



CORPORACION DE ESTUDIO CAPACITACION Y EMPLEO

**CAMARA DE LA PRODUCCION Y DEL COMERCIO DE
CONCEPCION**

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN PROMOVIDAS POR LA EMPRESA

Nuestra Identidad

La Corporación de Estudio, Capacitación y Empleo de la Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción, es una corporación sin fines de lucro, que, mediante el esfuerzo conjunto y organizado de instituciones como también de empresas y personas naturales relacionadas con la actividad industrial, tiene por objeto la formación de jóvenes a través de la administración de liceos técnico profesionales.

Acogiendo la iniciativa de la autoridad, que en el año 1987 realizó un sistemático esfuerzo por poner en manos del sector privado, empresas y sistemas que se mantenían bajo su tutela, la Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción, hizo suyo el desafío implícito y creó la Corporación de Estudio, Capacitación y Empleo de la Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción, para cumplir con el objetivo de administrar cinco liceos técnico profesionales de la región los liceos comerciales Liceo Bicentenario de Excelencia Comercial Insuco y Liceo Comercial Femenino de Concepción y; los liceos industriales, Liceo Industrial de Concepción, Liceo Bicentenario de Excelencia Industrial de Tomé y Liceo Bicentenario de Excelencia Industrial Federico Schwager, labor que cumple hasta el día de hoy.

Misión

Nuestra misión es contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país, facilitando la formación de profesionales eficientes.

Objetivo

Contribuir al mejoramiento de la educación técnico profesional, integrar la experiencia administrativa del sector privado, poniéndola al servicio del proceso educativo, procurar una eficiente utilización de los recursos. Incorporar los avances tecnológicos existentes a una enseñanza técnico profesional suficientemente modernizada, orientar y encauzar la labor de la enseñanza media técnico profesional hacia las verdaderas posibilidades de empleo de los nuevos profesionales y desarrollo del sector productivo nacional.



Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 4 |
| Que es la inclusión laboral | 5 |
| Conceptos básicos | 6 |
| Tipos de discapacidad..... | 6 |
| Grados de discapacidad: | 6 |
| Política | 9 |
| Especificación del alcance | 10 |
| Implementación del plan de inclusión laboral | 11 |
| Departamentos a cargo de concretar política de inclusión | 13 |
| Difusión de la Política de Inclusión Laboral | 14 |

Introducción

El presente documento tiene por finalidad adecuar políticas de inclusión laboral y brindar orientaciones respecto de la implementación de plan de inclusión laboral para personas con discapacidad en nuestra Corporación, dado esto pondremos en contexto leyes y normativas vigentes para comprender no sólo el proceso de alcanzar el cumplimiento efectivo de la ley, sino también para diseñar procesos de gestión de la diversidad que sean sostenibles en el tiempo y permita contar con equipos motivados, productivos, eficientes y comprometidos con la Corporación.

El 10 de febrero de 2010 entro en vigor la Ley N°20.422 la cual establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. La cual tiene por objetivo asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

El 15 de Junio del 2017 entro en vigencia la Ley N°21.015, dicha ley trata acerca de la Inclusión laboral, complementa la ley 20.422, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral estableciendo que todas las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

El 21 de Octubre del 2020 entra en vigencia la Ley N°21.275, y esta última modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, de esta ley se desprende Dictamen N°1583-33 el que fija doctrina, fija sentido y alcance; determinando:

- 1.- Tener al menos un empleado que desarrolle funciones relacionadas con los recursos humanos, capacitado en el desarrollo de programas de inclusión laboral.
- 2.- Elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación de su personal que entreguen las herramientas necesarias para fomentar una real inclusión laboral.
- 3.- Que las actividades con ocasión del trabajo consideren normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere las Ley N°20.422.

Se visualiza y comunica de manera interna la oportunidad de adoptar y adecuar una gestión de recursos humanos inclusiva, en la que se rediseñen los procesos de selección, reclutamiento, inducción y capacitación, para los trabajadores y funcionarios que presentan o no discapacidad ya que podemos fijar estas políticas de manera universal visto como una necesidad para las personas con discapacidad y una ventaja para todos los trabajadores de la Corporación.

Que es la inclusión laboral

La inclusión laboral es la acción de gestionar procesos, procedimientos, comunicaciones e inducciones laborales basados en el enfoque de derechos humanos, en donde la prioridad es buscar la igualdad de oportunidades e informaciones para todos y todas considerando que existen personas con algunas desventajas que escapan de su control para ejercer sus derechos. Para generar inclusión laboral es importante tener claridad que la inclusión es lograr que todos y todas las personas o grupos de personas, puedan acceder a las mismas posibilidades y oportunidades, de manera tal que pueda aportar con sus habilidades y ser beneficiada por la de otros/as.

La inclusión laboral debe considerar que todos y todas las personas son diferentes, y que no debe existir discriminación independientemente su capacidad, etnia, edad, religión, identidad de género o discapacidad. Al hablar de esta última tendremos en consideración que la CPCD **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, nos dice que desde el enfoque de derechos, la discapacidad constituye un "concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

Principalmente para que exista Inclusión laboral, no debe haber discriminación, debe existir igualdad de condiciones y eliminar barreras que impidan que las personas puedan ejercer alguna labor o función determinada, basándonos en conceptos de accesibilidad universal, considerando tanto infraestructura como procesos de comunicación, logística, etc.

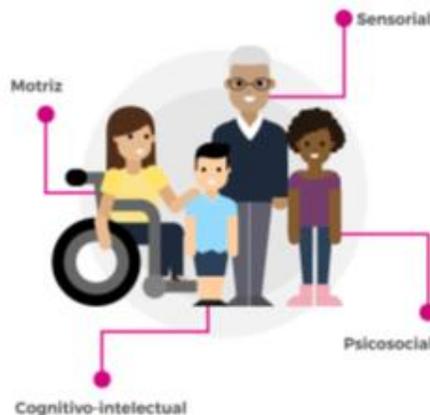




Conceptos básicos

De acuerdo con "Informe mundial sobre la discapacidad" La discapacidad forma parte de la condición humana; casi todas las personas podrían sufrir algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida y consigo experimentar dificultades crecientes de funcionamiento que pueden generar algún grado de discapacidad.

Tipos de discapacidad



Grados de discapacidad:

- Persona sin discapacidad: no presenta limitaciones para realizar actividades propias de su edad, se representan en un rango entre 0% y 4% en su condición de salud.
- Persona con discapacidad leve: presenta entre 5% y 24% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.
- 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 a causa de sus condiciones de salud.
- 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 a causa de sus condiciones de salud.
- 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 a causa de sus condiciones de salud.



Persona con discapacidad: Aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, 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.¹

Ayudas técnicas: Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la discapacidad, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.²

Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.³

Entorno: El medio ambiente, social, natural y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.⁴

Servicios de apoyo: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.⁵

Ajustes necesarios: Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.⁶

Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: La ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.⁷

Vida Independiente: El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.⁸

¹ Manual de la ley N°20.422

² Manual de la ley N°20.422

³ Manual de la ley N°20.422

⁴ Manual de la ley N°20.422

⁵ Manual de la ley N°20.422

⁶ Manual de la ley N°20.422

⁷ Manual de la ley N°20.422

⁸ Ley N°20.422



Accesibilidad Universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.⁹

Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.¹⁰

Intersectorialidad: El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.¹¹

Participación y Diálogo Social: Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.¹²

⁹ Ley N°20.422

¹⁰ Ley N°20.422

¹¹ Ley N°20.422

¹² Ley N°20.422

Política

La Corporación de Estudio Capacitación y Empleo de la CPCC, entiende que la situación de personas con algún grado de discapacidad es compleja, considerando que los factores externos o del entorno en los que se desenvuelva con accesibilidad universal y estén regulados, la situación de discapacidad de una persona disminuye y deja de ser una desventaja. En ese ámbito la Corporación cree que las personas con discapacidad son capaces de aportar al éxito de la organización, por lo que es elemental incluirlas y desarrollar mejoras en el ámbito de accesibilidad social y laboral.

Como política principal, avanzaremos con mejoras en los procedimientos para asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, para ello precisar lo que se entiende por igualdad de oportunidades: "la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positivas orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad". Estableciendo lineamientos para fomentar el respeto mutuo y el mejoramiento de la calidad de vida, buscando proporcionar oportunidades para un continuo desarrollo laboral y social generando además procesos de mejora constante en procedimientos, situaciones laborales actuales, entrevistas laborales, inducción y socialización en materia de inclusión laboral de acuerdo con normativas vigentes.

La política de inclusión laboral de la Corporación está fundada en:

- 1- Favorecer que las personas con discapacidad sean incluidas en igualdad de oportunidades en nuestra fuerza laboral.
- 2- Desarrollar estrategias de sensibilización social que eliminen las barreras de acceso al entorno laboral de las personas con discapacidad.
- 3- Promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, así como la continuidad y promoción en el trabajo.

Comunicar a la organización la presente política como sello institucional, manteniendo la constancia de incentivar la **INCLUSIÓN** de manera gradual y perdurable en el tiempo, avanzando de manera paralela en cambios futuros de acuerdo con normativas vigentes.



Especificación del alcance

Los lineamientos establecidos en la Política de Inclusión Laboral de la Corporación de Estudio, Capacitación y empleo de la Cámara de la producción y del comercio de Concepción son aplicables a todos los y las trabajadores/as, quienes podrán conocer, comprender, colaborar y dar cumplimiento a los planes de inclusión manifestados en dicha política.

Propiciar de manera activa el éxito de las labores entre colegas, manteniendo un ambiente de respeto, colaboración e inclusión. El logro de lo anterior, requiere del compromiso y participación constante de jefaturas y direcciones como facilitadores en la participación de todos y todas los/as integrantes de la Corporación, asegurando la inclusión de aquellos con algún grado de discapacidad, incentivando el trabajo en equipo.



Implementación del plan de inclusión laboral

1- Coordinar diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo con enfoque de derechos y normativas vigentes.

Mediante visitas periódicas a todos los establecimientos de la Corporación, se mantendrán las siguientes acciones:

- ✓ Constante indagatoria de datos y antecedentes.
- ✓ Sistematización de la información recopilada.
- ✓ Propuestas de adecuación de procesos de gestión de personas con discapacidad.
- ✓ Construcción de informes en materias de inclusión laboral.

2- Gestionar implementación del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, según enfoque de derechos y normativas vigentes.

Para implementar plan de inclusión laboral y de acuerdo con esto, mejoras continuas en la gestión de recursos humanos y gestión continua de lo diferentes tipos de departamentos pertenecientes a nuestra Corporación, se debe considerar contemplar y abordar los siguientes ítems:

Identificar y derribar las barreras para la inclusión de las personas con discapacidad¹³

Condiciones necesarias para la inclusión laboral¹⁴

Análisis de puesto de trabajo ¹⁵

Reclutamiento y selección de personas con discapacidad¹⁶

Mediante visitas periódicas a todos los establecimientos de la Corporación, se mantendrán las siguientes acciones:

- ✓ Coordinación del diseño del plan de inclusión laboral
- ✓ Planificación en la implementación del plan de inclusión laboral
- ✓ Coordinación en la ejecución del plan de inclusión laboral

¹³ Guía Gestión para la Inclusión Laboral - Senadis

¹⁴ Guía Gestión para la Inclusión Laboral - Senadis

¹⁵ Guía Gestión para la Inclusión Laboral - Senadis

¹⁶ Guía Gestión para la Inclusión Laboral - Senadis



3- Coordinar acciones de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, según enfoque de derechos y normativas vigentes.

De acuerdo con la normativa vigente 3 personas del Departamento de Personal de la Corporación de estudio realizan curso de capacitación “**Técnicas de Inclusión y Diversidad Laboral**” siendo aprobado satisfactoriamente. Una de ellas asume cargo de gestor de inclusión laboral y procede a especializarse para contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad tramitando la certificación correspondiente otorgada por el sistema nacional de certificación de competencias laborales establecido en ley 20.267.

Mediante visitas periódicas a todos los establecimientos de la Corporación, se mantendrán las siguientes acciones:

- ✓ Organización del diseño de propuesta de capacitación sobre inclusión laboral
- ✓ Articulación en la implementación de capacitación sobre inclusión laboral
- ✓ Sondeo de resultados de actividades de capacitación sobre inclusión laboral



Departamentos a cargo de concretar política de inclusión

Principalmente el departamento a cargo de la gestión, política, planes e implementación de inclusión laboral es el Departamento de Personal de la Corporación representado por el /la Gestor de Inclusión Laboral **Verónica Lara Lara**, para concretar política y acciones derivadas al plan de inclusión laboral se requerirá colaboración y gestión de apoyo continuo de:

Los departamentos de Adquisiciones, Obras e informática de la Administración Central y colaboradores en general.

En cuanto a los establecimientos educacionales **Liceo Bicentenario de Excelencia Comercial Insuco, Liceo Industrial de Concepción, Liceo Comercial Femenino de Concepción, Liceo Bicentenario de Excelencia Industrial de Tomé y Liceo Bicentenario de Excelencia Industrial Federico Schwager**, será por parte de los Directores Académicos, Encargados de Convivencia escolar e Inspectores/as generales.



Corporación de Estudio, Capacitación y Empleo
Cámara de la Producción y del Comercio
Concepción

Difusión de la Política de Inclusión Laboral

Las políticas de inclusión de la Corporación serán difundidas y promovidas a todos y todas las personas pertenecientes a la Corporación de Estudio Capacitación y Empleo de la Cámara de La Producción y del Comercio de Concepción. Mediante campañas de difusión (Charlas, talleres, etc.) y socialización en Pagina WEB.