

MANUAL AUTOAPRENDIZAJE

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



¿En qué consiste este manual de autoaprendizaje?



Dentro del ámbito empresarial es necesario tener siempre en cuenta una gran diversidad de aspectos para poder tener un desenvolvimiento óptimo de la empresa, y por eso aprender y desarrollar las estrategias de inclusión y diversidad en el ámbito laboral es fundamental en cualquier compañía.

Al conocer las estrategias de inclusión y diversidad en el ámbito laboral se puede instruir al trabajador para que adopte una postura moderna respecto a la convivencia con sus compañeros y compañeras de trabajo, evitando cualquier problema laboral en el futuro, ya que la empresa debe garantizar el bienestar de todos sus empleados.

Por ello te invitamos a conocer las estrategias de inclusión y diversidad en el ámbito laboral con mayor profundidad, las cuales se explicarán en este manual de autoaprendizaje para que puedas aplicarlas en tu lugar de trabajo.

ÍNDICE

1.	MÓDULO I: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	12
1.1	CONTEXTUALIZACIÓN	12
1.2	IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD EN LA SOCIEDAD	13
1.3	PRINCIPIOS BÁSICOS.....	13
1.4	¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD?	17
1.5	TIPOS DE DIVERSIDAD	18
1.6	FALTAS A LA DIVERSIDAD	23
1.7	¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN?	32
1.8	CONCEPTOS ASOCIADOS A LA INCLUSIÓN	33
1.9	¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?.....	37
1.10	TÉRMINOS BÁSICOS.....	39
1.11	TIPOS DE DISCAPACIDAD	40
1.12	ALGUNOS TIPOS DE DISCAPACIDAD FÍSICA.....	43
1.13	ALGUNOS SÍNDROMES O TRASTORNOS COMUNES.....	44
1.14	ALGUNOS TIPOS DE DISCAPACIDAD MENTAL PSÍQUICA.....	45
1.15	DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	47
1.16	ACTIVIDAD 1	49
1.17	CASO 1.....	50
1.18	RESUMEN 1.....	52
2	MODULO 2: MARCO NORMATIVO DE INCLUSION Y DIVERSIDAD.....	56
2.1	NORMATIVA INTERNACIONAL.....	56
2.2	LEGISLACIÓN CHILENA.....	58
2.3	CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU PROTOCOLO FACULTATIVO.....	66
2.4	ACTIVIDAD2.....	73
2.5	CASO2.....	74

2.6	RESUMEN2.....	76
-----	---------------	----

3 MÓDULO 3: ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD LABORAL.....78

3.1	¿CÓMO ABORDAR LA DISCAPACIDAD PARA LOGRAR UNA EFECTIVA INCLUSIÓN LABORAL?.....	78
3.2	DESAFÍOS DEL MERCADO LABORAL INCLUSIVO.....	81
3.3	LA DIVERSIDAD COMO UN ACTIVO.....	82
3.4	BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD EN EL TRABAJO.....	85
3.5	¿CÓMO GESTIONAR LA DIVERSIDAD?.....	87
3.6	TÉCNICAS PARA UN AMBIENTE LABORAL INCLUSIVO.....	89
3.7	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN.....	90
3.8	PASOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL.....	93
3.9	ESTRATEGIAS DE APOYO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL.....	98
3.10	CONSEJOS PARA UN AMBIENTE LABORAL INCLUSIVO.....	101
3.11	MITOS Y PREJUICIOS.....	102
3.12	LENGUAJE INCLUSIVO.....	106
3.13	ACTIVIDAD 3.....	108
3.14	CASO 3.....	109
3.15	RESUMEN 3.....	111

4 GLOSARIO.....112



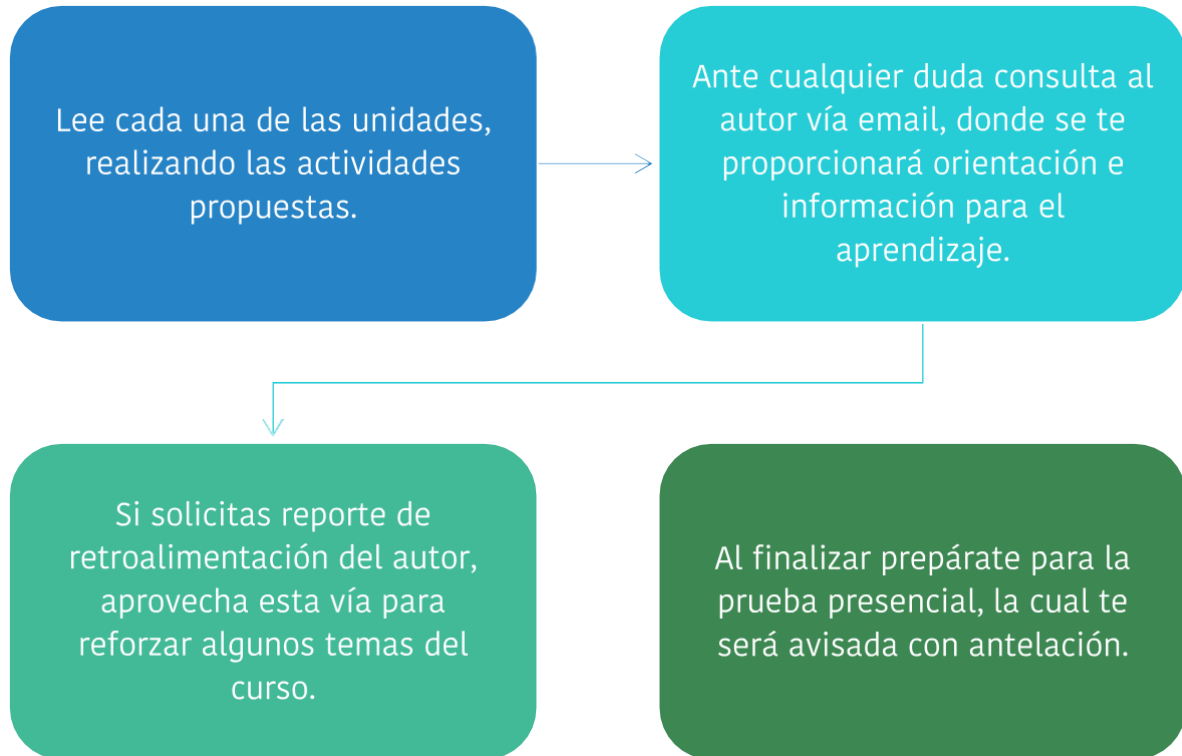
Competencia a desarrollar:

Analizar Técnicas De Diversidad E Inclusión Laboral ,Respetando La Normativa Vigente Y Procedimientos Adecuados De Comunicación Laboral.

Aprendizajes esperados:

- Identificar los fundamentos de diversidad e inclusión laboral de acuerdo con sus características.
- Describir el marco normativo de diversidad e inclusión laboral según situaciones de discapacidad.
- Aplicar técnicas de diversidad e inclusión laboral según los procedimientos adecuados de comunicación laboral.

Algunas cuestiones interesantes a tener en cuenta...



Algunas recomendaciones

Es necesario que dediques al menos 1 hora diaria para leer y trabajar sobre los módulos. Si te es posible, 2 horas diarias es mucho mejor.

Para hacerlo más fácil, tienes que leer los módulos en orden correlativo, no pases a la siguiente página si no entiendes lo que has leído, es mejor que te demores más y preguntes cualquier duda al autor.

Es importante que leas detenidamente cada página y vayas realizando las actividades que se proponen.

¡¡¡solicita ayuda de ser necesario!!!

El responsable de respuestas tiene por objeto acompañarte en este proceso, por lo que te enviará información si la necesitas para seguir avanzando en el curso.

- Si tienes alguna duda con el manual o cualquier otro problema, puedes comunicarte con el responsable que habrá en la empresa en los horarios que te serán comunicados.
- La prueba final será rendida en el lugar de trabajo de acuerdo con la fecha asignada por el responsable de la empresa.
- El responsable de la empresa será el encargado de hacerla llegar para su posterior corrección.

Emprendiendo un nuevo viaje...

Ante todo, lo primordial es realizar una evaluación diagnóstica, debido a que ésta revelará tus conocimientos en relación con el tema que nos aguarda en este manual, a saber, las estrategias de inclusión y diversidad en el ámbito laboral.

Recuerda que sólo es el punto de partida para que luego puedas reconocer tus logros en este camino de la capacitación. Posteriormente deberás ir recorriendo el camino e irás avanzando módulo a módulo, adquiriendo más conocimientos y practicando con las actividades y reflexiones propuestas, de modo tal que puedas internalizar y aplicar lo que has aprendido en tu entorno laboral y maravillarte de la inclusión y diversidad en el trabajo.

;;;El resultado de este viaje depende sólo de ti!!!

Emprendamos el camino...



Ficha del participante

Datos laborales:	
Nombre completo:	
Cargo:	
Área:	

Datos personales:	
Fecha de nacimiento:	
R.U.T.:	
Dirección particular:	
Comuna y ciudad:	
Correo electrónico:	
Teléfono:	
Celular:	

Datos del responsable de la Empresa:	
Nombre completo:	
Cargo:	
Área:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	

Datos del responsable de respuesta:	
Nombre completo:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	

MÓDULO 1

DIVERSIDAD INCLUSIÓN



1. MÓDULO I: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- Aprendizajes esperados: identificar los fundamentos de inclusión y diversidad laboral de acuerdo con sus características.

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN

La sociedad chilena está cambiando en distintos ámbitos. Las nuevas estructuras de familia, género, clase, discapacidad y nacionalidad han entrado en discusión y se han reformulado.

La globalización, el avance de las tecnologías, el constante desarrollo económico y sus modificaciones en el mundo del trabajo, han implicado continuas

transformaciones dentro de las organizaciones, provocando que el mundo empresarial abra sus puertas a colaboradores de diferentes edades, género, nacionalidades, experiencias y religiones, lo que las impulsa a adaptarse a una nueva mirada de empresa, mucho más flexible y multicultural.

Ante lo anterior, se ha acentuado la necesidad de otorgar oportunidades laborales de manera equitativa, sin discriminación, ya que todos tenemos los mismos derechos como seres humanos pertenecientes a esta sociedad.



1.2 IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD EN LA SOCIEDAD

La Inclusión y Diversidad son fundamentales a la hora de construir un mejor ambiente laboral, pues representan no sólo a los diferentes mercados, sino también a la sociedad. Son cada día más relevantes en las compañías, debido a que nos encontramos insertos en un entorno cambiante a nivel global.

Estos conceptos, llevados a la práctica, promueven el desarrollo e impulsan el talento de las personas sin importar su género, raza, orientación sexual, edad o situación de discapacidad; multiplican las posibilidades de lograr un liderazgo inclusivo; fortalecen el compromiso; permiten obtener mejores resultados y potencian, al mismo tiempo, la calidad de vida.



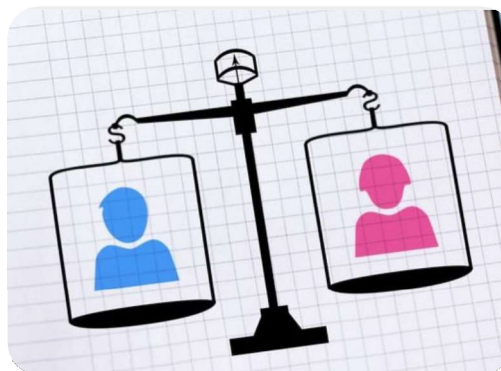
A través de este tipo de acciones, muchas empresas tienen la oportunidad de cambiar vidas y construir un país con mejores expectativas a todo nivel.

Toda empresa debe trabajar en crear un espacio más diverso e inclusivo, porque es una fuente de mayor compromiso, creatividad y productividad.

1.3 PRINCIPIOS BÁSICOS

- Igualdad de oportunidades:

Este principio está basado en la idea de que la construcción de una sociedad justa sólo puede lograrse si todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder a los mínimos niveles de bienestar social, y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos.



Es por esto que se establecen mecanismos que prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual, entendiendo que “todas las personas poseen un valor intrínseco inestimable, así como la condición de ser intrínsecamente iguales en lo que respecta a su valor, más allá de cualquier diferencia física, psíquica o sensorial” (Asís, Bariffi y Palacios, 1991).

- Principio de no discriminación:

El principio de igualdad de oportunidades se encuentra muy unido al principio de no discriminación, es así como la OIT señala que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia



nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (art. 1 convenio 111, OIT).

El principio de no discriminación tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos. Todas las personas tienen iguales derechos e igual dignidad y ninguna de ellas debe ser discriminada en relación con otra.



La discriminación impide el desarrollo pleno del potencial de la persona, mina la confianza en las virtudes de las sociedades democráticas y provoca exclusión social.

- Principio de accesibilidad universal:

La accesibilidad universal es la condición mediante la que un entorno es plenamente accesible a todos los individuos, sin importar las condiciones físicas o mentales que posean. En otras palabras, todos los entornos, bienes, productos y servicios deben poder ser utilizados por todas las

personas de forma autónoma, segura y eficiente, garantizando que una persona discapacitada no deberá interrumpir sus actividades por problemas de accesibilidad.



El concepto de accesibilidad universal ha ido evolucionando con el paso del tiempo. Antes, accesibilidad refería únicamente a entornos físicos, es decir, a la eliminación de barreras de accesibilidad arquitectónicas que dificultaran el acceso a un determinado lugar. La profundización de este concepto ha llevado a que actualmente comprenda una serie de medidas que deben ser tenidas en cuenta a la hora de elaborar estrategias políticas y sociales.



- Principio de concientización:

Este principio apunta a crear espacios de sensibilización, en pos de generar la toma de conciencia sobre los grupos de la diversidad, como parte de las estrategias para fomentar la participación en igualdad de oportunidades.

Es deber de todos entender las distintas realidades de las personas y contribuir a que la No discriminación y la Accesibilidad universal sean parte de nuestro comportamiento y pensamiento, integrándolos adecuadamente en nuestra sociedad.



Una herramienta para abordar este principio se relaciona con los procesos de selección y reclutamiento de personal. En este sentido, dichos procesos deben incorporar la variable *diversidad*, considerando las barreras actitudinales que puedan emerger en la selección de personas.

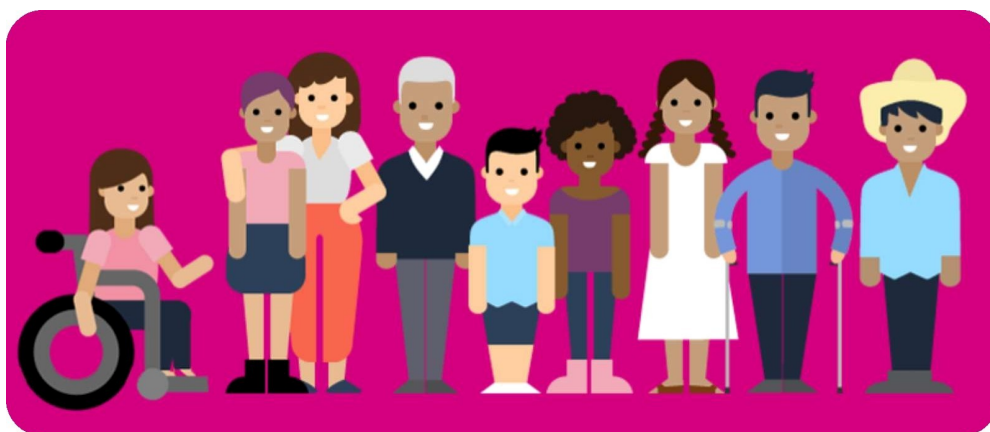
De esta manera, la incorporación de este principio hace consciente la visibilización de la diferencia y la toma de conciencia frente a las brechas existentes al interior de la organización..

1.4 ¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD?

Es aquello que hace referencia a la variedad o abundancia de elementos diferentes. Corresponde a atributos visibles y no visibles que nos diferencian como personas.

La diversidad es conocer y apreciar las diferencias de todas las personas como un factor de enriquecimiento colectivo.

Actualmente, las empresas exitosas han incrustado en sus valores la Diversidad como principal eje de reclutamiento, formando de ésta una clara ventaja competitiva frente al mercado.



1.5 TIPOS DE DIVERSIDAD

- Diversidad de género y sexual

Es la existencia de distintas orientaciones e identidades sexuales. También se conoce por las siglas DSG (Diverse Sexuality and Gender), se utilizan para referirse de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, sin



necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad. Para poder comprender de mejor manera cada concepto lee con atención los siguientes conceptos:

¿Qué es el género?

Se refiere a los aspectos socialmente atribuidos a un individuo, diferenciando lo masculino de lo femenino, en base a sus características biológicas.

Es decir, el género es lo que las sociedades esperan que piense, sienta y actúe alguien por ser varón o por ser mujer.

Por ejemplo, se dice que “los hombres no lloran” o que “a las mujeres les gusta la ropa”. Así, el género condiciona los roles, las posibilidades, las acciones, el aspecto físico y la expresión de la sexualidad de las personas.

Identidad de género

Se refiere a cómo siente cada persona su género. Por eso, puede corresponder o no con el sexo *asignado* al nacer. Una persona que nació hombre (determinado por sus genitales masculinos)

puede

sentir

“ “

que su identidad de género es femenina y viceversa.



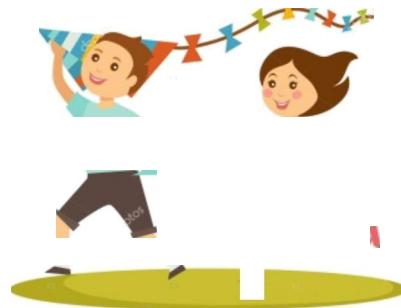
Expresión del género

Es cómo mostramos nuestro género al mundo a través de nuestro nombre, vestimenta, comportamiento, interacción, etc.

Sexo biológico

Es el conjunto de características biológicas (pene, vagina, hormonas, etc.) que determinan lo que es un macho o una hembra en la especie humana.

Al nacer, a las personas se les asigna un sexo de acuerdo a estas características.



Orientación Sexual

Es la atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que sentimos hacia otra persona. Esta atracción puede ser hacia personas del mismo género (lesbiana o gay), el género opuesto (heterosexual), ambos



géneros (bisexual) o a las personas independientemente de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género (pansexual). A lo largo de la vida, es posible cambiar de orientación sexual.

- Diversidad funcional

Se refiere a personas en situación de discapacidad. El concepto de diversidad funcional viene a romper con la idea de que las personas con discapacidad sufren un trastorno que les incapacita. La sociedad sería la que categoriza a esos individuos como personas con discapacidad.



Diversidad Funcional es un nuevo término que tiene el objetivo de superar las definiciones negativas de palabras como discapacidad o minusvalía.

Este término propone una visión positiva de la discapacidad, hablando de “capacidades diferentes”, no de deficiencias, limitaciones ni restricciones, y con éste término evitamos las diferenciaciones peyorativas como minusválido = menos válido.

La expresión **Diversidad Funcional** se ajusta a una realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa que la mayoría de la sociedad y fue propuesto por el Foro de Vida Independiente y Diversidad que lo define como “la diferencia de funcionamiento de una persona al realizar las tareas habituales (desplazarse, leer, agarrar, ir al baño, comunicarse, relacionarse, etc.) de manera diferente a la mayoría de la población” (F.V.I. 2005).

- **Diversidad cultural y étnica**

Se refiere a la convivencia e interacción entre distintas culturas. La existencia de múltiples culturas está considerada como un activo importante de la humanidad, ya que contribuye al conocimiento. Cada



persona, por otra parte, tiene derecho a que su cultura sea respetada tanto por otras personas como por las autoridades.

En muchas ocasiones, la supervivencia de una cultura se ve amenazada por el avance de otra con vocación hegemónica. En estos casos, el gobierno y las instituciones deben proteger a la cultura que tiene menos poder para garantizar su subsistencia y, de esta manera, asegurar la diversidad cultural.

- Diversidad lingüística

La diversidad lingüística es la coexistencia de una multiplicidad de lenguas dentro de un determinado espacio geográfico. Se emplea para hacer referencia a situaciones de convivencia de un conjunto de comunidades que hablan lenguas distintas y que comparten determinadas regiones o territorios.



El concepto defiende el respeto por todos los idiomas y promueve la preservación de aquellos que se encuentran en riesgo de extinción ante la falta de hablantes.

Actualmente existe una gran variabilidad de la diversidad lingüística según las regiones geográficas. En general, las áreas que han formado una unidad política o en las cuales han existido migraciones, comercio o influencias culturales son menos diversas desde el punto de vista lingüístico.

- Diversidad biológica

Hace referencia a la inmensa variedad de seres vivos que existen en la Tierra, tanto especies animales como vegetales, y a su medio ambiente y los patrones naturales que la conforman, que son el resultado de la evolución a través de los procesos naturales y también de la influencia de las actividades del ser humano.



El término biodiversidad fue creado por Walter G. Rosen en septiembre de 1986 en una conferencia sobre el tema: "National Forum on BioDiversity".

La biodiversidad comprende también las diferencias genéticas de cada especie y la variedad de ecosistemas, que permiten la combinación de

múltiples formas de vida. Las diferentes formas de vida interaccionan entre sí y con el resto del entorno garantizando la vida y su sustento sobre el planeta.

1.6 FALTAS A LA DIVERSIDAD

Quienes no aceptan la diversidad, en cualquiera de sus formas, pueden incurrir en actos discriminatorios. La discriminación es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, que produce y reproduce desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades, en favor o en contra de un grupo social y sus miembros. Entre ellas encontramos las siguientes:

- VIOLENCIA DE GÉNERO

Son todas aquellas agresiones, tanto físicas como psicológicas, que no tienen más justificación que el género de la persona que es víctima.

La violencia de género, por lo tanto, se ejerce desde un género en contra de otro. Por lo general, esta noción hace referencia a la violencia contra la mujer. En este sentido, también se utilizan las nociones de violencia doméstica, violencia de pareja y violencia machista.



TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

- Física:

La violencia física es aquella que puede ser percibida objetivamente por otros, y que habitualmente deja huellas externas. Hace referencia a empujones, mordiscos, patadas, puñetazos, etc., causados con las manos o algún objeto o arma.

Es la más visible, y por tanto facilita la toma de conciencia de la víctima; sin embargo, es la más reconocida social y jurídicamente, y la más común en comparación con la violencia psicológica.



- Psicológica:

La violencia psíquica aparece inevitablemente tras otro tipo de violencia. Supone amenazas, insultos, humillaciones, desprecio hacia la propia mujer, desvalorizando su trabajo, sus opiniones y su calidad humana.

Implica una manipulación en la que incluso la indiferencia o el silencio provocan en ella sentimientos de culpa e indefensión, incrementando el control y la dominación del agresor sobre la víctima, que es el objetivo último de la violencia de género.



Dentro de esta categoría podría incluirse otro tipo de violencia que conlleva sufrimiento psicológico para la víctima, y que utiliza las coacciones, las amenazas y las manipulaciones para lograr sus fines. Se trataría de la violencia “económica”, en la que el agresor hace lo posible por controlar el acceso de la víctima al dinero,

impidiéndole trabajar de forma remunerada, u obligándola a entregar sus ingresos, haciendo él uso exclusivo de los mismos (llegando, en muchos casos, a que el agresor deja su empleo y gasta el sueldo de la víctima de forma irresponsable, obligando a su pareja a solicitar ayuda económica a familiares o a servicios sociales).



También es habitual la violencia “social”, en la que el agresor limita los contactos sociales y familiares de su pareja, aislándola de su entorno y limitando así un apoyo social importantísimo en estos casos.

- Sexual:

“Se ejerce mediante presiones físicas o psíquicas que pretenden imponer una relación sexual no deseada mediante coacción, intimidación o indefensión” (Alberdi y Matas, 2002). Aunque podría incluirse dentro de la definición de la violencia física, se distingue de aquella en que el objeto es la libertad sexual de la mujer, no tanto su integridad física.

Hasta no hace mucho, la legislación y los jueces no consideraban este tipo de agresiones como tales si se producían dentro del matrimonio.

TIPOS DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES:



- **HOMOFOBIA:**

Es el temor, rechazo o intolerancia irracional hacia la homosexualidad, y puede derivar en muestras de odio violentas y/o psicológicas, que afectan la integridad de las personas.



La homofobia no solamente afecta a las personas con orientación homosexual, sino también a aquellas que por su apariencia, actitud o comportamiento se presupone que tienen una orientación homosexual.

En un sentido más amplio, también la sufren todas aquellas personas que no cumplen estrictamente los roles de género, es decir, lo que se supone que es propio de hombres o de mujeres.

TIPOS DE HOMOFOBIA:

- **Lesbofobia:**

Nombre que recibe la discriminación específica hacia la mujer lesbiana que sufre el doble desprecio por su condición de mujer y homosexual.



- **Endodiscriminación:**

Discriminación que se produce dentro del propio colectivo homosexual. Los rechazos más comunes se dirigen hacia las personas que poseen más pluma o amaneramiento, o a personas homosexuales mayores, personas bisexuales, etc.

- **Bifobia:**

Actitud negativa hacia las personas con una orientación bisexual.

En algunas ocasiones, las personas bisexuales sufren el rechazo por ambos lados: por parte de los heterosexuales, que son tolerantes con la homosexualidad, pero no con la atracción hacia ambos sexos, pues lo consideran “vicio”; y por parte de los propios homosexuales, que consideran que los bisexuales son homosexuales



que aún están pasando por el proceso de aceptación y se autodenominan bisexuales, como si estuvieran pasando por una etapa previa a la completa aceptación como homosexuales. Se trata de una estrategia que han seguido muchos de los propios homosexuales.

- **Transfobia:**

Rechazo hacia las personas transexuales.



- **Homofobia interiorizada:**

Rechazo o actitud negativa hacia la homosexualidad desde una persona con la misma orientación.

La homofobia interiorizada es fruto de la negatividad con la que la sociedad ha caracterizado a la homosexualidad. Las personas gais, lesbianas y bisexuales también pueden haber tenido un rechazo y una actitud negativa hacia la homosexualidad.



- **Discriminación múltiple:**

Cuando en una misma persona se dan varias fuentes de discriminación, como podría ser el caso de una mujer lesbiana, inmigrante, y de capacidades diferentes viviendo dentro de una sociedad cuya mentalidad es anticuada y conservadora.

La mayoría de los homosexuales consiguen liberar su orientación de todas esas connotaciones en el transcurso del proceso de aceptación, pero algunas veces se mantienen algunos rasgos, por ejemplo, en personas que se han aceptado como homosexuales, pero que han interiorizado el mensaje de un sector de la sociedad que dice que, por el hecho de ser homosexuales, no van a poder formar una familia adecuada.

Muchas veces podemos observar en estas personas el fenómeno que la sociología denomina interiorización del estigma, que es la asunción de todas aquellas creencias negativas sobre uno/a mismo/a que la sociedad le adjudica.

- EXCLUSIÓN SOCIAL A PESD (persona en situación de discapacidad):

Éste es el principal problema que han tenido las Personas en Situación de Discapacidad en nuestra sociedad.

Sucede porque la mayoría de las personas tiende a dejarlos fuera del ámbito laboral por pensar que no están capacitados.

En la mayoría de los casos se les condiciona y restringe la participación social, imponiéndoles “barreras” sociales, culturales y físicas para la realización de muchas actividades generales.

Las personas con discapacidad son excluidas de las sociedades, y éstas han presentado problemas estructurales que las han condicionado históricamente.

A ello se le suman también las etiquetas, las estigmatizaciones que los han marcado de por vida por el sólo hecho de ser diferentes y colocados en una posición de inferioridad, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por si mismas, potenciarse y desarrollarse.

La ignorancia, el miedo, el abandono, la lástima, son factores sociales que se han presentado a lo largo de toda la historia en relación con el tema de la discapacidad, lo cual genera conflictos educativos, laborales, participativos, culturales, entre otros, que limitan directamente la integración social de personas con discapacidad, impidiendo su inclusión en la sociedad



como personas sujetas a derechos sociales, en donde las instituciones y las legislaciones por su parte no se han mostrado del todo aptas para apoyar la inclusión de este grupo.

- DISCRIMINACIÓN CULTURAL

Hay grupos de población que son discriminados por sus características culturales, es decir, sus costumbres y formas de pensar, las que son distintas a las de la mayoría de las personas que viven en una comunidad. Es el caso de los indígenas, los migrantes y minorías religiosas.

La discriminación a los grupos indígenas ha existido por mucho tiempo; quien los discrimina considera que los pueblos indígenas son inferiores por sus rasgos físicos, color de piel, su forma de vestir, por su lengua o idioma, su posición socioeconómica o sus costumbres y tradiciones. Todas



esas características que distinguen a los pueblos indígenas deben ser reconocidas y apreciadas porque son parte de la riqueza cultural de nuestro país, en el que viven grupos con características diversas.

En Chile, un 11,1% de personas se identifica como perteneciente a un pueblo originario. Este grupo a menudo es excluido de consultas sobre proyectos que afectan sus tierras, y han sido víctimas de desplazamiento forzado.

En el caso de los migrantes, muchas veces la discriminación hacia ellos está basada en prejuicios, asociándolos a delincuencia o prostitución.

Esto a veces se agrava, ya que al no tener documentos legales, no es posible realizar denuncias formales por actos discriminatorios.

- DISCRIMINACIÓN A PERSONAS DE TERCERA EDAD

Los cambios sociales del siglo XX han afectado la forma en la que la población de la tercera edad consigna sus derechos y obligaciones. Aunque se ha conquistado la vejez, cada vez menos personas quieren llegar a ella, sin ser un proceso que dependa de nuestra voluntad. Es por esto que en la actualidad la exclusión y aislamiento económico y social que sufren las personas mayores se está convirtiendo en una problemática.



En el mundo laboral, a las personas de tercera edad se les vincula con decadencia, enfermedad, lentitud y poca productividad, provocando rechazo y exclusión y, muchas veces, siendo marginados de puestos laborales.

En esta problemática, otro de los aspectos negativos es que la construcción social de la tercera edad se encuentra enmarcada por los denominados grupos vulnerables, siendo necesaria la intervención del estado para defender sus derechos ciudadanos; sin embargo, tal denominación acarrea consecuencias como el hecho de que la protección a la ancianidad sea marginada. El mayor problema es que actividades a favor de las personas de la tercera edad se las ha ido construyendo con elementos de discriminación.



1.7 ¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN?

Es la manera positiva de dar respuesta a la diversidad, entendiendo que ésta **NO ES** un problema, sino una **OPORTUNIDAD** para el enriquecimiento de la sociedad.

Cuando una sociedad es inclusiva, se sustenta en la igualdad, en la equidad de oportunidades y en la plena participación de cualquier persona, independiente de sus diferencias.

El primer paso para avanzar hacia la Inclusión es el reconocimiento y la aceptación de la diversidad, en todas sus formas.

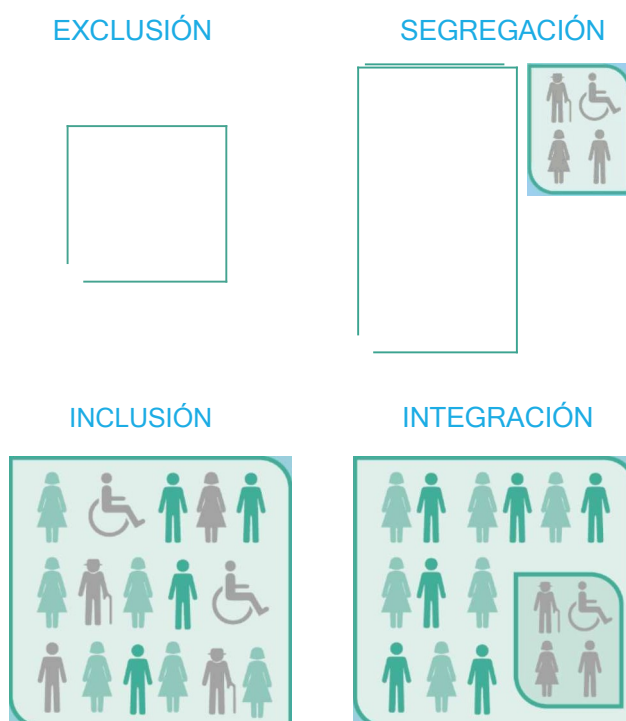


La inclusión busca mejorar de manera integral las condiciones de vida de los individuos, para ofrecerles las mismas oportunidades educativas, laborales y económicas de las que disfruta el resto de la sociedad: acceso al sistema educativo y de salud, oportunidades de trabajo, la posibilidad de tener una vivienda digna, seguridad ciudadana, etc.

En suma, lo que persigue la inclusión social es que todos los ciudadanos, independientemente de su origen o condición, puedan gozar plenamente de sus derechos, desarrollar sus potencialidades como individuos, y aprovechar al máximo las oportunidades para vivir en bienestar.



1.8 CONCEPTOS ASOCIADOS A LA INCLUSIÓN



- Integración:

La integración supone que gente que se encuentra en diferentes grupos sociales (ya sea por cuestiones económicas, culturales, religiosas o nacionales) se reúna bajo un mismo objetivo o precepto. Sin embargo, este concepto se disocia bastante de lo que es la inclusión, pese a que parecieran sinónimos.

La diferencia fundamental entre estos dos conceptos es que la inclusión valora la diferencia como una oportunidad de enriquecimiento de la sociedad basado en principios como la equidad, la cooperación y la solidaridad; en cambio, en un sistema de integración, la diferencia se ve como una característica determinante para pertenecer a un grupo diferente, es decir, como a un subgrupo dentro del grupo grande.



PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LA INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN:

- La inclusión **NO** se centra en la discapacidad o diagnóstico de la persona, se centra en sus capacidades.
- La inclusión **NO** supone cambios superficiales en el sistema, supone transformaciones profundas.
- La inclusión **NO** se basa en los principios de igualdad y competición, se basa en los principios de equidad, cooperación y solidaridad.
- La inclusión **NO** intenta acercar a la persona a un modelo de ser, de pensar y de actuar “normalizado”, acepta a cada uno tal y como es, reconociendo a cada persona con sus características individuales.

- La inclusión **NO** es dar a todas las personas lo mismo, sino dar a cada uno lo que necesita para poder disfrutar de los mismos derechos.
- La inclusión **NO** persigue cambiar o corregir la diferencia de la persona, sino enriquecerse de ella.

El concepto de exclusión social ha ido cambiando a lo largo de la historia y, por otra parte, está sujeto al contexto cultural de cada nación. Un listado de excluidos socialmente sería casi interminable: parados, sin papeles, minorías étnicas, refugiados, inmigrantes, subempleados o madres solteras, entre otros muchos. Todos estos colectivos padecen o pueden padecer algún tipo de discriminación social.



Una de las características principales de la exclusión social es justamente que impide que grupos más o menos importantes de personas no se puedan integrar tanto social como laboral o culturalmente al resto de la sociedad. Así, quedan por fuera de todas las manifestaciones que se establecen bajo los parámetros de 'normalidad' y deben buscar sus propios medios o recursos para subsistir, no sólo económicamente sino también social y culturalmente.

- Segregación

La segregación es el acto de separar y generar divisiones dentro de los grupos sociales que conforman una comunidad. Se basa en el concepto de que los individuos son diferentes en sentido peyorativo, por lo cual algunos (considerados superiores) no quieren mantener contacto con aquellos que consideran inferiores.

La segregación se puede dar en una sociedad respecto de los extranjeros que habitan el mismo espacio que los nativos. Sin embargo, en algunos casos la segregación también se puede dar entre diferentes grupos sociales dentro de la misma comunidad, por ejemplo con personas de escasos recursos materiales.

La segregación racial, étnica, cultural o social supone siempre una separación y en algunos casos puede llegar a implicar hasta reclusión en espacios cerrados o en ambientes muy pequeños a una gran cantidad de población. Hoy en día, la segregación es vista como un daño directo hacia la vida del ser humano, por lo cual se contempla que cuando se produce un acto de segregación se están violando los Derechos Humanos.



- Exclusión

Se conoce como exclusión social a la acción de dejar fuera a una persona o a un grupo determinado de personas de los beneficios que ofrece la sociedad a sus miembros, ya sean culturales, laborales, económicos, sanitarios, de seguridad o de participación política.

Las causas que pueden generar exclusión social en uno o varios grupos



de una sociedad son varias, y por lo general implican situaciones de desigualdad y deterioro de larga data o que no han sido favorablemente solucionadas con el tiempo.

1.9 ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

Se entiende como “Discapacidad” la deficiencia o limitación física, sensorial, mental, visceral, entre otras.

Desde otra perspectiva, “discapacidad” se aplica también a la limitación en la participación de actividades de la vida diaria (por ejemplo: trabajar, estudiar, ir de compras), más la interacción de éstas con barreras físicas y actitudinales (mitos, prejuicios y estereotipos) (CIF, 2001).

De acuerdo al II Estudio Nacional de la Discapacidad, el 16,7%a de la población de 2 y más años se encuentra en situación de discapacidad, es decir 2 millones 836 mil 818 personas.



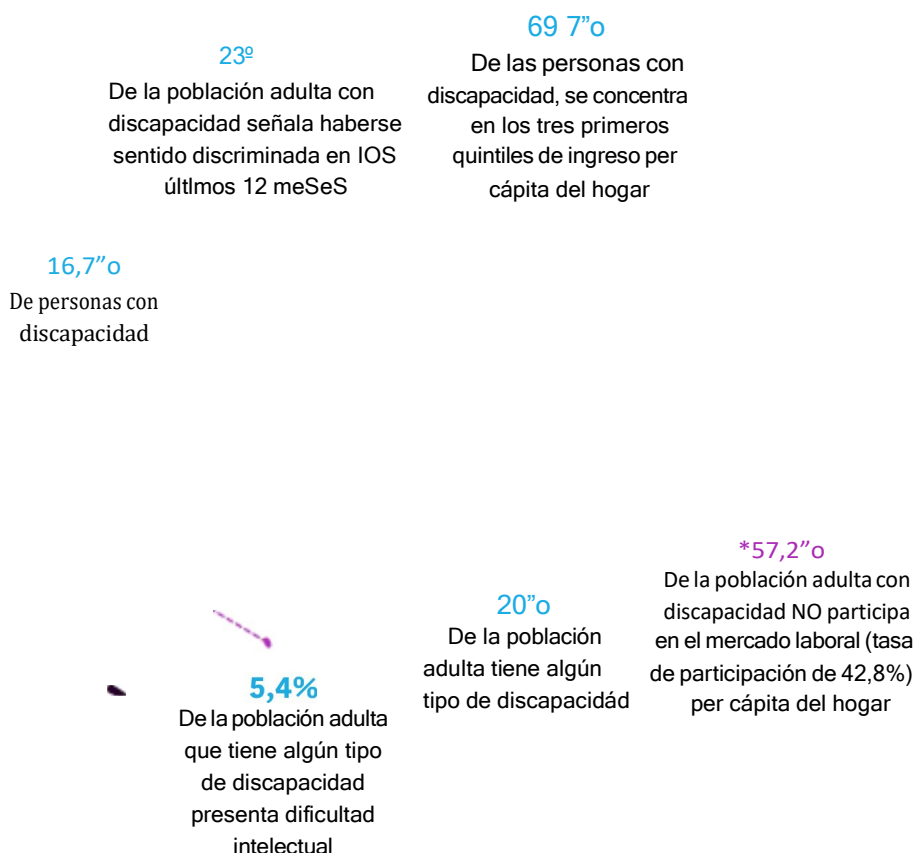
El CENSO 2017 fue un CENSO abreviado que redujo las preguntas de 42 a 21, abordando información demográfica como sexo, edad, relación de parentesco al interior de un hogar, entre otros. Este censo buscó corregir los errores de población y vivienda del CENSO anterior, por lo que no incluyó todos los ámbitos, entre ellos, preguntas relacionadas a las personas en situación de discapacidad.

En este sentido, la población con discapacidad debe estar segura de los datos estadísticos con que cuenta Chile en esta materia. Actualmente, contamos con cifras actualizadas del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC II – 2015, que recoge de manera específica y completa la realidad de las personas con discapacidad de nuestro país.

Este estudio mide la discapacidad de un modo más integral y de acuerdo a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, enfocándose no sólo en su condición de salud, sino también en temas como inclusión laboral, participación e identificación de brechas o diferencias con respecto a la población sin discapacidad, datos valiosos para la elaboración de políticas públicas con enfoque de derechos.



Estas cifras demuestran que el concepto de la Discapacidad, no está tan alejado de nuestra realidad.



1.10 TÉRMINOS BÁSICOS

1. Discapacidad: construcción simbólica, un término genérico y relacional, que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

(Clasificación Internacional de funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la OMS, 2001).



2. Deficiencia: defecto.

(Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

3. Aparato locomotor: es el conjunto de estructuras que permite a nuestro cuerpo realizar cualquier tipo de movimiento. Está formado por el esqueleto o sistema óseo (huesos) y el sistema muscular (músculos).

(Portal Educativo, www.portaleducativo.net).

4. Lesión medular: hace referencia a los daños sufridos en la médula espinal a consecuencia de un traumatismo (por ejemplo, un accidente de coche) o de una enfermedad o degeneración (por ejemplo, el cáncer).

(Organización Mundial de la Salud, www.who.int).

5. Malformación o anomalía congénita: (también denominados defectos de nacimiento o trastornos congénitos) se trata de anomalías estructurales o funcionales, como los trastornos metabólicos, que ocurren durante la vida intrauterina y se detectan durante el embarazo, en el parto o en un momento posterior de la vida.

(Organización Mundial de la Salud, www.who.int).



6. Cromosoma: orgánulo en forma de filamento que se halla en el interior del núcleo de una célula eucariota y que contiene el material genético; el número de cromosomas es constante para las células de una misma especie. Las células somáticas de un ser humano contienen 46 cromosomas.

7. Marginación: acción y efecto de marginar a una persona o a un conjunto de personas de un asunto o actividad o de un medio social.
(Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

1.11 TIPOS DE DISCAPACIDAD

- Discapacidad Física

La discapacidad física es la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia o alteración del movimiento de una mano, brazo, pierna o pie total o parcialmente), disminuyendo el desenvolvimiento normal.

Generalmente están relacionadas con problemas durante la gestación, al parto prematuro o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por traumatismos, producto de accidentes o problemas del organismo.



TIPOS DE DISCAPACIDAD FÍSICA

- Anomalías orgánicas:

Éstas se encuentran en cabeza, columna vertebral, piernas o brazos.



- Deficiencias del sistema nervioso:

Son las parálisis de las extremidades inferiores y superiores: paraplejia, tetraplejia y los trastornos que afectan la coordinación de los movimientos.

- Alteraciones viscerales:

Son los que afectan el aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo, urinario, sistema metabólico y sistema inmunológico.

- Discapacidad psíquica:

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta “trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes”.

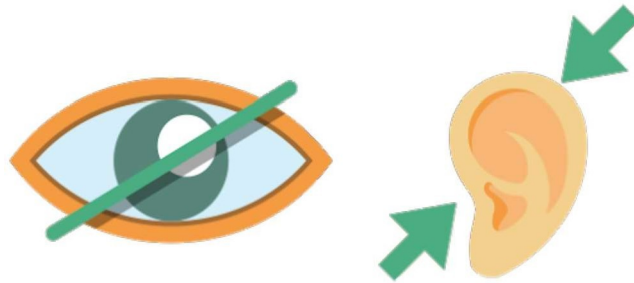
Sus causas son la depresión mayor, la esquizofrenia, trastorno bipolar, trastornos de pánico, trastorno esquizomorfo, síndrome orgánico, autismo o síndrome de Asperger.

La sociedad los relega por pensar que son “locos”, que pertenecen a una institución mental, y que probablemente no tengan cura.

- Discapacidad sensorial:

Son los trastornos en los órganos de los sentidos. Incluye los trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje. Son patologías muy importantes a considerar dado que conllevan graves efectos psicosociales.

Producen problemas de comunicación de la persona con su entorno. Si la discapacidad es visual, se habla de baja visión o ceguera. Si es auditiva, se habla de hipoacusia o sordera.



Estos dos casos pueden llevar a una discapacidad del lenguaje, como pueden ser las personas sordomudas, que precisan de otro instrumento de comunicación, a saber, el lenguaje sordomudo.

- Discapacidad Cognitiva

En nuestro país, casi el 6% de la población presenta alguna discapacidad de carácter cognitivo. Este porcentaje de la población constituye uno de los grupos más vulnerables, ya que carece de oportunidades para estudiar, capacitarse y trabajar.



La discapacidad intelectual y/o cognitiva se caracteriza por limitaciones significativas, tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, y en las habilidades conceptuales y prácticas.

Las personas con discapacidad cognitiva presentan ausencia de funciones mentales elaboradas, junto a limitaciones en áreas de habilidades como la comunicación, habilidades sociales, autodirección, salud y seguridad, entre otras.

Las principales limitaciones para las personas con esta discapacidad se relacionan con el aprendizaje, la capacidad de resolver problemas, la elaboración de pensamiento abstracto, autonomía, entre otras.

1.12 ALGUNOS TIPOS DE DISCAPACIDAD FÍSICA

- **Paraplejia:** esta afectación responde a una lesión medular en la zona dorsal, supone la parálisis o incapacidad de movimiento de la mitad inferior del cuerpo. Afecta básicamente a piernas y pies. El sujeto pierde la capacidad de caminar.



- **Tetraplejia:** alteración debida a una lesión medular cervical, cuya repercusión se observa en la pérdida total de la capacidad de movimiento de las extremidades inferiores y en la pérdida total o parcial de la capacidad de movimiento de los miembros superiores.

- **Espina bífida:** se trata de un tipo de malformación congénita en que el tubo neuronal y la columna vertebral no se cierran por completo durante la formación del feto, produciéndose daños en los nervios y la médula que pueden impedir o dificultar el movimiento de la persona.



- **Distrofia muscular:** el grupo de trastornos englobados dentro de la distrofia muscular provoca la presencia de un tono muscular débil que va perdiendo tejido con el tiempo, haciendo difícil el movimiento y provocando una discapacidad. Se trata de uno de los tipos de discapacidad física más frecuentes.
- **Amputación:** la pérdida de extremidades o de partes del cuerpo pueden provocar una discapacidad física al limitar el funcionamiento habitual de la persona.

1.13 ALGUNOS SÍNDROMES O TRASTORNOS COMUNES

- **Síndrome de Down:** alteración genética del par 21 que presenta tres cromosomas (trisomía 21). Uno de cada 700 niños nace con este síndrome. Ocasiona un retraso mental que varía desde leve a grave y se asocia además con características faciales y físicas propias: estatura baja y cabeza pequeña, redondeada; frente inclinada; orejas de implantación baja; ojos sesgados hacia arriba y afuera; boca abierta; lengua grande y fisurada; dedos meñiques cortos y curvados hacia adentro; manos anchas con surco transversal en la palma. A veces se detectan anomalías congénitas del corazón. El cociente intelectual promedia en 50, pero además de esta menor capacidad cognitiva y de los mencionados rasgos físicos, no existen grandes diferencias en su desarrollo y adquisición de hábitos.



- **Autismo:** consiste en un trastorno del neurodesarrollo que afecta al funcionamiento cerebral principalmente en tres áreas, como son la comunicación, la interacción social y el desarrollo de conductas repetitivas y restrictivas. Afecta cuatro veces más a hombres que mujeres. Las conductas propias de este trastorno comienzan a manifestarse antes de los tres años de vida. Dentro del amplísimo Espectro del Autismo hay características comunes a todos ellos, como ser aprendices visuales y presentar una excelente memoria. Las principales complicaciones que presenta la persona autista son: dificultad para usar el lenguaje o ausencia de él; dificultad de comunicación



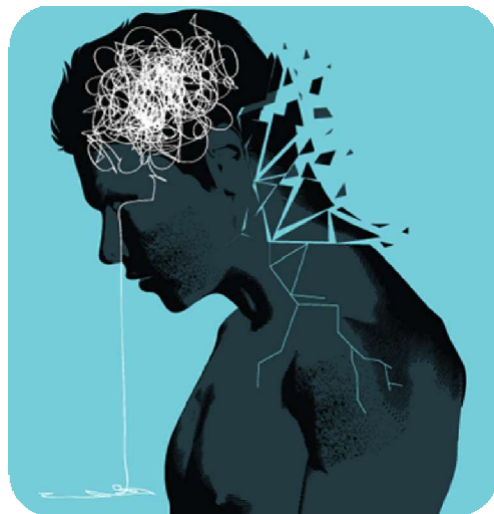
con otras personas y de expresar sus deseos y emociones; ausencia o poco contacto visual; complicación en el ámbito social; movimientos repetitivos y estereotipados; rigideces conductuales.

- **Síndrome de Asperger:** es una condición neurológica enmarcada dentro de los trastornos del espectro autista. Se diferencia del autismo clásico en el hecho de que no suele existir dificultad con el lenguaje ni es catalogado como discapacidad intelectual en sí, sin embargo, está tipificado como discapacidad psicosocial dadas las dificultades que suelen poseer para comunicarse y socializar, además del hecho de poseer una menor destreza motora.

1.14 ALGUNOS TIPOS DE DISCAPACIDAD MENTAL PSÍQUICA

1. Trastornos del ánimo:

- **Depresión:** la depresión es una enfermedad común pero grave y la mayor parte de quienes la padecen necesitan tratamiento para mejorar. Es importante recordar que la depresión, aun en los casos más graves, es un trastorno altamente tratable. Al igual que con muchas enfermedades, mientras más pronto pueda comenzar el tratamiento, más efectivo es y las probabilidades de prevenir una repetición son mayores.

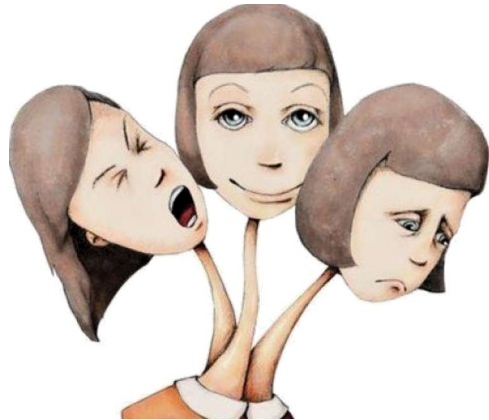


- **Trastorno bipolar:** el trastorno bipolar, también conocido como enfermedad maniaco-depresiva o depresión maniaca, se caracteriza porque las personas que la padecen tienen cambios inusuales en el estado de ánimo. Los “episodios animicos” del trastorno bipolar incluyen cambios inusuales en el estado de ánimo, conjuntamente con cambios inusuales en

los hábitos de dormir, niveles de actividad, pensamientos o comportamiento.

2. Trastornos de personalidad:

Los individuos que sean diagnosticados con un trastorno de personalidad pueden presentar problemas en distintas áreas de la vida, incluyendo el funcionamiento social y laboral, y pueden tener habilidades de afrontamiento menos efectivas, así como dificultades para formar relaciones sanas. Los trastornos de personalidad suelen surgir en la adolescencia y continúan en la edad adulta. Pueden ser leves, moderados o graves.



Algunos trastornos de la personalidad:

- Trastorno paranoide de la personalidad.
- Trastorno esquizoide.
- Trastorno esquizotípico.
- Trastorno antisocial.
- Trastorno límite de personalidad.
- Trastorno histriónico de la personalidad.
- Trastorno de personalidad narcisista.
- Trastorno de la personalidad por evitación.
- Trastorno de personalidad dependiente.
- Trastorno de personalidad obsesivo-compulsivo.

1.15 DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, los cuales pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a la personas en situación de discapacidad. Todos deben gozar de sus derechos humanos y libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo. Ellos también disfrutan de ciertos derechos específicamente ligados a su status.



Los derechos humanos específicos para las personas en situación de discapacidad son:

Los derechos humanos para las personas discapacitadas incluyen los siguientes derechos indivisibles, interdependientes e interrelacionados:

- El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en su condición de discapacidad, garantizando el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- El derecho a la igualdad de oportunidades.
- El derecho a una completa igualdad y protección ante la Ley.
- El derecho a una alto estándar de salud para un tratamiento médico, psicológico y funcional, y, de igual manera, a una rehabilitación médica y social, junto a





otros servicios necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y autoconfianza.

- El derecho a trabajar de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios que sean igualitarios y que contribuyan a un estándar de vida adecuado.
- El derecho a ser tratado con dignidad y respeto.



1.16 ACTIVIDAD 1

1. ¿Defina qué es discapacidad física?

2. Mencione tres tipos de discapacidad física

1.17 CASO 1

Francisca tiene 24 años y padece de sordera, una discapacidad sensorial. Hace 2 semanas comenzó a trabajar en la Empresa C, y se le ha hecho muy complicado, pues tiene grandes dificultades para hacerse entender, y se ha dado cuenta que su sueldo es inferior al de sus pares.



De acuerdo a lo leído responda lo siguiente:

1. Aplique las herramientas para la integración de personas con discapacidad considerando actitudes inclusivas:

2. Identifique las medidas que debió tomar la Empresa C para lograr hacer del contexto laboral un espacio inclusivo:

[illegible]

1.18 RESUMEN 1

Ninguna sociedad está libre de discriminación. En efecto, la discriminación en el trabajo es un fenómeno universal y en permanente evolución.

En todo el mundo se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, perciben bajos salarios, o se ven limitados a determinadas ocupaciones, simplemente por razones basadas en su sexo, color de piel, etnia o creencias, sin que se tengan en cuenta sus capacidades y sus calificaciones. En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan hasta un 25% menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo.

Todos los principios vistos en este módulo son derechos humanos fundamentales, y es esencial que los trabajadores puedan elegir su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas en base a los méritos. El que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos significativos. Las compañías que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada.

Los trabajadores que gozan de igualdad tienen un mayor acceso a la formación, a menudo perciben salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra. Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo que conduce a una mayor estabilidad social y a que la gente apoye más ampliamente un mayor desarrollo económico.

Por otra parte, la humanidad ha habitado todos los rincones del mundo, excepto la Antártida, durante siglos. Al trabajar y vivir juntos, los grupos de personas desarrollaron las distintas culturas que hoy en día forman un mosaico rico y variado.

La diversidad es un resultado de múltiples alternativas, alimenta diversas capacidades, valores humanos y cosmovisiones, y permite que la sabiduría del pasado nos prepare para el futuro.

La mezcla de las capacidades que todas las personas poseemos de manera intrínseca impulsa el desarrollo sostenible de los individuos, comunidades y países.



Sin embargo, pese a que hemos realizado avances significativos en la comprensión de la diversidad, existen algunos prejuicios instalados desde hace décadas en el inconsciente colectivo. La sutileza con que algunas organizaciones defienden sus finanzas antes que a sus afiliados y afiliadas, y el vacío legal existente, en muchos casos son situaciones que han favorecido que determinadas personas no gocen de los mismos derechos que el resto de la ciudadanía. Esto ha ocurrido hasta el punto de que muchas veces estas personas perjudicadas ni siquiera son conscientes de que son objeto de discriminación y que se encuentran en condiciones de exigir el cumplimiento de sus derechos.

Asimismo, incluir a personas con capacidades distintas, diversas o en situación de discapacidad en las actividades cotidianas y animarlas a que tengan roles similares a los de sus compañeros, es lo que se conoce como inclusión.

Esto implica más que simplemente animar a las personas; es necesario garantizar que existan políticas y prácticas adecuadas vigentes en una comunidad u organización.

La inclusión debería llevar a una mayor participación en roles y actividades de la vida que son socialmente previstos, como ser estudiante, trabajador, amigo, miembro de la comunidad, paciente, esposo, pareja o padre.

Las actividades socialmente previstas también pueden incluir participar en actividades sociales, utilizar recursos públicos como transporte y bibliotecas, desplazarse dentro de comunidades, recibir atención médica adecuada, relacionarse con otras personas y disfrutar otras actividades del día a día.

Por otro lado, aunque son muchos tipos de discapacidad, podemos observar que la persona no está impedida por completo para poder desempeñar sus actividades.

La sociedad no comprende a las personas discapacitadas: las aísla, las identifica con nombres peyorativos como locos, esquizofrénicos, neuróticos, entre otros.

En la mayoría de los casos, las familias pueden sobreprotegerlos o brindarles poca atención, lo cual es contraproducente.



Algunos de ellos tardan en entrar al sistema escolarizado, ya sea normal o especial. Hace falta medicamento controlado para ellos, por lo que es necesaria la ayuda de un psiquiatra.

Hace falta una mayor sensibilidad por parte de la sociedad, pues se prefiere atacar lo ignorado a investigar acerca de ello. En este caso, los medios de comunicación contribuyen a empeorar la situación, presentando programas protagonizados por personas en crisis, quienes no controlan su comportamiento.

Es muy importante concientizar a la población acerca de la necesidad de ayudar a que se desarrollen como personas autónomas, ya que no hay que olvidar que todos somos perfectibles y que podemos cometer errores.

MÓDULO 2

MARCO NORMATIVO INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



2 MÓDULO 2: MARCO NORMATIVO DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

- Aprendizaje esperado: describir el marco normativo de inclusión y diversidad laboral según situaciones de discapacidad.

2.1 NORMATIVA INTERNACIONAL

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Ésta es la primera frase de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Hoy, 70 años más tarde, aún existen



millones de personas con discapacidad, cuyos derechos humanos se encuentran seriamente limitados o totalmente negados. En estos años se han logrado considerables progresos, pero todavía queda un largo camino por recorrer. Las personas con discapacidad tienen el derecho de vivir en su comunidad, disfrutar de salud y bienestar, recibir una buena educación y tener la oportunidad de trabajar.

En todas partes del mundo, y en todos los niveles sociales, existen personas con discapacidad. A pesar de que las cifras exactas puedan ser cuestionables debido a diferencias en las definiciones y estadísticas de cada nación, algo que sí está claro es la necesidad de actuar. Este requerimiento se ve incrementado con la pobreza y el subdesarrollo, así como con las guerras, conflictos y accidentes que llevan a la devastación y producen un enorme costo social, económico y emocional en las personas con discapacidad, sus familias y la comunidad en general.



La discapacidad, entendida en su contexto social, es mucho más que una mera condición: es una experiencia de diferencia. Sin embargo, frecuentemente, es también una experiencia de exclusión y de opresión. Los responsables de esta situación no son las personas con discapacidad, sino la indiferencia y falta de comprensión de la sociedad. La forma en que una comunidad trata a sus miembros con discapacidad es reflejo de su calidad y de los valores

que realza. Las personas con discapacidad y sus organizaciones son un desafío para al resto de la sociedad, la cual debe determinar qué cambios son necesarios para promover una vida más justa y equitativa.

LA PARTICIPACIÓN ES UN DERECHO, NO UN PRIVILEGIO

El primer acontecimiento que marcó el apoyo a esta nueva interpretación fue el Año Internacional de los Impedidos (1981) con el lema “Plena participación e igualdad”. Sin duda, para muchos países, este fue un momento de cambio y el tema de la discapacidad comenzó a ser reconocido y reflejado en



diferentes programas nacionales. Este año fue seguido por el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992), el cual contribuyó a la elaboración del Programa de Acción Mundial para los Impedidos. Una significativa dimensión de este programa fue el foco en la igualdad de oportunidades, con gran

¡M pŭCtO en polŭtŭCŭS y leg iSlŭCiOn eS pŭrŭ hŭCer el entOrnO SOCiŭl MŭS ŭCCeSi ble para todos. Un importante efecto secundario del decenio fue la elaboración de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993.

2.2 LEGISLACIÓN CHILENA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA

En su Capítulo I, Artículo 1, establece que «las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos». Además, destaca que «el Estado debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno su mayor realización espiritual y material».

En el Capítulo III, Artículo 19, se encuentra la frase: «en Chile, no hay personas ni grupos privilegiados».

Y más abajo, el mismo artículo enuncia que «se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal».



CÓDIGO DEL TRABAJO



Éste destaca que «las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas». Además, define los actos discriminatorios como contrarios a los principios de leyes laborales, refiriéndose a éstos como «distinciones, exclusiones o preferencias basadas en raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión,

opinión política, nacionalidad u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación».

LEY 20.609 ANTIDISCRIMINACIÓN {LEY ZAMUDIO)

La Ley Antidiscriminación sólo fue considerada de suma urgencia luego de que individuos neonazis dieran muerte, tras una golpiza, al joven Daniel Zamudio en el año 2012. Este hecho reveló la falta de legislación que existía en nuestro país en cuanto a intolerancia sexual, xenofobia y discriminación general.



El objetivo de esta Ley es instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el derecho al cometerse un acto de discriminación arbitraria.

- **Discriminación Arbitraria:**

Distinción, exclusión o restricción, sin justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los Derechos Fundamentales, con motivos tales como: raza, etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, entre otros.

LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

La nueva Ley de Inclusión Laboral exige la reserva del 1% de empleos para personas en situación de discapacidad, en empresas públicas y privadas, con 100 o más trabajadores y trabajadoras.

Esta Ley está vigente desde diciembre de 2017, y garantiza:



- Respeto a la dignidad de las personas con discapacidad mental, permitiendo que accedan a una remuneración más digna con la base del sueldo mínimo.
- Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.
- Las personas en situación de discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

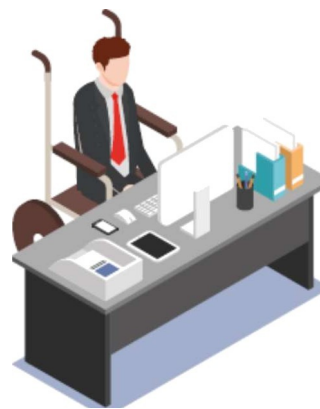
1. ¿Qué se requiere para ser beneficiario de esta ley?



Poseer una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional o tener cualquier discapacidad calificada previamente por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

2. ¿Existe alguna modificación en la Ley de Inclusión Laboral respecto al sueldo que deben recibir las personas con discapacidad mental o intelectual?

Se deroga el artículo 16 de la Ley 18.600, permitiendo con ello que las personas con discapacidad mental o intelectual accedan a una remuneración más digna, con base en el ingreso mínimo.



3. ¿Cuál es el tope de edad para suscribir contratos de aprendizaje?

La ley fija en 26 años la edad límite para suscribir el contrato de aprendizaje con personas con discapacidad mental o intelectual, asimilándola a la edad de término de la educación especial, reemplazando con ello la expresión “sin límite de edad” que utilizaba el artículo 47 de la Ley 20.422.



4. ¿quién es el encargado de fiscalizar el cumplimiento de la ley?

En el sector privado, la fiscalización del cumplimiento de la nueva normativa le corresponde a la Dirección del Trabajo, que debe llevar un registro actualizado de los contratos de trabajo, sus modificaciones y términos de trabajo, celebrados entre las empresas y las personas con discapacidad o pensionados por invalidez. Dicha información debe ser ingresada en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo por las empresas en el plazo de 15 días siguientes a la celebración de dichos actos jurídicos.

5. En caso de que una empresa o servicio no cumpla la ley ¿qué sanciones arriesga?



Para los órganos de la administración del Estado, un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los Ministros de Hacienda y Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás

elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas o para justificar su excusa.

Para las empresas privadas se establece la confección de un reglamento en los mismos términos que para los órganos de la administración del Estado.

6. ¿Existen excepciones en la Ley de Inclusión Laboral?

En el ámbito público se contemplan razones fundadas para no cumplir con la obligación de cuota, las cuales son:

- Aquellas relativas a 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.
- En el ámbito privado se considera que, por razones fundadas, puede existir la posibilidad de que ciertas empresas no puedan dar cumplimiento a lo ordenado por este proyecto, para lo cual se establecieron mecanismos alternativos, los cuales son:

Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley 19.885. La empresa, para poder ejecutar estas medidas alternativas, debe tener razones fundadas, basadas en:

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
- La falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

Tratados internacionales

- Constituyen acuerdos formales internacionales suscritos entre Estados y regidos por el derecho internacional, jurídicamente vinculantes. Un tratado puede ser bilateral o multilateral: entre dos partes o entre más de dos partes.



En Chile, la conducción de las relaciones internacionales del país son atribución exclusiva del Presidente de la República. El rol que se le asigna al Congreso Nacional en esta materia es aprobar o rechazar los tratados internacionales que el Presidente de la República le someta para su conocimiento y aprobación (ratificación).

(Glosario legislativo, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile).

Ley

- Declaración de los órganos legislativos de carácter abstracta, general y obligatoria, creada según el procedimiento señalado en la Constitución, y que tiene por objeto mandar, prohibir o permitir una determinada conducta.

(Glosario legislativo, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile).



Discriminación

- Es toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

(Artículo ó letra a) Ley 20.422).



Ratificar

- Es aprobar o confirmar actos, palabras o escritos dándolos por valederos y ciertos. En el ámbito del derecho, se habla de una ratificación cuando un sujeto consiente que las consecuencias de un acto jurídico que, en principio, no lo afectarían, también lo alcancen a él.

Accesibilidad laboral

- La 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. (Artículo 3 letra b) Ley 20.422).



Contrato de aprendizaje

- Es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida; **remuneración que podría ser inferior al sueldo mínimo mensual.** (Arts.78 y 81 Código del Trabajo).



2.3 CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU PROTOCOLO FACULTATIVO

Mediante este tratado internacional, suscrito y ratificado por Chile, se reconocen los derechos de las personas con discapacidad, a fin de que ellas puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida. A su vez, los Estados Partes deben adoptar todas las medidas pertinentes para asegurar a estas personas el acceso en igualdad de condiciones con las demás, a la información y a las comunicaciones, junto a la instauración de normas que contribuyan a eliminar la discriminación de las personas con discapacidad y se promueva la inclusión social, educativa, participativa, laboral y de accesibilidad universal, propendiendo a instaurar normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.



La convención tiene como principios generales:

- El respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- La no discriminación.
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humana.
- La igualdad de oportunidades.

- La accesibilidad.
- La igualdad entre el hombre y la mujer.
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

De ellos se desprende que, en materia de inclusión laboral, el Estado tiene el deber de difundir prácticas de inclusión y no discriminación laboral, así como crear incentivos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes en igualdad de condiciones.

Así, se han dictado varias leyes y decretos que pretenden regular este tema. Entre ellos destacan los siguientes:

Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad:

Esta ley, que entró en vigencia el 10 de febrero de 2010, viene en materializar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad con el objetivo de que logren la plena inclusión social en diferentes ámbitos, tales como la participación plena en la actividad política, educacional, laboral, económica, cultural y social.



Sin embargo, esta ley no es muy conocida por parte de la población y no ha resultado muy eficaz, de modo que el porcentaje de personas en situación de discapacidad que dicen conocer la Ley Nº 20.422 corresponde a un 11,4%, mientras que el porcentaje de personas que no están en situación de discapacidad que declaran conocer la ley es del 19,4%.

Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral:

Esta nueva ley encuentra sus orígenes, principalmente, en la exclusión socio-laboral que viven las personas en situación de discapacidad. En Chile, eternamente ha existido un alto porcentaje de personas con discapacidad excluidas del mundo laboral. A este respecto, una cuestión importante que debemos recordar es que el trabajo



es un derecho consagrado en instrumentos tanto nacionales como internacionales. Sin embargo, para las personas en situación de discapacidad, el trabajo ha sido por mucho tiempo un derecho vulnerado.

Por esa razón y, en consideración a la debilidad y poca operatividad que ha tenido la Ley 20.422, es que se promulgó esta nueva ley que tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas en situación de discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.

Dentro de los principales temas que aborda encontramos los siguientes:

- Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.
- Respetar la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial, a través de la restricción de la edad hasta la que se puede celebrar un contrato de aprendizaje con una persona con discapacidad mental (sólo hasta los 26 años).
- Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.

1. Administración del Estado: complejo orgánico que, por regla general, se encuentra bajo la dependencia o bajo la tutela o supervigilancia del Presidente de la República. Se entiende que la Administración comprende a todos aquellos órganos que no forman parte del Poder Legislativo o el Poder Judicial. En este sentido, no forman



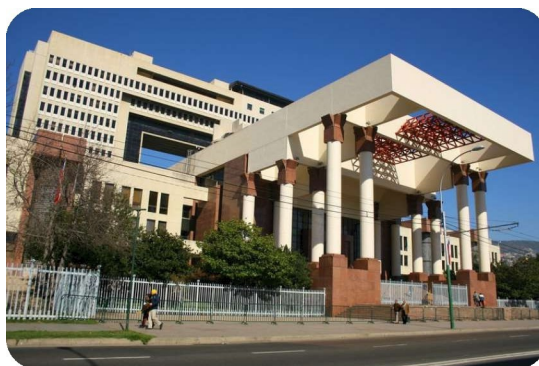
parte de la Administración del Estado el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Tribunal Constitucional y la Justicia Electoral. Por su parte, todos los demás órganos públicos están comprendidos dentro del Poder Ejecutivo (administración del Estado): el Presidente de la República, Ministerios,



Intendencias, Gobernaciones, Contraloría General de la República, Fuerzas Armadas y de Orden, Banco Central, Gobiernos Regionales, Municipalidades, Consejo Nacional de Televisión, empresas públicas y los servicios públicos creados por ley. (“La Administración del Estado en Chile y el Concepto de Autonomía”, Eduardo Cordero Quinzacara, Doctor en Derecho, www.contraloria.cl).

2. Ministerio Secretaría General de la Presidencia: es la entidad asesora gubernamental al más alto nivel encargada de facilitar y coordinar el desarrollo y cumplimiento de la agenda programática y legislativa del gobierno a través de diversas acciones. Fue creado el año 1990 bajo el gobierno de Patricio Aylwin. (www.minsempres.gob.cl).

3. Congreso Nacional: es la asamblea legislativa de la República de Chile. Está compuesto por la Cámara de Diputados, de 155 miembros, y por el Senado, integrado por 43 parlamentarios. Fue fundado el 4 de julio de 1811 y sus principales funciones son ejercer la representación de la ciudadanía, concurrir a la formación de las leyes junto con el Presidente de la República y fiscalizar los actos del gobierno. (Congreso Nacional — Chile, www.congreso.cl).



4. Poder Judicial: el poder judicial es uno de los tres pilares que sostienen el estado democrático de derecho de nuestro país, junto al Poder Ejecutivo y el Legislativo. Está conformado por tribunales de diversa competencia — civil, penal, laboral y familia — y su labor está destinada a otorgar a las personas una justicia oportuna y de calidad. (Sitio web Poder Judicial, www.dicj.cl).

5. Ministerio Público o Fiscalía: organismo autónomo, cuya función es dirigir la investigación de los delitos, llevar a los imputados a los tribunales, si corresponde, y dar protección a las víctimas y testigos. No forma parte de ninguno de los tres poderes del Estado (ejecutivo, legislativo y judicial). (Sitio web Ministerio Público, www.fiscalia.dechile.cl).



6. **Servicio Nacional de la Discapacidad {SENADIS}**: servicio público que tiene por finalidad promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, 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. Lo anterior se ejecuta a través de la coordinación del accionar del



Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo. Fue creado por la Ley 20.422, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. (Sitio web Servicio Nacional de la Discapacidad, www.senadis.gob.cl).

7. **Dirección del Trabajo**: servicio público que tiene por objeto velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el dialogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales. (Sitio web Dirección de Trabajo, www.dt.gob.cl).



8. **Promulgación de una ley**: aprobado un proyecto de ley por el Presidente de la República, éste debe dictar un decreto, que se denomina “decreto promulgatorio”, en el que se declara la existencia de la ley, dejando de ser ésta un mero proyecto y se ordena sea cumplida. (Sitio web Biblioteca Congreso Nacional, www.bcn.cl).
-

9. Publicación de una ley: una vez que queda totalmente tramitado el decreto promulgatorio, el texto de la ley debe publicarse en el Diario Oficial, y desde ese momento es obligatoria y se presume conocida por todos. Esto, sin perjuicio de que la propia ley pueda establecer su entrada en vigor en una fecha posterior. (Sitio web Biblioteca Congreso Nacional, www.bcn.cl).





2.4 ACTIVIDAD 2

1. ¿Existen excepciones en la Ley de Inclusión Laboral?

2. ¿qué es un contrato de aprendizaje?



2.5 CASO 2

Margarita vive en situación de discapacidad, es contadora de profesión y lleva 3 años buscando trabajo, pero en ninguna de las puertas que ha golpeado le han dado el puesto, aun cuando puede desempeñar las mismas labores que el resto de sus colegas.

De acuerdo a lo leído responda lo siguiente:

1. Emplee el marco normativo referente a la inclusión y diversidad en el ámbito laboral, respetando las conductas de dignificación con los pares en situación de discapacidad:

2. Analice las causas por las cuales Margarita ha sido víctima de actos discriminatorios por parte de los lugares de trabajo a los que ha postulado:



2.6 RESUMEN 2

En los últimos años, Chile ha logrado avanzar en materia de inclusión y diversidad. En primer lugar, existe una mayor sensibilización y compromiso de los chilenos y del gobierno ante la comunidad nacional e internacional.

A lo anterior se suma la reciente elaboración de la ley de inclusión laboral para personas en Situación de Discapacidad.

Una característica sobresaliente observada en los últimos tiempos es el alto nivel de compromiso demostrado por las personas e instituciones que han hecho parte de su cultura a personas con capacidades diferentes. Se hizo evidente que esta positiva disposición es el recurso más valioso con que se cuenta para construir un país más acogedor para todas las personas que lo habitan, principalmente a los grupos diversos y personas en Situación de Discapacidad.

Sin desmedro de lo anterior, a pesar de los logros, aún falta mucho para obtener la integración de los ciudadanos con capacidades diversas.

MÓDULO 3

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD LABORAL



3 MÓDULO 3: ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD LABORAL

- Aprendizaje esperado: aplicar técnicas de inclusión y diversidad laboral según los procedimientos adecuados de comunicación laboral.

3.1 ¿CÓMO ABORDAR LA DISCAPACIDAD PARA LOGRAR UNA EFECTIVA INCLUSIÓN LABORAL?

1. **Discriminación:** es toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico (Artículo ó letra a) Ley 20.422).
2. **Ayudas técnicas:** los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente (Artículo 6 letra b) Ley 20.422).



3. **Servicio de apoyo:** toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional (Artículo 6 letra c) Ley 20.422).

4. **Inducción:** acción y efecto de inducir (Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

5. **Inducir:** mover a alguien a algo o darle motivo para ello (Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

6. **Protocolo:** conjunto de reglas establecidas por norma o por costumbre para ceremonias y actos oficiales o solemnes (Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).



7. **Implementar:** poner en funcionamiento o aplicar métodos, medidas, etc., para llevar algo a cabo (Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

8. **Coherente:** que tiene coherencia (Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

9. **Coherencia:** conexión, relación o unión de unas cosas con otras (Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

10. Tutor o cuidador: toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria en el entorno del hogar a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco (Artículo 6 letra d) Ley 20.422).



11. Hincapié: insistir en algo que se afirma, se propone o se encarga (Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

12. Estereotipo: imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable. (Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

13. Juicio a priori: juzgar antes de examinar y conocer el asunto de que se trata (Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, RAE).

3.2 DESAFÍOS DEL MERCADO LABORAL INCLUSIVO

La inclusión y la diversidad vienen de la mano con la globalización, la cual ha traído nuevos desafíos al mercado laboral, revelando la necesidad de estrategias empresariales con grandes dosis de flexibilidad, innovación y creatividad.



Éstos son los principales desafíos del mercado laboral inclusivo:

- Crear procesos activos y conscientes de aceptación de las diferencias, como potencial de crecimiento para las relaciones interpersonales.
- Establecer la diversidad e inclusión como una forma de agregar valor a la empresa desde su potencial humano, y así diferenciarse frente al escenario global.
- Apuntar hacia una estrategia global que incluya a todas y a todos en las diferentes líneas de trabajo, y que comprometa beneficios tangibles (cualitativos y cuantitativos) para todos los miembros de la organización.
- Nutrir de distintos y diversos puntos de vista de quienes componen la compañía, incrementando la creatividad y ampliando el pensamiento de la organización, entre otros factores.
- Fomentar el vínculo entre las personas con capacidades diversas, aportando enfoques distintos y creando lazos entre las personas. De esta forma, se visualiza un mundo con mejores expectativas para todos, sin prejuicios por sus capacidades.

3.3 LA DIVERSIDAD COMO UN ACTIVO

Una organización exitosa considera la diversidad como un activo, es decir, es un elemento potenciador que impacta a todos los niveles de la misma.

Las diferencias de las personas que componen una organización forman parte de un todo, generando la integridad necesaria para nutrir nuevas formas de pensar y trabajar, en vías a una evolución en la actual sociedad globalizada.

Las personas monocrónicas son las que se manejan con un tiempo lineal, realizando una tarea detrás de otra. Por el contrario, para las policrónicas, el tiempo es circular y tratan de hacer muchas cosas a la vez; pueden empezar algo y pensar en alguna otra más. Esto provoca que estos dos perfiles puedan terminar en conflicto entre ellos. Sin embargo, cada uno puede ser bueno para tareas diferentes en función de si requieren un mayor grado de detalle y concentración o un mayor dinamismo, de modo que las organizaciones necesitan ambos, por lo que lo más importante es saber integrarlos.



De la misma manera, existen personas muy optimistas y otras que son más realistas. De nuevo, lo mejor para una organización es contar con ambos, con el entusiasmo de unos, pero también con el realismo de los otros, porque de otra forma se estaría continuamente abocado a la locura.

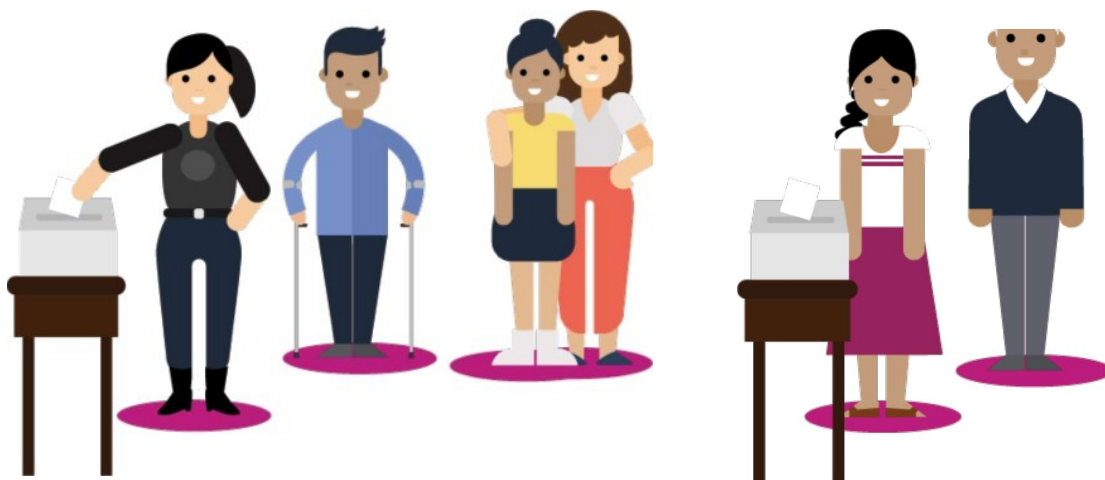


Igualmente, existen también culturas muy colectivas en las que a la gente le gusta trabajar en equipo y compartirlo todo, mientras que hay otras que tienden a ser más individualistas.

La clave está en integrar las diferencias, haciendo que cada uno se sienta aceptado y valorado en el equipo. Éste es el activo crucial, porque la diversidad presenta un doble filo: puede ser muy buena si se gestiona de forma adecuada porque proporciona innovación, flexibilidad y variedad de opiniones, pero, si no está equilibrada, habrá caos y falta de motivación.

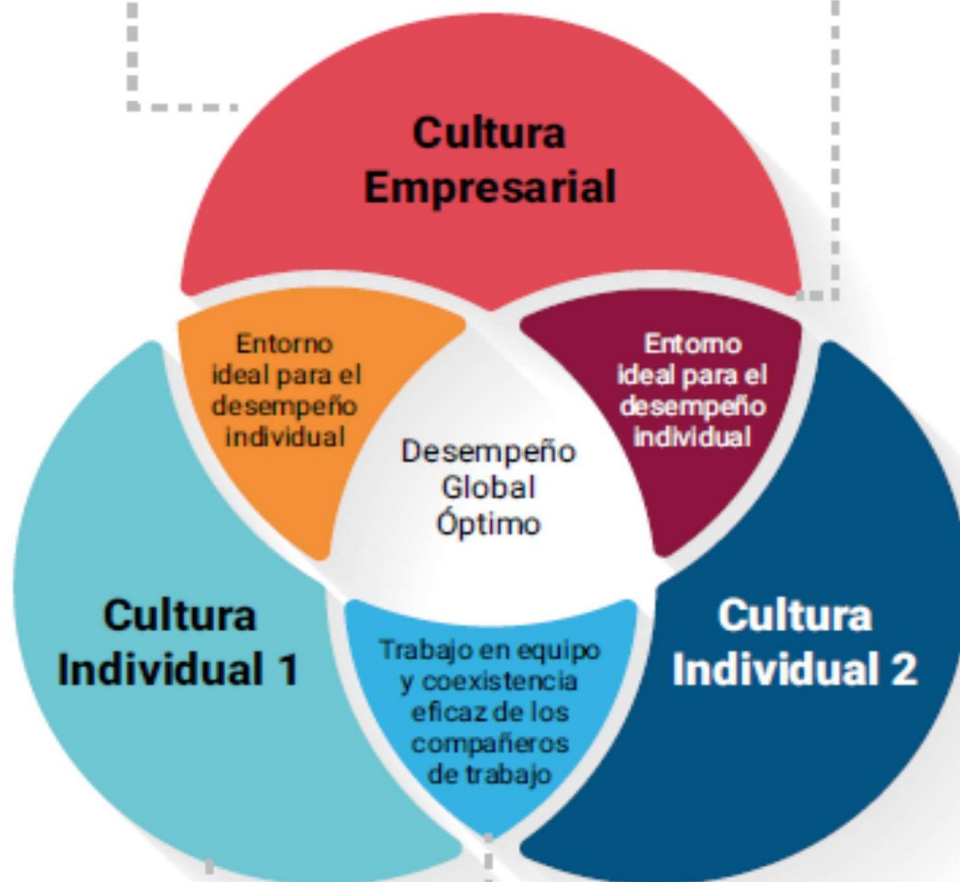
Por tanto, ser diferente no es bueno o malo en sí mismo. Vivimos en un mundo de diversidad, pero podemos extraer valor de las diferencias, coger las de cada uno, juntarlas y conseguir un contexto más flexible.

En el siguiente esquema podemos visualizar cómo la diversidad genera un Desempeño Global Óptimo, en busca de una organización plena en todas las aristas que la componen.



Las organizaciones inducen a todo su personal a respetar las creencias, valores, ética, procedimientos y atmósfera para cumplir su estrategia.

Todos los colaboradores comparten un conjunto de creencias que se alinean a la cultura de la organización, lo que los motiva a actuar.



El liderazgo informal y la corresponsabilidad de los compañeros de trabajo se generan sobre la base de la identificación y afinidad de los individuos.

Cada individuo desarrolla e internaliza creencias y conductas específicas según la cultura de su país, situación familiar, religión, género, etc.

3.4 BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD EN EL TRABAJO



Mayor productividad

Gracias a una fuerza laboral diversa que trabaja por un objetivo común, utilizando un conjunto de habilidades diferentes que contribuyen a la lealtad, la retención y la productividad. También facilita la expansión no sólo de la empresa, sino que de todos los criterios personales de quienes la componen.



Mayor creatividad

Mejores soluciones a los problemas a través de la generación de diversas ideas, conocimientos globales, nuevas actitudes, nuevos idiomas e innovación. Todos aportan a un objetivo común, crear nuevos espacios de aprendizaje que ayudan a la evolución.



Mayor participación de mercado

Creación de una base de clientes satisfechos a través de la relación entre personas que tienen antecedentes diferentes, contribuyendo así a una mayor fidelidad del cliente, manteniendo alianzas de confianza y sustanciosas.





Importancia de los aspectos culturales en la implementación de proyectos

La investigación demuestra que un 70% de los proyectos de implementación de nuevas soluciones generalmente no alcanzan los objetivos esperados porque no prestan la debida atención a los problemas organizacionales, culturales y de personal.



Importancia de las fusiones, adquisiciones y expansiones internacionales

Los sistemas de TI, aspectos legales y la cadena de valor no son suficientes, una inversión paralela con alineación intercultural puede asegurar un mejor futuro. De esta forma aportamos a que el mercado avance y las oportunidades de trabajo crezcan para todos y todas.



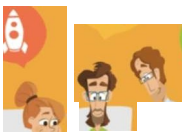
Atracción y retención de talento

Una fuerza laboral realmente consciente y diversa culturalmente puede generar una cultura empresarial de respeto mutuo y dignidad. Sentirse incluido y apreciado aumenta los niveles de lealtad y el sentido de pertenencia, contribuyendo a adquirir una reputación de empleador justo.



Flexibilidad

La diversidad ya no se trata de cumplir con ciertas cuotas, sino sobre la forma en que las organizaciones tratan a su gente. Se trata de flexibilidad, por ejemplo cuando se ofrecen horarios flexibles.



Mejor ambiente laboral

Tener una fuerza laboral diversa y educar a los trabajadores en torno a las diferencias genera un entorno más armonioso e innovador. Un ambiente laboral inclusivo es simplemente un buen negocio. Cuando los compañeros y/o jefes marginan o aíslan a los individuos debido a las diferencias culturales, el resultado es una baja productividad y la falta de oportunidades de negocios.

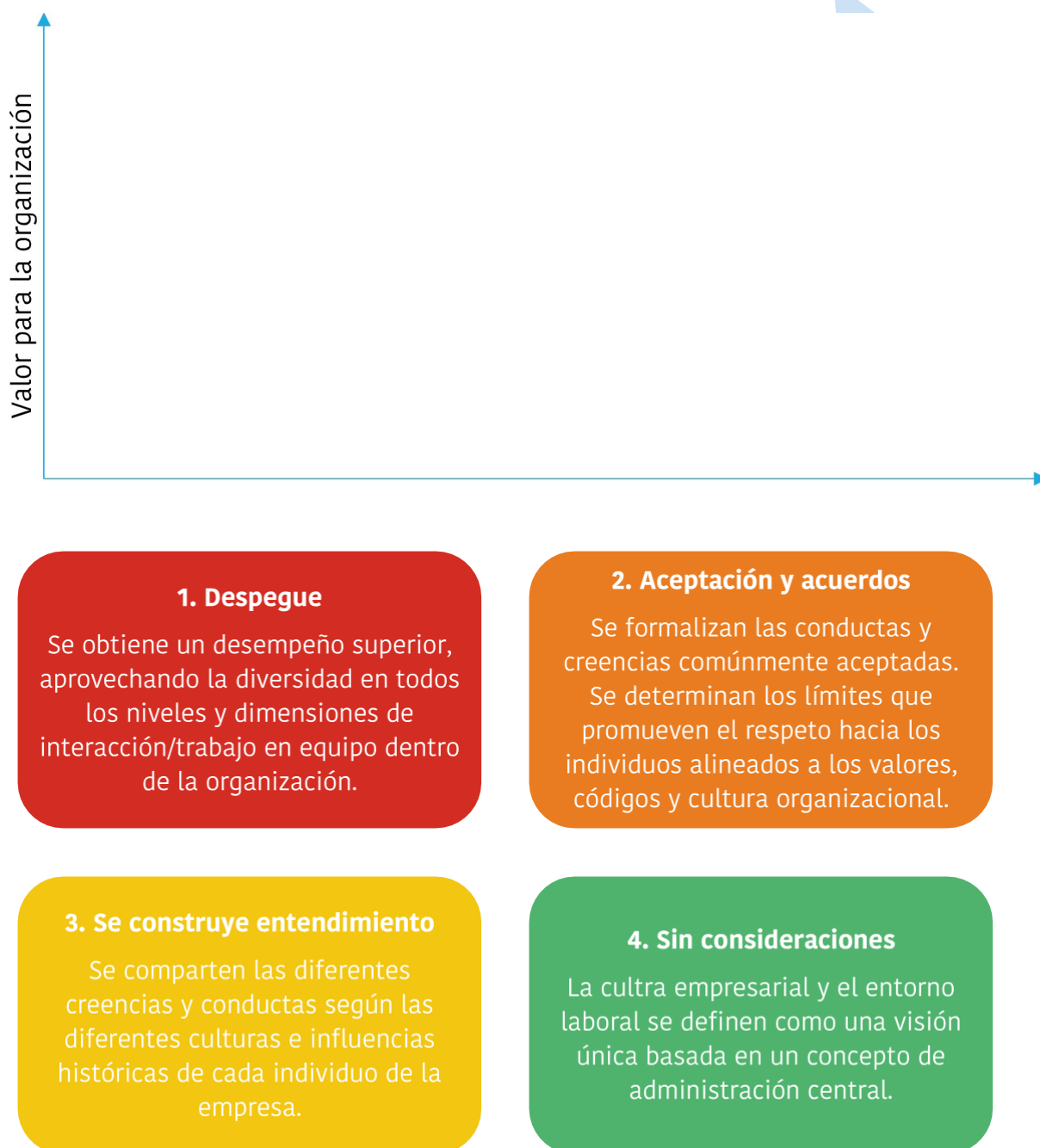
3.5 ¿CÓMO GESTIONAR LA DIVERSIDAD?

- La Gestión de la Diversidad implica la creación de procesos activos y conscientes de aceptación de las diferencias. Conozca cómo se debe gestionar la diversidad en una estrategia integral y efectiva para una organización.
- Atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos que aporten innovación, nuevas opciones y puntos de vista, soluciones creativas, y conocimiento de las diversidades culturales y económicas de los mercados.

- 
- Crear y actualizar productos y servicios que atiendan las nuevas necesidades, y fidelizar a clientes con perfiles cada vez más diversos.
 - Diseñar los procesos de gestión y desarrollo de personal, con sistemas integrales que eviten la obsolescencia y mantengan la posición competitiva de liderazgo en el mercado.
 - Propiciar la innovación a través de mecanismos que dinamicen la interacción entre personas de diferentes culturas, orígenes y competencias.
 - Re-inventar sistemas y procesos que optimicen los recursos financieros y tecnológicos, en busca de mejores resultados.
 - Crear un micro-clima interno que coincida con la Diversidad del entorno externo de la organización.
 - Interactuar con proveedores de diferentes regiones, culturas y naturaleza para incrementar la eficacia en toda clase de suministros.
 - Aportar en la excelencia del servicio al aumentar la diversidad de respuestas frente a las mismas problemáticas.

3.6 TÉCNICAS PARA UN AMBIENTE LABORAL INCLUSIVO

Así como las organizaciones gestionan la diversidad de manera estructurada, también evolucionan para aprovechar al máximo las diferencias naturales que deben existir en un entorno laboral eficaz.



3.7 ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

Para crear un fuerte compromiso en todos los niveles de la empresa y asegurarse que realmente se está promoviendo y manteniendo un ambiente verdaderamente diverso e inclusivo, las empresas incluyentes implementan una estrategia de comunicación clara a lo interno y externo de su organización.

Las empresas inclusivas comunican con claridad su meta de poseer una estrategia de negocio y empleo incluyente en todos los niveles de la



organización. Por ello, le hacen saber a todo su personal que la diversidad es un “asunto de negocios”. De esta manera, procuran que este mensaje sea transversal a toda la organización, empezando por el liderazgo de la empresa al más alto nivel, incluyendo a ejecutivos/as, equipos líderes, junta directiva, e involucrando activamente a los otros niveles de la empresa como gerencias y supervisores — particularmente al personal de recursos humanos— y otros involucrados en las decisiones relacionadas con el reclutamiento y la contratación.

A continuación se presentan algunas recomendaciones que deberían considerarse a la hora de desarrollar la estrategia externa e interna de comunicación de la empresa, para lograr llevar con claridad el mensaje de la inclusión a lo largo de toda la organización.

Estrategia externa de comunicación

- Diseñar e implementar una política de comunicación de la empresa, tanto interna como externa, que exprese en forma clara y directa el compromiso que ésta posee en la promoción de la inclusión de personas con discapacidad en todas las dimensiones de la empresa (como clientes, proveedores, consumidores, trabajadores, socios, entre otros).

- Dar a conocer la experiencia de la empresa. Esto significa estar anuentes a compartir tanto los logros y las buenas prácticas, como también las limitaciones y las lecciones aprendidas. Y por supuesto, estar dispuestos a animar a otras empresas a ser inclusivas.
- Incluir la discapacidad en las diferentes politicas y actividades hacia la diversidad que lleve a cabo la empresa. Esto implica utilizar las palabras “discapacidad” y “personas con habilidades diferentes” en los diversos documentos promocionales de la empresa.
- Invitar a organizaciones de personas con discapacidad y a reconocidas personas con discapacidad que sean lideres en diversos campos, a actividades de la empresa. Pueden ser charlas, seminarios, conferencias o simplemente como invitados/as a los eventos empresariales.



Es decir, incluir a las personas con discapacidad como parte de los actores clave (stakeholders) de la empresa.

Estrategia interna de comunicación

- Realizar reuniones especiales, sesiones de orientación y programas de capacitación dirigidos a los diferentes niveles de la empresa: ejecutivos/as, gerentes, personal de supervisión, sindicatos o asociaciones de empleados/as, sobre temas relacionados con la inclusión y la discapacidad.



- Procurar la participación de personas con discapacidad en los diferentes órganos decisorios de la empresa, incluyendo la junta directiva.
- Involucrar a las gerencias y los supervisores en el proceso de inclusión y hacerlos responsables de actividades concretas.
- Adoptar un programa de premios y reconocimientos dirigidos a las personas dentro de la empresa que realicen contribuciones positivas al proceso de inclusión de las personas con discapacidad (tomando en cuenta a las mismas personas con discapacidad).
- Animar a trabajadores/as con discapacidad y a otros empleados/as a identificar barreras existentes en la empresa, sin miedo y sin represalias. Establecer mecanismos y espacios para que los/as trabajadores/as puedan brindar este tipo de información en forma anónima y confidencial.
- Establecer políticas generales de flexibilidad en el puesto de trabajo y de realización de ajustes para todas las personas que lo requieran, con o sin discapacidad, por ejemplo la utilización del teletrabajo, si es adecuado para la empresa, u otras alternativas similares.

3.8 PASOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL



1. Concientización



2. Análisis del puesto de trabajo



3. Proceso de selección

- Convocatoria
- Perfil ocupacional
- Entrevista familiar
- Preselección



4. Incorporación al Trabajo

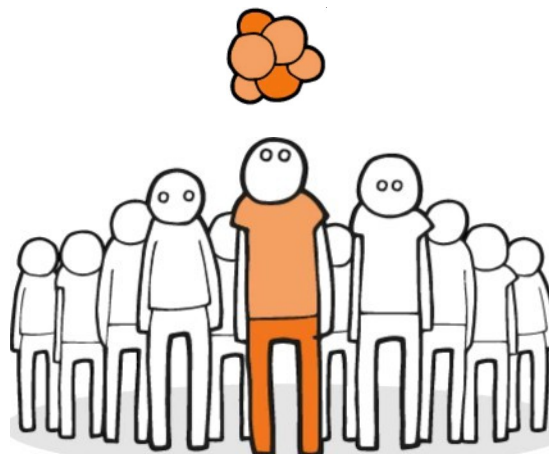
- Capacitación
- Adaptación del puesto de trabajo
- Inducción



5. Seguimiento

1. Concientización

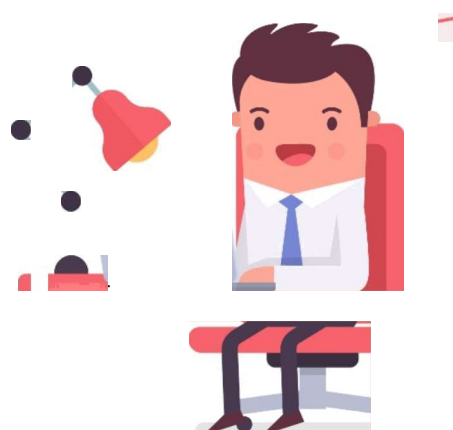
Inspirarse con las experiencias positivas de las personas que forman parte de empresas inclusivas y conocer una metodología práctica para llevar a cabo un clima laboral diverso –donde personas de todo tipo pueden convivir en los mismos espacios– son algunas de las razones que pueden ser detonantes y despertar el deseo de hacer que tu empresa sea más inclusiva y diversa.



¿Cómo empezar? Lo primero es conocer el camino que hay que recorrer y comprometerse, creando la sensibilización y concientización necesaria en tu ambiente laboral.

2. Análisis del puesto de trabajo

Antes de realizar un plan de reclutamiento para incorporar a un nuevo trabajador a un puesto de trabajo, se debe realizar un análisis de dicho puesto, ya que esta información permitirá tener claridad del perfil y de las competencias con que debe contar la persona a incorporar.



Algunas empresas han ido confeccionando descripciones de los diferentes cargos, sin embargo, es frecuente encontrar que esa descripción es insuficiente para desarrollar un proceso de inclusión laboral de una Persona en Situación de Discapacidad.

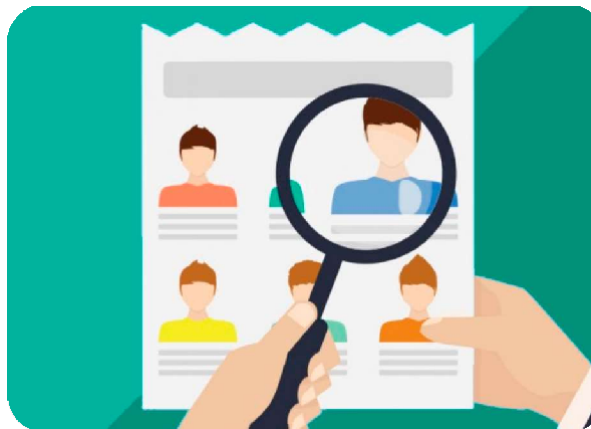
Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada. Sin embargo, es necesario agregar a esta definición la evaluación del entorno para incorporar al análisis la forma de acceso que puede tener la persona con discapacidad a la institución.

Esta evaluación tiene la misma relevancia que conocer las posibles barreras

üFQU iteCtÓniCüS qUe pUd iese te neF lü eM presü.

3. Proceso de selección

En algunas ocasiones, la empresa pide al equipo de gestión del empleo que haga la preselección y proponga una terna, así su departamento de recursos humanos selecciona al candidato definitivo; o bien, la empresa puede solicitar que el equipo de gestión de empleo realice el proceso completo que contempla la selección del o de la trabajador/a con discapacidad.



Dentro de este proceso siempre se deben considerar las siguientes acciones:

- Convocatoria.
- Perfil ocupacional.
- Entrevista familiar.
- Preselección.



4. Incorporación al trabajo

Una vez que se ha seleccionado a la persona en situación de discapacidad y que va a ocupar un determinado puesto de trabajo, se realiza el proceso de incorporación a su labor.

El proceso de habilitación para el trabajo se considera exitoso una vez que la persona ha sido colocada en una actividad productiva. La efectividad del proceso dependerá de diversos aspectos vinculados entre sí, que abarcan desde la situación político-económica del país, pasando por las características individuales de la persona, hasta la validación final.

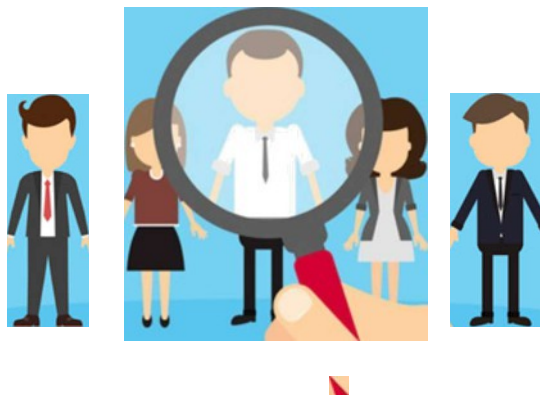


Dentro de los procesos que deben pasar las personas en su incorporación a la compañía están:

- Capacitación.
- Adaptación del puesto de trabajo.
- Inducción.

5. Seguimiento

Es el proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento continuo al trabajador, que, por un tiempo determinado, debe realizarse con el fin de comprobar los resultados, realizar los ajustes necesarios tanto por parte del trabajador como por parte del contexto, y detectar oportunamente las posibles dificultades. El seguimiento resulta imprescindible para aumentar las probabilidades de un desempeño laboral exitoso y permitir la continuidad y progresión en la trayectoria laboral.



3.9 ESTRATEGIAS DE APOYO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Para disminuir las brechas entre las capacidades de las personas, es necesario generar instancias que apunten al diseño universal y a la normalización, estableciendo “puentes” y “andamios” entre las necesidades, las brechas, la persona y el apoyo.

La implementación del **Empleo con apoyo** es la estrategia principal para lograr una inclusión laboral exitosa, y es reconocida y validada a nivel internacional. Es una estrategia para ayudar a personas con discapacidades (físicas, intelectuales, psíquicas o sensoriales) a acceder, por elección propia, a un empleo real



en un entorno integrado y con apoyos apropiados, con el fin de que pasen a ser ciudadanos económica y socialmente activos dentro de su propio ámbito local.

Los Facilitadores Laborales ocupan un rol fundamental, ya que a través de ellos se entregan apoyos concretos en los procesos de aprendizaje de las personas con discapacidad, insertándolos de manera efectiva en el mundo laboral.

Funciones del facilitador laboral

- Acompañar la fase de entrenamiento en el puesto de la persona en situación de discapacidad, documentar el seguimiento y elaborar el informe final.
- Realizar monitoreos laborales, brindando todos los soportes para un proceso efectivo, tanto al colaborador con discapacidad como a su entorno.
- Completar y presentar la documentación respaldatoria de las actividades realizadas (visitas a empresas, informes de entrevista, etc.).
- Participar en la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora generada a través de los seguimientos y/o monitoreos.



- 
- Realizar todas aquellas tareas que sean necesarias para el excelente desempeño de la persona en situación de discapacidad.
 - Elaborar propuestas temáticas y metodológicas en procesos de inducción, seguimiento, talleres para usuarios, referentes laborales y familias en proceso de inclusión.
 - Realizar el seguimiento de los usuarios a su cargo y monitorear la participación y efectividad del mismo para las necesidades específicas.
 - Intervenir ante situaciones conflictivas o inconvenientes que se presenten en el desempeño laboral de la persona en situación de discapacidad y actuar de mediador ante la empresa o la familia cuando sea necesario.
 - Brindar apoyo emocional y consejería a la persona en situación de discapacidad y familiares cuando fuera requerido.
 - Acompañar análisis de puestos y/o entrevistas de selección, según se requiera.

3.10 CONSEJOS PARA UN AMBIENTE LABORAL INCLUSIVO

1. Establecer desde el comienzo relaciones formales, respetuosas y adecuadas a la edad con las personas con discapacidad cognitiva.

2. Tratar a la persona como un adulto y jamás como un niño. No olvidar marcar límites corporales.



3. Evitar chistes y bromas relacionadas a: sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad. Muchas veces, aunque parezcan inofensivos, ponen a las personas con discapacidad –y a cualquier trabajador– en una posición de inferioridad y exposición. Contribuir con un clima de respeto.



4. El uso de celular con acceso a internet puede presentar riesgos para las personas con algún tipo de discapacidad, permitiendo el acceso a contenidos inadecuados y personas desconocidas.
5. En el lugar de trabajo, evitar el uso de celulares, como por ejemplo en reuniones, capacitaciones, instancias formales, etc.
6. No enviar fotografías de índole privada e información personal que pueda exponer a uno mismo o a otros a sufrir algún tipo de ciberacoso (cyberbullying).

7. Si se realiza una salida extra laboral, cerciorarse de que el trabajador con discapacidad haya informado a sus familiares o tutores sobre el lugar y sobre los participantes.
8. Además, prever situaciones de exposición a robos o abuso de dinero, dejando las reglas claras con anterioridad.



3.11 MITOS Y PREJUICIOS

“Mi empresa no es accesible para personas con discapacidad. No puedo hacer inversiones para adaptar la empresa o los puestos de trabajo”

Es importante saber que no todos los tipos de discapacidades requieren que se adapte el entorno físico. Si se realiza un análisis del puesto previo a la incorporación, se puede realizar una búsqueda y selección de candidatos con discapacidad teniendo en cuenta las variables de accesibilidad del entorno.

Muchas veces no se requiere de mayores o costosas adaptaciones para que una persona con discapacidad pueda realizar una tarea determinada.

“El entorno de mi empresa puede ser peligroso para una persona con discapacidad”

Si el entorno de la empresa es peligroso, lo es para todos los trabajadores en igual medida. Se deberán arbitrar las medidas necesarias para trabajar en un entorno seguro.

An illustration of two people working at desks. In the foreground, a woman with dark hair, wearing a yellow top and black skirt, sits in a blue office chair at a grey desk. She is looking at a computer monitor displaying a grid of data. On her desk are a keyboard, a mouse, a calculator, a pen holder with pens, and some papers. In the background, a man with brown hair, wearing a dark suit and red tie, sits in a wooden chair at a similar grey desk. He is looking at a computer monitor. On his desk are a keyboard, a mouse, a pen holder with pens, and some papers. The background is a solid light blue color.

An illustration of two people working at desks. In the foreground, a woman with dark hair, wearing a yellow top and black skirt, sits in a blue office chair at a grey desk. She is looking at a computer monitor displaying a grid of data. On her desk are a keyboard, a mouse, a calculator, a pen holder with pens, and some papers. In the background, a man with brown hair, wearing a dark suit and red tie, sits in a wooden chair at a similar grey desk. He is looking at a computer monitor. On his desk are a keyboard, a mouse, a pen holder with pens, and some papers. The background is a solid light blue color.

An illustration of two people working at desks. In the foreground, a woman with dark hair, wearing a yellow top and black skirt, sits in a blue office chair at a grey desk. She is looking at a computer monitor displaying a grid of data. On her desk are a keyboard, a mouse, a calculator, a pen holder with pens, and some papers. In the background, a man with brown hair, wearing a dark suit and red tie, sits in a wooden chair at a similar grey desk. He is looking at a computer monitor. On his desk are a keyboard, a mouse, a pen holder with pens, and some papers. The background is a solid light blue color.

poco productivas”

An illustration of a diverse group of ten people of various ages and ethnicities. Some individuals are standing and using crutches or canes, while others are seated in wheelchairs. One person is using a white cane. The group includes a woman with a yellow top and shorts, a man in a brown shirt, a woman in a pink top, a man in a brown jacket, a woman in a red dress, a man in a green shirt, a woman in a blue dress, a man in a white shirt, and a woman in a black top. Some individuals have visible prosthetic limbs or casts. A small black dog is also present in the group.

An illustration of a diverse group of ten people of various ages and ethnicities. Some individuals are standing and using crutches or canes, while others are seated in wheelchairs. One person is using a white cane. The group includes a woman with a yellow top and shorts, a man in a brown shirt, a woman in a pink top, a man in a brown jacket, a woman in a red dress, a man in a green shirt, a woman in a blue dress, a man in a white shirt, and a woman in a black top. Some individuals have visible prosthetic limbs or casts. A small black dog is also present in the group.

discapacidad que tiene el candidato, es muy factible que la persona cuente con mejores herramientas para desplegar todo su potencial laboral.

“Las personas con discapacidad deben ser poco cumplidoras”

Las experiencias demuestran que la mayoría de las personas con discapacidad desarrollan un alto compromiso con las tareas asignadas. Debido a las escasas posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, tienen un bajo índice de rotación y una preocupación por cuidar o mantener el trabajo que tanto les costó conseguir.



“Tengo dudas de que el resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad”

Existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad y compañerismo del resto del personal de la empresa. Se mejora la fidelización de los trabajadores con los objetivos de la compañía, al observar el compromiso de la empresa en la implementación de acciones de responsabilidad social.

“Tendré inconvenientes legales si quiero desvincular a una persona con discapacidad”

Como en cualquier caso, no deberían existir inconvenientes con el empleado si las causas de la desvinculación se encuentran debidamente justificadas.

Si se realizaron acciones de seguimiento, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo debidamente documentadas, y, aun así, el desempeño del empleado no fue satisfactorio, no hay razones que justifiquen una acción legal por parte del desempeño.



“Los clientes pueden sentirse incómodos al tratar con personas con discapacidad”

Si la persona con discapacidad desarrolla su tarea en un puesto acorde a sus funciones y con buen rendimiento, no deberían existir quejas de parte de los clientes. Si bien no puede preverse la reacción de todos los clientes, la gran mayoría tiende a tener una mirada favorable y a apoyar este tipo de iniciativas empresariales.

3.12 LENGUAJE INCLUSIVO

Es importante aclarar que, en la mayoría de los casos, no son las palabras las que discriminan, más bien son las personas y la intencionalidad que se les da, lo que representa una situación discriminatoria.

De todos modos, existen lenguajes discriminatorios por su forma y otros por su fondo. Ambos deben evitarse a toda costa, pero el más complejo de erradicar es el de fondo, ya que implica un arraigo profundo en la mentalidad de las personas que lo cometen.

Veamos sus diferencias a través de este ejemplo:



No diga	Diga
Lenguaje de señas	Lengua de señas
Discapacitado, deficiente, enfermito, incapacitado	Persona en situación de discapacidad
Mongolito, mongólico, retasado, retrasado mental	Persona con discapacidad intelectual
Lisiado, minusválido, inválido, mutilado, cojo, tuerto, paatito	Persona con discapacidad física o movilidad reducida
Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita

Recomendaciones del uso correcto del lenguaje tanto en la vida diaria, como en el ámbito laboral:

- Utilizar conceptos abstractos (ocupar palabras como Secretaria, Dirección, en lugar de secretario o director).
- Utilizar genéricos colectivos como gente, población, profesorado, juventud, adolescencia, vecindarios, ciudadanía, etc.
- Evitar el uso de generalidades referidas a un sexo, por ejemplo en lugar de decir: “Los hablantes usan el lenguaje para muchos propósitos como para discutir con sus esposas”, utilizar: “Las personas usan el lenguaje para muchos propósitos, por ejemplo, para discutir con sus parejas”.
- Evitar el uso de «las/los», marcando la presencia de femenino y masculino, podemos usar las dos formas, aunque parezca repetición, ya que son dos realidades muy diferentes, como: “Las y los agentes comerciales”.
- Cambiar el uso de pronombres asociados a un género, sustituyendo: “el que”, “los que”, “aquellos que” por “quien” o “quienes”. Por ejemplo: cambiar “El que solicite una constancia” por “Quien solicite una constancia”.
- Sustituir el pronombre impersonal uno por “alguien o cualquiera”, por ejemplo: “Cuando uno lee una noticia” por “Cuando alguien lee una noticia”.
- Cambiar el verbo de tercera persona a la primera persona del plural, como: “El alumno sólo tendrá que usar ropa adecuada” por “recomendamos usar la ropa adecuadamente”.





3.13 ACTIVIDAD 3

1. Mencione los desafíos del mercado laboral inclusivo:

2. Escriba tres beneficios de la inclusión y la diversidad en el trabajo:

3.14 CASO 3

Gerardo es un hombre de 36 años y vive en situación de discapacidad, se encuentra en silla de ruedas producto de un accidente.

Hace 6 meses que trabaja en la Empresa F, y, aunque sus colegas creen que las relaciones con él son buenas, Gerardo siente un gran pesar al ir a su lugar de trabajo, ya que frecuentemente le dicen bromas relacionadas a su condición.

De acuerdo a lo leído responda lo siguiente:

1. Mencione las técnicas y estrategias que debe emplear la Empresa F para generar comportamientos efectivos en el contexto laboral inclusivo:

2. Identifique los cambios que podrían hacer los compañeros de trabajo de Gerardo para propiciar un espacio de trabajo inclusivo:

3. Analice la importancia que tiene el limitar los chistes asociados a la condición de discapacidad:

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

3.15 RESUMEN 3

En este nuevo modelo laboral en el que todos nos encontramos insertos es en donde surge el concepto de diversidad, el cual se ha convertido tanto en un desafío para las organizaciones como en una fuente de oportunidades y de crecimiento. La correcta gestión de la inclusión ofrece a las instituciones la posibilidad de atraer y mantener grandes y diversos talentos, además de mejorar la calidad de los productos y servicios que ofrece, al recoger mejor las características y preferencias de sus beneficiarios y clientes, también diversos.

Actualmente, el énfasis está puesto en las individualidades, en tanto cada persona se valora por lo que es y por lo que puede aportar. Lo importante para las empresas es entender que la diversidad constituye un activo dentro de la organización, y que la “no discriminación” se manifiesta como un imperativo para hacer efectiva la inclusión.

Por esta razón, la elaboración de documentos que establezcan claramente la postura de la empresa en lo que a diversidad e inclusión se refiere, permitirá instaurar prácticas claras respecto a la relación o vínculo con personas en situación de discapacidad y con otros grupos de especial protección.

Por otro lado, la integración de personas con discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan. La discapacidad disminuye cuando la persona que la posee tiene capacidad de decisión sobre su vida, contando con recursos externos que le proporcionan bienestar, como la tecnología, la ausencia de barreras físicas, nuevos conocimientos, recursos económicos, entre otros.

Si una empresa desea incorporar técnicas y estrategias que le ayuden a crear la diversidad como un valor intrínseco, ésta deberá estar preparada para incluir a clientes, consumidores, proveedores, socios y miembros de su comunidad con discapacidad en todos los aspectos que correspondan. Sólo así será una empresa verdaderamente inclusiva.

4 GLOSARIO

A

- **Activo:** es un bien o derecho que dispone de valor financiero, el cual se encuentra bajo propiedad de una persona o de una empresa.
- **Arbitraria(o):** que actúa según su voluntad, sin atender a leyes o razones. Adjetivo que califica a aquello que se realiza por capricho o antojo, y no por motivos razonables o especificados por una norma.

B

- **Brecha:** alude a una separación o una abertura. Socialmente supone la fractura de una sociedad. El grupo que está atravesado por una brecha no es homogéneo, sino que entre sus integrantes existe una determinada distancia en ciertos aspectos.

C

- **Cognitivo(a):** es aquello que pertenece o que está relacionado al conocimiento. Éste, a su vez, es el cúmulo de información que se dispone gracias a un proceso de aprendizaje o a la experiencia.
- **Cualitativo:** adjetivo que se emplea para nombrar a aquello vinculado a la cualidad. Un análisis cualitativo, por lo tanto, está orientado a revelar cuáles son las características de alguna cosa, es decir se centra en la calidad.
- **Cuantitativo:** adjetivo que está vinculado a la cantidad. Este concepto, por su parte, hace referencia a una cuantía, una magnitud, una porción o un número de cosas.



D

- Derecho: conjunto de normas de carácter general que se dictan para dirigir a la sociedad, a fin de solventar cualquier conflicto de relevancia jurídica que se origine; estas normas son impuestas de manera obligatoria y su incumplimiento puede acarrear una sanción.
- Disociar: separar algo de otra cosa a la que estaba.

E

- Equidad: hace referencia a la igualdad de ánimo. El concepto se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con valoración de la individualidad. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva.
- Étnico: grupo de personas que pertenece a una misma nación o etnia. La palabra étnico es de origen griego “ethnos” que significa “nación, pueblo”.

F

- Fidelización: concepto de marketing aplicado a los clientes. La «fidelización de los clientes» se basa en convertir cada venta en el principio de la siguiente. Trata de conseguir una relación estable y duradera con los usuarios finales de los productos o servicios que se venden.
- Flexibilidad: por flexibilidad se entiende a la característica de flexible. Se trata de una palabra que permite resaltar la disposición de un individuo u objeto para ser doblado con facilidad, la condición de plegarse según la voluntad de otros y la susceptibilidad para adaptarse a los cambios de acuerdo a las circunstancias.



G

- Garantizar: dar garantía o seguridad de que determinada cosa va a suceder o realizarse.
- Gestión: hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera.
- Globalización: fenómeno moderno que puede ser analizado desde diversos ángulos. El término proviene del inglés “globalization”, donde global equivale a mundial. Por eso, hay quienes creen que el concepto más adecuado en castellano sería mundialización, derivado del vocablo francés “mondialisation”.
- Indivisible: es aquello que no se puede dividir. Este verbo, por su parte, hace referencia a partir o separar en partes y a distribuir o repartir entre varios.

L

- Legislación: conjunto de leyes dispuestas por los organismos competentes que fundamentan la moral, la ética y las buenas costumbres dentro de una sociedad determinada.

M

- Mito: historia imaginaria que altera las verdaderas cualidades de una persona o de una cosa y les da más o menos valor del que tienen en realidad.
- Monocrónico: que desarrolla una única actividad para cada tiempo.

- 
- Migrante: es toda persona que 'migra', es decir, aquel que emigra (salir de su país) o inmigra (entrar a un país).

N

- Normalizar: hacer normal una cosa que no lo era o que había dejado de serlo. Hacer que algo se ajuste a una norma, una regla o un modelo común.

O

- Oportunidad: hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiado para obtener un provecho o cumplir un objetivo.
- Privación: concepto que tiene su origen etimológico en *privatio*, de la lengua latina. Se trata del resultado de sustraer, imposibilitar o despojar. Una privación, por lo tanto, se sufre cuando a uno le falta algo que podría o debería tener.
- Peyorativo: es una palabra o una expresión que indica una idea desfavorable. El término proviene del verbo peyorar, que hace referencia a poner(se) o hacer(se) peor algo.
- Pensamiento abstracto: supone la capacidad de asumir un marco mental de forma voluntaria. Esto implica la posibilidad de cambiar, a voluntad, de una situación a otra, de descomponer el todo en partes y de analizar de forma simultánea distintos aspectos de una misma realidad.
- Principio: ley o regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr un propósito. Las leyes



naturales son ejemplos de principios físicos, en matemáticas, algoritmia y otros campos también existen principios necesarios o que se cumplen sin más o que deberían cumplirse si se pretende tener cierto estado de hechos.

- PeSD: siglas que corresponden a “Personas en Situación de Discapacidad”.
- Prejuicio: opinión preconcebida, generalmente negativa, hacia algo o alguien.

S

- Sensorial: relativo a los sentidos. Los sentidos son el mecanismo fisiológico de la percepción, y permiten percibir lo que está a nuestro alrededor, así como determinados estados internos.
- Social: aquello perteneciente o relativo a la sociedad. La sociedad al conjunto de individuos que comparten una misma cultura y que interactúan entre sí para conformar una comunidad.
- Talento: se trata de la capacidad para ejercer una cierta ocupación o para desempeñar una actividad. El talento suele estar asociado a la habilidad innata y a la creación, aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento.