

IMAGINARIOS SOBRE DISCAPACIDAD Y EMPLEO

En cada acercamiento con el ámbito laboral que se haga desde instituciones públicas o privadas que ofrezcan acompañamiento, es clave brindar información concreta sobre las potencialidades laborales de las personas con discapacidad. Una información constante y transparente al respecto, logra cambiar los imaginarios que tiene el sector productivo respecto a la fuerza laboral que representa este grupo de la población y poner en su agenda, el tema del derecho al trabajo de la población con discapacidad.

De esta manera, se logra que las organizaciones comprendan que son ellas quienes pueden hacer posible el goce de dicho derecho, en un marco de equidad, donde pueden favorecer al mismo tiempo su cultura organizacional.

Es común que, en la interacción con empresas y organismos públicos que buscan contratar personas con discapacidad, se escuchen apreciaciones como las que se relacionan a continuación, que son producto de los imaginarios colectivos relacionados con el modelo médico rehabilitador y/o de prescindencia. Para derribar estos argumentos es importante que el discurso de quienes trabajan a favor de la inclusión, esté fundamentado en el Modelo Social y en un enfoque de competencias:

Imaginario	Argumento para el abordaje
Solo pueden trabajar las personas con algunos tipos de discapacidad	Las personas con discapacidad se pueden desempeñar en diferentes tipos de cargos, de acuerdo con su formación y competencias. La premisa es que quieran y puedan trabajar.
Las personas con discapacidad deben trabajar en fundaciones, entidades del gobierno o desde las ONG	Esta población tiene la capacidad de elegir libremente un trabajo en un mercado y entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. El vínculo laboral debe darse entre el empleador y la persona con discapacidad sin ningún tipo de intermediario, bajo las condiciones que contempla el Código del Trabajo o el Estatuto administrativo, según corresponda.
Todas las personas con discapacidad sirven para “x” o “y” trabajo. O “x” trabajo no lo pueden desempeñar las personas con discapacidad	No hay cargos específicos para personas con tipos de discapacidad específicos. Las personas con discapacidad deben desempeñarse en los cargos de acuerdo con su formación, competencias e intereses personales. Todo cargo es susceptible de ser ocupado por alguna persona con discapacidad, siempre y cuando cumpla con el perfil y se le garanticen los ajustes razonables para equiparar las condiciones.

Los ajustes que tiene que hacer Un empleador que quiera contratar personas con discapacidad son costosos; se requiere arreglar los espacios físicos.	Los ajustes razonables no son costosos y permiten que los ciudadanos con discapacidad accedan, en igualdad de condiciones, al mundo laboral. No todos los ajustes razonables implican intervención de los espacios físicos.
Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas	Las personas con discapacidad pueden ser despedidas por las mismas causales establecidas en el Código del Trabajo y en el Estatuto Administrativo en caso que la persona se desempeñe en el ámbito público. Es importante que la empresa tenga documentado el proceso de selección, inducción y capacitación que se le realizó, en donde se pueda verificar que además de haberlo contratado con la discapacidad, se le garantizaron los ajustes razonables.
Las personas con discapacidad solicitan muchos permisos para citas médicas	En general, no solicitan más permisos que otros trabajadores; las personas con discapacidad no están enfermas, por tanto, no deben requerir visitar al médico con mayor frecuencia que un trabajador sin discapacidad.
Si tiene discapacidad, tiene baja productividad	Su rendimiento es igual a otros trabajadores en el mismo cargo, siempre y cuando el puesto de trabajo esté acorde a sus competencias.
Tienen poca autonomía en el puesto de trabajo y requieren supervisión constante.	Si en el proceso de inducción se entrenó, con los respectivos ajustes razonables, acerca de las funciones y tareas que debe realizar, la supervisión es igual a la que requiere cualquier otra persona en el mismo cargo.
Pueden dañar el clima laboral	La diversidad en términos de género, etnia, discapacidad, creencias, entre otras, dinamiza el ambiente de trabajo y fomenta el respeto por la diferencia.



Se debe recalcar permanentemente a los empleadores para que la práctica de inclusión laboral de personas con discapacidad sea exitosa, que el proceso de selección de trabajadores con discapacidad, debe enfocarse en el modelo de competencias; esto posibilita a su equipo de gestión de personas mantenerse al

margen de los sesgos que favorecen la discriminación, así como evidenciar que el desarrollo de competencias no está ligado a los factores de género, etnia, cultura, creencias, nivel socioeconómico, características físicas o discapacidad.