



Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad

Instituto de Investigaciones Agropecuarias

Diciembre, 2020

Índice

Presentación	2
I. Definiciones.....	3
II. Introducción	5
III. Antecedentes Generales	6
IV. Diagnóstico institucional	10
V. Política de Inclusión Laboral	13
V.1. Alcance.....	13
V.2. Objetivos.....	13
V.3. Lineamientos Estratégicos.....	14
V.4. Modelo de Gobernanza.....	15
V.5. Implementación	16
VI. Literatura consultada	18

Presentación

En INIA comprendemos que la discapacidad es compleja y que existe un sinnúmero de barreras en la sociedad que limitan la inclusión laboral, es por ello que nos hemos propuesto abordar este desafío al interior de la institución y definir los ámbitos en los cuales se orientará la inclusión de las Personas con Discapacidad (PcD) en INIA, contribuyendo de esta forma, con la inclusión laboral y social.

En este marco, en INIA entendemos la discapacidad como parte de la condición humana, por lo cual cualquier persona puede sufrir discapacidad, ya sea de manera transitoria o permanente en algún momento de su vida.

La presente Política de Inclusión Laboral para PcD, es un paso más que da el INIA en materia de modernización, declarando explícitamente la visión institucional en cuanto a discapacidad e inclusión laboral, y los caminos que seguirá para su implementación.

Para el éxito de esta Política, se necesita el compromiso de todos y todas para propiciar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la inclusión de aquellos con algún grado de discapacidad, integrándolos de manera activa y trabajar en equipo, fomentando un ambiente de inclusión y colaboración.

Con esta Política, esperamos contribuir a una sociedad más inclusiva y justa, orientando las conductas y quehaceres del INIA y sus trabajadores y trabajadoras en materia de inclusión de PcD en el ámbito laboral.

I. Definiciones¹

Discapacidad: se entiende como una construcción simbólica, un término genérico y relacional que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad, y restricciones en la participación. Este concepto indica los aspectos negativos de la interacción, entre un individuo y sus factores contextuales, considerando los ambientales y personales (concepto basado en la Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la OMS, 2001).

Discapacidad auditiva: se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona.

Discapacidad física: la discapacidad física se cuando una persona tiene un estado físico que le impide de forma permanente e irreversible moverse con la plena funcionalidad de su sistema motriz. Esta discapacidad incluye la discapacidad visceral.

Discapacidad intelectual: esta discapacidad se manifiesta por la afectación de facultades de diversas áreas del desarrollo, como las habilidades cognitivas y la conducta adaptativa. El retraso mental afecta a la capacidad de adaptarse a las exigencias cotidianas de la vida.

Discapacidad múltiple: la presencia de una combinación de necesidades físicas, médicas, educacionales y socioemocionales. Con frecuencia, también las pérdidas sensoriales, neurológicas, dificultad de movimientos y problemas conductuales (MINEDUC. 2019).

Discapacidad psicosocial: según la OMS, la discapacidad psicosocial se refiere a las personas con diagnóstico de trastorno mental que han sufrido los efectos de factores sociales negativos, como el estigma, la discriminación y la exclusión.

Discapacidad visceral: las personas con discapacidad visceral poseen afecciones a las funciones y las estructuras de órganos internos (corazón, pulmones, páncreas, hígado, riñones, piel, etc.).

Discapacidad visual: la discapacidad visual se refiere a personas con deficiencias funcionales del órgano de la visión y, de las estructuras y funciones asociadas, incluidos los párpados. Está determinada por los niveles de deterioro de la función visual, y que se establece tras la medición de la agudeza visual y del campo visual de cada uno de los ojos por separado.

Grados de discapacidad: según el Reglamento para la Calificación y Certificación de la Discapacidad del Ministerio de Salud, existen grados de discapacidad: 0% a 4% sin discapacidad. 5% a 24% leve. 25% a 49% moderada. 50% a 94% severa. 95% a 100% profunda.

¹ Obtenidas del Glosario de Discapacidad del Servicio Nacional de Discapacidad (2015). Disponible en: https://www.senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre_el_ii_estudio_nacional_de_la_discapacidad. A excepción de aquellas definiciones que tienen su propia fuente indicada.

Inclusión: según la UNESCO, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Lengua de señas: se llama “lengua” a una parte determinada del lenguaje. Es un producto social de la facultad del lenguaje y un conjunto de convenciones necesarias, adoptadas para permitir el ejercicio de esta facultad en los individuos.

Persona con discapacidad (PcD): Se entenderá por persona con discapacidad aquella 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 (Artículo 5°, Ley N° 20.422).

Puesto de Trabajo: En el ámbito de discapacidad, es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información asociada al puesto de trabajo. Durante esta etapa se relacionan las características del trabajador y las exigencias del cargo, analizado el perfil del futuro trabajador con discapacidad.

II. Introducción

El Instituto forma parte y se debe a la sociedad. A partir de este rol, INIA crea valor y soluciones innovadoras, por medio de la investigación y desarrollo, la innovación, extensión y la transferencia tecnológica para el sector agroalimentario sustentable con productos y resultados que han impactado a la sociedad y en particular el desarrollo agroalimentario del país durante 56 años de historia. Asimismo, aspiramos a continuar liderando este desarrollo dando respuesta a los desafíos actuales y futuros. Estos desafíos involucran a la institución de manera integral, y nos obligan a modernizarnos para consolidar una organización de excelencia, dinámica, eficiente y referente entre sus pares.

De acuerdo a lo señalado por SENADIS (2015), en la actualidad, dar un nuevo enfoque basado en generar valor compartido² mediante acciones de innovación e inclusión, es una oportunidad de legitimar a las instituciones, así como también para que las instituciones sean un medio que permita un mejor relacionamiento entre la sociedad y las instituciones públicas y privadas.

Como parte de su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), INIA da cuenta de los desafíos planteados por la inclusión, ya que garantiza la no discriminación por distintas razones entre ellas la discapacidad (Título IV, artículo 8°). No obstante, el Instituto no ha definido formalmente una política que plasme la visión institucional en cuanto a discapacidad e inclusión laboral, y los caminos que seguirá para su implementación.

Para la elaboración de esta Política, se levantaron antecedentes internos, se recogió información de diagnóstico de fuentes secundarias (reglamentos, informes, entre otros) y primarias (entrevistas). En cuanto a la información externa, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica para recoger antecedentes en Chile y a nivel internacional, en relación a acuerdos, leyes, normas, regulaciones, políticas, buenas prácticas, manuales, estadísticas, entre otros, así como también se contó con las apreciaciones de parte de organizaciones dedicadas a la inclusión laboral en Chile. Esta Política, como todas, es dinámica y estará sujeta a actualizaciones periódicas según se requiera.

A partir de este documento, ponemos a disposición de la Institución, la Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (PcD) la que esperamos nos permita avanzar hacia una institución más inclusiva, que enfoca su actuar de excelencia considerando la igualdad de oportunidades para todos y todas los trabajadores y trabajadoras que la Institución requiere para el logro de sus objetivos, independiente de su situación de discapacidad.

Esperamos que esta Política sea una herramienta permanente de trabajo para todos quienes somos parte del INIA, otorgando lineamientos para promover la inclusión laboral de PcD en el Instituto, fomentando una cultura organizacional inclusiva y disponiendo de un entorno favorable para la vida laboral de los trabajadores con discapacidad.

² El concepto de valor compartido puede ser definido como las políticas y las prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas y sociales en las comunidades donde opera (Porter y Kramer, 2011).

III. Antecedentes Generales

Contexto Internacional sobre Inclusión Laboral y Políticas Públicas

En el mundo del trabajo las PcD con frecuencia son relegadas a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o son segregadas del mercado primario del trabajo, siendo subempleados. Esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, realizan contribuciones importantes en el lugar de trabajo (ILO, 2007).

Existen instancias a nivel internacional que atienden la variable de los derechos humanos de las personas con discapacidad, siendo las siguientes las más recientes:

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS): Es una iniciativa que busca la protección de las personas y el planeta en interrelación con la prosperidad, la paz universal y el acceso a la justicia. Esa agenda guía cómo deben ser los programas globales y que velarán por los compromisos adoptados por los 193 Estados Miembros, entre ellos, Chile. Considera las necesidades de las personas con discapacidad en tres de los objetivos de desarrollo Sostenible (ODS):

1. ODS Educación inclusiva y equitativa de calidad (Objetivo número 4).
2. ODS Crecimiento económico inclusivo y sostenible (Objetivo número 8).
3. ODS Ciudades y asentamientos humanos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles (Objetivo número 11).

Convención sobre los Derechos de las PcD: El 13 de diciembre de 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una resolución que estableció la convención sobre los Derechos de las PcD. Este instrumento internacional apunta a “proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las PcD: Reafirma que las PcD tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.

Según datos entregados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una de cada diez personas en el mundo tiene una discapacidad. Son alrededor de 650 millones de personas de las cuales unas 450 millones están en edad de trabajar. Algunos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad, pero como grupo, las personas con discapacidad con frecuencia

enfrentan situaciones de pobreza y desempleo. Su exclusión social priva a las sociedades de entre 1,37 y 1,94 trillones de dólares en pérdidas anuales del PIB³.

Cerca del 80% de todas las PcD vive en las zonas rurales de los países en vías de desarrollo y tienen poco o ningún acceso a los servicios que requieren. Por estas razones, proveer de trabajo adecuado a las personas con discapacidad tiene un sentido social y también económico (ILO, 2007).

En el caso de Chile, que adhiere a las convenciones internacionales en materia de discapacidad, incluye esta materia en normativas tales como la Constitución Política de la República de Chile, la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, el Código del Trabajo y la NCh3267 sobre sistemas de gestión de la inclusión de PcD.

Inclusión Laboral en Chile

En Chile, un 16,7% del total de la población tiene algún grado de discapacidad, esto corresponde a 2.836.818 personas de más de dos años de edad. Sin embargo, y de acuerdo al Registro Nacional de la Discapacidad (RND), a septiembre de 2019, solo 368.559 personas han realizado su proceso de calificación y certificación, lo que equivale a un 12,9% del total nacional de PcD.

En edad de trabajar existen 2.606.914 PcD. Las regiones que concentran mayor número de personas con discapacidad son la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, la Región de O'Higgins y la Región de Los Ríos (SENADIS, 2015).

Chile consciente de la situación que viven diariamente las PcD, creó el 10 de febrero de 2010 el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) bajo el mandato de la Ley N° 20.422 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de PcD. Este Servicio tiene como finalidad promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las PcD, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad (SENADIS, 2019).

Adicionalmente, a contar del 1 de abril de 2019, las empresas que cuentan con 100 a 199 trabajadores deben cumplir con la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión laboral de PcD, sumándose así a las empresas de 200 o más trabajadores, las que están obligadas al cumplimiento de esta ley desde el 1 de abril de 2018. Esta cuota de contratación se puede cumplir de manera directa, contratando personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, o a través de alguna de las modalidades de cumplimiento alternativo dispuestas en la ley. A la fecha, han participado de esta iniciativa 2.869 empresas de un total de 3.115, lo que representa un 92%.

Si se analizan las cifras anteriores, se puede apreciar como la inclusión laboral de personas implica la incorporación de todos los agentes individuales en las estructuras de relaciones sociales sobre las cuales tengan algún tipo de injerencia, la exclusión, es la negación de la incorporación.

Para las PcD en Chile, la inclusión laboral debe excluir barreras derivadas del ambiente o que un déficit derivado de una condición de salud sea un impedimento para el desarrollo laboral. De este

³ Robert L. Metts (2000) Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank, Banco Mundial Washington.

modo, la inclusión funciona como eje articulador de la política que conlleva, accesibilidad, ajustes, ayudas técnicas y medidas anti discriminación y otras.

Inclusión Laboral en la Agricultura

La contribución de las PcD en los proyectos agrarios repercute positivamente en la seguridad alimentaria, según indica un estudio de la FAO. En la actualidad las personas discapacitadas son más de 600 millones, y aproximadamente el 80% vive en países en desarrollo (FAO, 2003).

Las PcD que viven en las zonas rurales representan un elevado porcentaje del total mundial. En los últimos años se han lanzado diferentes proyectos destinados a las personas con discapacidad en las zonas rurales de África y el norte de Europa, capacitando a personas en distintas áreas del mundo agrícola.

El Estado de Chile a través del Ministerio de Agricultura está trabajando en la inclusión de PcD desde hace ya un tiempo. Las instituciones pertenecientes a este Ministerio han realizado y están realizando diversas actividades y acciones para contribuir a la accesibilidad y a lograr una inclusión laboral eficiente, primeramente, entregando capacitaciones que ayuden a las PcD a desempeñarse en empresas del rubro agrícola, como también apoyándolos en emprendimientos particulares. Algunos ejemplos son:

1. CONAF trabajó en un proyecto de accesibilidad Universal en todos sus parques, para asegurar el ingreso igualitario a todas las personas que quieran disfrutar de éstos, también desarrolló un proyecto de cartografía táctil y audio inclusivo para PcD.
2. FUCOA, trabaja con jóvenes con discapacidad intelectual en el desarrollo de herramientas publicitarias ministerial, generando una alianza con la Corporación COOCENDE, organización orientada a la inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down, para que ayuden en la elaboración de éstas herramientas donde el Ministerio de Agricultura utilizará en sus stands durante las ferias y eventos en los que participe.
3. INDAP, ha realizado diversas capacitaciones a PcD para que puedan desarrollar sus propios emprendimientos.

Inclusión Laboral en la ciencia, tecnología, conocimiento e innovación

Según Quinteros (2018), en relación al área científica hay bastante por crecer y hacer en este ámbito, si bien se han generado diferentes iniciativas a nivel de gobierno, instituciones públicas y privadas, queda mucho por avanzar aún. Enseñar y aprender ciencias, requiere de la adopción de un lenguaje de fórmulas y símbolos correspondientes a la especialidad, dominar sus instrumentos y emocionarse con la diversidad de fenómenos que nos rodean.

Las PcD sufren distintos tipos de exclusión, una de ellas es que se cree que tienen menos capacidades analíticas o de investigación que las personas sin discapacidad, lo cual es un prejuicio arraigado por años.

De acuerdo a Gómez (2020), durante décadas se ha minusvalorado las capacidades de las PcD, se le ha impedido el acceso al conocimiento. Mientras más conocimiento tenemos más libres somos, tenemos más posibilidades a la hora de tomar decisiones y, en definitiva, nos entrega más posibilidades de estar integrados en la sociedad.

La ciencia debe manifestar su capacidad y voluntad por incluir a todas y todos, desde la divulgación, para que los contenidos científicos sean accesibles y desde el propio mundo científico, que ha de ser representativo de la sociedad y abierto a investigadores y científicos diversos, aunque no existen estadísticas formales en cuanto a personas con discapacidad en este ámbito.

IV. Diagnóstico institucional

Misión, visión y valores de INIA

El Plan Estratégico Institucional con visión 2030, define la visión y misión de INIA de la siguiente forma:

Misión

Contribuir a la sostenibilidad del sector agroalimentario a nivel global, creando valor y soluciones innovadoras para los agricultores/as, socios/as estratégicos⁴ y sociedad, por medio de la investigación y desarrollo, la innovación, extensión y la transferencia tecnológica⁵.

Visión

Ser una institución líder en investigación y desarrollo, innovación, extensión y transferencia tecnológica para el desarrollo agroalimentario sostenible a escala global.

Valores Institucionales

Los valores institucionales de INIA fueron elaborados en el marco del Plan Estratégico y Plan de Acción para el periodo 2013 - 2017, a través de actividades participativas realizadas con los trabajadores/as del Instituto. Estos valores se mantienen hasta la fecha, sin embargo, de acuerdo con la visión y misión actualizadas recientemente, fueron refrescados con el propósito de estar en sintonía con las competencias transversales definidas el año 2019.

COMPROMISO, con nuestras personas, agricultores/as, socios/as estratégicos/as y con la sociedad para contribuir a la sostenibilidad del sector agroalimentario.

EXCELENCIA, nos esforzamos por hacer las cosas de la mejor forma, de manera eficiente, con integridad, respeto e imparcialidad.

TRABAJO EN EQUIPO, entre nosotros y con nuestros socios/as estratégicos/as para desarrollar en conjunto una organización que nos enorgullezca y contribuya con soluciones innovadoras, basadas en nuestras capacidades de I+D+i, extensión y transferencia tecnológica.

INNOVACIÓN, buscamos contribuir a la sociedad con nuevos productos y servicios, mediante una organización dinámica que permita hacer frente a cambios de un entorno complejo.

⁴ Socio/a estratégicos/as son los denominados grupos de interés o partes interesadas desde la perspectiva de los stakeholders de INIA. Llamarlos "socios" les da una connotación de relación de largo plazo. En la actualización anterior se hablaba de "clientes".

⁵ Para este plan se entenderá que la extensión forma parte de la transferencia tecnológica, haciendo referencia al enfoque de sistemas agrícolas de innovación y su evolución de acuerdo a Klerkx, L.W.A.; Mierlo, B. van; Leeuwis, C. 2012. Evolution of systems approaches to agricultural innovation: concepts, analysis and interventions. En: Darnhofer I., Gibbon D., Dedieu B. (eds) Farming Systems Research into the 21st Century: The New Dynamic. Springer, Dordrecht.

Información institucional en discapacidad

Para cumplir con su misión, INIA cuenta con un total aproximado de 1.034 trabajadores y trabajadoras distribuidos a lo largo del país, de los cuales el 66 % son hombres y 34 % mujeres. De acuerdo al levantamiento de información realizado por Gestión de Personas en diciembre 2018, solo un 0,2% de los trabajadores de INIA reportó tener alguna discapacidad⁶.

De esta experiencia, y de acuerdo a las definiciones oficiales de los distintos tipos y grados de discapacidad, se puede inferir que existe una alta probabilidad de que exista una mayor proporción de trabajadores y trabajadoras con algún grado de discapacidad que lo reportado. Algunas de las hipótesis que sustenta lo anterior son las siguientes:

- Los trabajadores/as no cuentan con un diagnóstico médico formal
- Desconocimiento de los tipos y grados de discapacidad
- No reconocen la discapacidad por prejuicio, estigma y miedo a la discriminación, entre otros.

En general, hablar de discapacidad conlleva un prejuicio y estigma social asociado a no ser capaz de hacer lo que la mayoría hace, o hacer algo con una dificultad considerable que el resto. Esto muchas veces implica que los trabajadores y trabajadoras que tienen o sospechan de tener alguna discapacidad no hablen de ello y no recurran a pedir orientación o ayuda al respecto.

La discapacidad no es un tema ajeno en INIA. El Instituto ha tenido presente este aspecto y lo ha dejado estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad declarando garantizar la no discriminación por distintas razones entre ellas la discapacidad (Título IV, artículo 8°) y el derecho a la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad (Título XXII, artículo 87°). A través de este mismo documento se establecen los mecanismos de denuncia en caso de que algún trabajador o trabajadora se sienta discriminado.

Fuera de lo señalado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, hasta ahora el Instituto no contaba con una política o declaración estratégica específica en inclusión laboral de PcD que plasme la visión institucional en esta materia y definiera los caminos que se seguirá para su implementación a todo nivel dentro de la organización.

De momento, no se cuenta con un diagnóstico institucional exhaustivo en este ámbito, sin embargo, se puede señalar que, en el ámbito de adecuación de infraestructura, si bien se han realizado esfuerzos, estos son insuficientes.

Respecto al análisis de los puestos de trabajo en el Instituto y la compatibilidad que estos tienen con los distintos tipos de discapacidad, esta es una tarea que actualmente se está en una fase preliminar en INIA. De acuerdo a SENADIS (2018), se entiende por análisis de los puestos de trabajo el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información asociada al puesto de

⁶ En Chile, en el ámbito laboral, se considerarán personas con discapacidad aquellas personas con Registro Nacional de la Discapacidad (RND) otorgado por el Registro Civil luego de pasar por evaluación para su calificación y certificación de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez COMPIN y personas que sean asignatarias de una Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) de cualquier régimen previsional.

trabajo. Durante esta etapa se relacionan las características del trabajador y las exigencias del cargo, analizado el perfil del futuro trabajador con discapacidad. Esta evaluación permitirá saber las condiciones requeridas para el efectivo desarrollo de una PcD en el puesto de trabajo, conociendo los requisitos funcionales, así como también aspectos técnicos requeridos y ambientes laborales.

Este aspecto es fundamental para que INIA pueda planificar los mecanismos para la incorporación de personas con discapacidad en las próximas convocatorias laborales que realice, así como también otorgar los apoyos necesarios a los equipos de trabajo que acogerán al nuevo trabajador o trabajadora, para facilitar su adaptación e incorporación en el Instituto. En este mismo orden de ideas, los procesos de reclutamiento, selección y contratación de PcD probablemente requerirán alguna adecuación, dependiendo de la discapacidad de la persona que se contrate, así como también se debe analizar si la evaluación de desempeño también deba incluir alguna adecuación.

De los antecedentes recabados, y en función de las definiciones oficiales de los tipos de discapacidad,⁷ se podría inferir que en el Instituto actualmente cuenta con trabajadores y trabajadoras que adquirieron alguna discapacidad, en algún grado, y no están en conocimiento de ello. Existe mucha desinformación y prejuicio al respecto, así como también desconocimiento de los beneficios a los que pueden acceder por parte del Servicio Nacional de la Discapacidad de Chile (SENADIS).

⁷ Ver Glosario de este documento.

V. Política de Inclusión Laboral

Como Institución estamos convencidos de que las PcD pueden desempeñarse y aportar al logro de los objetivos estratégicos de INIA, en igualdad de condiciones y derechos que cualquier otro trabajador o trabajadora sin discapacidad que reúna las características requeridas en el perfil de cargo respectivo.

En esta línea, hacia finales del año 2019, el Departamento de Gestión de Personas conformó un comité redactor de la Política de Inclusión Laboral. El desafío encomendado por la alta dirección de INIA fue proponer mecanismos para desarrollar una cultura inclusiva en cuanto a discapacidad y para la incorporación de personas con discapacidad en los distintos puestos de trabajo de INIA.

De acuerdo a lo señalado, el presente documento contiene la Política de Inclusión Laboral y un Plan de Acción de corto y mediano plazo para el período 2020 – 2025.

V.1. Alcance

El alcance de esta Política incluye a todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto, quienes deberán conocer, comprender y cumplir las directrices aquí señaladas, así como también contribuir al éxito de las labores que sus colegas con discapacidad desempeñen, manteniendo un ambiente de respeto, colaboración e inclusión. Asimismo, los proveedores, contratistas, subcontratistas, stakeholders y otros terceros vinculados a INIA tendrán la obligación de conocer, comprender y cumplir las disposiciones contenidas en esta Política.

Para lograr la implementación exitosa de esta Política de Inclusión Laboral, se necesita el compromiso de las jefaturas para propiciar la participación de los trabajadores en la inclusión de aquellos con algún grado de discapacidad, incentivándolos a integrarse de manera activa y trabajar en equipo, fomentando un ambiente de inclusión y colaboración.

V.2. Objetivos

Objetivo General

Desarrollar en INIA una cultura de inclusión y propender a la incorporación laboral de PcD en el Instituto.

Objetivos Específicos

- a) Generar una cultura de inclusión laboral en INIA como un pilar de desarrollo institucional.
- b) Definir los puestos de trabajo de INIA y la compatibilidad que estos tengan con los distintos tipos de discapacidad.
- c) Establecer mecanismos inclusivos para la incorporación, promoción y evaluación de desempeño de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

V.3. Lineamientos Estratégicos

De acuerdo a los objetivos estratégicos se definen los siguientes lineamientos de largo plazo para implementar esta Política, dar seguimiento y evaluarla:

Lineamiento 1: Generar una cultura de inclusión laboral

Este lineamiento tiene como propósito realizar diversas acciones pertinentes para la difusión, sensibilización, formación y capacitación de los trabajadores y trabajadoras de INIA en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Algunas acciones que serán abordadas de acuerdo a este lineamiento son:

- Encuesta interna cada dos años de discapacidad.
- Plan de difusión interna y/o campaña de sensibilización.
- Consideración de aspectos de inclusión laboral en las comunicaciones corporativas (interno y externo).
- Realización de charlas y cursos de capacitación para trabajadores/as de INIA.
- Actividades recreativas con foco en la discapacidad.
- Campañas y actividades con Instituciones externas vinculadas a INIA en materia de discapacidad.

Lineamiento 2: Puestos de trabajo inclusivos

Este lineamiento tiene como propósito analizar los puestos de trabajo de INIA y la compatibilidad que estos tengan con los distintos tipos de discapacidad. Este análisis permitirá saber las condiciones requeridas para el efectivo desarrollo de una persona con discapacidad en el puesto de trabajo, conociendo los requisitos funcionales, así como también aspectos técnicos requeridos y ambientes laborales. Algunas acciones que serán abordadas de acuerdo a este lineamiento son:

- Análisis de los puestos de trabajo y la compatibilidad con los distintos tipos de discapacidad, e implementación de mejoras.
- Definición de los perfiles de cargo y la discapacidad con la que es compatible.
- Identificación de brechas de infraestructura y otros apoyos requeridos por trabajadores/as de acuerdo a la discapacidad y puesto de trabajo.
- Realización de un plan para la incorporación gradual de PcD.

Lineamiento 3: Incorporación laboral inclusiva

Este lineamiento tiene como propósito establecer los procesos de reclutamiento, selección y contratación y evaluación de desempeño de PcD, así como también generar acciones para su incorporación y adaptación al Instituto. Incluye también otorgar los apoyos necesarios a los equipos de trabajo. Algunas acciones que serán abordadas de acuerdo a este lineamiento son:

- Elaboración de procedimientos de reclutamiento, selección, contratación y evaluación de desempeño para PcD.
- Generación de un Manual de inducción para PcD.
- Realización de charlas y capacitación para los equipos de trabajo.
- Difusión a los trabajadores/as con discapacidad los beneficios SENADIS.
- Evaluación de los procedimientos implementados para la incorporación de mejoras.

V.4. Modelo de Gobernanza

A continuación, se presenta el modelo de gobernanza para la gestión de la presente Política. La implementación y evaluación de la Política de Inclusión Laboral estará a cargo de un Comité de Inclusión y sus representantes regionales.

Comité de Inclusión Laboral

Para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción 2020-2025, se creará un Comité de Inclusión Laboral, el cual se reunirá semestralmente, pudiendo tener reuniones extraordinarias si fuese necesario. Este comité contará con los siguientes integrantes, los cuales serán designados por el Director/a Nacional y tendrán las siguientes funciones:

- **Presidente/a Comité:** asume esta función el Jefe/a Nacional de Gestión de Personas. Responsable de implementar la política, velar por el cumplimiento de las definiciones estratégicas y de presentar al Director/a Nacional las estrategias y mejoras que proponga el Comité.
- **Secretario/a:** se nombrará a una persona del área de Gestión de Personas para que cumpla esta función en el Comité. Será encargado/a de convocar las reuniones a solicitud del Presidente/a del Comité, levantará las actas de las sesiones y realizará seguimiento de las tareas asignadas.
- **Encargados/as de Lineamientos Estratégicos:** se nombrará a una persona por cada uno de los tres lineamientos, para que cumpla con esta función. Serán responsables de velar por el desarrollo y cumplimiento de las actividades contempladas en el plan anual de trabajo, y asesorarán permanentemente al Presidente/a del Comité mientras cumplan este rol. Esta función será asumida por los encargados de Gestión de Personas de los Centros Regionales.
- **Representantes regionales:** formarán parte de este Comité de Inclusión los encargados de Gestión de Personas de los Centros Regionales. Estos representantes permitirán la coordinación en la implementación de las actividades descritas en la presente Política, así como también retroalimentarán al Comité en cuanto a la implementación de acuerdo a la realidad local.

Podrán participar en las sesiones del comité, otras personas en calidad de invitados a solicitud del Presidente/a del Comité en acuerdo a los requerimientos que se definan.

El Director/a Nacional del Instituto es el responsable de aprobar y velar por la implementación del plan de acción asociado a la presente Política de Inclusión para PcD que le proponga este Comité, así como también las modificaciones a la misma y de disponer los recursos que sean pertinentes.

Cualquiera estrategia que se elija, será justificada y preparada por el Comité de Inclusión Laboral, para la aprobación del Director/a Nacional del INIA.

De acuerdo a lo anterior, en esta política se han establecido los responsables y roles de quienes son parte del modelo de gobernanza de la misma. Las responsabilidades recaen sobre los cargos respectivos, en los casos que aplique.

V.5. Implementación

La Política de Inclusión Laboral para PcD del Instituto se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras del INIA, utilizando los distintos mecanismos presenciales y virtuales con que cuenta la institución para las comunicaciones internas; así como también cada Director/a Regional y Jefaturas de Gestión de Personas de los Centros Regionales de Investigación la socializará al interior de los equipos de trabajo.

Para la implementación de esta Política se ha definido la siguiente hoja de ruta con visión 2030, y un plan de acción de mediano plazo (PMP), para el periodo 2021 – 2025, cuyas actividades enunciadas no son taxativas ni exhaustivas.

Cuadro 1. Plan de Acción de Corto y Mediano Plazo para la Política de Inclusión laboral para PcD.

Objetivo	Lineamiento	Actividad	Metas				
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
a) Generar una cultura de inclusión laboral en INIA como un pilar de desarrollo institucional.	L1: Generar una cultura de inclusión laboral.	Encuesta interna bianual de discapacidad.	x	x	x	x	x
		Ejecutar Plan de difusión interno y/o campaña de sensibilización interna.	x	x	x	x	x
		Incorporar la inclusión laboral en las comunicaciones corporativas (interno y externo).	x	x	x	x	x
		Elaborar diccionario con términos en materia de discapacidad.	x				
		Realizar charlas y cursos de capacitación para trabajadores/as de INIA.		x	x	x	x
		Actividades recreativas con foco en la discapacidad.			x	x	x
		Campañas y actividades con Instituciones externas vinculadas a INIA en materia de discapacidad.	x	x	x	x	x
b) Definir los puestos de trabajo de INIA y la compatibilidad que estos tengan con los distintos tipos de discapacidad.	L2: Puestos de trabajo inclusivos.	Análisis de los puestos de trabajo y la compatibilidad con los distintos tipos de discapacidad.	x	x			
		Definir los perfiles de cargo y la discapacidad con la que es compatible.		x			
		Levantamiento de las condiciones de infraestructura, equipamiento, señaléticas, entre otros, en cada dependencia de INIA.		x		x	
		Identificación de brechas de infraestructura y otros apoyos requeridos por trabajadores/as de acuerdo a la discapacidad y puesto de trabajo.		x		x	
		Realizar plan para la incorporación gradual de personas con discapacidad.		x			
		Evaluación de los puestos de trabajo e implementación de mejoras.			x	x	x
c) Establecer mecanismos inclusivos para la incorporación, promoción y evaluación de desempeño de trabajadores/as con discapacidad.	L3: Incorporación laboral inclusiva.	Elaboración de procedimientos de reclutamiento, selección, contratación y evaluación de desempeño para personas con discapacidad.		x			
		Manual de Inducción para personas con discapacidad.		x			
		Publicar avisos de selección mencionando que es una oferta inclusiva.		x	x	x	x
		Realizar charlas y capacitación para los equipos de trabajo.		x	x	x	x
		Difundir a los trabajadores/as con discapacidad los beneficios SENADIS y apoyo para su acceso.		x	x	x	x
		Evaluación de los procedimientos implementados para la incorporación de mejoras.		x	x	x	x

VI. Literatura consultada

AAIDD, (2011). Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo. Editorial Alianza, P.348, Madrid. España.

BCN, (2019). Ley 20.422 y Ley 21.015, extraído de: <https://www.leychile.cl/Consulta/homebasico> consultado en enero 2020.

CHILE ATIENDE, (2019). Ley N° 21.015 sobre inclusión Laboral de personas con discapacidad. Santiago de Chile.

DT, (2018). ¿Qué se entiende por “persona con discapacidad, para efectos de la Ley de Inclusión Laboral? extraído de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-116507.html> consultado en enero de 2020.

FAO, (2003). “Las personas discapacitadas contribuyen eficazmente al éxito de los proyectos agrarios” extraído de: <http://www.fao.org/spanish/newsroom/news/2003/25019-es.html>, consultado en mayo de 2020.

Fundación Tacal, (2019). Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, Extraído de: <https://www.fundaciontacal.cl> consultado en enero 2020.

Fundación Avanza Inclusión. “Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad”, extraído de: <https://avanzainclusion.cl>, consultado en enero 2020.

Fundación Descúbreme, (2019). Estudio Diversidad, extraído de: <http://descubre.cl>, consultado en marzo 2020.

Gómez, M. (2020). “Excluir a las personas con discapacidad del conocimiento científico puede convertirlas en personas dependientes”, extraído de: https://www.eldiario.es/sociedad/divulgacion_cientifica-inclusion-ciencia_0_689431923.html, consultado en mayo de 2020.

ILO, (2017). “C159-Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo, 1983”, extraído de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159 , consultado en mayo de 2020.

López Guel, MJ. (2018). Manual de Preguntas y Respuestas para Empresas Sobre La Ley 21.015. Fundación Contrabajo. Santiago. Chile. 2018.

Monckeberg, N. (2019). “12 mil personas en situación de discapacidad se han incorporado al mercado laboral en el último año”, La Tercera online. Extraído de: <https://www.t13.cl/noticia/nacional/12-mil-personas-en-situacion-de-discapacidad-se-han-incorporado-al-mercado-laboral-en-el-ultimo-ano>, consultado en mayo de 2020.

Querejeta, M. (2004). Discapacidad/Dependencia: Unificación de criterios de valoración y clasificación. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Madrid, España.

Quinteros, R. (2018). Ciencia e Inclusión: Revisando algunos casos en Chile, extraído de: <https://oladic.cl/2018/12/13/ciencia-e-inclusion-panorama-actual-en-chile/>, consultado en mayo de 2020.

SENADIS, (2019). “Quiénes somos”, extraído de: <https://www.senadis.gob.cl/pag/2/1144/introduccion>, consultado en mayo de 2020.

SENADIS, (2010). Ley N° 20.422 Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, extraído de <https://www.senadis.cl>, consultado enero 2020.

SENADIS, (2015). Beneficios de la Inclusión, una Perspectiva Organizacional, Global Consulting – Santiago 2015, extraído de <https://www.senadis.cl>, consultado en enero 2020.

SENADIS, (2015). Estudio Nacional de la Discapacidad, extraído de: <https://www.senadis.cl>, consultado en enero de 2020.

SENADIS, (2019). Recomendaciones para Uso del Lenguaje en Discapacidad, extraído de: <https://www.senadis.cl>, consultado en enero 2020.

SENADIS, (2019). Medidas de Accesibilidad e Inclusión para personas con discapacidad, extraído de: <https://www.senadis.cl>, consultado en mayo 2020.

OMS, (2006). Resolución CD47.R1 de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, extraído de: <https://cultura-sorda.org/resolucion-cd47-r1-2006/>, consultado en mayo de 2020.

OMS, (2013b). Salud ocular universal: un plan de acción mundial para 2014-2019. ISBN: 789243506562.

ONU, (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York y Ginebra.

ONU, (2015). “Objetivos de Desarrollo Sostenible”, extraído de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible>, consultado en enero 2020.