

Contenidos

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Convención internacional de derechos de personas con discapacidad..... | 3 |
| 3. Ley de inclusión laboral en Chile | 4 |
| 4. Enfoque social sobre la discapacidad..... | 4 |
| 5. Concepto de discapacidad..... | 5 |
| 6. Tipos de discapacidad..... | 5 |
| 6.1 Física | |
| 6.2 Psicológica | |
| 6.3 Intelectual | |
| 6.4 Lenguaje | |
| 6.5 Visual | |
| 6.6 Auditiva | |
| 7. Mitos sobre la discapacidad..... | 8 |
| 8. Recomendaciones para hacer frente a la discapacidad | 8 |
| 8.1 Intelectual | |
| 8.2 Visual | |
| 8.3 Auditiva | |
| 8.4 Física | |
| 8.5 Psicológica | |



| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 9. Principios de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo | 9 |
| 10. Empresa inclusiva | 11 |
| 10.1 ¿Qué es una empresa inclusiva? | |
| 10.2 ¿Qué ganan las empresas con ser inclusivas? | |
| 10.2 Beneficios de ser una empresa inclusiva | |
| 10.4 ¿Cómo transformarnos en empresa inclusiva? | |
| 11. Bibliografía. | 15 |

1. INTRODUCCIÓN

Los actuales escenarios conllevan nuevos y diversos desafíos para las empresas. Hoy en día, su legitimización se entrega por el aporte de estas en diversos ámbitos, uno de los más relevantes, el ámbito social. Chile se ha adherido no solo a la convención internacional promovida por ONU, sobre los derechos de personas con discapacidad, sino que también se ha dispuesto la legislación que promueve la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito educativo, de accesibilidad, comunicacional y por sobre todo el ámbito laboral. Es así como en estos días se ha aprobado la normativa que regula la reserva de puestos laborales para personas con discapacidad, reservando un 1%, en aquellas empresas con más de 100 trabajadores.



La inclusión laboral de personas con discapacidad es un proceso desafiante que requiere de diversas medidas para su implementación, las que abarcan los ámbitos de la cultura organizacional, de los procesos del trabajo, de accesibilidad y prevención de riesgos que considere la perspectiva de las personas con discapacidad, ente otros.

Al referirnos a seguridad debemos considerar el Convenio Nº187, que entró en vigencia en nuestro país en abril del año 2012, ha comprometido al Estado de Chile a realizar un proceso de construcción y desarrollo de una cultura de prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Para tal fin, deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional para estos fines. Se ha consultado con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores en tal sentido, se ha implementado una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, que incorpora activamente a los actores y moderniza la institucionalidad”. Este propósito se encuentra en concordancia con una concepción del trabajo decente, de la seguridad, salud del trabajo y de la seguridad social, como derechos humanos fundamentales y como bienes jurídicos relevantes en una sociedad democrática y participativa.



2. CONVENCIÓN INTERNACIONAL DE DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo (ONU).

Art. 1. Propósito: El objetivo de la presente convención es promover, 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. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Art. 3. Principios generales: Los principios de la presente convención serán:

- A. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- B. La no discriminación.
- C. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.



- D. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- E. La igualdad de oportunidades.
- F. La accesibilidad.
- G. La igualdad entre el hombre y la mujer.
- H. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

3. LEY DE INCLUSIÓN LABORAL EN CHILE

El proyecto de ley incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad, la cual modifica la Ley N° 20.422 (Ley) y el Código del Trabajo.

A partir de esta, se establece una reserva legal de empleos para personas con discapacidad, por lo tanto, se incorporarán modificaciones al Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo.

La ley propone incluir dentro de las personas beneficiarias, a personas con pensión de invalidez como también aquellas inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad y consagra el principio de no discriminación en el Estatuto Administrativo.

El proyecto deroga el artículo 16 de la Ley 18.600.

Establece la reserva de una cuota mínima de un 1% para personas con discapacidad o que reciban pensión de invalidez.



4. ENFOQUE SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

Enfoque social de la discapacidad: del modelo médico rehabilitador al modelo social y de derechos humanos. Los elementos que proporcionan el enfoque social de la discapacidad, resultan fundamentales para explicar la relevancia y la necesidad que vino a satisfacer, un modelo de atención integral en salud, cuyo foco han sido las capacidades de las personas y oportunidades disponibles en la sociedad, mercado y Estado, por sobre las deficiencias físicas derivadas de un accidente laboral, junto con la valoración de lo diverso como elemento de base y pre requisito para una inclusión plena tanto en el ámbito laboral como en las demás instancias de participación social y comunitaria.

El modelo social de la discapacidad, actúa sobre dos premisas fundamentales: la primera de ellas, plantea que las causas que originan la discapacidad son sociales y que por ende las limitaciones de la sociedad son las que condicionan el emerger de la discapacidad como problemática; una segunda premisa dice relación con la inclusión y la aceptación de la diferencia, como condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan aportar a la sociedad.



“La noción de persona con discapacidad desde este modelo se basa, más allá de la diversidad funcional de las personas, en las limitaciones de la propia sociedad. De este modo, se realiza una distinción entre lo que comúnmente se denomina “deficiencia” y lo que se entiende por discapacidad. Como se ha mencionado, el modelo social nació apuntalando la filosofía de vida independiente, pero acompañada de unos Principios Fundamentales que describen la discapacidad como una forma específica de opresión social. Estos principios hacen una distinción entre deficiencia, la condición del cuerpo, de la mente, discapacidad y las restricciones sociales que se experimentan.

5. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

“La Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (OMS clasificación internacional del funcionamiento CIF).

6. TIPOS DE DISCAPACIDAD



6.1 Discapacidad física

La discapacidad física es una deficiencia de tipo motriz y/o visceral. En el siguiente cuadro presentamos una breve clasificación:

- Sistema músculo esquelético (deficiencias articulares, amputaciones, etc.).
- Sistema nervioso (epilepsia, tetraplejía, paraplejia, etc.).
- Aparato respiratorio (asma, trasplante de pulmón, fibrosis quística, etc.).
- Sistema cardiovascular (cardiopatías, arritmias, etc.).
- Sistema hematopoyético y sistema inmunitario (anemias, Inmunodeficiencias no secundarias a infección por VIH, etc.).
- Aparato digestivo (enfermedad del hígado, incontinencia, etc.).
- Aparato genitourinario (deficiencias del riñón, incontinencia urinaria, etc.).
- Sistema endocrino (hipertiroidismo, diabetes, etc.).
- Piel y anejos (soriasis).
- Neoplasias (tumor).

6.2 Discapacidad psicológica

Es una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo que se traducen en trastornos del comportamiento, del razonamiento, de la adaptación a las condiciones de vida y de la comprensión de la realidad. Tipos de discapacidad psicológica:

6.2.1 Depresión:

Se caracteriza por la pérdida de capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas y la disminución de la vitalidad, llevando a la reducción del nivel de actividad y al cansancio exagerado. Dentro de episodios depresivos, pueden también manifestarse síntomas como:

- Disminución de la concentración y la atención.
- La pérdida de confianza de uno mismo.
- Sentimientos de inferioridad.
- Ideas de culpa y de no ser útil.
- Perspectiva sombría del futuro.
- Pensamientos y actos suicidas o de autoagresiones.
- Trastornos de sueño y la pérdida de apetito.

6.2.2 Trastorno bipolar:

Definido por la CIE-10 como: “trastorno caracterizado por la presencia de episodios reiterados en los que el estado de ánimo y los niveles de predominantes son muy variables, pero lo más frecuente son quejas de sentirse constantemente nervioso, con temblores, tensión muscular, sudoración, mareos, palpitaciones, vértigos y molestias epigástricas.”

Este trastorno es más frecuente en mujeres y esta a menudo relacionado con estrés ambiental crónico. Su curso es variable, pero tiende a ser fluctuante y crónico.

6.3 Discapacidad intelectual



La Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo en el año 2002, ofreció una definición donde se evaluó a las personas utilizando un enfoque multidimensional (capacidad intelectual, conducta adaptativa, participación, interacción y red social, salud y contexto), superando las dificultades de la evaluación única de las habilidades adaptativas. Por lo tanto, la discapacidad intelectual se diagnostica a partir de la consideración del:

6.3.1 Funcionamiento intelectual:

Se entiende por inteligencia, la capacidad mental general.

Las personas con discapacidad intelectual (PcDI) presentan especial dificultad en la comprensión de ideas complejas, así como en la capacidad de razonar (formulación hipótesis y resolución de problemas), de tal manera que suelen presentar un proceso de aprendizaje lento.

6.3.2 Funcionamiento de conducta adaptativa:

Por comportamiento adaptativo nos referimos al conjunto de habilidades que las personas han aprendido para desenvolverse en su vida diaria; de esta forma no es suficiente tener un funcionamiento intelectual significativamente bajo, sino que también debe sustentarse la conducta adaptativa significativamente baja.

6.4 Discapacidad de lenguaje

Esta discapacidad se caracteriza por la imposibilidad parcial o total de producir lenguaje alterándose uno o dos de sus componentes esenciales que son, comprensión y expresión. Los trastornos asociados son:

6.4.1 Trastornos funcionales o articulatorios

- Dislalia.
- Disfemia o tartamudez.

6.4.2 Trastornos de comprensión

- Afasia receptiva/sensorial de Wernicke (sordera verbal o agnosia auditiva, ceguera verbal/alexia o agnosia visual).



- Afasia expresiva o motora de Broca (apraxia o dispraxia).
- Afasia mixta (agnosia y apraxia).
- Afasia evolutiva o del desarrollo (afasia *expresiva del desarrollo y afasia sensorial del desarrollo).

6.5 Discapacidad visual

La discapacidad visual es la carencia o afectación del canal visual de adquisición de la información. Tipos de discapacidad visual:

6.5.1 Ceguera:

- Ceguera total: ausencia total de visión o como máximo percepción luminosa.



- Ceguera parcial: Visión reducida, que permite la orientación en la luz y percepción de masas uniformes. Estas restas visuales facilitan el desplazamiento y la aprehensión del mundo externo.

6.5.2 Baja visión:

- Baja visión severa: visión reducida que permite distinguir volúmenes, escribir y leer muy de cerca y distinguir algunos colores.
- Baja visión moderada: Permite una lectoescritura si se adaptan unas ayudas pedagógicas y/o ópticas adecuadas.

6.6 Discapacidad auditiva:



La discapacidad auditiva es un término amplio que se refiere a la carencia, disminución o deficiencia de la capacidad auditiva total o parcial. Tipos de discapacidad auditiva:

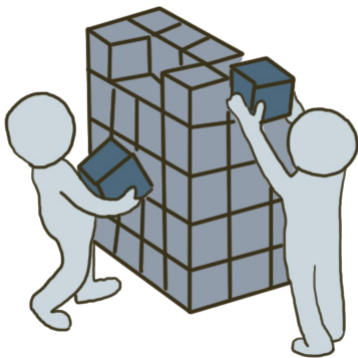
- Hipoacusia leve (20-40 dB.)
- Hipoacusia moderada (40-70 dB.)
- Hipoacusia severa (70-90 dB.)
- Sordera (+ 90 dB.)

7. MITOS SOBRE LA DISCAPACIDAD

- Es una enfermedad.
- Es un problema que afecta al desenvolvimiento normal de la vida diaria.
- Es una invalidez para todo.
- Son locos y/o tontos, no entienden.
- Son callados y trabajan sin cansancio.
- Tienen más vacaciones.
- Rinden menos.
- Se enferman más seguido.
- Los clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas.
- En el ámbito laboral pueden tener problemas de comunicación con sus compañeros.
- No deben tener pareja, ni formar una familia.



8. RECOMENDACIONES PARA HACER FRENTE A LA DISCAPACIDAD



8.1 Discapacidad intelectual:

- Asumir una actitud natural y sencilla.
- No tener miedo a él o ella, no burlarse, respetarla.
- Responder preguntas asegurándote de que hayan comprendido.
- Tener paciencia sus reacciones suelen ser lentas y puede tardar en comprender lo que dice.
- Facilita y promueve su relación con otras personas.
- Apoyos verbales, etc.

8.2 Discapacidad Visual

- Ofrécele tu ayuda si observas que vacila.
- Identifícate inmediatamente
- Camina ligeramente por delante y ofrécele tu hombro como punto de apoyo.



- Infórmale cuando muevas o cambies muebles de su lugar habitual.
- Lugares accesibles.
- Programas de computación especializada, Jaws, señalética en braille.

8.3 Discapacidad auditiva

- Hablarles de frente, despacio, con palabras sencillas.
- Confirmar que el mensaje ha sido comprendido.
- Textos escritos claros y precisos.
- Utilizar un lenguaje gestual.
- No hablarle de espaldas.
- Asesorarse por un intérprete de lengua de señas.

8.4 Discapacidad física



- Apoyos técnicos.
- Órtesis, Prótesis
- Accesibilidad física (de acuerdo a cada discapacidad).
- Evitar barreras en el espacio de trabajo.
- Preguntarle si necesita ayuda.
- Hablarle al mismo nivel.

8.5 Discapacidad psicológica

- Requieren un ambiente tranquilo.
- Tareas encomendadas concretas.
- Sin implicar niveles de presión o responsabilidad complejas.
- Deben estar bajo tratamiento médico/ psicológico.

9. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental:

Perseverar en el fortalecimiento del enfoque de derechos de las personas en el mundo laboral, orientando el diseño de las instituciones, sus políticas y programas de acción para que sean concordantes con los bienes jurídicos que amparan esta garantía, como lo son el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, la salud y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

B. Desarrollo de un enfoque preventivo:

El enfoque de las acciones derivadas de la Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente.

C. Equidad de género:

La consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia. El enfoque de género valora las diferentes oportunidades que tienen los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna, criterio que se refleja tanto en las relaciones labores en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

D. Universalidad e inclusión:

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo, ya sea del sector público o privado, en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, considerando las particularidades de género y de los pueblos originarios.

**E. Solidaridad:**

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento mancomunado por parte de los empleadores, entendido como un aporte al bien común, deberá permitir el acceso oportuno e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las trabajadoras y trabajadores protegidos por el seguro y a sus entidades empleadoras cuando corresponda.

F. Participación y diálogo social:

El Estado garantizará la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores en los procesos de gestión, fiscalización y regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de mecanismos eficientes de integración, información y consultas.

Asimismo, promoverá instancias de diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel nacional, regional, local y de empresa, asegurando mecanismos efectivos de participación de trabajadores, empleadores, representantes del Gobierno y otras organizaciones del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; alentando la participación significativa de mujeres en las delegaciones de estos estamentos e incentivando la incorporación de cláusulas de seguridad y salud en el trabajo en las negociaciones colectivas.

G. Integralidad:

Se dará cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos y la protección de la seguridad y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, vigilancia ambiental y epidemiológica, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación, reeducación profesional y reinserción laboral, como asimismo la integración al trabajo de las personas en situación de discapacidad de origen laboral.

H. Unidad y coordinación:

Supone la implementación de un sistema en el que cada uno de sus componentes, sean estas instituciones estatales o privadas que tengan competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo en cuanto a la regulación, control y fiscalización, deban actuar coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones, promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

I. Mejora continua:

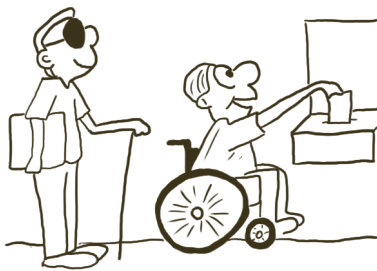
Se propenderá a la optimización permanente de los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones y normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras, en coherencia con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual deberán revisarse en forma continua sus componentes y programas, tanto a nivel institucional, sectorial, como de empresas.

J. Responsabilidad en la gestión de los riesgos:

El empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política y dando cumplimiento efectivo a su deber de protección en la materia, y sin perjuicio de la colaboración de los trabajadores en la implementación de las medidas preventivas de conformidad con la normativa vigente.

10. EMPRESA INCLUSIVA

Articulación derechos con productividad



- Diseñar y adoptar una política de respeto a los derechos humanos que incluya específicamente a las personas con discapacidad.
- Realizar la debida diligencia para identificar las diferentes actividades de la empresa que puedan tener impactos adversos sobre los derechos de las personas con discapacidad, en sus funciones como empleados, clientes y otras partes interesadas, y actuar sobre estos hallazgos y comunicar cómo se abordará estos impactos. Un enfoque posible sería que las empresas lleven a cabo una autoevaluación de la inclusión de la discapacidad que les permita identificar las áreas en las que existe un riesgo más probable de no respetar los derechos de las personas con discapacidad.

- Implementar un proceso para permitir la remediación de cualquier impacto adverso en los proceso podría incluir asegurar que los mecanismos de quejas sean accesibles para las personas con discapacidades.

10.1 ¿Qué es una empresa inclusiva?

Las empresas inclusivas son aquellas que valoran las diferencias y asumen el desafío de mejorar las relaciones con su entorno, para aumentar su productividad y construir una mayor cercanía con todas sus partes interesadas.

10.2 ¿Qué ganan las empresas con ser inclusivas?



Las empresas inclusivas son empresas conscientes del desafío que la diversidad representa para sus organizaciones, pero también de los beneficios que estas obtienen, tales como:

- Mejor imagen pública.
- Procesos de contratación y selección más justas e inclusivas.
- Relaciones más estrechas y satisfactorias con sus públicos de interés al contemplar sus especificidades individuales.
- Oportunidad empresarial para promover la innovación y la creatividad a través de la gestión de la diversidad.

12

- Apertura de sus mercados por el diseño de productos y servicios diversos dirigidos a todo tipo de consumidores y clientes al beneficiarse de la diferencia alcanzando mercados más amplios a veces inexplorados.

10.3 Beneficios de ser una empresa inclusiva

A. Beneficios estratégicos:

Los beneficios estratégicos son aquellos que se derivan de comprender y atender las necesidades individuales de clientes, empleados y otras personas clave y de que las diferencias sean parte esencial del negocio. Implica aprovechar las siguientes tendencias:

- La población es cada vez más diversa y el mercado laboral es complejo.
- La tecnología incrementa cada vez más el potencial individual y organizacional.
- Se espera una gestión más flexible de los individuos.
- El segmento de “uno”, es decir utilizar las diferencias para innovar y llenar las expectativas de un servicio individualizado.
- Cada vez se demanda más transparencia de parte de las empresas.
- La función de las empresas en las relaciones sociales e individuales ha cambiado, se espera de las empresas un papel más social.
- Incremento de las responsabilidades legales en el cumplimiento de las convenciones sobre derechos humanos y las leyes antidiscriminación.

B. Beneficios comerciales:

Las empresas inclusivas obtienen beneficios económicos que se relacionan con la reducción de costos y aumento de la productividad, debido a que desarrollan mejoras prácticas de gestión del recurso humano, promueven una oferta de servicios y productos más innovadores, establecen una relación más fuerte con sus públicos de interés y generan una mayor satisfacción de sus clientes y personal por las relaciones excepcionales que logran establecer con ellos. Asimismo, se generan otros beneficios económicos por:

- Altas tasas de retención y reducción de costos de jubilación por problemas de salud.
- Habilidad para explotar el potencial facilitador de la tecnología.
- Mejor gestión de las personas y aumento de las habilidades de los supervisores.
- Mejores productos y servicios diseñados bajo el uso centrado en el usuario.

C. Beneficios sociales:

Una empresa inclusiva refuerza la cohesión social y se beneficia de la competitividad económica, por esta razón, dentro de su estrategia de negocio incluye el abordaje de la exclusión social de las personas con discapacidad como parte de su compromiso para contribuir con la reducción de la pobreza, el desempleo de la población con discapacidad, la reducción de la discriminación en el acceso a servicios y productos, entre otros.

D. Beneficios legales:

Las empresas inclusivas cumplen la legislación más allá de los “mínimos” exigibles en correspondencia con los instrumentos de protección de los derechos individuales y grupales de empleados y clientes con discapacidad, el enfoque derechos humanos y la legislación antidiscriminatoria. Este accionar mejora su imagen pública, su reputación y el posicionamiento de su marca, al gestionar prácticas de negocio transparentes y de rendición de cuentas que estrechan su relación con sus públicos de interés.

De igual manera, las empresas inclusivas obtienen otros beneficios por cumplir con la ley. Por ejemplo, en Costa Rica, la Ley 7092 del 19 de mayo de 1988 sobre el impuesto a la renta e incentivos en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad y su Reglamento, establece beneficios fiscales a los empleadores que contraten a personas con discapacidad, los cuales consisten en la deducción de la renta bruta de los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones permitidas por ley.

E. Beneficios éticos:

Una actitud inclusiva hacia la discapacidad traerá mayor confianza y mejorará la reputación de la empresa. Además, alinear los valores corporativos con las normas establecidas por la legislación laboral y los estándares internacionales, estrechando los vínculos con sus públicos de intereses al lograr una mayor alineación con sus expectativas.

F. Beneficios profesionales:

Las empresas inclusivas reciben beneficios personales y profesionales para las personas ejecutivas de las empresas que toman un liderazgo en el tema de discapacidad. Lo anterior, porque se generan conocimientos técnicos en áreas como gestión de personal, accesibilidad, apoyos técnicos y ajustes razonables. De igual manera, se promueve un clima organizacional más positivo, se potencia la creatividad y la innovación.



10.4 ¿Cómo transformarnos en empresa inclusiva?

Para transformarnos en empresa inclusiva debemos seguir los siguientes pasos:

1. Diagnóstico en todas las dimensiones de la empresa.
2. Formulación de una política empresarial inclusiva de la discapacidad.
3. Incorporación de principios orientadores en discapacidad en las políticas, normas, etc.
4. Procedimientos, empresariales (productivos, técnicos y administrativos) y la cultura organizacional.
5. Identificación de necesidades empresariales en cada una de las dimensiones señaladas: valoración de instalaciones, actividades, productos, servicios, selección y formación en el empleo.

6. Detección de barreras y obstáculos y acciones que deben llevarse a cabo para eliminarlas.
7. Definición del alcance y su nivel de accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad con el que su empresa estaría comprometida.
8. Estime los costos y establezca un presupuesto anual para las acciones que podrían llevarse a cabo acordes con el compromiso que asumiría la organización.
9. Diseño de un Plan de Acción con acciones inmediatas a corto y largo plazo, responsables, metas, periodo de ejecución y presupuesto.
10. Evaluación y retroalimentación del Plan de Acción.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley de inclusión laboral. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>
- Adapta Empleo. <http://www.adaptaempleo.es>
- Adaptación de Puestos de Trabajo, Recomendaciones y Ayudas Técnicas (APTRA). <http://aptra.port talento.es/aptra/index.aspx>
- Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) <http://www.aedcr.com>
- Atención a la deficiencia auditiva. <http://www.oiresclave.org>
- Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Inerlecular, A.C <http://www.confe.org.mx>
- Conocimientos Web. <http://www.conocimientosweb.net>
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTEFOR). <http://www.oitcinterfor.org>
- Inclúyeme: <http://www.incluyeme.com>
- Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO). Catálogo de Normas Técnicas. <http://inteco.or.cr/esp/centro-documentacion/catalogo-de-normas>
- Publimetro <https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2017/08/10/estudio-afirma-44-las-empresas-chile-no-poseen-trabajadores-situacion-discapacidad.html>
- Trastorno bipolar, <http://noticias.universia.cl/cultura/noticia/2017/03/31/1151141/trastorno-bipolar-mal-afecta-medio-millon-chilenos.html>
- Fonasa https://www.fonasa.cl/sites/fonasa/noticias/2017/04/26/la_depresion_en_chile.html.