

Gestores de inclusión laboral en la empresa



MARCO NORMATIVO LEY 21.275 Y DECRETO N°36 DE 2023

La Ley 21.275 establece que todas las empresas de más de 100 colaboradores deben contar con al menos una persona gestora de inclusión laboral certificada por Chilevalora.

El Decreto N°36 establece las acciones concretas que se deben implementar para dar cumplimiento a esta ley en cuanto al rol de los Gestores.



1

Cada empresa que deba declarar la Ley de inclusión ante la DT, debe tener su propio Gestor/a.

2

El Gestor/a debe tener la calidad de trabajador dependiente de la empresa obligada.

3

Deberá desempeñarse en funciones relacionadas con RRHH. Por ejemplo: gestión y desarrollo de personas, calidad de vida y clima laboral.

4

Para realizar la declaración electrónica de cumplimiento, la empresa debe informar el nombre y RUT del Gestor/a que la representa.



¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DEL GESTOR/A DE INCLUSIÓN LABORAL?



Coordinar un **diagnóstico** de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización.



Gestionar la implementación del plan de **inclusión laboral**.



Coordinar acciones de **capacitación** sobre inclusión, de acuerdo con un enfoque de derechos y normativas vigentes.



Dar cumplimiento a **políticas** de inclusión laboral, en funciones relacionadas con recursos humanos que, en forma directa o indirecta, incidan en tareas vinculadas a la gestión y el desarrollo de personas, así como aquellas de prevención e intervenciones en materias de calidad de vida y clima laboral de las personas trabajadoras.



¿QUÉ ACCIONES DEBE ARTICULAR EL GESTOR/A, PARA CUMPLIR CON LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL?

1

Política: Asegurar que la empresa incorpore los derechos de las personas con discapacidad tanto en su política, misión, visión y productos estratégicos.

2

Accesibilidad y ajustes razonables: Implementar medidas de accesibilidad y ajustes razonables.

3

Diagnóstico: Gestionar la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de inclusión de los colaboradores con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, identificando las barreras del entorno y actitudinales.

4

RRHH Inclusivos: Asegurar que los procesos de selección, contratación, inducción, gestión del talento y desvinculación, sean inclusivos.

5

Capacitación: Generar programas de capacitación anual en temáticas de inclusión para todos los colaboradores: trabajadores, líderes y directivos.

