

POLÍTICA INCLUSIÓN VALLE NEVADO

Introducción:

Como empresa creemos en una cultura inclusiva como una forma de aportar construcción de una sociedad más participativa e igualitaria basada en el mérito y la diversidad. A través de la inclusión queremos promover el respeto a la dignidad humana y a las diferencias que existen en todas las personas, sabiendo que hay quienes enfrentan dificultades para la inclusión social y laboral. La inclusión laboral permite ofrecer trabajo a las personas con discapacidad permitiendo que todas y todos puedan desempeñar un rol activo en la sociedad, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, lo que trae, entre otros, los siguientes beneficios:

- Mayor acceso al talento: Las empresas con mejor políticas de diversidad tienen mayor probabilidad de captar y mantener a este talento y atraer a las nuevas generaciones.
- Mejor clima laboral y Aumento de la productividad: , ya que la inclusión incide en la percepción de valoración y pertenencia de los trabajadores, mejorando el trabajo en equipo (compañerismo) y el compromiso con la empresa .
- Mejora la orientación al cliente: ayuda a reaccionar de manera más afectiva a los cambios del mercado y a los clientes, mejorando la entrega del servicio.
- Mejor reputación y aumento de valor para los accionistas, mejora la percepción de calidad del servicio, asegurando que las decisiones con base en la diversidad (diversos puntos de vista y experiencias) trae consigo soluciones más confiables y genera más oportunidades para atraer inversiones.

Por lo tanto , es necesario

- Garantizar la no discriminación por motivos de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo.
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad.
- Velar por un entorno laboral inclusivo.

Marco Legal:

La Constitución Política del Estado; el Código del Trabajo; la Ley N° 20.422 del año 2010 sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad; la ley 20.609 del año 2012 (ley Zamudio) que establece medidas contra la discriminación; la ley 21.275 del año 2020 y la ley 21.015 del año 2018 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, estableciendo que las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Si la empresa no puede cumplir con la ley de inclusión laboral mediante la contratación de personas con discapacidad, existe la posibilidad de cumplimiento mediante las medidas alternativas, como lo son los contratos de prestación de servicios y las donaciones en dinero, de acuerdo a los requisitos legales que se establecen en la normativa vigente.

POLITICA DE INCLUSIÓN

La presente política de inclusión fue aprobada por el directorio de Valle Nevado en concordancia con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Código de Buenas Prácticas y en el cumplimiento de la Ley 21.015 sobre discapacidad y la normativa vigente. con nuestra Misión-Visión y Código de Buenas Prácticas.

La presente política será aplicable a los colaboradores, asesores, contratistas de Valle Nevado y sus sociedades relacionadas.

La Gerencia General de Valle Nevado es responsable de su correcta aplicación, quien a su vez delega en Recursos Humanos, la elaboración de programas para a la aplicación de la presente política y en cada Gerente de área, la administración, operación y difusión de esta política y de los programas que se realicen.

El objetivo es adecuarse a la exigencia de la ley 21.015 que incentiva la contratación de personas con discapacidad al mundo laboral, exigiendo que al menos el 1% de la dotación de las empresas esté compuesta por personas que presenten alguna discapacidad, estableciendo principios como la igualdad de oportunidades, ajustes razonables, concientización y sensibilización, que impacten positivamente y evolucionen a través del tiempo, aplicables entre otros, en el proceso de reclutamiento y selección; Inducción y formación, retención y desarrollo y en las comunicaciones de Valle Nevado.

Entendemos como parte de la política de inclusión laboral ofrecer un trabajo a personas con discapacidad, bajo las mismas condiciones laborales de cualquier otro trabajador de la empresa y nos comprometemos a proporcionar los ajustes necesarios, cuando ello sea razonable, esto es, que no impongan una carga desproporcionada al trabajador ni a la empresa.

Para efectos de esta Política de Inclusión, se entenderá por:

Personas con discapacidad: "Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o 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".

Persona asignataria de una pensión de invalidez: es aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo. Esta pensión puede ser entregada por la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la cual está afiliada la persona; la Mutualidad a la cual está afiliado el trabajador (Mutual de Seguridad, Asociación Chilena de Seguridad o Instituto de Seguridad del Trabajo); El Instituto de Seguridad Laboral (ISL); o El Instituto de Previsión Social (IPS).

Cultura inclusiva: Conjunto de acciones para la formación de una cultura organizacional que valora la diferencia y acciones que contribuyan a fomentar la comunicación y la colaboración, clima de apertura y cercanía que haga sentir a los colaboradores como personas valoradas.

Accesibilidad Universal: 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. (Ley 20.422).

Derecho a Igualdad de oportunidades en el área laboral: La ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida laboral.

Igualdad de condiciones: adopción de medidas orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida laboral, económica, cultural y social.

Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Ajustes razonables: Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, ya sea en el ambiente físico, social o de actitud, que permitan garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, sin que esto suponga una carga desproporcionada o indebida.

Pilares fundamentales de esta Política

Para sensibilizar la necesidad de favorecer la inclusión y el trato equitativo con todos las y los colaboradores, Valle Nevado se compromete a contar con:

- A. Gobernanza para ejecutar la presente política.**
- B. Programas de Inclusión, Capacitación e indicadores de cumplimiento.**
- C.- Ajustes Razonables y Prevención de Riesgos Inclusivos.**
- D.- Comunicaciones que promuevan una cultura inclusiva**
- E.- Monitoreo del cumplimiento de la Política y Programas de Inclusión.**

A.- Gobernanza para ejecutar la presente política:

Una gobernaza que establezca el compromiso desde el directorio y la gerencia general con los lineamientos y presupuesto para asegurar financiamiento para la ejecución de acciones que promuevan la Inclusión, y que se difunda a través de todos nuestros canales de comunicación, de manera que se haga parte de nuestro quehacer diario como empresa.

A.1.- **Gestor de Inclusión:** Persona contratada y del área de RRHH que teniendo la certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación, es la encargada de liderar el fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación y de promover políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo. El gestor de inclusión deberá hacer una propuesta de capacitación sobre inclusión laboral, implementarla y monitorear sus resultados.

A2.- **Comité de Inclusión:** compuesto por un equipo multidisciplinario que sesionará periódicamente y que tiene por objeto promover una cultura inclusiva y erradicar las acciones de discriminación, potenciando la inclusión intergeneracional, la diversidad cultural, nacionalidad y de género. Este comité reportará su acción a la Gerencia de Asuntos Corporativos y Gerencia General.

B.- Programas de Inclusión, Capacitación e indicadores de cumplimiento

Anualmente se dictarán diversos programas con iniciativas concretas e indicadores y seguimiento con identificación de las oportunidades de mejora para personas con discapacidad que potenciará la inclusión intergeneracional, la diversidad cultural, nacionalidad y de género. Cada programa contemplará talleres de capacitación en todos los diferentes niveles de la empresa.

Se establecerán indicadores para medir los logros y los avances de las acciones implementadas, tales como:

- Número de personas en situación de discapacidad
- Número de personas que conoce la Política de inclusión
- Talleres y Charlas realizadas a los trabajadores.
- Comunicación interna de Inclusión (uso de lenguaje inclusivo)
- Capacitación de líderes en temas de discapacidad.
- Porcentaje de mujeres en cargos de supervisor, jefatura, subgerencia y gerencia.
- Porcentaje de contratación de personas con discapacidad de acuerdo a la ley
- Reconocimiento anual a aquellas personas que han destacado por un espíritu inclusivo.
- Celebración del día internacional de la discapacidad:

En Reclutamiento, Selección, Inducción y contratación: se deben asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, para lo cual se identificará cuáles discapacidades son compatibles con el puesto de trabajo.

Se evitarán procesos de selección que sean exclusivos para personas con discapacidad, ya que es un principio contrario al de la inclusión. Sin perjuicio de lo anterior, se pueden realizar ofertas de trabajo conforme al inciso segundo del artículo 157 ter del Código del Trabajo, haciendo referencia a la Ley N° 21.015 que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral"

La selección de personal debe realizarse mediante un análisis de las competencias y las capacidades de la persona.

Se deberá capacitar, hacer talleres a los trabajadores en materias de inclusión laboral que contribuyan a la comprensión de la discapacidad, diversidad e inclusión.

C.- Ajustes Razonables y Prevención de Riesgos Inclusivos:

Se deben identificar las barreras del entorno de trabajo e identificar posibles riesgos sobre su salud ocupacional el desempeño de sus tareas funciones y la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.

En los casos que corresponda, se desarrollará un proceso de adecuación a un puesto con apoyo del área, quien implementará los elementos y herramientas para que el o la trabajador/a con discapacidad adquiera competencias requeridas en su desempeño y su desarrollo laboral a mediano y largo plazo. Se realizará seguimiento sobre la adaptación, las barreras del entorno que afectan sus condiciones laborales, levantando recomendaciones al/la trabajador/a, al equipo y al área de recursos humanos, si es que existe alguna brecha.

De requerirse ajustes, éstos deben ser necesarios, razonables y adecuados para cada caso en particular. No deben alterar la esencia del puesto de trabajo ni imponer una carga desproporcionada o indebida a la persona o a la empresa.

Las adaptaciones que se requieran, deben ser compatible con la obligación de garantizar proteger la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores, tomando como referencia lo indicado en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2016) universalidad e inclusión y la Norma Técnica Nacional NCh3267:2012 Sistemas de gestión - Gestión de la inclusión de personas con discapacidad- aprobada por el Instituto Nacional de Normalización (2012) y a la ley 16744. Lo anterior implica hacer un Diagnóstico en la que se identifique con perspectiva inclusiva los riesgos en accesos y puestos de trabajo; Hacer un plan de acción, medidas de control y plan de emergencia para las personas con discapacidad.

D.-Comunicaciones para promover una cultura inclusiva

Se diseñará e implementará una política de comunicación inclusiva, que exprese el compromiso en la promoción de la inclusión de las personas y contribuir a una cultura de la inclusión en la empresa.

Se promoverá el uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones, libre de estereotipos poniendo énfasis en la persona, de acuerdo a la recomendación de la SENADIS y de otros organismos especializados en esta materia.

La comunicación inclusiva contemplará la difusión de elementos que contribuyen a la comprensión de la diversidad e inclusión, fomentando la tolerancia y el respeto en la diferencia.

E.- Monitoreo del cumplimiento de la Política y Programas de Inclusión.

Se monitoreará la aplicación de la Políticas de Inclusión, la ejecución y funcionamiento de sus programas, evaluando su eficiencia, de acuerdo a indicadores y la actualización de los mismos.

Se deberán emitir informes con reporte a todas las gerencias para dar seguimiento y control del cumplimiento de la ley de Inclusión.

Se recomienda asegurar la difusión de la presente política por los medios que las respectivas gerencias determinen.

Vigencia

Este procedimiento ha sido aprobado por el directorio, la Gerencia General y entrará en vigencia a penas sea inscrito en la Dirección de Trabajo.

Santiago, enero 2023

Anexo:

Bibliografía:

1. Senadis.gob.cl
2. Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas, elaborado por Red de Empresas Inclusivas. :<http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/>
3. Orientaciones sobre las competencias del gestor en la inclusión Laboral elaborado AVANZA Inclusión”
4. “Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad”, publicación de Acción RSE.
5. “Fomentando la Diversidad y la Inclusión mediante ajustes en el Lugar del Trabajo” - Guía Práctica de la OIT.
6. “Manual de Gestión de la Diversidad e Inclusión (D&I) en las empresas”, de Acción empresas.
7. “Manual de buenas prácticas para apoyar a las empresas en su camino hacia la inclusión, desde experiencias reales de empresas inclusivas dispuestas a compartir sus aprendizajes”, ejecutado por Inclusiva y Mesa de contenidos Red de Empresas ReIN Inclusivas
8. “ Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral. Herramientas para la inclusión de personas con discapacidad en el sector privado. 2019 patrocinado por la Fundación Descubreme, Sofofa y Senadis.

Santiago, enero 2023