



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Sección Desarrollo Organizacional

**Manual de Políticas Inclusión Laboral
de Personas Discapacitadas**

**Santo Domingo, D. N.
Diciembre 2018**

TABLA DE CONTENIDO

<u>I.INTRODUCCIÓN</u>	3
<u>II. OBJETIVO</u>	3
<u>III. ALCANCE:</u>	4
<u>IV. DEFINICIONES:</u>	4
<u>V. PRINCIPIOS BASICOS QUE FUNDAMENTAN LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIONES DE DISCAPACIDAD:</u>	5
<u>VI. POLITICAS:</u>	5

I. INTRODUCCIÓN

El Banco Agrícola de la República Dominicana consciente de que las personas con discapacidad constituyen un grupo vulnerado al que se le debe ofrecer igualdad de oportunidades en distintos ámbitos, en especial aquellos vinculados al trabajo, ya que el empleo les ofrece independencia económica, mejorando su calidad de vida, así como a desarrollarse y realizarse como persona.

El presente Manual de Políticas Inclusión Laboral de Personas Discapacitadas ha sido elaborado en cumplimiento con la Ley 5-13 sobre Discapacidad en República Dominicana, reconociendo los derechos para la inclusión laboral que tienen las personas discapacitadas, garantizando su participación en condiciones de trabajo justas, en igualdad de oportunidades y de remuneración, promoviendo una cultura interna de diversidad y un ambiente laboral libre de discriminación, donde prevalezca la aceptación y el respeto, adecuado y accesible, que faciliten el desempeño y la movilidad para la incorporación de nuestros equipos de trabajo.

El Banco Agrícola al momento de contratar personal discapacitado, deberá considerar los beneficios que aportan en el ámbito laboral, pues estos trabajadores, saben protegerse, no requieren de grandes cambios organizacionales y están deseosos de comprometerse, aportar y asumir nuevos desafíos, lo cual impacta positivamente el funcionamiento de los equipos de trabajo, creando una valiosa enseñanza, pues con su presencia une, integra e impone nuevos desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan.

Las disposiciones contenidas en el Manual deberán ser cumplidas con carácter de obligatoriedad y el mismo deberá mantenerse actualizado para su efectividad.

II. OBJETIVO

Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones de trabajo con las demás, justas y favorables, y en particular de oportunidades y remuneraciones por trabajo de igual valor, asegurando un ambiente laboral seguro y saludable que les facilite un adecuado desenvolvimiento conforme a su situación.

III. ALCANCE:

Aplica en la Oficina Principal, Sucursales y Oficinas de Negocios del Banco.

IV. DEFINICIONES:

Barreras: Son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad.

Deficiencia: Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Discapacidad: Término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una deficiencia y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)).

Discriminación por motivo de discapacidad: Es cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Persona con Discapacidad. Todo ser humano que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

V. PRINCIPIOS BASICOS QUE FUNDAMENTAN LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIONES DE DISCAPACIDAD:

La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, se fundamenta en los siguientes principios:

- Respeto a la dignidad inherente a la condición humana.
- No discriminación.
- Igualdad de derechos.
- Equidad.
- Solidaridad.
- Justicia social.
- Integración e inclusión.
- Participación.
- Accesibilidad.

VI. POLITICAS:

El Banco deberá emprender acciones para favorecer la inclusión laboral de personas discapacitadas, tales como:

- a) Actuar con equidad de criterios respecto de hombres y mujeres, sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicalización, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición.
- b) Apoyar la gestión de la Dirección de Recursos Humanos en el proceso y la capacitación del equipo de selección de personal, sobre la contratación de personas con discapacidad. Es muy importante que estas áreas tengan claro los criterios de evaluación durante el proceso de selección de trabajadores con discapacidad.
- c) Proporcionar igualdad de condiciones en el proceso de selección, contratación, empleo, continuidad en el trabajo, la promoción profesional y condiciones laborales seguras y saludables.

-
- a) Fomentar la equidad de oportunidades, valorando y evaluando a las personas independientemente del origen de su discapacidad, por la capacidad y calidad de su trabajo, a los fines de obtener una ocupación fija y permanente en la Institución.
 - b) Designar a las personas en situación de discapacidad, en puestos de trabajo adaptados acorde a sus limitaciones y necesidades específicas.
 - c) Diseñar e implementar procesos de gestión de las personas, velando por la exclusión de cualquier barrera que obstaculice su adecuada incorporación y desempeño.
 - d) Evitar cualquier acción que tenga como propósito, impedir los derechos de las personas discapacitadas para la inclusión laboral en condiciones de trabajo justas, en igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
 - e) Abstenerse de realizar cualquier acto discriminatorio por motivos de discapacidad, al inicio, durante y al término de la relación laboral, así como, promover una cultura interna de diversidad e inclusión, favoreciendo la aceptación y trato respetuoso al interior de nuestros equipos.
 - f) El Banco deberá ambientar el entorno laboral donde se desenvolverá el empleado discapacitado, dependiendo del tipo de discapacidad que posea el mismo, tomando en cuenta las siguientes medidas:
 - **Discapacidad visual o relacionada a la movilidad y la orientación:** deberá detectar zonas de obstáculos, pisos antideslizantes y texturizados para indicar cambios de área; pasamanos en escaleras, imágenes y señalizaciones en alto relieve, etc.; si la persona sufre de visión baja, considerar que el ambiente donde se desempeñe cuente con una iluminación adecuada.

-
- **Discapacidad auditiva:** deberá contar en su área de trabajo con pantallas informativas, paneles con datos relevantes para la realización de la tarea, letreros informativos sobre medidas de seguridad, horarios, etc. si la persona lee labios, hable despacio y mirando a la persona.
 - **Discapacidad intelectual o mental:** deberá ser capacitado sobre la función que va a desempeñar, acompañando las indicaciones con gestos o imágenes; si la tarea es compleja, se deberá dividir en pasos para facilitar la comprensión; establecer horarios fijos con algunas pausas si el trabajo es muy exigente; brindar ayuda con aspectos administrativos.
 - **Discapacidad física o movilidad:** deberá contar con la existencia de rampas, ascensores, espacios amplios para el desplazamiento en silla de ruedas, muletas o bastones, según sea el caso. Considerar tiempos de descanso y movimiento, si el puesto requiere estar mucho tiempo en una sola posición; priorizar el que los materiales estén al alcance de la mano para evitar gasto de energía; evaluar los requerimientos del puesto en función de destrezas motoras finas (uso de herramientas de alta precisión), entre otros.
- d) El Banco deberá considerar los beneficios que aporta la inclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral, de los cuales podemos mencionar los siguientes:
- **Mejora el clima laboral:** se abren nuevas oportunidades, generando un cambio de actitud del personal, pues se eliminan muchos estereotipos, fomenta la tolerancia y sensibiliza impulsando la aceptación y la no discriminación, asimismo, brinda la posibilidad de compartir tareas con personas que tienen capacidades distintas.
 - **Promueve el trabajo en equipo:** es una oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad, es una experiencia de aprendizaje mutuo, que tiende a disminuir el ausentismo laboral de los equipos de trabajo, debido a que los empleados con discapacidad tienen un ausentismo igual o menor que una persona sin discapacidad.

-
- **Genera un mayor compromiso:** debido a que las personas con discapacidad que buscan trabajo han debido superar muchas dificultades, por eso cuando encuentran una oportunidad, la aprovechan manifestando un gran esfuerzo y mucho entusiasmo. Además, cuidan su puesto de trabajo, disminuyendo la rotación de empleados y los consiguientes costos y tiempos de capacitación.
 - **Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas:** algunas personas con discapacidad tienen características únicas que les permiten adquirir destrezas superiores a las de otros empleados. Por ejemplo, las personas sordas pueden trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa. Las personas con Síndrome Down desarrollan muy bien tareas repetitivas.
 - **Promueve la innovación:** Las personas con discapacidad tienen flexibilidad para adaptarse y enfrentar situaciones adversas, y trasladan al lugar de trabajo sus habilidades para resolver problemas. Su integración en el lugar de trabajo incentiva considerar la forma en que se organiza la Institución, el diseño de productos y servicios dirigidos a dichas personas, así como estrategias para atraer y retener talentos diversos.
 - **Contagia actitud positiva:** La disposición de las personas con discapacidad hacia el trabajo y en algunos casos su nivel de productividad, irradian señales que llevan a otros empleados sin discapacidad, a evaluar su propia labor, la valora y modifica su propia actitud o rendimiento en el trabajo.
 - **Valoración positiva:** las personas con discapacidad son percibidas como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación y ausentismo.
 - **Mejora la imagen corporativa:** ser una institución al servicio, permite llegar a nuevos clientes y mercados, siendo un elemento diferenciador muy importante. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una Institución que respeta e integra a personas con discapacidad.