

# **POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**2023**

Esta política establece un marco general de promoción de la diversidad e inclusión, y dentro de este, el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, contribuyendo al ejercicio de sus derechos.

<b>ÍNDICE</b>	<b>Página</b>
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
1.DEFINICIONES ORGANIZACIONALES ESTRATÉGICAS	4
1.1. Visión	4
1.2. Misión	4
1.2. Valores	4
2.PRINCIPIOS GENERALES PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	4
2.1. Respeto a la dignidad de las personas	4
2.2 Inclusión	5
2.3 No discriminación arbitraria	5
2.4 Diversidad	5
3.COMPROMISOS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5
3.1 Incluir la Integración	5
3.2 Generar perfiles de competencias para el cargo	6
3.3 Adecuar los procesos de reclutamiento y selección	6
3.4 Incluir la inclusión en las estrategias de comunicación	6
3.5 Capacitación interna	6
3.6 Entrenamiento para el nuevo compañero de servicio	6
3.7 Análisis de puestos de trabajo y ajustes razonables	7
3.8. Seguimiento	7
3. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA	7
3.1 Capacitación y difusión	7
3.2. Implementación y control	7
3.3. Cumplimiento de la Política	7
4. BENEFICIOS DE LA INCLUSION LABORAL	8
4.1. Beneficios para la persona con discapacidad al contar con un trabajo remunerado	8
4.2. Beneficios para la Fundación como organización	8
5. TIPOS DE DISCAPACIDAD	8
5.1. GRADOS DE DISCAPACIDAD	9
6- CONCEPTOS CLAVES	9

## INTRODUCCION

Esta política establece un marco general de promoción de la diversidad e inclusión, y dentro de este, el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, contribuyendo al ejercicio de sus derechos.

Fundación Cristo Vive declara que la diversidad y la inclusión son parte integral de la gestión de las personas y fomentar la inclusión capturando la riqueza de la diversidad asegurando la igualdad de acceso, oportunidades y desarrollo, para todos, impulsando la innovación, reteniendo el talento de las personas y lograr la aceptación de las diferencias individuales valorando a las personas por sus contribuciones aportadas.

En este marco promovemos el derecho a la igualdad de oportunidades de la personas en situación de discapacidad, contribuyendo el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier tipo de discriminación, mediante acciones tales como disponer de puestos de trabajos, mejorar acceso y eliminar las barreras físicas y psicológicas de su entorno laboral , capacitar a nuestros compañeros de servicio en una cultura inclusiva para lograr aprovechar la riqueza de la diversidad y sus talentos, permitiéndonos mejorar el servicio que entregamos a la comunidad.

## 1. DEFINICIONES ORGANIZACIONALES ESTRATÉGICAS:

### 1.1. Nuestra Misión:

Servir con amor a los más pobres con un trabajo de excelencia, eficiente, creativo y apasionado, entregando herramientas que favorezcan su propio camino de crecimiento y superación.

### 1.2 Nuestra Visión:

Eradicar la extrema pobreza en Chile respondiendo a las necesidades sentidas de las personas, trabajando junto al Estado y a los diversos actores de la sociedad que buscan un país más justo y fraterno.

### 1.3 Valores:

1. Caminamos juntos para construir un oasis de amor y compasión, un refugio de alegría, confianza y esperanza, para vencer la pobreza espiritual y material
2. Caminamos juntos para construir una espiritualidad comunitaria que contribuya a humanizar el planeta y a quienes tenemos al frente cada día; una espiritualidad experiencial, encarnada.
3. Caminamos juntos con consciencia de nuestra interdependencia como seres humanos, con todos los seres sintientes y la naturaleza.
4. Caminamos juntos porque las y los más vulnerables se merecen lo mejor.
5. Caminamos juntos para que nadie quede afuera.
6. Caminamos juntos porque creemos en el camino de la justicia social y la dignidad, con ética y respeto
7. Caminamos juntos para brindar oportunidades, potenciar capacidades y favorecer la realización del proyecto de vida de cada uno/a.
8. Caminamos juntos para crecer en sabiduría, amor incondicional y aprecio por la belleza interior.
9. Caminamos juntos para respetar y capacitar sobre los derechos y deberes comunitarios/cívicos, promoviendo la participación.
10. Caminamos juntos para velar por el buen vivir, cuyos puntos cardinales son el amor, bondadoso, la empatía, la compasión, la ecuanimidad y la justicia.

## 2. PRINCIPIOS GENERALES PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Los siguientes principios generales en materia de diversidad e inclusión deben guiar el actuar de Fundación Cristo Vive en sus relaciones con sus compañeros de servicio, clientes y proveedores son los siguientes:

### 2.1 Respeto a la dignidad de las personas

Fundación Cristo Vive, tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de todas las personas. Ello constituye un pilar fundamental de su cultura.

Por lo anterior, cada servicio debe velar para que no ocurran actos o conductas que atenten contra la dignidad de los compañeros de servicio o de aquellas personas con las que la organización se relacione.

## **2.2 Inclusión**

Fundación Cristo Vive, velará por la existencia de un ambiente laboral que integre a las personas, independientemente de sus condiciones, características u orientaciones particulares. Asimismo, promoverá la eliminación de eventuales trabas o dificultades para la contratación y adecuado desempeño laboral de las personas pertenecientes a los grupos de inclusión.

Para las contrataciones de nuevos compañeros de servicio con algún tipo de discapacidad se realizará un proceso de acompañamiento, capacitación y monitoreo de su adaptación al trabajo. Se desarrollará un plan de trabajo para que cada servicio logre mejorar espacios físicos, equipo de trabajo y herramientas para un buen desempeño laboral. Además, establecer un programa de comunicación y formación para los compañeros de servicio en materia de diversidad e inclusión.

## **2.3 No discriminación**

Fundación Cristo Vive no tolerará actos de discriminación, es decir, actuar en base a aspectos que no tengan relación a las competencias, capacidad o idoneidad de la persona para el desempeño de su trabajo, como podrían ser atributos, tales como; la raza, el sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y otros

## **2.4 Diversidad**

Fundación Cristo Vive aprecia el valor que existe en los equipos de trabajo formados por personas con distintas formas de pensar, origen, creencias religiosas, convicciones, experiencias, formación académica y capacidades físicas, y en que los distintos puntos de vista a que tales atributos puedan llevar sean escuchados, valorados y respetados, como parte de nuestra diversidad cultural.

## **3. COMPROMISOS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

Fundación Cristo Vive se compromete a implementar procesos y actividades que permitan y faciliten la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad.

### **3.1. Incluir la integración en la cultura**

- 1) Actuar en base a las competencias requeridas para un cargo evitando discriminaciones de cualquier tipo.
- 2) Reconocer y valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones.
- 3) Incorporar lenguaje inclusivo.
- 4) Motivar el trabajo en equipo para que participe en estos objetivos.

### **3.2. Generar perfiles de competencias para el cargo**

Fundación Cristo Vive genera perfiles de cargo basados en la equidad e igualdad de condiciones y las competencias que requiere cada cargo. De esta forma los parámetros de desempeño se fundamentan exclusivamente en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona. Esto genera las condiciones para una alineación entre las necesidades del área, las organizacionales y el desempeño de cada compañero de servicio.

### **3.3. Adecuar los procesos de reclutamiento y selección**

En este contexto, los procesos de reclutamiento y selección deben adaptarse en sus metodologías para lograr contribuir al efectivo desarrollo de la inclusión.

Para eso se define preparar a los responsables de área y a la organización, en los siguientes aspectos:

- 1) Capacitar en conocimientos relacionados a discapacidad a todos los profesionales que realizan procesos de reclutamiento y selección, conceptos tales como: tipos de discapacidad, lenguaje inclusivo, trato a personas con discapacidad, pruebas y entrevistas adaptadas y otros.
- 2) Publicar avisos en distintos medios y en bolsa nacional de empleo, mencionando que es una oferta inclusiva.
- 3) Concientizar al entorno directo y compañeros de trabajo cuando un nuevo colaborador tenga alguna discapacidad, generando espacios de sensibilización y educación.
- 4) Modificación del procedimiento de reclutamiento, selección y contratación vigente, para todas las áreas de Fundación Cristo Vive.

### **3.4. Incluir la inclusión en las estrategias de comunicación**

Efectuaremos un proceso de comunicación interna y externa, para dar a conocer definiciones estratégicas de la Fundación en este ámbito y procedimientos sobre la implementación de un plan de desarrollo hacia una organización inclusiva.

### **3.5. Capacitación interna**

Prepararemos a los compañeros de servicio para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la inclusión de personas con discapacidad, y se motiven a participar y a comprometerse con sus resultados.

El diseño de cursos deberá considerar los aspectos necesarios para ser entregados en forma inclusiva, según corresponda.

### **3.6. Entrenamiento para nuevos compañeros de servicio con discapacidad.**

Orientaremos y prepararemos a cada nuevo compañero de servicio que tenga alguna discapacidad, en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado, considerando previamente las eventuales barreras existentes para su inclusión efectiva.

### **3.7. Análisis de puestos de trabajo y ajustes razonables**

Fundación Cristo Vive realiza análisis de puestos de trabajo y en base a estas se plantea acciones progresivas, realizando los ajustes razonables factibles en los puestos de trabajo en que se encuentran nuestros compañeros de servicio con discapacidad.

### **3.8. Seguimiento**

Asignaremos un encargado o encargada de acompañar a cada nueva persona con discapacidad contratada, para que durante las primeras semanas pueda evaluar y retroalimentar su trabajo realizado y también conozca la percepción de los compañeros de servicios y, si es que aplica, de usuarios/participantes.

## **4. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA**

### **4.1. Capacitación y difusión**

Fundación Cristo Vive publicará y promoverá la Política de Inclusión Laboral para que su contenido sea conocido por todos los compañeros de servicio es de la Fundación, desarrollando iniciativas para impulsar el conocimiento de ésta y llevando a cabo prácticas que permitan la inclusión, el buen trato y la no discriminación, en el contexto de esta política, de la política de gestión de personas, propósito y declaraciones estratégicas de la Fundación.

La difusión considera acciones por distintos medios, tales como mailing, webinar, charlas informativas en cada área, inducciones y actividades específicas por área o de la toda Fundación, con el fin de que todos los equipos estén en conocimiento de lo anteriormente expuesto.

### **4.2. Implementación y control**

Fundación Cristo Vive se compromete a facilitar recursos y a movilizar sus equipos para implementar esta Política de Inclusión Laboral, a que las diversas normativas internas sean coherentes con estos lineamientos y a controlar y evaluar periódicamente su aplicación.

El apoyo de la dirección ejecutiva, equipo de directores y responsables de equipos es fundamental para que todos los estamentos de la organización conozcan estos lineamientos y cuiden el cumplimiento de estos compromisos.

### **4.3. Cumplimiento de la Política**

Se establecerá que el desarrollo de la implementación de lo señalado en esta política estará a cargo de un comité compuesto por un representante de las distas áreas de la Fundación.

El comité estará encargado de:

- 1) Velar por el cumplimiento de toda y cualquier ley o norma de aplicación relativa a inclusión laboral.
- 2) Definición de un plan para aplicar esta política en las distintas áreas.

- 3) Difusión, promoción y seguimiento de la efectividad de las medidas definidas.
- 4) Definición, aplicación de los distintos procedimientos de inclusión derivados de esta política.
- 5) informar periódicamente a director ejecutivo del estado de cumplimiento de esta política, de las medidas y de los procedimientos derivados.

## **5. BENEFICIOS DE LA INCLUSION LABORAL**

### **5.1. Beneficios para la persona con discapacidad y su familia al contar con un trabajo remunerado:**

- 1) Mejora la percepción de bienestar: Las personas con discapacidad mejoran su calidad de vida al estar trabajando, ya que aportan ingresos al hogar, adquieren nuevos hábitos y mejoran su estado de ánimo.
- 2) Libertad e independencia: La familia libera tiempo, energía y recursos, ya que la persona con discapacidad tiene más autonomía y autovalencia, amplía su círculo social y crea nuevas relaciones.

### **5.2. Beneficios para la Fundación como organización:**

- 1) Mejora el clima laboral: La integración de personas con discapacidad genera mejoras en el clima laboral, cambia la actitud de los compañeros de servicio eliminando eventuales prejuicios.
- 2) Promueve el trabajo en equipo: La oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo.
- 3) Sensibiliza a los compañeros de servicio: La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad normalmente sensibiliza a todo su equipo, impulsando la aceptación e integración de la diversidad y la no discriminación.
- 4) Imagen como organización: Los equipos de servicio se sienten orgullosos de pertenecer a una organización que respeta e integra a personas con discapacidad, proyectando además una imagen positiva hacia sus usuarios.
- 5) Mayor estabilidad en los puestos de trabajo: las personas con discapacidad generalmente son más comprometidos y estables en sus puestos de trabajo, presentando una menor rotación.

## **6. TIPOS DE DISCAPACIDAD**

Existen tres condiciones de salud asociadas a discapacidad, las cuales se pueden presentar de manera independiente o conjunta. Las siguientes definiciones son señaladas por el Ministerio de Salud a través del Decreto N 47 que señala el reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad:



- 1) Discapacidad física: son aquellas que producen una menor capacidad física o destreza motora, comprometiendo su movilidad en la realización de sus actividades.
- 2) Discapacidad sensorial: son aquellas discapacidades visuales, auditivas o de la comunicación, que disminuyen la capacidad para desarrollar actividades que las requieran.
- 3) Discapacidad mental: encontrándose dos tipos.
  - a. Discapacidad mental de causa psíquica: es aquella que presentan las personas que padecen trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes, derivada de una enfermedad psíquica.
  - b. Discapacidad mental de causa intelectual: es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es inferior a la norma en la aplicación de test estandarizados.

**5.1. Grados de discapacidad:** El decreto N°47 antes mencionado se establece una calificación de grados de discapacidad, para la cual se toma en cuenta el nivel de funcionamiento de la persona en su contexto social y natural a través de la evaluación multidisciplinaria:

Persona sin discapacidad: es aquella que no presenta limitaciones para realizar actividades propias de su edad y/o no presenta restricciones a la participación, o bien, estas limitaciones y/o restricciones se presentan en un rango entre 0% a 4% por causa de su condición de salud.

- 1) Persona con discapacidad leve: es aquella que presenta entre 5% y 24% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.
- 2) Persona con discapacidad moderada: es aquella que presenta entre 25% y 49% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.
- 3) Persona con discapacidad severa: Es aquella que presenta entre 50% y 94% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.
- 4) Persona con discapacidad profunda: Es aquella que presenta entre 95% y 100% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.

## 7- CONCEPTOS CLAVES

A continuación, con objetivo apoyar la comprensión de esta Política, se detalla el significado de algunos de los principales conceptos relacionados a este documento:

**Discapacidad:** Una persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más discapacidades físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o

restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**Inclusión Laboral:** Es parte de un proceso más amplio que corresponde a la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social. En la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la Fundación.

**Discriminación:** Tratamiento desigual o desfavorecedor a un grupo social o persona.

**Sexo:** Conjunto de características biológicas a partir de las cuales se divide a las personas en hombres y mujeres.

**Género:** Conjunto de características, roles y expectativas culturalmente asociadas a hombres y mujeres.

**Equidad de género:** Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados como oportunidades y recompensas.

**Diversidad cultural:** Diversidad cultural es la variedad de culturas que existen en la humanidad, las cuales se distinguen entre sí a través de un conjunto de expresiones que le son propias.

**Decreto N 47:** del Ministerio de Salud a través del que señala el reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad.

**Ley N° 21015:** Ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo del trabajo. Esta norma modificó el artículo 45 de la Ley N°20.422 e incorporó los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo, imponiendo la obligación legal, tanto a los órganos de la administración del Estado como a las organizaciones del sector privado cuya dotación de personal sea de 100 o más trabajadores, de que el 1% de estos sean personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

**Ley N° 21.275:** que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las organizaciones con dotaciones sobre 100 trabajadores, la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad, la que entró en vigencia a partir del 1 de noviembre de 2022.