

# 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](http://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 subtítulados, 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](http://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.