

#### **Webinar**

# Paso a Paso Laboral: un retorno inclusivo

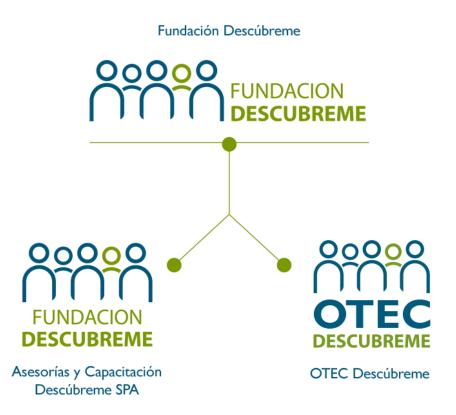
# **Agenda**





## **Equipo Descúbreme**





 Cobertura nacional con equipos en Santiago, Antofagasta, Coquimbo y Concepción.

 I0 años de experiencia trabajando en Chile para la inclusión integral de personas con discapacidad.

 Más de 5 años realizando inclusiones laborales a lo largo del país.



## Nuestro modelo de trabajo

Detectamos fortalezas, oportunidades de

mejora y desafíos para la implementación del

plan de acción.



El modelo de trabajo de Fundación Descúbreme se caracteriza por buscar la gestión inclusiva en las empresas a Conocemos y comprendemos los requerimientos partir de la flexibilidad en la aplicación de las empresas. Medimos el estado actual en de sus servicios de consultoría. relación con la inclusión de personas con discapacidad. Diseñamos y aplicamos la metodología adecuada a la cultura organizacional. Entregamos recomendaciones y apoyo en la ejecución del plan de acción.

Levantamos y analizamos la información

que es relevante para la empresa.

# Empresas que han confiado en Descúbreme





























































































































































































































# **Agenda**







# Ley de Inclusión Laboral: Consideraciones para el cumplimiento 2020

## Ley de inclusión laboral Consideraciones para el cumplimiento 2020



#### Cuota de contratación

Al menos el 1% del total de trabajadores deben ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Busca promover la inclusión eficaz de personas con discapacidad.



Establece una cuota de contratación para empresas u organismos del Estado con 100 o más trabajadores.

## Ley de inclusión laboral Consideraciones para cumplimiento 2020



La Ley 21.015 se encuentra vigente: no existe pronunciamiento oficial de la Dirección del Trabajo que establezca medidas de flexibilización para su cumplimiento durante 2020.

Contratación directa

A partir de 2020, las Empresas que no puedan contratar directamente a PcD, deberán justificar sus razones para hacer uso de:

Medidas alternativas de cumplimiento

2 Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad.

**Efectuando donaciones en dinero a proyectos o programas** de asociaciones,
corporaciones o fundaciones aprobados por
MDS.

### Ley de inclusión laboral Consideraciones para cumplimiento 2020



Sólo se consideran razones fundadas:

Naturaleza de las funciones



- Alta complejidad: función central especializada v/s áreas de apoyo.

Falta de personas interesadas en las ofertas laborales (publicación BNE durante año en curso)



- Recomendación: publicar, realizar entrevistas.
- No existe obligación de contratar a candidatos interesados.



A la fecha, no existe pronunciamiento oficial de la DT que establezca que la contingencia sanitaria es una razón justificada para no cumplir con la cuota 2020.

# **Agenda**







# Revisión Paso a Paso Laboral

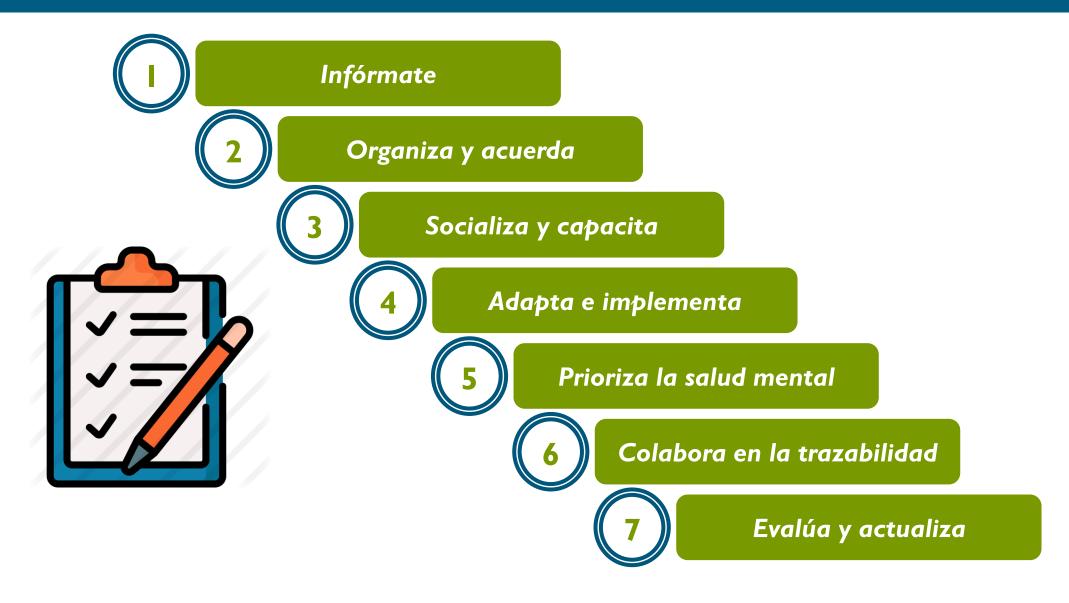


# ¿En qué consiste el plan paso a paso?

Información a los diversos actores del mundo del trabajo a través de la "Hoja de Ruta: Paso a Paso Laboral"

Rol de la fiscalización en el contexto Covid-19, a través de la Dirección del Trabajo Rol de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744.









#### Infórmate

Revisa constantemente las recomendaciones y protocolos



**Solicita la asistencia técnica** y revisa el material disponible de su respectivo organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 (Mutualidad o Instituto de Seguridad Laboral)

Infórmate y actualízate respecto de las medidas más efectivas, buenas prácticas y recomendaciones para el control de la propagación de la enfermedad COVID-19





#### Organiza y acuerda

Integra a los trabajadores, informando y capacitando a los integrantes de los equipos de trabajo

Elabora un programa de gestión preventiva o protocolo interno

Identifica a los trabajadores que debiesen postergar la vuelta al trabajo de manera presencial

Organiza el trabajo, estableciendo medidas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto entre trabajadores





Organiza y acuerda

Integra a los trabajadores, informando y capacitando a los integrantes de los equipos de trabajo



La información y capacitación, ¿está disponible en un formato inclusivo?



Cuando la información es accesible, todas las personas tienen acceso a los contenidos en igualdad de condiciones con los demás.

La información puede ser **percibida y entendida** mediante los distintos canales de percepción:



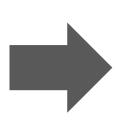






Organiza y acuerda

Identifica a los
trabajadores
que debiesen
postergar la
vuelta al
trabajo de
manera
presencial



Las personas con discapacidad no son un grupo de riesgo en sí mismo



Las personas con discapacidad pueden correr un riesgo similar de contraer COVID-19.

Sin embargo, en algunos casos se ve agravado por:



Condiciones de salud preexistentes



Interrupción de los servicios y apoyos

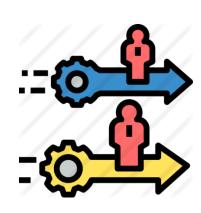


Barreras para acceder a la información





#### Socializa y capacita



Comunica a los trabajadores el protocolo interno de prevención

Capacita a trabajadores dependientes y externos de los riesgos de contagio, formas de transmisión, medidas preventivas, de higiene y protección personal

- Informa a todos los trabajadores de la empresa sobre sus derechos y obligaciones.
- Fija en lugares visibles de la empresa señalética de prevención y autocuidado.
- Comunica cualquier cambio o variación de las medidas.



Desarrollar un protocolo y explicarle al colaborador cuáles son las medidas para continuar realizando sus labores.

Favorecer la
comprensión de la
información y bajar los
niveles de ansiedad
que estas situaciones de
contingencia pueden
generar.

Generar instancias informativas, de motivación y contención.

Que exista una retroalimentación constante.



# ¿Qué consideraciones debería tener en esta comunicación y capacitación?

# ¿Cómo hacer la información accesible?



Texto escrito

Diseño claro

Estructura navegable

Presentación lógica

**Imágenes** 

Evitar el uso de imágenes que no entregan información adicional



Agregar descripción adicional o alternativa a las imágenes

# ¿Cómo hacer la información accesible?



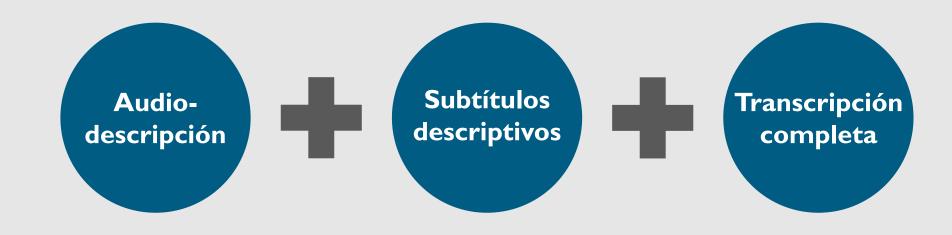
Audio

Transcripción en texto de la información en audio



Incorporar la lengua de señas en los vídeos

**Vídeos** 

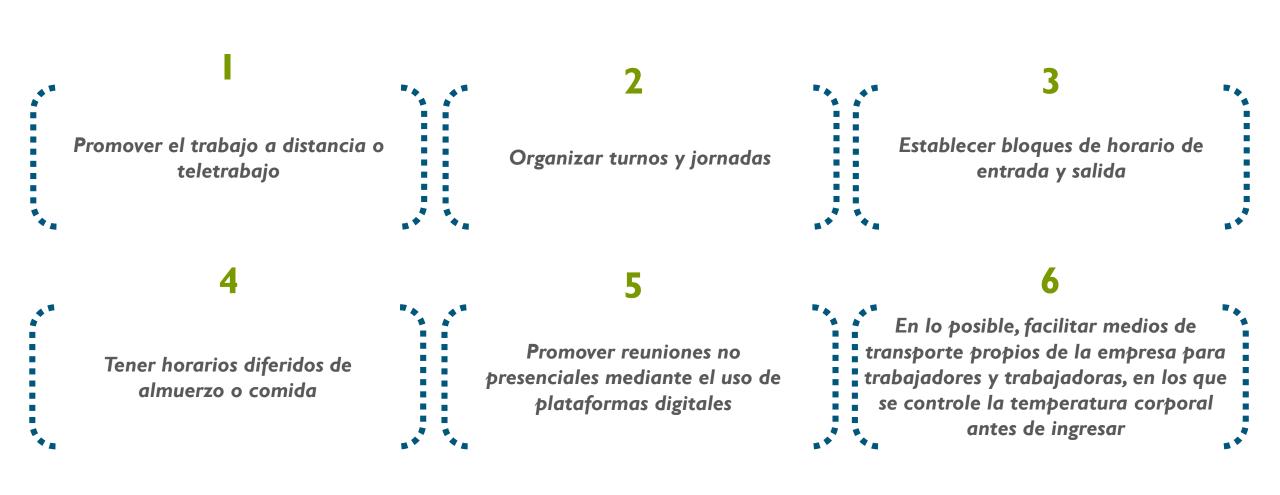








# Medidas respecto a la organización del trabajo:







#### Priorizar la salud mental

Establece
espacios de
diálogo
permanente y de
comunicación
efectiva con tus
trabajadores

Garantiza el derecho a la desconexión de quienes estén teletrabajando o trabajando a distancia información sobre medidas preventivas y de apoyo para los trabajadores y trabajadoras

Evalúa las cargas de trabajo, promoviendo la salud y el bienestar





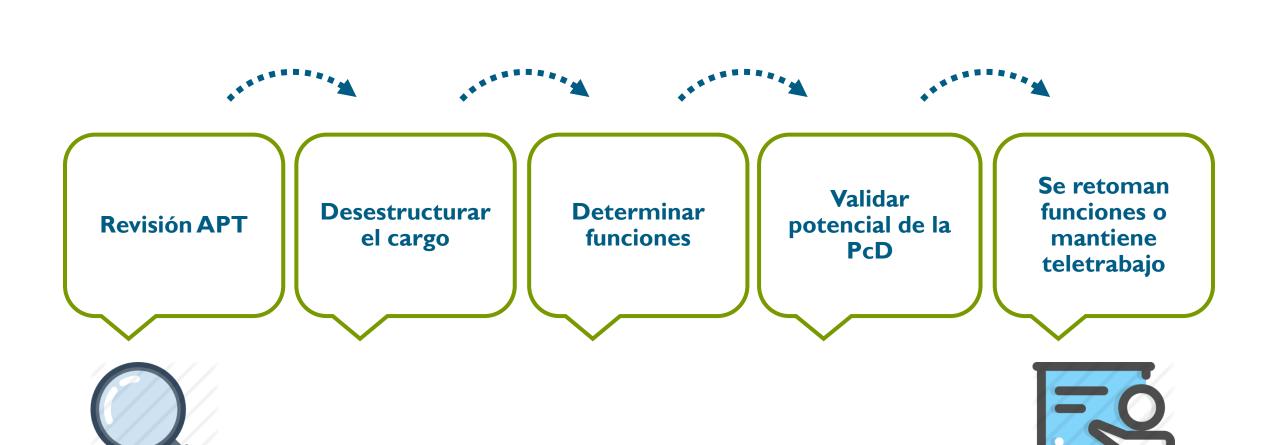
#### Priorizar la salud mental

Evalúa las cargas de trabajo, promoviendo la salud y el bienestar



Para todos los trabajadores y trabajadoras, pero con especial énfasis en revisar si las condiciones permiten un desempeño en igualdad de condiciones para las PcD.









#### **Salud Responde:**

600 360 7777 (opción I)
Línea especial de atención psicológica
y contención emocional

#### **Fono Mayor:**

800 4000 35

Atención de especialistas en temáticas de personas mayores

#### **Fono Infancia:**

800 200 188 Apoyo psicológico para la crianza









Colabora en la trazabilidad

Implementa la identificación temprana de casos sospechosos en los lugares de trabajo, a través de la realización de un control diario de síntomas de COVID-19

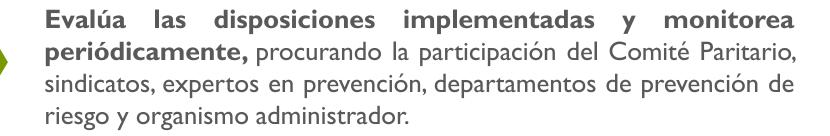
Colabora en la identificación de los contactos estrechos laborales de acuerdo con lo establecido en la Estrategia Nacional de Testeo, Trazabilidad y Aislamiento

Solicita que si un trabajador o trabajadora presenta sintomatología asociada al COVID-19, lo comunique a su jefatura directa y siga el procedimiento





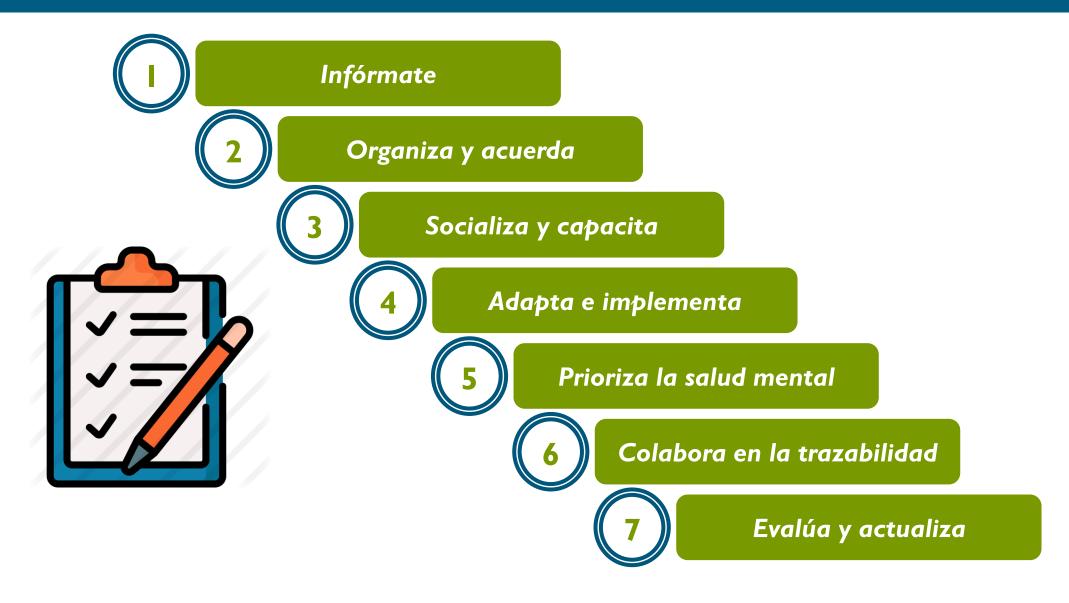
#### Evalúa y actualiza



Identifica y realiza los cambios necesarios.

Revisa y actualiza el plan de emergencia y evacuación, de manera de que considere la nueva distribución de puestos, aforo máximo y vías de evacuación evitando aglomeraciones.







# ¿Es posible realizar nuevas contrataciones en este contexto?

# Inclusión laboral en el contexto actual



Elementos claves: Modelo de Intermediación Laboral

**Fundamental** Análisis de puesto de trabajo Reclutamiento y Cierre proceso preselección de inclusión laboral candidatos **Fundamental Fundamental** Presentación de Seguimiento y candidatos - Entrevista evaluación PcDC con empresa **Fundamental** Colocación laboral Charla de concientización

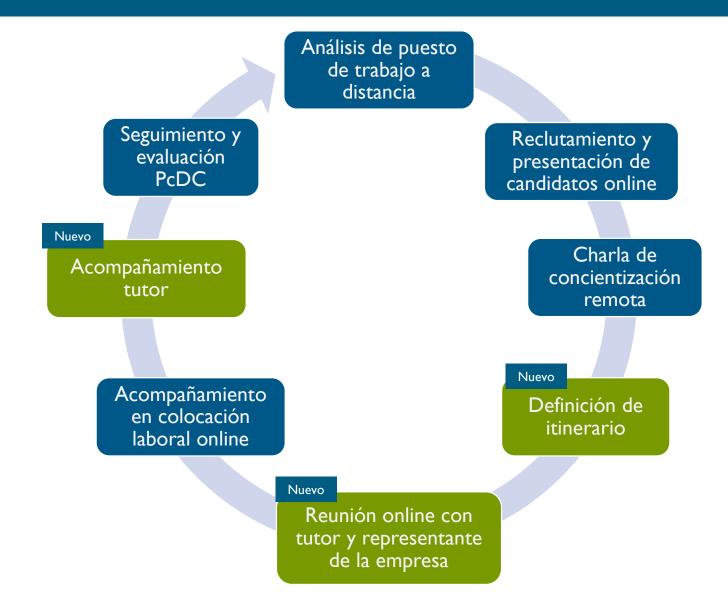


# **Adaptaciones**



# Inclusión laboral en el contexto actual Modelo de intermediación laboral a distancia





## Ley de inclusión laboral Consideraciones para cumplimiento 2020



#### Considerando que el espíritu de la Ley 21.015 es la contratación directa:

Contamos con tres proyectos en ejecución aprobados por el Consejo de Donaciones Sociales del Ministerio de Desarrollo Social, a ejecutarse entre 2019 y 2022,

Capacitarte I y Capacitarte II



### Inclusión laboral en el contexto actual





## Ley de inclusión laboral Consideraciones para cumplimiento 2020







#### Firma convenio Capacitarte I

- I. Charlas de concientización gratuitas
- 2. Inclusiones laborales gratuitas
  - Análisis de puesto de trabajo (APT).
  - Reclutamiento, selección y presentación de candidatos.
  - Charla de concientización al equipo de trabajo.
  - Acompañamiento de 12 meses: visitas y entrevistas de seguimiento e informe mensual hasta los 3 meses, luego semestral y el proceso se cierra con un informe final cuando el candidato cumple un año en la empresa.



# **Preguntas Frecuentes**



¿Qué obligaciones tengo como empleador en este paso a paso laboral? ¿Se mantiene la vigencia de la Ley de Teletrabajo y Trabajo a Distancia una vez finalizada la pandemia?

¿Cómo debo organizar las reuniones de trabajo?







# ¿Preguntas? ¿Comentarios?





**Andrea Pozo Molina** Consultora Gestión Empresarial Inclusiva andrea.pozo@descubreme.cl



Javiera Tapia Mundaca Jefa del Área Técnica javiera.tapia@descubreme.cl

¡No olviden responder la encuesta que les enviaremos!







