

Job Access

Driving disability employment

HOJA INFORMATIVA LISTA DE VERIFICACIÓN DE ACCESIBILIDAD PARA EMPLEADORES

Utilice esta lista de verificación para obtener ideas sobre cómo podría mejorar la flexibilidad y la accesibilidad al lugar de trabajo de su organización.

Para comenzar, podría considerar implementar una o más políticas o programas;

- Igualdad de oportunidades de empleo y/o programa de diversidad.
- Cambio razonable / modalidades flexibles de trabajo.
- Plan de acción de accesibilidad.
- Diversidad y divulgación.
- Política de regreso al trabajo.
- Programas de capacitación sobre concientización de discapacidad.
- Defensores líderes de discapacidad.
- Orientación a las personas con discapacidad.
- Redes de empleados con discapacidad.

También puede considerar las siguientes ideas que pueden ayudar a hacer de su organización un lugar de trabajo más accesible y a que usted sea un empleador atractivo para las personas con discapacidad;

- ¿Cómo se estructura la publicidad de las descripciones de vacantes y puestos en su organización? ¿Se aceptan solicitudes de personas con discapacidad? ¿Se puede acceder a la publicidad en línea y en los medios impresos (por ejemplo, braille o letras grandes)?
- Amplíe la búsqueda de su organización distribuyendo vacantes en las organizaciones de personas con discapacidad o a los proveedores de Servicios de empleo de personas con discapacidad.
- Provea experiencia laboral u ofrezca pasantías o práctica profesional a personas con discapacidad para que puedan incrementar sus conocimientos y habilidades, y acceder a un trabajo permanente.
- Cambie el formato de una entrevista para posibilitar cambios razonables, tales como acceso a las instalaciones, acceso a la persona de apoyo o defensor, o gestione la presencia de un intérprete de Auslan.



Australian Government

JobAccess is the national hub for workplace and employment information for people with disability, employers and service providers.

1800 464 800

www.jobaccess.gov.au

- ❑ Revise el estilo, el comportamiento y la técnica de preguntas en las entrevistas, y en las tareas de evaluación para garantizar que incluyan a las personas con discapacidad.
- ❑ Adopte como práctica estándar conversar sobre cualquier cambio razonable una vez que se ofrezca el trabajo a una persona con discapacidad.
- ❑ Ofrezca materiales de capacitación en formatos accesibles, tales como videos subtitrados, texto en inglés sencillo, sistemas de computación internos que sean compatibles con los programas de lectura en pantalla y otra tecnología de asistencia.
- ❑ Organice la compra y la instalación de cualquier modificación en el lugar de trabajo, accesorios o tecnología de asistencia.
- ❑ Implemente un procedimiento de evacuación de emergencia que incluya las necesidades de las personas con discapacidad.
- ❑ Verifique que:
 - el estacionamiento, las áreas de ingreso y recepción sean fácilmente accesibles y estén libres de riesgos para las personas con discapacidad;
 - que los revestimientos de los pisos sean antideslizantes, firmes y uniformes para las personas que utilizan sillas de ruedas o andadores;
 - que las salas de reuniones y áreas de recreo tengan suficiente espacio para que los usuarios de sillas de ruedas puedan utilizarlas sin barreras ni restricciones; y
 - que todos los usuarios puedan abrir las puertas de manera fácil e independiente, por ejemplo, que no sean pesadas o difíciles de abrir y que las manijas de las puertas estén a una altura de fácil acceso.

JobAccess puede ayudar a su organización a mejorar la flexibilidad y accesibilidad de su lugar de trabajo. Para saber más, visite www.jobaccess.gov.au o llame a un asesor de JobAccess al 1800 464 800. Se aplican cargos a las llamadas realizadas desde teléfonos móviles.