

CURSO DE:

EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL



ÍNDICE

3.1 Concepto de buenas prácticas



3.2 Lineamientos estratégicos que se sugiere efectuar a las empresas en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez



3.3 Prácticas inclusivas al interior de la empresa para asegurar la adecuada selección, inducción, capacitación, gestión de desempeño y egreso de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez



MÓDULO 3:

INCLUSIÓN LABORAL (BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS)

3.1

CONCEPTO DE BUENAS PRÁCTICAS

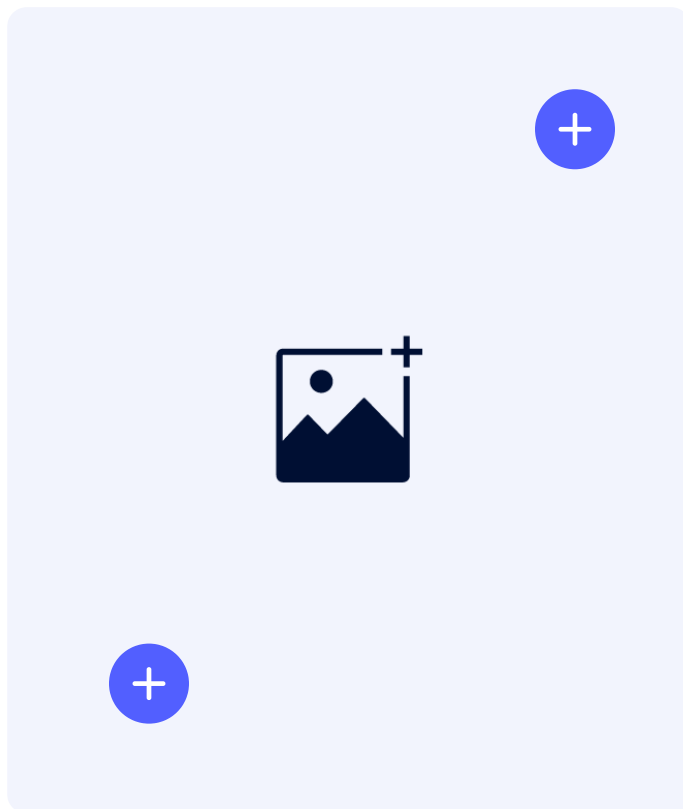
CONCEPTO DE BUENAS PRÁCTICAS

El concepto de “buenas prácticas” está en permanente construcción, producto de la constante evolución que tienen las relaciones interpersonales dentro de la empresa y los requerimientos propios de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez a la hora de desempeñar una determinada función en su trabajo.





- Este concepto aún no alcanza un consenso entre los diversos actores que componen la relación laboral, sin embargo, existen algunas instituciones que han realizado esfuerzos por esclarecer esta temática.
- Una de ellas, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su recomendación N°195 promueve que los empleadores públicos y privados adopten buenas prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos. Con todo, no esclarece lo que puede significar una buena práctica empresarial.

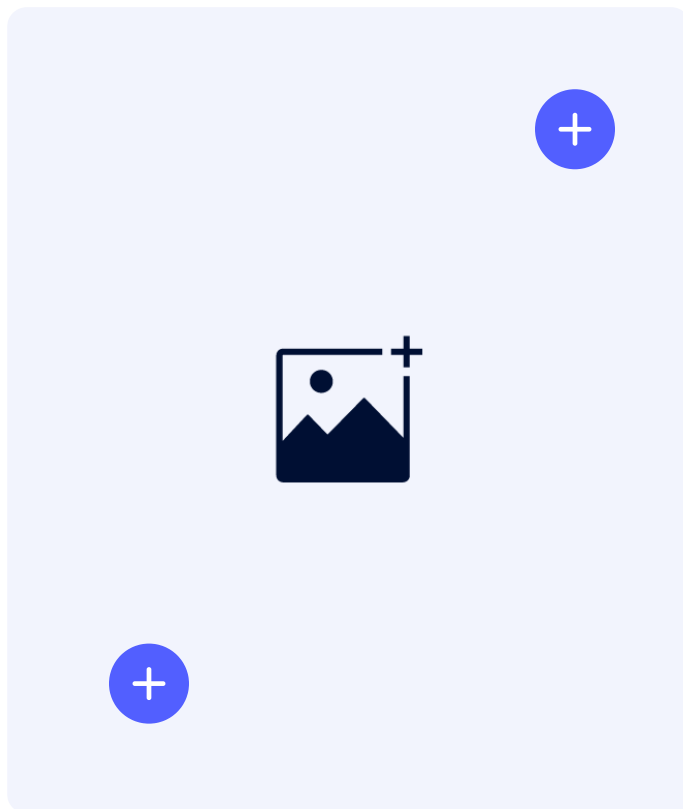


¿Tienes una idea?

Usa este espacio para añadir una **interactividad genial**. Incluye texto, imágenes, vídeos, tablas, PDFs... ¡incluso preguntas interactivas!

Tip premium: Obten información de cómo interacciona tu audiencia:

- Visita las preferencias de **Analytics**;
- Activa el **seguimiento** de usuarios;
- ¡Que fluya la **comunicación**!

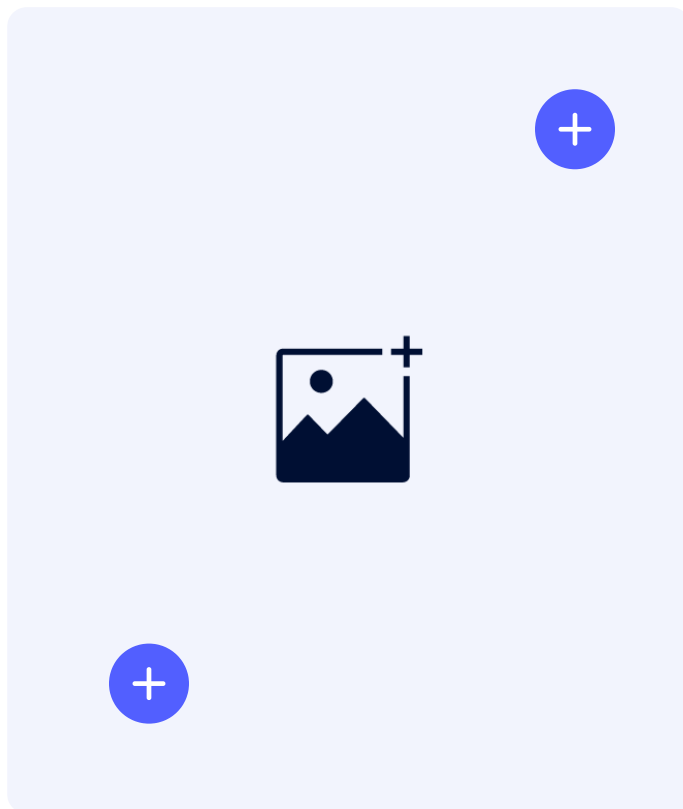


¿Tienes una idea?

Usa este espacio para añadir una **interactividad genial**. Incluye texto, imágenes, vídeos, tablas, PDFs... ¡incluso preguntas interactivas!

Tip premium: Obten información de cómo interacciona tu audiencia:

- Visita las preferencias de **Analytics**;
- Activa el **seguimiento** de usuarios;
- ¡Que fluya la **comunicación**!



¿Tienes una idea?

Usa este espacio para añadir una **interactividad genial**. Incluye texto, imágenes, vídeos, tablas, PDFs... ¡incluso preguntas interactivas!

Tip premium: Obten información de cómo interacciona tu audiencia:

- Visita las preferencias de **Analytics**;
- Activa el **seguimiento** de usuarios;
- ¡Que fluya la **comunicación**!

MÓDULO 3:

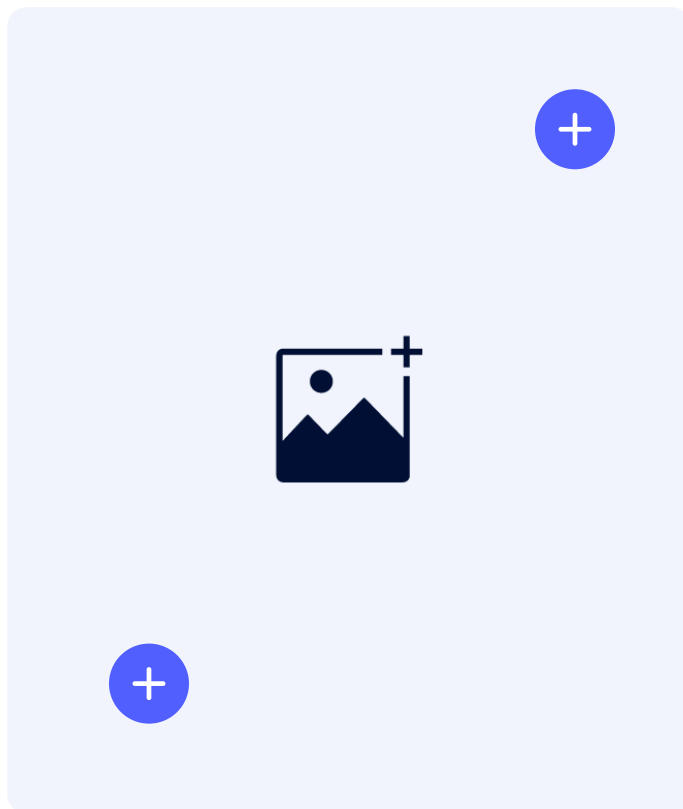
INCLUSIÓN LABORAL (BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS)

3.2

**LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS
QUE SE SUGIERE EFECTUAR A LAS
EMPRESAS EN MATERIA DE
INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Y/O ASIGNATARIAS DE UNA
PENSIÓN DE INVALIDEZ**

Este punto tiene por objeto visibilizar cuáles son las directrices estratégicas que se proponen implementar en la empresa para poder comenzar con el proceso de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez. Al efecto, es posible señalar los siguientes lineamientos sugeridos:



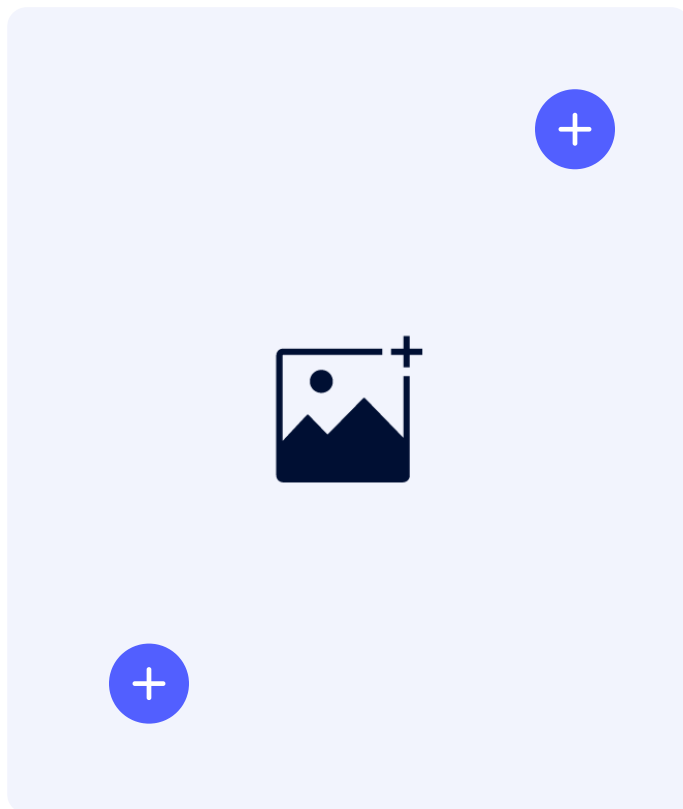


¿Tienes una idea?

Usa este espacio para añadir una **interactividad genial**. Incluye texto, imágenes, vídeos, tablas, PDFs... ¡incluso preguntas interactivas!

Tip premium: Obten información de cómo interacciona tu audiencia:

- Visita las preferencias de **Analytics**;
- Activa el **seguimiento** de usuarios;
- ¡Que fluya la **comunicación**!

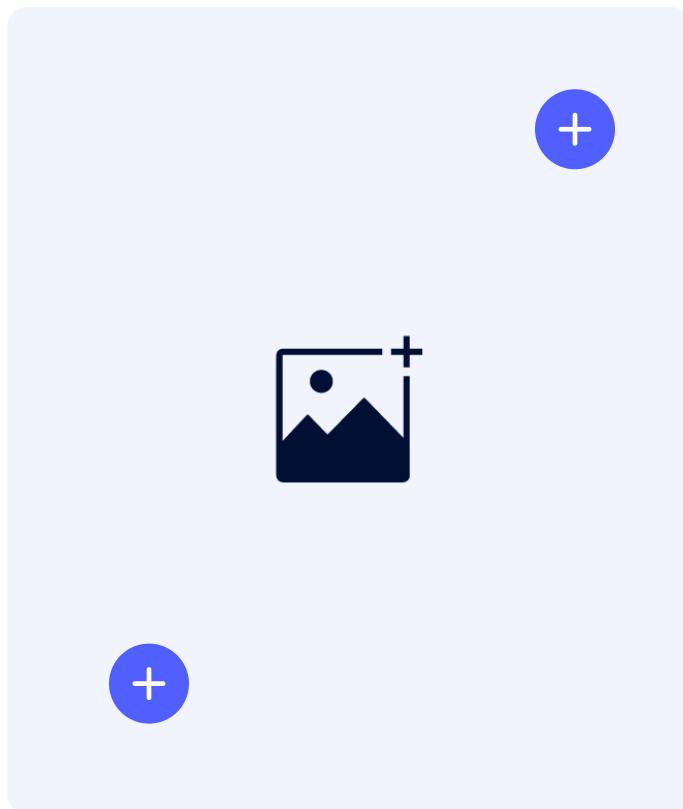


¿Tienes una idea?

Usa este espacio para añadir una **interactividad genial**. Incluye texto, imágenes, vídeos, tablas, PDFs... ¡incluso preguntas interactivas!

Tip premium: Obten información de cómo interacciona tu audiencia:

- Visita las preferencias de **Analytics**;
- Activa el **seguimiento** de usuarios;
- ¡Que fluya la **comunicación**!



¿Tienes una idea?

Usa este espacio para añadir una **interactividad genial**. Incluye texto, imágenes, vídeos, tablas, PDFs... ¡incluso preguntas interactivas!

Tip premium: Obten información de cómo interacciona tu audiencia:

- Visita las preferencias de **Analytics**;
- Activa el **seguimiento** de usuarios;
- ¡Que fluya la **comunicación**!

MÓDULO 3:

INCLUSIÓN LABORAL (BUENAS PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS)

3.3

**PRÁCTICAS INCLUSIVAS AL INTERIOR
DE LA EMPRESA PARA ASEGURAR LA
ADECUADA SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y
CAPACITACIÓN, GESTIÓN DE
DESEMPEÑO Y EGRESO DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O
ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE
INVALIDEZ**

PRÁCTICAS INCLUSIVAS AL INTERIOR DE UNA EMPRESA PARA ASEGURAR LA ADECUADA SELECCIÓN

1. Sobre el reclutamiento y selección de personal.



2. Procesos de inducción



3. Capacitación





- “Capacitar significa preparar a una persona para un cargo, tarea o labor específica, de manera que pueda desenvolverse correctamente en las funciones para las que fue asignado”.
- Lo que se busca es preparar a la persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez para que pueda aumentar sus competencias técnicas, y así desarrollar de la mejor manera posible la labor para la que fue contratada.



- “La inducción y formación son los procesos de formación de personas con discapacidad y trabajadores/as que se desempeñarán con él/ella, para la preparación de ingreso en el puesto de trabajo e iniciativas de aprendizaje continuo.
- El objetivo de esta categoría es preparar al equipo de trabajo ante la llegada de un/a trabajador/a con discapacidad y acompañar a las personas con discapacidad en el proceso de inducción al puesto de trabajo y posterior seguimiento”.



- Esta instancia tiene por objeto agrupar todas aquellas prácticas que digan relación con la incorporación, a un lugar de trabajo, de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de acuerdo con las competencias que éstas posean. Así, se busca propiciar aquellas que tiendan a resolver las eventualidades que se presenten a la hora de contratar a estos grupos de personas, de forma que puedan identificar al candidato idóneo para el puesto de trabajo vacante.

PRÁCTICAS INCLUSIVAS AL INTERIOR DE UNA EMPRESA PARA ASEGURAR LA ADECUADA SELECCIÓN

*4. Desarrollo de las
personas*



*5. Movilidad
interna*



*6. Evaluaciones
de desempeño*



*7. Término de la
relación laboral*





- Para efectos de desarrollar este título, se hace necesario tener presente ciertas obligaciones legales que son propias del término de la relación laboral entre el trabajador y el empleador conforme a la normativa vigente.



- Esta directriz dice relación con la posibilidad de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez para adquirir las capacidades y experiencia necesarias, a fin de progresar en sus carreras al interior de la empresa. Para lo anterior, es sumamente importante que se les entregue la información sobre desarrollo y perspectivas de su carrera. Todo ello, mediante medios accesibles para todos los trabajadores.



- En este título se proponen mecanismos que el empleador puede poner a disposición del trabajador para impulsar el desarrollo de su carrera. El objetivo es proponer medidas que permitan compatibilizar las expectativas que cada persona tiene al momento de definir una línea de desarrollo y crecimiento profesional con las oportunidades de ascenso que puede generar la empresa.



- La evaluación del desempeño es una herramienta que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos que dicen relación con la ejecución de las tareas que competen según el cargo para el cual fue contratado el trabajador.

COMPRUEBA LO APRENDIDO

El objetivo de los procesos de inducción es preparar al equipo de trabajo ante la llegada de un/a trabajador/a con discapacidad y acompañar a las personas con discapacidad en el proceso de inducción al puesto de trabajo y posterior seguimiento”

Verdadero

Falso

Send

COMPRUEBA LO APRENDIDO

Los sesgos inconscientes son prejuicios que operan a nivel subconsciente y afectan nuestras decisiones y comportamientos sin que nos demos cuenta.

Verdadero

Falso

Send

COMPRUEBA LO APRENDIDO

La evaluación del desempeño es una herramienta que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos que dicen relación con la ejecución de las tareas que competen según el cargo para el cual fue contratado el trabajador.

Verdadero

Falso

Send

FIN DEL MÓDULO

