

# 2017

Servicio Nacional de la Discapacidad

Departamento de Políticas y Coordinación  
Intersectorial – Área Inclusión laboral



## SELLO CHILE INCLUSIVO

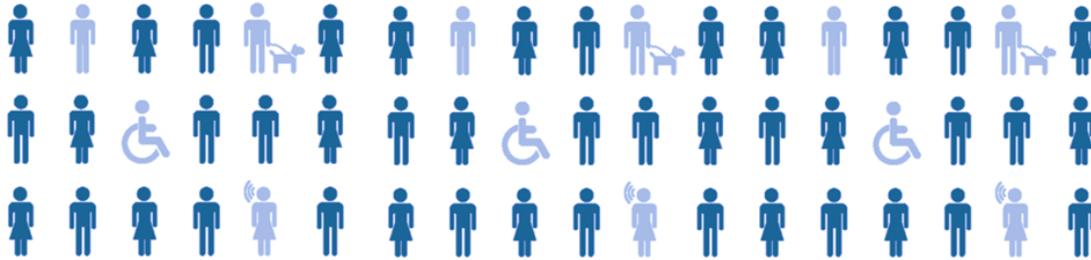
El presente documento fue elaborado con el propósito de complementar los informes de retroalimentación y entregar fuentes concretas de consultas como: leyes, instrumentos internacionales, buenas prácticas laborales de las organizaciones reconocidas, entre otras. Todas estas son medidas de acción positiva,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

Finalmente decir que **estar a la vanguardia es ser Inclusivo.**

## Contenido

<b>1. Antecedentes</b> .....	3
<b>2. Objetivos</b> .....	3
<b>3. ¿Qué es el Sello Chile Inclusivo?</b> .....	4
<b>4. ¿Quién puede participar?</b> .....	5
<b>5. Ámbitos Prioritarios</b> .....	5
<b>6. Legislación Laboral</b> .....	6
<b>7. Compatibilidad de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez y el Trabajo. Ley N° 20.255</b> .....	6
<b>8. Ley 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral.</b> .....	7
<b>9. Instrumentos internacionales</b> .....	11
<b>10. Documentos de Aplicación en el Ámbito Laboral</b> .....	12
<b>11. Recomendaciones postulación Inclusión laboral</b> .....	12
<b>12. Otra Información Relevante</b> .....	21

# 1. Antecedentes



16,7%

De la población de 2 y más años se encuentra en situación de discapacidad en Chile

20%

De la población mayor de 18 años se encuentra en situación de discapacidad.

39,3%

De la población ocupada en Chile son personas en situación de discapacidad.

Fuente: Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad 2015(ENDISC II).

# 2. Objetivos



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

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



Establecer, guiar y definir modelos nacionales en inclusión organizacional basados en estándares normativos y legales, nacionales e internacionales.

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

### 3. ¿Qué es el Sello Chile Inclusivo?



Proyecto cuyo desarrollo y pilotaje fue cofinanciado entre el Estado de Chile y la Unión Europea

Reconocimiento del Estado de Chile a través de SENADIS a organizaciones públicas y privadas.

Medidas de acción positiva para la inclusión social de personas en situación de discapacidad.

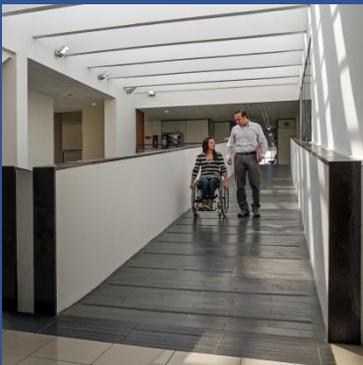
## 4. ¿Quién puede participar?



Instituciones públicas y Organismos no gubernamentales, Empresas privadas de todo tamaño y rubro, de carácter regional y nacional.  
Municipalidades.  
Instituciones privadas con o sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.

## 5. Ámbitos Prioritarios

ACCESIBILIDAD  
UNIVERSAL



INCLUSION LABORAL



ACCESIBILIDAD WEB



## 6. Legislación Laboral

Instrumento legal	Link
Ley N°20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422">https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422</a>
Ley 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.	<a href="https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997">https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997</a>
Código del Trabajo. Versión actualizada al 28 de abril de 2017.	<a href="http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf">http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf</a>

## 7. 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.
- b) Si la renta es superior a dos Ingresos Mínimos Mensuales (\$528.000), al cabo de los dos años, el beneficio se reduce al 50%, y a partir del cuarto año se aplica la totalidad de la reducción;
- c) Si la renta fluctúa entre un Ingreso Mínimo y dos Ingresos Mínimos (\$264.000 y \$528.000), a partir del tercer año los beneficios se reducen en una proporción que depende del ingreso, aplicándose el 50% de la reducción, y a partir del cuarto año la totalidad de la reducción.

## 8. Ley 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral.

La nueva Ley de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas en situación de discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.

Los aspectos centrales de la ley son los siguientes:

- Regula un sistema que promueve y aplica medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad.
- Establece una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en organismos del Estado y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores o funcionarios.
- Establece una prohibición de todo acto de discriminación arbitraria por motivos de discapacidad.
- Prohíbe a las empresas pagar un sueldo menor al ingreso mínimo a las personas con discapacidad mental.
- La edad límite para suscribir Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad mental, se fija en 26 años.
- Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

### Características del sistema en el sector público y privado

Sector público	Sector privado
<b>Reserva Legal:</b> Cuota de 1% obligatoria para organismos del Estado con 100 o más funcionarios.	<b>Reserva Legal:</b> Cuota de 1% obligatoria para las empresas con 100 o más trabajadores.

**Fiscalización:** La vigilancia de cumplimiento de esta obligación corresponderá al jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución, quién deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación.

**Excusabilidad:** Las entidades deberán remitir un informe fundado explicando las razones de dicho incumplimiento a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad

**Razones Fundadas:**

Naturaleza de las funciones  
Falta de cupos disponibles  
Falta de postulantes que cumplan requisitos.

**Prohibición de discriminación arbitraria por motivos de discapacidad:** Que se traduzca en exclusiones o preferencias.  
Modificación del Estatuto Administrativo

**Selección Preferente:** En los procesos de selección de personal, en igualdad de condiciones de mérito.

**Fiscalización:** Autocontrol por parte de las empresas que deban cumplir con esta obligación.

El empleador debe registrar los contratos de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, en un plazo de quince días.

**Medidas alternativas:** Por razones fundadas, existe la posibilidad que ciertas empresas no puedan dar cumplimiento a lo ordenado por esta Ley, se estableció un mecanismo alternativo para dar cumplimiento a la obligación.

**Razones Fundadas:**

- Naturaleza de las funciones  
Falta de personas interesadas

**Contrato de Aprendizaje:** Edad tope de 26 años (actualmente, sin tope de edad).

**Derogación Art. 16 Ley 18.600:** Se termina posibilidad de contratar personas con discapacidad mental remuneración menor al ingreso mínimo

**Artículos Transitorios: Durante** el primer año de vigencia de la ley las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores no tendrán obligación de cumplir con la cuota. Durante los dos primeros años de entrada en vigencia de la ley, se puede dar cumplimiento a la obligación de cuota mediante medidas alternativas, sin necesidad de dar una razón fundada.

**Evaluación Permanente:** La evaluación es de carácter obligatorio a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social, cada 4 años.

**Evaluación Inicial:** se realizará durante el tercer año de vigencia. Para el sector privado se considera lo siguiente:

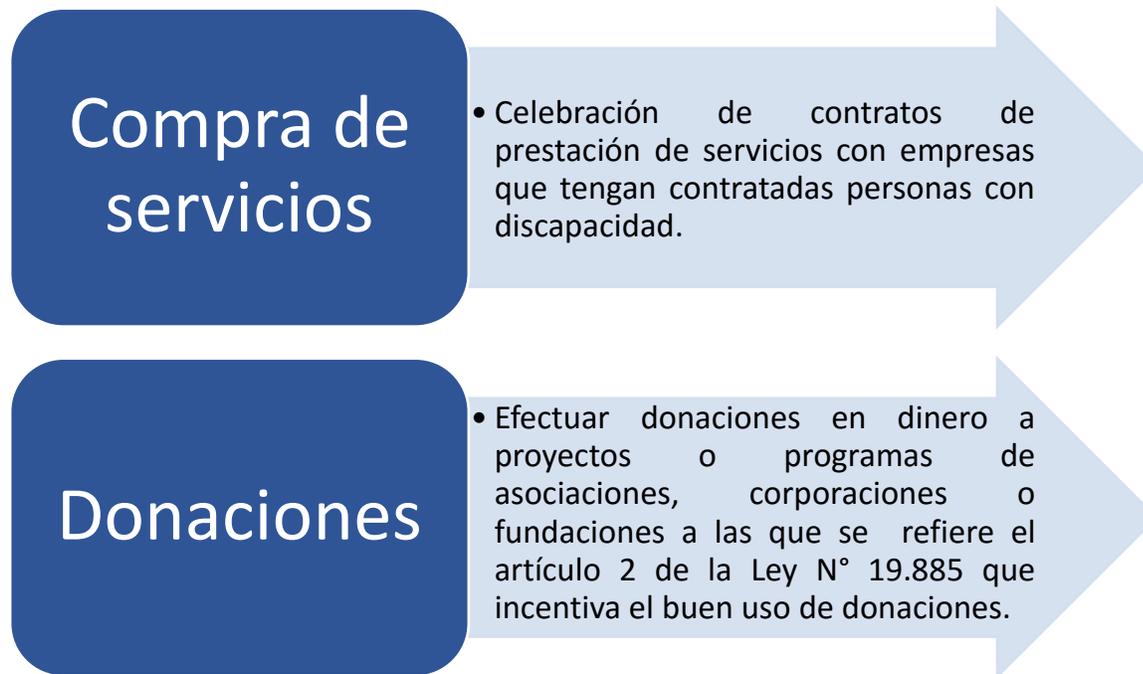
1. Impacto de la reserva legal
2. Efecto en las empresas (tamaño, tipo de actividad y ubicación geográfica)

Aplicación y resultados de las medidas alternativas.

### **Medidas alternativas en el sector privado.**

No es una forma alternativa de “incumplir” la obligación de cuota. La ley siempre se debe cumplir y no existen excusas; sólo en el evento que, por razón fundada, no se pueda dar cumplimiento a la cuota, se puede cumplir la obligación legal mediante a una medida alternativa.

## Tipos de medidas alternativas:



## Requisitos y características de las medidas alternativas:

Contratos de prestación de servicios: Deben ser proporcionales a la obligación de contratación que le empresa debía cumplir y su monto anual no podrá ser inferior al equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales, respecto de cada trabajador que debía ser contratado. ***Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885(...)."***

Y en lo que resulte aplicable, siendo un monto anual no inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del Decreto Ley N° 3.500 , respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa, con las siguientes excepciones:

- No dan derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo tendrán calidad de gasto necesario para producir renta.
- Deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación,

promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las PcD.

- Las donaciones no pueden efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más el capital social o, los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad, de dichos socios, directores o accionistas.

## 9. Instrumentos internacionales

Instrumento	Link
Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	<a href="http://www.senadis.gob.cl/download/i/117/documento">http://www.senadis.gob.cl/download/i/117/documento</a>
Protocolo Facultativo de la Convención	<a href="http://www.senadis.gob.cl/download/i/122/documento">http://www.senadis.gob.cl/download/i/122/documento</a>
Declaración de Montreal sobre la Discapacidad Intelectual	<a href="http://www.senadis.gob.cl/download/i/120/documento">http://www.senadis.gob.cl/download/i/120/documento</a>
Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad	<a href="http://www.senadis.gob.cl/download/i/638/documento">http://www.senadis.gob.cl/download/i/638/documento</a>
Informe Mundial sobre la Discapacidad	<a href="http://www.senadis.gob.cl/download/i/639/documento">http://www.senadis.gob.cl/download/i/639/documento</a>
Normas Uniformes	<a href="http://www.senadis.gob.cl/download/i/121/documento">http://www.senadis.gob.cl/download/i/121/documento</a>

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
Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad 2015 e Informes Regionales.	<a href="http://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad">http://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad</a>
Resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 2016	<a href="http://observatorio.ministeriodesarrollo.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Ampliando_la_mirada_sobre_la_pobreza_desigualdad.pdf">http://observatorio.ministeriodesarrollo.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Ampliando_la_mirada_sobre_la_pobreza_desigualdad.pdf</a>

## 11. Recomendaciones postulación Inclusión laboral

### ITEM 1: Excluyentes

Este ítem se orienta a conocer si la organización que postula al Sello Chile Inclusivo, línea inclusión laboral, posee al menos a una persona en situación de discapacidad empleada en la organización y cuya remuneración corresponda al menos al salario mínimo establecido en Chile.

Las organizaciones postulantes, deben poseer especial cuidado en subir los medios de verificación solicitados en la matriz de evaluación y no otros, ya que de no ser el medio de verificador solicitado no se le sumara puntaje.

## ITEM 2: Documentos institucionales

Este ítem pretende evaluar si documentos instituciones como la política institucional, el plan de emergencias y el plan de orden, higiene y seguridad contemplan las necesidades de sus colaboradores en situación de discapacidad. A continuación, se señalan algunos puntos clave a tener presente en la evaluación de cada indicador:

Documento	Definición	Ejemplo
Política Institucional	Corresponde a aquel documento en el que se plasma quien es y hacia donde quiere dirigirse la organización además de los valores que la conforman. Ella sirve como una guía para los miembros de la organización sobre los límites dentro de los cuales pueden operar en distintos asuntos Entendiendo lo anterior, es que se espera que la política institucional elementos claros que indiquen que la organización no genera acciones discriminatorias hacia los hombres y mujeres en situación de discapacidad.	Por ejemplo, una de las acciones que podría desarrollar la organización puede ser la de señalar que entre sus valores corporativos se encuentra el “respeto de la diversidad” o “valoración de la diversidad” y la “inclusión de la diversidad” y al momento de desarrollar el punto señalar que la empresa no discriminar de forma negativa a las personas en situación de discapacidad
Plan de emergencias	El plan de emergencias corresponde al procedimiento de actuación a seguir en una empresa en caso de que se presenten situaciones de riesgo, minimizando los efectos que	Dentro del Plan de Emergencias, se pueden describir acciones como: Realizar un catastro de los colaboradores en situación de discapacidad y de aquellos que demanden apoyos producto de

	<p>sobre las personas y enseres se pudieran derivar y, garantizando la evacuación segura de sus ocupantes, si fuese necesaria.</p> <p>Por lo anterior, es que se espera que el Plan de Emergencias de la organización postulante mencione y describa acciones concretas a llevar a cabo con sus colaboradores en situación de discapacidad al momento de presentarse una emergencia.</p>	<p>una condición de salud al momento de una emergencia; la organización designara a tutores pares de emergencia que apoyen en el proceso de evacuación a los colaboradores en situación de discapacidad y de aquellos que demanden apoyos al momento de una emergencia.</p>
<p>Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad</p>	<p>El reglamento interno de orden, higiene y seguridad es el instrumento administrativo por medio del cual el empleador regula los requisitos, obligaciones, prohibiciones y sanciones, al que deben sujetarse todos los trabajadores(as), en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa. La elaboración de dicho instrumento, es obligatoria para todas aquellas empresas que posean normalmente 10 o más trabajadores permanentes. Dicha obligación se encuentra establecida en el artículo N° 153 del Código del Trabajo.</p>	<p>Considerando que el Código del Trabajo en su Artículo 153, señala que dentro de los contenidos mínimos del Reglamento se encuentra “las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado”, es que las empresas deben incorporar en sus reglamentos procedimientos y acciones específicas para evaluar y suministrar ajustes razonables a personas en situación de discapacidad según corresponda.</p>

### ITEM 3: Gestión de Personas y/o Recursos Humanos

Este ítem pretende evaluar si las diferentes etapas que conforman el ciclo de vida del trabajador poseen consideración al momento de ser utilizadas por colaboradores en situación de discapacidad. A continuación se describe cada una:

Documento	Definición	Ejemplo
Reclutamiento y selección	El reclutamiento es el proceso para atraer candidatos para cubrir vacantes. La selección es el proceso en el que se elige entre los candidatos reclutados a aquellos que reúnen las características idóneas para el puesto requerido.	Por ejemplo contar con un protocolo en donde se señale las acciones a considerar por el equipo que realice esta labor para invitar a participar de procesos de selección a personas en situación de discapacidad. Así también, estas consideraciones pueden encontrarse en un documento común en donde la organización describa todos sus procesos, indistinto de las características de sus potenciales trabajadores. Dentro del documento se pueden describir acciones como: Al momento de convocar personas con discapacidad a una entrevista o proceso de selección se debe gestionar un espacio accesible; en el caso de ser una persona en situación de discapacidad de origen visual se debe evitar realizar pruebas psicológicas proyectivas,; al momento de citar a personas en situación de discapacidad a una entrevista y/o proceso de selección se le debe consultar si requiere algún tipo de ajuste

		razonable que la organización debiese considerar para garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso.
Inducción	Corresponde a la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso durante el periodo de desempeño inicial.	<p>La organización debiese contar con un proceso formal descrito en un documento institucional, en el cual se describan las acciones concretas a llevar a cabo al momento de realizar la inducción de un colaborador en situación de discapacidad, de acuerdo a sus necesidades, por ejemplo:</p> <p>Al momento de realizar el proceso de inducción de colaboradores en situación de discapacidad se deben realizar las siguientes acciones:</p> <p>Reunirse con la jefatura del departamento en donde desempeñara funciones el colaborador a fin de que sea la jefatura quien informe a sus compañeros y gestione apoyos en caso de ser necesario; la jefatura gestionara que un compañero de trabajo del futuro colaborador lo oriente en los primeros días presentándole las dependencias, los compañeros de trabajo y las tareas a realizar, entre otras; en el caso de que el proceso de inducción comprenda un primera instancia de formación se debe gestionar los apoyos necesarios como por ejemplo, si el colaborador es una persona sorda se debe</p>

		gestionar un intérprete de lengua de señas .
Capacitación	Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.	Por ejemplo, incorporar en un protocolo aparte o bien en el ya existente, acciones específicas para garantizar que los colaboradores en situación de discapacidad de la organización se encuentren en igualdad de condiciones que sus pares, en las diversas instancias de formación ya sea impartidas por la misma organización o a través de terceros. Dentro de las acciones se pueden encontrar: garantizar que el espacio de capacitación sea accesible, las dinámicas y actividades a realizar deben poder desempeñarlas todos los participantes, en el caso de contar con al menos un colaborador sordo gestionar intérprete de lengua de señas o servicio de transcripción, según sea el caso y las necesidades del colaborador, etc.
Evaluación del desempeño	La evaluación del desempeño o evaluación del rendimiento es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado. Su importancia es documentar cuán productivo es un empleado y en qué áreas podría mejorar.	La organización debe contar con un procedimiento en el cual se establezcan las acciones a considerar al momento de que las jefaturas realicen la evaluación del desempeño de sus colaboradores: Algunas de las acciones podrían ser: garantizar que las pautas de evaluación sean conocidas y comprendidas por todos los colaboradores, resguardar que

		las pautas de evaluación se encuentren en formato accesible para colaboradores en situación de discapacidad de origen visual.
Promoción y/o ascenso.	La promoción profesional y/o ascenso Corresponde al proceso mediante el cual se le entrega a un trabajador un ascenso a un puesto superior que implica mayores responsabilidades y salario, también es considerado como herramienta de reclutamiento interno.	La organización debe contar con debe contar con un documento interno en el cual se describa el proceso de “Promoción profesional y/o ascenso”, señalando sus etapas y acciones. Así mismo, se deben señalar acciones específicas que garanticen que no se produzca discriminación en los colaboradores en situación de discapacidad que potencialmente participen del proceso. Algunas de las acciones que podría incluir el documento podrían ser difundir la oferta al interior de los colaboradores de la organización a través de diferentes canales que sean accesibles., resguardar que el proceso de selección cumpla con estándares de accesibilidad (tanto en infraestructura del lugar de realización de la entrevista como en la aplicación de pautas y/o pruebas), para que los colaboradores en situación de discapacidad se encuentren en igualdad de oportunidades que sus pares.
Reinserción laboral	Corresponde al proceso de reincorporar a un trabajador que adquiere una discapacidad	La organización debe contar con un procedimiento en el cual se establezcan las acciones para

	producto de un accidente laboral y/o enfermedad profesional, y que luego de un proceso de rehabilitación desean regresar a su empleo.	promover la reinserción laboral de sus trabajadores. En el cual se deben establecer acciones como por ejemplo: Solicitar apoyo a la mutual correspondiente para evaluar el puesto de trabajo y determinar los potenciales ajustes a realizar, capacitar a la jefatura y compañeros de trabajo respecto de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.
Registro de trabajadores en situación de discapacidad.	La importancia de contar con un registro recae en que en base a ello se pueden generar acciones al interior de la organización que respondan a las necesidades de sus colaboradores.	Software de recursos humanos que incorpore la variable discapacidad como categoría, planilla excel en donde se detalle información de los colaboradores en situación de discapacidad miembros de la organización, como nombre, apellido, RUT, fecha de nacimiento, origen de la discapacidad, cargo, lugar de trabajo, etc.

#### ÍTEM 4: Promoción de la Inclusión

Este ítem pretende evaluar las acciones internas y externas que realiza la organización para promover la inclusión social de personas en situación de discapacidad. A continuación se describe cada una:

Acción de promoción	Descripción	Ejemplo
Jornadas de concienciación sobre no discriminación,	Se espera que las organizaciones realicen instancias de formación	Presentaciones sobre el día internacional del trabajo, día internacional de las personas

buen trato e igualdad de oportunidades de personas en situación de discapacidad.	dirigidas a sus colaboradores respecto del buen trato, no discriminación e igualdad de oportunidades de personas en situación de discapacidad.	con discapacidad, etc. que incorporen aspectos relativos, al buen trato, no discriminación e inclusión social de personas en situación de discapacidad.
Cartera de proveedores inclusivos.	Con esta acción se espera que la organización promueva la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en de su cadena de valor.	Otorgar puntaje adicional en los proceso de licitación a proveedores que contraten personas en situación de discapacidad, a la hora de comprar productos para la organización preferir proveedores que contraten personas en situación de discapacidad.
Reconocimientos previos en materia de inclusión social de personas en situación de discapacidad.	Se entenderá por reconocimiento, la premiación realizada por alguna institución u organismo nacional o internacional respecto del trabajo que la entidad recomendada realiza por la inclusión social d personas	Galvano de reconocimiento, diploma de reconocimiento etc. entregado a la organización por su trabajo en matererías d e inclusión social d personas en situación de discapacidad.
Cursos de lengua de señas.	A través de esta acción se espera que la organización promueva en su interior la cultura y comunicación de personas sordas.	Diplomas y/o certificados de participación en cursos de lengua de señas.

## 12. Otra Información Relevante



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

<https://www.bne.cl/>

<http://redincluye.cl/>