

2013

Servicio Nacional
de la Discapacidad

Departamento de
Inclusión Laboral



SELLO CHILE INCLUSIVO

El presente documento fue elaborado con el propósito de complementar los informes de retroalimentación y entregar fuentes concretas de consultas como: leyes, instrumentos internacionales, buenas prácticas laborales de las organizaciones ganadoras, entre otras. Todas estas son medidas de acción positiva, que apoyan un proceso continuo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente decir que **Estar a la vanguardia es ser Inclusivo**

ÍNDICE

Nº	Contenido	página
1.	Antecedentes	3
2.	Objetivos	3
3.	¿Qué es el Sello Chile Inclusivo?	4
4.	¿Quién puede participar?	4
5.	Ámbitos Prioritarios	5
6.	Legislación Nacional	5
7.	Contrato de Aprendizaje	6
8.	Compatibilidad de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez y el Trabajo. Ley 20.255	6
9.	Instrumentos Internacionales	7
10.	Documentos de aplicación en el ámbito laboral	8
11.	Ejemplos de buenas prácticas laborales	9
12.	Desafíos de la inclusión laboral en Chile	15
13.	Otra información relevante	15
14.	Premiación Sello Chile Inclusivo 2013	16

1. Antecedentes



12,9%

De la población presenta discapacidad en Chile (1 de cada 3 hogares)



29,9

En edad productiva tienen trabajo remunerado



33%

Tiene dificultades para desplazarse

Fuente: Endisc 2004

2. Objetivos



Desarrollar la Inclusión de personas con discapacidad dentro de la gestión de las organizaciones.

Reconocer públicamente a las instituciones frente a sus clientes, trabajadores y sociedad en general, respecto de su esfuerzo en este ámbito.



Sentar las bases para una gestión integral inclusiva dentro del desarrollo organizacional en Chile.

Promover las experiencias exitosas a través de un Banco de Buenas Prácticas Inclusivas.

3. ¿Qué es el Sello Chile Inclusivo?



Proyecto enmarcado en la cooperación Chileno-Europea

Reconocimiento del Gobierno de Chile a través de SENADIS a organizaciones públicas y privadas

Medidas de acción positiva para la inclusión social de personas con discapacidad

4. ¿Quién puede participar?



- Ministerios y Organismo Públicos
- Instituciones, empresas públicas o privadas productivas o servicios de carácter legal, regional y nacional
 - Municipalidades
- Instituciones privadas con o sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad

5. Ámbitos Prioritarios

Accesibilidad Universal	Inclusión Laboral	Accesibilidad Web
 <p>Accesibilidad</p> <p>Sello Chile Inklusivo SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD</p> <p>Estar a la vanguardia es ser Inklusivo</p>	 <p>Inclusión</p>	

6. Legislación Nacional

Instrumento legal	Link
Ley N°20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad	http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/114/documento
Decreto 48 del Ministerio del Trabajo que aprueba el reglamento del subsidio para las personas con discapacidad mental	http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/277/documento
Ley 20.146 establece reglas especiales para la apelación en causas relativas a la discapacidad	http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/278/documento
Código del Trabajo. Versión actualizada al 28 de abril de 2011	http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idVersion=2011-04-28

7. Contrato de Aprendizaje

La Ley N° 20422 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, dedica en su Título IV a las medidas para la igualdad de oportunidades y en el párrafo 3º contempla normas para la capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad

En líneas generales se trata de disposiciones programáticas, orientadoras de la acción estatal en la adopción de medidas que tengan por objeto la empleabilidad de las personas con discapacidad. Dicho de otro modo, mediante estas normas el Estado se obliga a diseñar e implementar políticas públicas que aseguren el acceso al empleo para las personas con discapacidad, aun cuando su cumplimiento no es exigible en forma directa al Estado propiamente tal.

El artículo 47 de esta ley señala que las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad, debido a que en el código del trabajo se establece que es para personas menores de 21 años.

En el artículo 78 del Código del Trabajo se define como la convención en virtud de la cual la persona empleadora se obliga a impartir a un(a) aprendiz, por sí o a través de otra persona en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el(la) aprendiz, a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

8. Compatibilidad de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez y el Trabajo. Ley N° 20.255

En la reforma previsional año 2008 dice, en el artículo 22, que *“El beneficiario de la pensión básica solidaria de invalidez, que inicie o reinicie actividades laborales una vez devengado el respectivo beneficio , mantendrá su derecho a dicha pensión básica en la forma que se indica”* :

- a) Al 100% de la pensión básica solidaria de invalidez o aporte previsional solidario de invalidez para aquellos beneficiarios que perciben un ingreso laboral mensual igual o inferior a un ingreso mínimo mensual

Por otro lado en la letra c) las personas inválidas que perciban un ingreso laboral mensual superior a dos veces el ingreso mínimo mensual, dejarán de percibir la pensión básica solidaria de invalidez o el aporte previsional solidario de invalidez.

9. Instrumentos Internacionales

Instrumento	Link
Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	http://www.senadis.gob.cl/de-scarga/i/117/documento
Protocolo Facultativo de la Convención	http://www.senadis.gob.cl/de-scarga/i/122/documento
Declaración de Montreal sobre la Discapacidad Intelectual	http://www.senadis.gob.cl/de-scarga/i/120/documento
Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad	http://www.senadis.gob.cl/de-scarga/i/638/documento
Informe Mundial sobre la Discapacidad	http://www.senadis.gob.cl/de-scarga/i/639/documento
Normas Uniformes	http://www.senadis.gob.cl/de-scarga/i/121/documento
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad	http://www.senadis.gob.cl/de-scarga/i/116/documento

10. Documentos de Aplicación en el Ámbito Laboral

Documentos	Link
Departamento de Inclusión Laboral, Senadis	http://www.senadis.gob.cl/pag/124/574/descripcion_general
Clase Inclusión Laboral - Servicio Nacional de la Discapacidad	http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/829
Guía Práctica para Empresas Integración Laboral de Personas con Discapacidad	http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/269/documento
Primer Estudio Nacional de la Discapacidad e Informes Regionales – ENDISC 2004	http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/153/documento
Resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 2011	http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/casen_obj.php
Base de datos de organizaciones sociales que trabajan discapacidad	http://www.senadis.gob.cl/organizaciones_sociales/entidades

11. Ejemplos de Buenas Prácticas Laborales

Categoría: Planificación de recursos humanos y medidas implementadas para fomentar la integración laboral personas con discapacidad

1. Sub categoría: Existencia de una política, plan y/o programa de Inclusión Laboral

- **Empresa de Retail**

a. **Descripción de Buena Práctica:** Realización de reuniones con gerentes de tiendas de Iquique, Valdivia y Punta Arenas. Estas tres tiendas fueron las primeras que comenzaron a incluir personas con discapacidad. Desde la administración central hubo reuniones con estas tres gerencias para conocer su experiencia, recoger las buenas prácticas y dar inicio al programa piloto de inclusión de personas con discapacidad. Este Piloto incorporó las siguientes etapas: Etapa de Implementación se hacen las consulta respectivas al Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), como entidad referente en temas de inclusión laboral; En la etapa de desarrollo se consulta a Instituto Teletón, Instituto de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda (INRPAC), Fresenius Medical Care y Clínica Los Coihues. En conjunto con las Terapeutas Ocupacionales de estas instituciones se hicieron visitas a 5 tiendas donde se implementó el plan piloto, para conocer su infraestructura y hacer un perfil de cargos de trabajos disponibles. Todo se coordinó con el gerente de cada tienda y con la persona encargada de Recursos Humanos. Las instituciones presentaron CV de postulantes, quienes pasaron por una entrevista laboral y un test psicológico, al igual que cualquier otra persona que es contratada por la empresa. Una vez seleccionados, los(as) trabajadores(as) ingresaron a modo de práctica con contrato a plazo fijo por 3 meses. El ingreso fue en marzo de 2012 y los jóvenes fueron acompañados durante 6 meses por las Terapeutas Ocupacionales de las instituciones a las que pertenecían, quienes realizaron informes mensuales para evaluar su desempeño. Además, realizaron charlas de sensibilización a las jefaturas y compañeros directos en cada una de las cinco tiendas. Tras una evaluación de la primera etapa del piloto junto a SENADIS y las instituciones colaboradoras, se hicieron visitas a otras cinco tiendas de Santiago concretándose nuevos ingresos; Extensión del Programa a través del proyecto seco en regiones, que consiste en ofrecer oportunidades laborales a jóvenes con discapacidad que lavarán autos en los estacionamientos de la empresa.

b. **Descripción de Buena Práctica:** Ingreso del Primer grupo de personas con discapacidad a la Sucursal de Iquique, como resultado del Programa de Inclusión Laboral.

2. Sub categoría Articulación de Redes con Organizaciones Inclusivas

Empresa asociada a la prevención de riesgos.

- a. Descripción de Buena Práctica: Participación en la Comisión Discapacidad SOFOFA; Apoyo a Agrupación de pensionados ACHS; Participación en Consejos Comunales de la Discapacidad y Participación en la Red Incluye.

- b. Descripción de Buena Práctica: Reuniones de trabajo y sistematización de la ejecución del Programa de Inclusión Laboral, con la finalidad de realizar trabajo en red que permita generar instancias de retroalimentación y refuerzo del programa en desarrollo.

Empresa venta de bienes de consumo

Descripción de Buena Práctica: Consultas a SENADIS sobre aspectos inclusivos en el ámbito laboral, para mejorar su acción y compromiso con el Sello Chile Inclusivo, como la formalización del contrato de aprendizaje y su soporte jurídico para realizarlo dentro de la ley 20.422 art.47 “Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad., como también, sobre la selección preferente de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, art. 45 “En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones”

3. Sub categoría Búsqueda de Asesoría externa en discapacidad

• **Empresa financiera**

- a. Descripción de Buena Práctica: Se establecieron compromisos, metodología de trabajo y actividades que favorezcan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. (Fundación Tacal, ConectaRSE y Arando Esperanza)
En las áreas de Gerencia de Operaciones, Administración, Calidad de Servicio y Recursos Humanos, con apoyo externo (Fundación Tacal, ConectaRSE, Arando Esperanza) se realizaron las siguientes acciones: Descripciones de cargo; Reclutamiento y selección de candidatos; Charla de sensibilización y capacitación a colaboradores y jefaturas de áreas que recibía a nuevos(as) colaboradores(as) y; Acompañamiento en proceso de inducción al puesto de trabajo.

- b. Descripción de Buena Práctica: Incorporación de asesorías con organizaciones especialistas en la inclusión de personas con discapacidad.

-
- Empresa de comunicaciones

Descripción de Buena Práctica: Se contrató la asesoría de ConectaRSE para promover en la organización una cultura basada en la igualdad de oportunidades y el respeto por la diferencia.

Se realizaron Talleres por la Fundación Tacal dentro de Nextel para entregar información sobre redes de apoyo necesarios para familiares de personas con discapacidad.

4. Sub categoría Sensibilización del personal sobre la inclusión de las personas con discapacidad

- Empresa asociada a la prevención de riesgos

Descripción de Buena Práctica: Reuniones de trabajo con gerentes de primera línea para sensibilizar y facilitar la contratación de personas con discapacidad; Personas colaboradoras de la empresa que tienen una discapacidad, relatan a los(as) nuevos(as) trabajadores su experiencia y trabajo; En la Conmemoración del Día Internacional de la Discapacidad se entregaron folletos y difusión web con recomendaciones para la incorporación de personas con discapacidad.

- Empresa financiera

a. **Descripción de Buena Práctica:** Talleres realizados en conjunto con Teletón al interior de la organización para sensibilizar respecto a la discapacidad, entregar conceptos claves sobre el tema y cómo enfrentar la relación en el día a día con una persona con discapacidad.

b. **Descripción de Buena Práctica:** Charlas a colaboradores(as) y equipo gerencial sobre inclusión laboral; Acciones de voluntariado a organizaciones que atienden a jóvenes con discapacidad intelectual; Campañas de solidaridad; Catastro de familiares de colaboradores con personas con discapacidad intelectual.

c. **Descripción de Buena Práctica:** Se incluye un apartado la Memoria sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) e Inclusión Laboral. Por segundo año consecutivo en las oficinas contamos con dispensadores que contienen alfajores producidos por la Corporación Seguir Creciendo.

Se invitaron a los(as) jóvenes de Corporación Seguir Creciendo a conocer nuestras oficinas y a Compartir un almuerzo en el casino y actividades recreativas.

En el mes de la solidaridad, los(as) empleados(as) realizaron una campaña de recolección de fondos para comprar una máquina chocolatera para la confección de los alfajores de la Corporación Seguir Creciendo.

Se invitó a los(as) jóvenes de la Fundación Amigos por Siempre a un entrenamiento y partido de fútbol.

En conjunto con CorpArtes y Hotel Hyatt se invitó a los(as) jóvenes de la Corporación Seguir Creciendo junto a sus padres y familiares a una actividad de reciclaje de papel y pintura. Por segundo año consecutivo se realizó esta actividad. A los(as) jóvenes de la Corporación Seguir Creciendo se les obsequió sweater tipo polar y a los(as) niños(as) de la Residencia Los Aromos de la Fundación Coanil una fiesta y regalos de navidad. Por primera vez se envía a los(as) clientes un mensaje de navidad que menciona la Inclusión.

- Empresa de comunicaciones

Descripción de Buena Práctica: Se implementó un Programa de comunicación e información respecto a la discapacidad en la organización.

5. Sub categoría Diagnóstico de inclusión de personas con discapacidad

- Empresa asociada a la prevención de riesgos

Descripción de Buena Práctica: Estudio solicitado a ConectaRSE para realizar diagnóstico del “estado del arte” de la inclusión de Personas con Discapacidad en la empresa. El estudio consideró las instalaciones colaboradores(as), clientes y proveedores(as).

6. Sub categoría Promoción de la contratación de personas con discapacidad con metodologías inclusivas

- Empresa asociada a la prevención de riesgos

Descripción de Buena Práctica: Compromiso en la contratación de personas con discapacidad a través de su incorporación en las licitaciones y un incentivo social corporativo para generar en los empresarios un compromiso hacia la reincorporación/inclusión de trabajadores con discapacidad.

7. Sub categoría Convenios con empresas de subcontratación inclusivas en los procesos de selección de recursos humanos (Laborum Inclusivo y empresas especialistas en discapacidad)

- Empresa asociada prevención de riesgos

Descripción de Buena Práctica: Participación en dos modalidades: a) Empresa ofertante y; b) Institución para personas con discapacidad de intermediación laboral.

8. Sub categoría: Selección y preparación de metodologías específicas dirigidas a personas con discapacidad (Tutorías, Empleo con Apoyo, Contrato de aprendizaje, etc.)

- **Empresa venta de bienes de consumo**

Descripción de Buena Práctica: Se selecciona a los(as) Tutores(as) a través de una entrevista individual para guiar y orientar en un comienzo a las nuevas personas colaboradoras.

9. Sub categoría: Evaluación de competencias y puestos laborales

- **Empresas de comunicaciones**

Descripción de Buena Práctica: Adaptación de infraestructura de instalaciones para personas con discapacidad, como la adecuación de manillas, ascensor de entrada, dispensador en baños, entre otras.

10. Sub categoría: Elaboración de Manuales Inclusivo u otros Protocolos

- **Empresa asociada a la prevención de riesgos**

Descripción de Buena Práctica: Con el objetivo de crear cultura preventiva entre las personas con discapacidad se desarrolló un Manual en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión de Discapacidad de SOFOFA y Consejo Comunal de la Discapacidad de Ñuñoa en temas de seguridad y prevención para las Personas con Discapacidad.

11. Sub categoría: Inducción a la empresa y cargo a desarrollar

- **Empresa financiera**

Descripción de Buena Práctica: En el proceso de contratación de personas con discapacidad se hizo un acompañamiento durante la inducción al puesto de trabajo y contó con el apoyo de organizaciones especialistas en discapacidad, tales como, Tacal, ConectaRSE y Arando Esperanza.

12. Categoría:

Descripción de puestos de trabajo

- Empresa financiera

Descripción de Buena Práctica: Las áreas de Gerencia Operaciones, Administración, Calidad de Servicio y Recursos Humanos contaron con el apoyo de organizaciones externas (Tactal, ConectaRSE, Arando Esperanza), para las descripciones cargo, el reclutamiento y selección de Candidatos(as), una charla de sensibilización y capacitación a colaboradores(as) y jefaturas de áreas que recibía a personas colaboradoras y en el acompañamiento en proceso de inducción al puesto de trabajo.

13. Sub categoría:

Capacitaciones inclusivas a través de talleres y cursos

- Empresa asociada a la prevención de riesgos

Descripción de Buena Práctica: La empresa afiliada tiene contratada más de 10 Personas con Discapacidad auditiva, por lo tanto, se desarrolló para ellos un Curso de Prevención de Riesgos Profesionales, para tratar de evitar accidentes con lenguaje de señas y; Taller para colaboradores de la empresa que tienen contacto directo con público para entregar una mejor atención.

- Empresa financiera

Descripción de Buena Práctica: Con el objetivo de sensibilizar a las personas trabajadoras de la organización sobre discapacidad, se realizaron talleres para entregar conceptos claves sobre el tema y cómo enfrentar la relación en el día a día con una persona con discapacidad.

- Empresa de comunicaciones.

Descripción de Buena Práctica: Con el objetivo de entregar información sobre redes de apoyo, se realizaron talleres de apoyo a los(as) familiares de las personas con discapacidad que trabajan en la organización.

- Empresa venta de bienes de consumo

Descripción de Buena Práctica: A los(as) nuevos(as) trabajadores(as) se les ofrece una inducción corporativa y las funciones que deben desempeñar de acuerdo a su cargo, atención al cliente y protocolo de atención.

12. Desafíos de la Inclusión Laboral en Chile

- Eliminar barreras de percepción y actitudinales sobre las capacidades de las personas con discapacidad en el trabajo.
- Potenciar competencias socios laborales para el trabajo.
- Incorporar mecanismos de convocatoria, selección y capacitación accesibles, en todos los departamentos de recursos humanos públicos como privados
- Adecuar puestos laborales que eliminen obstáculos al desempeño laboral de las Personas con Discapacidad.
- Habilitar la infraestructura para el acceso y desplazamiento de las personas con discapacidad al interior de la organización (diseño universal)



13. Otra Información Relevante



<http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/>



<http://www.laboruminclusivo.cl>



Somos el primer portal de empleo inclusivo

<http://www.incluyemechile.cl>

- OIT- SOFOFA. Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad [OIT- SOFOFA Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad](#)

14. Premiación Sello Chile Inclusivo 2013

Sello Accesibilidad Universal	Sello Inclusión Laboral	Sello Accesibilidad Web
1. Cabañas Turismo Fácil CFT Santo Tomás Concepción	1. Paisajismo Cordillera	1. Laborum Chile S.A (Inclusivo)
2. Corporación Administrativa Poder Judicial (Iquique)	2. Dimerc	2. Escuela de Ingeniería Civil en Informática. Universidad de Valparaíso
3. Corporación Cultural de Vitacura (Edificio Consistorial Municipio)	3. Petrobras	3. Chile Atiende
4. Vita integración y Discapacidad	4. Salco Brand	4. Unidad de Asociaciones Gremiales, Consumidores y Martilleros
5. Municipalidad de Vitacura (Parque Bicentenario)	5. Operadora de Cobranzas MK S.A	5. Superintendencia de Pensiones
6. GORE Araucanía	6. Restaurant Arcos	6. METRO S.A
7. GORE Tarapacá	7. Securitas	7. Municipalidad de Vitacura
8. GORE Bío Bío	8. Grupo Ultramar	8. Senado
9. I Municipalidad de Los Sauces (Centro Integral Adulto Mayor)	9. Grupo Eulen	9. Tribunal Constitucional
10. Instituto de Previsión Social (Estación)	10. Núcleo Paisajismo S.A	10. Subsecretaría Servicios Sociales
11. Instituto de Previsión Social (Alameda)	11. Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras	11. Superintendencia de Salud
12. INAPI	12. Empresas Arauco	12. Departamento de Cooperativas
13. Jardín Walt Disney (JUNJI)	13. Ministerio de Vivienda y urbanismo	13. Fiscalía de Chile
14. Jardín La Leonera (JUNJI)	14. Conicyt	
15. L'Oreal Chile	15. SICC Limitada	
16. MOP (Playa Dichato)	16. Sociedad Proyecto Seco	
17. Mutual Agencia La Serena)		
18. Municipalidad de Coquimbo (Parque Urbano Tierras Blancas)		
19. Tribunal Oral en lo Penal de Los Ángeles		
20. U Los Lagos (Campus Chuyaca)		
21. Universidad Santo Tomás de Concepción		