

# PROTOCOLO N° 19: DE INCLUSIÓN LABORAL

## FUNDAMENTO Y OBJETIVO DE ESTE PROTOCOLO

En cumplimiento de lo establecido por Ley 20.422, de febrero de 2010 y Ley 21.015 de abril de 2018, el establecimiento educacional “Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones del Arzobispado de Santiago” define el presente protocolo para asegurar el fiel cumplimiento normativo en materia de inclusión laboral y formalizar el compromiso de propiciar ambientes de trabajo sanos y seguros para toda su comunidad laboral; resguardar, como condición esencial, el respeto a la dignidad de la persona valorando sus aportes y diferencias como fuente de enriquecimiento institucional y personal, eliminando toda forma de discriminación.

## DEFINICIONES LEGALES

**Discapacidad:** resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona. (OMS, OPS, 2001).

**Persona con discapacidad:** es aquella que teniendo una o más condiciones físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en su entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Ley 20.422, art. 5°).

**Vida Independiente:** estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, e ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad. (Ley 20.422, art. 3°, letra a)

**Accesibilidad Universal:** condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible. (Ley 20.422, art. 3°, letra b)

**Diseño Universal:** actividad por la que conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible. (Ley 20.422, art. 3°, letra c)

**Participación y Diálogo Social:** proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol

activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen. (Ley 20.422, art. 3°, letra e)

#### ALCANCE:

- El presente protocolo es de aplicación en todas las áreas o unidades de trabajo del Colegio, independiente de si en su dotación no exista un trabajador que responda a la definición de “persona con discapacidad” (Ley 20.422, art. 5°), que cuente con la debida calificación y certificación requerida por la legislación vigente (COMPIN, art. 13, Ley 20.422).

#### OBJETIVO

Garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas que conforman la comunidad laboral del Colegio y que se encuentren en una situación de discapacidad de acuerdo con definiciones legales, estableciendo formas de proceder, responsabilidades y áreas o ámbitos de intervención.

#### DEFINICIONES INSTITUCIONALES:

- La condición de “persona con discapacidad”, (PcD), debe estar refrendada por la institución expresamente señalada por la Ley, (COMPIN), no obstante, el Colegio puede acoger a otras personas a la aplicación del presente protocolo, ante situaciones temporales o de emergencia, por ejemplo, que **NO** serán incluidas en el listado oficial e informado a la autoridad competente.
- El presente protocolo pasa a formar parte del RIOHS, de alcance y cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores del Establecimiento.
- Toda situación excepcional, que no esté contemplada en el presente protocolo o los programas o planes que se deriven de él y que no pueda ser atendida a partir de las leyes vigentes debe ser consultada directamente a la autoridad externa competente.
- Este protocolo de inclusión laboral debe ser informado a todos los trabajadores del Establecimiento, durante la primera semana del año escolar y luego publicado en la página web institucional.

#### RESPONSABILIDADES Y ÁREAS O ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN:

##### Corresponde a la Dirección del Colegio:

- Resguardar el cumplimiento legal y la correcta aplicación del protocolo sobre inclusión laboral.
- Crear las condiciones para la selección, contratación y desempeño de las personas con discapacidad que se desempeñen en el Colegio.
- Dotar de los recursos humanos, financieros y de infraestructura para el buen desempeño, la seguridad y el resguardo de las personas con discapacidad.

#### Corresponde a la Dirección de Administración General:

- Administrar el proceso de selección y contratación de personal, aplicando prácticas que propicien la resolución de eventualidades al acoger postulaciones de personas con discapacidad y difundiendo la oferta laboral en la mayor cantidad de medios, con el debido descriptor del cargo, aplicando el APT y luego los ajustes razonables que resulten necesarios.
- Mantener al día los contratos de trabajo y sus eventuales modificaciones, así como la debida comunicación a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos, con toda la información requerida.
- Diseñar, ejecutar y evaluar programas de formación, capacitación, actualización y sensibilización, para todo el personal, con foco en la inclusión laboral. (Ley 20.422, Ley 21.015).
- Revisar mensualmente, con la participación del CPHS y Comisión PISE, los puestos y áreas de trabajo, vías de evacuación, zonas de seguridad, sistemas de iluminación, señalética, implementando acciones de mejora o adecuación, según corresponda, para resguardar la seguridad de todas las personas, en particular de quienes están calificadas como “personas con discapacidad”, (PcD).
- Propiciar el teletrabajo cada vez que sea posible, aconsejable o necesario.
- Administrar los espacios de estacionamientos privados, resguardando los apropiados para las personas con discapacidad, (PcD).
- Adecuar, si es necesario o aconsejable, los horarios laborales, ampliando hora de colación, por ejemplo, o tiempo de pausa laboral.
- Planificar y desarrollar acciones que faciliten la inserción y el desempeño de las personas con discapacidad, asegurando un ambiente adecuado para todos los trabajadores:
  - Programas de sensibilización para todo el personal.
  - Sesiones de inducción, incluyendo, además de la temática institucional general y la específica para el cargo, todo aquello relacionado con prevención de riesgos e higiene y seguridad laboral.
  - Diseño y ejecución de PISE, con especificaciones para personas con discapacidad.
  - Actividades de integración, (celebración, conmemoración), con la participación de todo el personal.
  - Acompañamiento de un par, durante por lo menos tres meses, luego del ingreso como trabajador del Colegio.

#### Corresponde al(la) Gestor(a) de Inclusión: (Ley 21.275)

- Elaborar políticas de inclusión a nivel del Colegio que favorezcan la educación de toda la comunidad laboral, generando equidad en las condiciones de trabajo, respeto en las interacciones laborales y profesionales y fortalecimiento de los ambientes de cuidado y protección para todos(as) los(as) trabajadores(as).

- Propiciar instancias, programas, acciones, que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad que forman parte de la comunidad laboral del Colegio.

*Corresponde a Área de Comunicaciones:*

- Difundir toda información institucional oficial a través de diversos medios: correo institucional, página web, avisos en diarios murales, pasillos, oficinas, otros, usando todos los elementos que permitan la comprensión del mensaje por todas las personas: tipo y tamaño de fuente, colores, dibujos, otros.