

preguntas



frecuentes.

Incluir a trabajadores con algún tipo de discapacidad dentro de una organización genera un impacto positivo en la empresa. Además, mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores organizacionales, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad. ¿Estás preparado para sumarte a este desafío?, Opta por la diversidad, trabaja junto a nosotros y promueve la campaña #YoelijoIncluir.

1. ¿Qué entendemos por Discapacidad?

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que teniendo una o más deficiencias físicas y/o mentales, sea por causa psíquica, intelectual, o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

2. ¿Cuáles son las condiciones de salud que pueden causar algún tipo de discapacidad?

a) Deficiencias físicas: Son aquellas que producen un menoscabo de la capacidad física o destreza motora, comprometiendo su movilidad para la realización de las actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica.

b) Deficiencias sensoriales: Son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la comunicación, que disminuyen la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica. Las deficiencias visuales y auditivas se ponderarán, considerando los remanentes del mejor ojo u oído corregido el defecto.

c) Deficiencia Mental, se clasifica en:

- Deficiencia Mental de causa psíquica: es aquella que presentan las personas que padecen trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes, derivada de una enfermedad psíquica.
- Deficiencia Mental de causa intelectual: es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, medidos por un test cuyo contenido se fije por Resolución del Ministerio de Salud, basado en un instrumento validado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y administrado individualmente.

3. ¿Cómo debes tratar a una Persona en Situación de Discapacidad?

Las personas en situación de discapacidad son personas como cualquier otra. Sin embargo, esta afirmación que parece evidente, no siempre es tan clara, por lo tanto, la primera reacción es prestarle ayuda, asociando la discapacidad a la necesidad de dependencia de otros, cuando lo primordial es que logre la mayor independencia y autonomía. Algunas recomendaciones para favorecer la interacción se encuentran:

- Adoptar una mentalidad positiva al tratar con ellas velando por sus capacidades y no por sus dificultades.
- Consultar a la persona antes de prestarles apoyo, ni tampoco demostrar sentimientos de lástima.
- No tratarlos con palabras infantiles ni apodosos que no se adecuan al contexto organizacional.
- No dirigirse directamente al acompañante de la persona en situación de discapacidad. Esta es una actitud de marginación que puede lastimarlos profundamente.
- Presentar optimismo, comprensión, empatía, tolerancia y, por sobre todo, respeto.



4.- ¿Qué cosas debes considerar al momento de relacionarte con una persona en situación de discapacidad, en relación al tipo de ésta?

- a) Frente a una persona en situación de discapacidad visual, considera:
- Conversar con claridad y en un tono adecuado.
 - Si quieres guiar o ayudar, ofrécele el brazo sutilmente o pregúntale si lo necesita.
 - Usa palabras dimensionales como: izquierda, derecha, adelante, atrás, al frente, abajo, arriba, encima y otras similares.
 - No uses palabras imprecisas como: ahí, esto, allá, la cosa, la cuestión.
- b) Frente a una persona en situación de discapacidad intelectual:
- Tratarla de forma natural, no de forma infantil.
 - Usar un lenguaje sencillo en la conversación.
 - Ser paciente. No completes las oraciones del otro.
- c) Frente a una persona en situación de discapacidad física:
- Conversar a la misma altura en la que está el interlocutor, mirándolo a los ojos (especialmente con personas que usan silla de ruedas).
 - Preguntar si necesita ayuda en un desplazamiento.
 - No tomes su silla, muletas o bastones sin consultar antes.

5. ¿Se puede discriminar a una persona por su condición de discapacidad?

Las empresas o servicios públicos no pueden discriminar por discapacidad ni tampoco escoger por un tipo de discapacidad en la contratación en desmedro de otra. Además, las empresas deben velar que al interior de la

organización no se produzcan actos discriminatorios entre compañeros de trabajo, jefaturas y/o superiores jerárquicos. Recordar, que todos presentamos deberes y derechos, que no deben ser transgredidos por algún tipo de condición en particular (dignidad humana).

6. ¿Conoces la diferencia entre el concepto de integración vs inclusión?

- a) Concepto de Integración:
La integración es una cuestión de localización de las personas con discapacidad en sus entornos, donde tienen que adaptarse a la organización y estructuras existentes, considerando que el problema está en el sujeto y que éste requiere condiciones especiales y adaptaciones del sistema. En este modelo, se inserta a la persona 'distinta' al grupo normalizado y, como excepción, se diseñan programas específicos para atender sus diferencias.
- b) Concepto de Inclusión:
La Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) define inclusión "como un proceso orientado a responder a la diversidad de las necesidades de todos los alumnos incrementando su participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, reduciendo la exclusión en y desde la educación. Esto implica cambios y modificaciones en el contenido, accesos, estructuras y estrategias, con una visión que se refiere a todos los niños de la franja de edad correspondiente y desde la convicción de que es responsabilidad del sistema regular educar a todos los niños".

La inclusión social se define, pues, en contraposición al fenómeno de exclusión social, centrado no en los sujetos con discapacidad sino en todos los sujetos, y principalmente en los elementos estructurales políticos, económicos, sociales e históricos que la generan.

preguntas



frecuentes.



En suma, por oposición a la exclusión, la inclusión social implica al menos:

- Un régimen de derechos humanos reconocidos y garantizados para las personas con discapacidad.
- El desarrollo de una cultura social inclusiva que valore lo diferente como elemento inherente a la condición humana.
- La existencia de mecanismos efectivos de participación que permita construir y/o recuperar lazos con la sociedad, ejercer roles y ocupar posiciones en sus sistemas.

7. ¿Tienes conocimiento sobre la Ley N° 20.422?

La Ley 20.422 promulgada en el año 2010, establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad y contempla una serie de programas y beneficios para ellas, a las que pueden acceder con la Certificación por parte de la Comisión de Medicina Preventiva y de Invalidez (COMPIN) o Subcomisión de la COMPIN, de la condición de persona con discapacidad, además de encontrarse inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND) del Servicio de Registro Civil e Identificación.

8. Próxima a la entrada en Vigencia de la Ley N° 21.015 ¿Sabes a que nos referimos con la Ley de Inclusión Laboral?

La Ley N° 21.015 establece una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en organismos del Estado y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores o funcionarios.

9. ¿Que requerimientos debes contemplar para incluir a una persona en situación de discapacidad?

Para que una persona en situación de discapacidad cuente como valor de reserva deben 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.

10. ¿A Las personas con en situación de discapacidad mental o intelectual, les puedo pagar un sueldo inferior al mínimo?

Dentro de los enunciados principales de la Ley de Inclusión Laboral, se establece que 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. Es decir, como empresa legalmente no está permitido entregar remuneraciones por condición de discapacidad alguna.

11. ¿Presento alguna sanción al no cumplir con las leyes anteriormente expuestas?

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.

12. ¿Puedo privilegiar una discapacidad por sobre otra al momento de contratar a una persona en situación de discapacidad?

Las empresas o servicios no pueden optar por una discapacidad en particular en la contratación. Optar significa una discriminación arbitraria por motivos de discapacidad, protegido por el ordenamiento jurídico, así como una violación al principio de igualdad de oportunidades el cual protege a las personas con discapacidad de cualquier discriminación por razón de discapacidad.