  
QUIERAN, SI ELIMINAMOS  
LAS BARRERAS DEL ENTORNO.  
LA DISCAPACIDAD  
NO ES UN IMPEDIMENTO,  
ES UNA DIFERENCIA”**

**#SOYPERSONA**

# PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL



## APROXIMACIÓN

Momento en el que la empresa empieza a pensar y a expresar la intención de incluir a PCD dentro de la organización.





# SENSIBILIZACIÓN

- La organización puede proceder a la **sensibilización, concientización e información** de los equipos más influyentes.

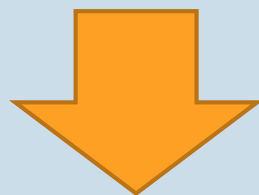
**ACTIVIDAD CONCIENTIZADORA** produce nuevos puntos de vista para modificar las actitudes indiferentes, incitando procesos de análisis, de reflexión y de revisión de conductas, cuestionando los prejuicios.

Apunta a la educación y el aprendizaje abierto, creativo y flexible, como formas de erradicación de aquellas prácticas que hay que transformar, y como estímulo a la acción y el cambio actitudinal



# RELEVAMIENTO

Información sobre el tipo de trabajo, las funciones, las tareas, las herramientas o tecnologías que utilizará la persona empleada.



Se construirán los perfiles de competencias que deberá reunir para desempeñarse de la mejor forma posible en ese rol o puesto de trabajo y se analizarán los **AJUSTES NECESARIOS** a partir de las **necesidades específicas** de cada persona.

# RELEVAMIENTO

Alinear áreas que darán soporte al proceso de inclusión; eliminar **las barreras ambientales y actitudinales** para que la PCD pueda desempeñarse en su día a día contando con la accesibilidad necesaria; y brindar las herramientas y pautas para que la organización pueda relacionarse eficazmente con las PCD

# DIAGNÓSTICO DE ACCESIBILIDAD EDILICIA

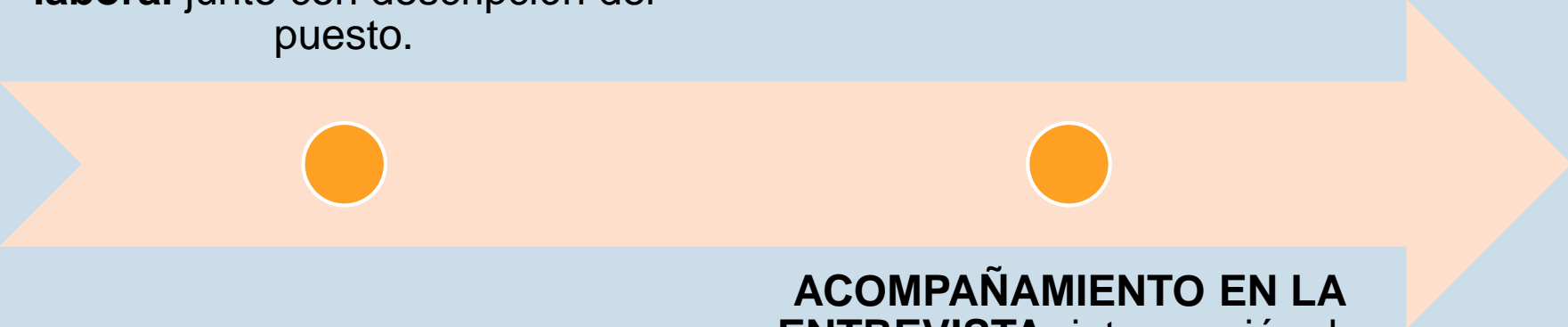
## ■ ACCESIBILIDAD:

“posibilidad de las personas de gozar de las adecuadas condiciones de seguridad y autonomía como elemento primordial para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, sin restricciones derivadas del ámbito físico urbano, arquitectónico o del transporte, para su inclusión y equiparación de oportunidades”

Relevamiento y evaluación del edificio y de las instalaciones, del espacio laboral donde podría desenvolverse la PCD, con el fin de brindarle los espacios y las condiciones de trabajo adecuadas, que permitan su desenvolvimiento autónomo.

# SELECCIÓN

Definido el rol o puesto de trabajo y realizado el análisis del puesto (relevamiento funcional), se procede al desarrollo del **perfil laboral** junto con descripción del puesto.



**ACOMPañAMIENTO EN LA ENTREVISTA:** intervención de un profesional, quién presencia las entrevistas y proporciona el apoyo necesario tanto a la empresa como al postulante.



# PREPARACIÓN

## SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

- Generar espacios de confianza antes del ingreso de la persona permite lograr una mejor inclusión y abordar todo tipo de preconceptos que puede implicar la temática.
- Trabajar sobre las características y particularidades de cada persona que va a ingresar para lograr una dinámica laboral eficiente entre la PCD y el equipo de trabajo, siempre bajo los criterios de respeto y discreción.



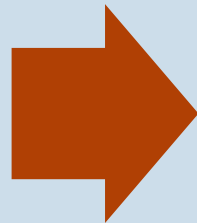
# PREPARACIÓN

## ADECUACIÓN

- En caso necesario, adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la persona y, para ello, dialogar acerca de cuáles serán sus necesidades.
- Es importante buscar e incentivar la mayor independencia y autonomía posible de las PCD.

La adecuación refiere al concepto de **AJUSTES RAZONABLES**, mencionado por la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, donde explicita que se debe “**velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo**”.

**“AJUSTES  
RAZONABLES”**



“Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieren en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad, el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, 2006).



# INCORPORACIÓN

- Se realiza contratación e incorporación efectiva de la PCD.

## ENTRENAMIENTO PARA LA PCD




Se pueden dar inducciones especiales al nuevo trabajador, solo si fuera necesario, durante el proceso de incorporación.

Este proceso **dependerá de la persona**, del tipo de discapacidad y de las características de las tareas que deberá realizar.

# SEGUIMIENTO

El seguimiento de la inclusión de la PCD consiste en la evaluación del desempeño de acuerdo al plan de carrera.

Se puede enfocar en la PCD incorporada, en el equipo de trabajo, en el jefe directo o en el área de RRHH



Propone mejoras que deben ser introducidas para las próximas incorporaciones, para replicar los casos exitosos.

# EMPLEO CON APOYO (ECA)

Metodología de apoyo individualizado que consiste en la provisión de acciones de capacitación y acompañamiento proporcionadas en el puesto de trabajo, por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la inserción laboral y social de trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo competitivo, en condiciones iguales o similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Busca que la PCD pueda alcanzar y sostener por ella misma una actividad laboral de su **propia elección**, y que tenga éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto.



A medida que surgen los apoyos naturales dentro de la compañía, el de los preparadores laborales se retira.