

POLITICA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN LABORAL FUNDACIÓN PAULA JARAQUEMADA AIQUÍZAR

1. INTRODUCCIÓN

Fundación Paula Jaraquemada Alquizar (en adelante, la Fundación o FPJ), la cual se define como una Organización, inclusiva y responsable, ha impulsado un proceso de Diagnóstico Institucional, que tiene como premisa la detección de fortalezas y oportunidades de mejora en el ámbito de la gestión de personas, para dar cumplimiento a lo dictaminado por la Ley N°21.015 que “Promueve la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” y a la Ley N°21.275 que “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”.

Para ello, se realizará un diagnóstico durante el primer semestre del año 2026, teniendo como objetivos: Evaluar la coherencia interna de la Fundación (situación actual v/s estado deseable para un entorno inclusivo), alinear la percepción de todos sus miembros en torno a una visión clara y compartida sobre el valor de la diversidad e inclusión, por último, identificar diferentes grupos representados dentro de la organización y sus posibles necesidades de apoyo.

Estas metas serán abordadas a través de las siguientes metodologías de investigación cualitativas y cuantitativas:

- 1) Entrevistas grupales dirigidas a personas claves de la Organización,
- 2) Aplicación de una encuesta abierta a colaboradores,
- 3) Herramienta de diagnóstico dirigido por gestor(a) de inclusión y el área de prevención de riesgos,
- 4) Planes de acción derivados del diagnóstico a realizar.

Estas instancias de investigación nos permitirán indagar sobre la percepción y la situación referida a inclusión social y laboral de personas con discapacidad en la Fundación.

Estos resultados serán trascendentales para ir mejorando esta primera versión de nuestra Política de Inclusión Laboral. De esta manera tendremos un punto inicial para

trabajar y articular recursos y compromisos de la Fundación y así, garantizar las condiciones necesarias para toda persona que desee trabajar en la institución, contando con el perfil necesario para el cargo que ocupará, y que por lo tanto no sea un impedimento las condiciones físicas, cognitivas o sensoriales del postulante.

2. MARCO NORMATIVO

La presente política se sitúa en el Enfoque de Derechos Humanos, específicamente en lo establecido en el artículo 27 “Trabajo y Empleo” de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” de la Organización de las Naciones Unidas, ratificada por Chile en el año 2008. En adelante, los cuerpos normativos nacionales que le preceden y que garantizan la concreción de medidas para la erradicación de cualquier acto de discriminación y exclusión socio laboral, serán la guía en este marco institucional, las cuales se enuncian a continuación:

Ley 20.422 Ley marco sobre discapacidad. Asegura el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, para alcanzar su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, del año 2010.

Ley 20.609 Conocida como la Ley Zamudio, establece medidas contra la discriminación, del año 2012.

D.S 50 del Ministerio de Urbanismo y Vivienda, sobre la Accesibilidad Universal, del año 2016.

Ley 21.015 Incentiva la Inclusión Laboral en las empresas, establece la obligación a las empresas de 100 trabajadores o más a contratar y mantener contratado a 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, también incluye al D.S 64 que norma la inclusión para las empresas privadas, del año 2018.

Decreto 64 Reglamento de la Ley 21.015, de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas privadas. Desde noviembre de 2023 también es el Reglamento de la Ley 21.275, del 2018.

Ley 21.275 Entre otras, establece la obligación de las entidades empleadoras con 100 o más trabajadores a promover la inclusión en la organización, y también a contar con una persona experta en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad, del año 2022.

Ley 21.690 Introduce modificaciones al código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad, del año 2024.

La Fundación, cumplirá con la **Ley N° 21.015** que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.

- **Cuota de Contratación (1%):** Considerando que la Fundación supera los 100 trabajadores promedio anual, se dará estricto cumplimiento a la obligación de contratar o mantener contratado al 1% de PcD o asignatarios de pensión de invalidez.
- **Gestor/a de Inclusión Laboral:** La Fundación designará un/a Gestor/a de Inclusión Laboral, cuya función será coordinar y articular con las otras áreas de la Fundación la implementación de esta política, realizar la comunicación anual a la Dirección del Trabajo (DT) y ser el nexo con la comunidad de la discapacidad.
- **Registro Nacional de la Discapacidad (RND):** Se solicitará a los colaboradores la inscripción en el RND o el Certificado COMPIN como requisito para contabilizar el cumplimiento de la Ley.

3. DEFINICIONES

Para comprender esta política, se presentan las siguientes definiciones para algunos conceptos, de acuerdo con nuestra normativa:

- **Cultura Organizacional Inclusiva:** Valores, normas y prácticas de una empresa que promueven la diversidad, la equidad y la participación de todos sus miembros. Prima el respeto, la valoración hacia las diferencias y garantiza la igualdad de oportunidades.
- **Discapacidad:** De acuerdo con la normativa actual, hace referencia a las barreras existentes en el entorno para que cualquier persona pueda desarrollarse en cualquier ámbito con total normalidad.
- **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad u otros factores.
- **Diversidad:** Características identitarias que poseen las personas y que las hacen únicas. La diversidad en la empresa se refiere a la multiplicidad de personas con diferentes características y perspectivas presentes en una organización.
- **Gestor o gestora de Inclusión:** Persona experta en Inclusión laboral de personas con discapacidad que cuenta con conocimientos certificados por ChileValora. Lidera y articula la transformación de la empresa hacia una cultura organizacional inclusiva.

- **Inclusión:** Derecho que poseen todas las personas para disponer de las mismas oportunidades para desarrollarse como individuos.
- **Inclusión Laboral:** Es el derecho al acceso a un empleo en el mercado laboral abierto en igualdad de condiciones y oportunidades.
- **Igualdad de Oportunidades:** Refiere a 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.
- **Medidas Alternativas:** En el contexto de la Ley 21.015, las empresas que por razones fundadas no pueden cumplir directamente la obligación de contratar a un 1% de trabajadores con discapacidad, pueden cumplir la ley de manera subsidiaria o alternativa.
- **Modelo Social de la Discapacidad:** No persigue la eliminación de la discapacidad sino de las barreras existentes. El modelo social o de enfoque de derechos se basa en que las causas que originan la discapacidad no son individuales, sino sociales, en la interacción entre el sujeto y el entorno.
- **Normal:** Cuando se trata de personas, no existe lo "normal".
- **Persona con Discapacidad (PcD):** Para efectos de la Ley, se considera PcD o asignataria de una pensión de invalidez a quienes posean una **Pensión de Invalidez** de cualquier régimen previsional o tengan cualquier **discapacidad calificada previamente por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)** u otras instituciones reconocidas por el Ministerio de Salud.
Aquella persona que, teniendo una o más deficiencias 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.
- **Persona asignataria de pensión de invalidez:** Aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo. Puede ser otorgada por una AFP, por una Mutualidad, por el Instituto de Seguridad Laboral o por el Instituto de Previsión Social IPS.

- **Razones Fundadas (Excepciones a la Cuota):** En el ámbito público y privado, existen causales que permiten no cumplir con la obligación del 1%, habilitando a la empresa o institución a aplicar medidas alternativas. Estas razones fundadas incluyen:
 - La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución.
 - No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.
 - La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.
- **Registro Nacional de la Discapacidad RND:** Registro Nacional de todas las personas que tienen acreditada legalmente su discapacidad. Es administrado por el Registro Civil. Para poder acceder a lo establecido por la Ley 21.015, la persona con discapacidad debe encontrarse en el RND.
- **Garantías en el Proceso de Selección:** Se debe garantizar una postulación y un trabajo en **igualdad de oportunidades y condiciones**, así como una **incorporación inclusiva y accesible** al puesto de trabajo.
- **Sesgo:** Tendencia, inclinación u opinión preconcebida o irrazonada que obstaculiza el juicio imparcial.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General:

Promover un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de toda forma de discriminación en FPJ, mediante la implementación efectiva de su Política de Inclusión Laboral, garantizando su aplicación a toda la comunidad laboral en todos los niveles jerárquicos sin distinción de género, edad, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad u otra condición personal o social.

4.2 Objetivos Específicos:

- a. Establecer lineamientos claros y accesibles sobre inclusión y no discriminación que orienten el comportamiento de toda la comunidad laboral de la Fundación.
- b. Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, de manera accesible y sin distinción alguna por motivo de discapacidad.

- c. Capacitar y concientizar al personal en todos los niveles jerárquicos sobre diversidad, equidad, inclusión y derechos laborales.
- d. Servir de orientación para el diseño e implementación de mecanismos de denuncia y seguimiento ante situaciones de discriminación, acoso o exclusión laboral, asegurando la confidencialidad y protección de las personas afectadas.
- e. Monitorear y evaluar periódicamente la aplicación efectiva de la Política de Inclusión Laboral para impulsar las mejoras continuas en el entorno laboral inclusivo.

5. EJES DE LA INCLUSION

En cumplimiento con el marco legal que fundamenta la presente política, en especial a los lineamientos que operativizan la inclusión laboral en las organizaciones señaladas por la Ley N°21.015 y los alcances detallados en la Ley N°21.275, de manera gradual, la Fundación se compromete a adoptar prácticas y acciones que favorezcan la plena inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y el acceso sin discriminación al empleo, consecuentemente con el respeto y valor que se tiene hacia el aporte que entrega a la organización el talento diverso e inclusivo. En adelante, 3 líneas prioritarias de acción:

5.1. Cultura y Sensibilización - Abordaje de Barreras Actitudinales-

Este eje busca eliminar los mitos, prejuicios, estigmas y estereotipos, promoviendo una cultura de respeto y valoración de la diversidad en toda la Fundación, desde nuestros líderes y de toda la organización.

- **Sensibilización y Formación:** Implementar un Plan Anual de Sensibilización y Capacitación Obligatoria para toda la organización. Este plan incluirá módulos sobre discapacidad, lenguaje inclusivo, enfoque de derechos, ajustes razonables y manejo de barreras actitudinales.
Asegurar que todas las instancias de capacitación (presenciales y virtuales) sean accesibles, incorporando principios de diseño universal (materiales accesibles, formatos alternativos, apoyos técnicos cuando corresponda).
Ofrecer ajustes razonables en los procesos de aprendizaje, según las necesidades de las personas participantes.
- **Liderazgo Inclusivo:** La Gerencia y los equipos directivos de los colegios y centros de trabajo serán los principales promotores y modelos de conducta

inclusiva, asegurando que el mensaje y el compromiso se bajen a todas las unidades.

Entregar herramientas prácticas para la identificación, gestión y evaluación de ajustes razonables.

Incorporar la inclusión laboral de personas con discapacidad como un principio estratégico del quehacer de la Fundación.

- **Comunicaciones Internas:** Incorporar el enfoque de inclusión laboral en todas las comunicaciones internas y externas de la Fundación, velando por un lenguaje inclusivo y el uso de formatos accesibles.

Comunicar periódicamente las políticas, acciones y avances de la Fundación en materia de inclusión laboral, diversidad y accesibilidad.

Fomentar espacios de participación y retroalimentación interna donde las personas puedan expresar inquietudes, necesidades y propuestas relacionadas con inclusión y accesibilidad.

Considerar estos aportes para la mejora continua de las prácticas organizacionales.

5.2. Accesibilidad Universal y Ajustes Razonables

La Fundación se compromete a identificar, eliminar y prevenir las barreras físicas y comunicacionales en sus dependencias, asegurando la igualdad de oportunidades para el desarrollo de las funciones.

5.2.a. Accesibilidad Física

- **Diagnóstico de Infraestructura:** Realizar un diagnóstico de accesibilidad en la Oficina Central, los 4 colegios y los 18 centros de trabajo (desde Valparaíso a Magallanes) para identificar brechas de infraestructura (rampas, ascensores, baños accesibles, señalética, etc.).
- **Plan de Inversión:** Elaborar un Plan de Inversión gradual para implementar los ajustes razonables identificados en el diagnóstico, priorizando las áreas de uso común y los puestos de trabajo de los colaboradores con discapacidad.

5.2.b. Accesibilidad Comunicacional

- **Formatos Accesibles:** Asegurar que la información institucional, de capacitación y de seguridad se entregue en formatos accesibles, como lenguaje claro, subtítulos en videos o, cuando sea necesario y pertinente, apoyo de intérprete de lengua de señas o documentos en Braille.
- **Tecnologías de Apoyo:** Proveer las herramientas y tecnologías de apoyo necesarias para que los colaboradores con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera autónoma.

5.3. Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación Inclusivo

El proceso de incorporación a la Fundación será diseñado para asegurar que todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad, tengan igualdad de oportunidades para postular a un empleo y que se realicen los ajustes necesarios.

- **Análisis de Puestos de Trabajo:** Los cargos serán analizados para determinar sus requisitos funcionales esenciales y su compatibilidad con distintos tipos de discapacidad, permitiendo la provisión de ajustes razonables.
- **Ofertas Laborales:** Las ofertas deben ser redactadas en lenguaje sencillo y claro, indicando que la Fundación es una entidad inclusiva y solicitando, de ser necesario el Certificado COMPIN para efectos de la Ley N° 21.015.
- **Bolsa Nacional de Empleo (BNE):** Las ofertas laborales serán publicadas en la BNE por al menos un mes para lograr un mayor alcance de difusión y postulación de personas interesadas.
- **Selección Sin Barreras:** Las herramientas y métodos de evaluación (entrevistas, pruebas) serán adaptadas para ser accesibles, garantizando que solo se evalúen las competencias requeridas para el puesto y no la discapacidad. Se ofrecerán ajustes razonables.
- **Inducción y Adaptación:** Implementar un plan de inducción específico y un acompañamiento inicial para PcD y su equipo de trabajo, asegurando su correcta adaptación y acogida.

Bibliografía

Chile. *Ley N.º 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.* Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://bcn.cl/2nbw4>

Chile. *Ley N.º 20.609. Establece medidas contra la discriminación.* Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092>

Chile. *Decreto Supremo N.º 50, MINVU (Accesibilidad Universal – OGUC).* Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

<https://www.minvu.gob.cl/elementos-tecnicos/decretos/ds-n-50-2015-accesibilidad-universal-oguc/>

Chile. *Ley N.º 21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.* Biblioteca del Congreso Nacional. <http://bcn.cl/20zja>

Chile. *Decreto Supremo N.º 64 (Reglamento de la Ley N.º 21.015).* Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1114287>

Chile. *Ley N.º 21.275. Modifica el Código del Trabajo para facilitar la inclusión laboral.* Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://www.bcn.cl/leychile/Navegar?idNorma=1150763>

Chile. *Ley N.º 21.690. Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral.* Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://bcn.cl/3t7si>

Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis). *Guía de Gestión para la Inclusión Laboral* [PDF]. Gobierno de Chile.

<https://www.senadis.gob.cl/areas/trabajo/documentos>