



Organización
Internacional
Del Trabajo

“El Factor **Habilidad**”

Andrés Yurén

Oficina Internacional del Trabajo





¿Por qué el tema de la discapacidad es un tema importante para la OIT?



1922 - Comité OIT para la Discapacidad



¿Por qué el tema es fundamental para la OIT:

- Empoderar a las **personas con discapacidad** a través del respeto a sus derechos, el acceso a la capacitación y a oportunidades de empleo.
- Promover la diversidad en el empleo como un factor de **éxito para las empresas** y por lo tanto fundamental para lograr el trabajo decente y la generación de empresas sostenibles.

FACTOR HABILIDAD

Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad



1000 millones de personas

15% de la población mundial

1 de cada 7 personas tienen discapacidad

MUCHAS PERSONAS CON HABILIDADES

Mitos

PREJUCIOS

DESCONOCIMIENTO

Barreras

Barreras

Barreras

Desafios / Barreras

Inexistencia de una política de inclusión

- La presencia o ausencia de una política de inclusión en la empresa se revela como un factor de mucha importancia.
- Esta política puede ser consciente o no, más o menos formal o más o menos explícita, ser competencial o no, pero su presencia en cualquiera de sus formas es un disparador de la contratación.



Desafíos / Barreras

Capacidades organizacionales insuficientes para la inclusión



- Materializar la inclusión supone que la voluntad, la política y la cultura organizacional inclusiva se expresen en la inversión necesaria en infraestructura, capacitación y comunicación, lo que no siempre ocurre.
- Lo común es que la vocación inclusiva quede a nivel discursivo y primen los temores a invertir en diversidad o la ignorancia relacional (cómo vincularse con la persona con discapacidad).

Desafios / Barreras

No siempre es posible contratarlos (tipo y/o el nivel de discapacidad)

- Para algunas empresas determina la clase de tareas que una persona pueda realizar.
- Sin embargo, muchas veces dicha ponderación está construida en forma intuitiva por empresas que no cuentan con buenos análisis y evaluación, lo cual lleva a sesgar las posibilidades de inclusión laboral de personas con discapacidad.



Desafíos / Barreras

Falta de experiencia empírica en la empresa

- El discurso sobre la inclusión laboral de PCD tiene diferencias fundamentales entre empresas con y sin experiencia inclusiva,
- Las empresas con más experiencia identifican como mito lo que un comienzo vieron como problema o barrera de entrada para la inclusión.
- Dicho de otra forma, las barreras se concentran en las empresas sin experiencia de haber contratado personas con discapacidad.





1.

HECHOS – Caso de negocios

- Las personas con discapacidad son tan productivas como cualquier otro trabajador
- Tienen menos accidentes, suelen cuidarse más, seguir mejor las instrucciones de la seguridad en el trabajo y por tanto tienen menos accidentes

2.

HECHOS – Caso de negocios

- Son trabajadores fieles a la empresa, son puntuales y se ausentan menos
- Han desarrollando capacidades especiales para la resolución de problemas – **innovación – innovación – innovación!!!**



3.

HECHOS – Caso de negocios

- Mejora el clima laboral (motiva al personal)
- la empresa será más atractiva al talento humano;
- inserción en cadena de valor (grandes compradores) y es más interesante para inversores potenciales



HECHOS – Caso de negocios

4.

- Mejora la reputación, fideliza a consumidores y clientes
 - mamás y tercer edad
 - sellos inclusivos
- abre accesos a mercados





BENEFICIOS para las personas

- Impacto positivo en la economía personal y familiar
- Mayores grados de autonomía
- Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia
- Mejora en la autovaloración personal

Beneficios para la Sociedad



- Cambia la base emocional de la exclusión (Disminuye la desinformación, el miedo, el prejuicio, los mitos)
- Aumenta la valoración social de la diversidad (la diferencia aparece como un activo de las relaciones sociales)
- Pone en Agenda la discapacidad
- Cambia positivamente el modo colectivo de convivir (influye en la disminución del conflicto intercultural entre personas con y sin discapacidad).

¡Ganar – Ganar!



¡Es una decisión
empresarial inteligente!

Video: Un lugar de trabajo para todos

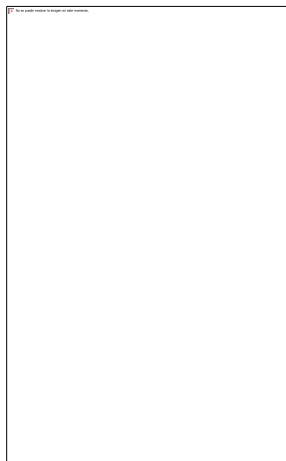
Francisca Mardones

Tenista paraolímpica profesional,
Ranking N°14 a nivel mundial

“Nunca hay que pensar que las personas no pueden hacer cosas porque están en una silla de ruedas o tienen alguna discapacidad.

Es necesario que la gente nos dé la oportunidad de demostrarle que somos capaces de hacer cosas, probablemente de la misma manera o a veces mejor que el resto”.





¡Gracias!

Andrés Yurén

Oficina Internacional del Trabajo – OIT

yuren@ilo.org