



POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

VERSION 0

MAYO 2023

INTRODUCCIÓN

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde vive.

La nueva Ley de Inclusión Laboral, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, es una oportunidad para que nuestra empresa implemente una gestión de recursos humanos inclusiva y adecuen sus procesos de selección, reclutamiento, inducción y capacitación, para los trabajadores y funcionarios que presentan discapacidad.

Victor Faraggi Hernandez Consultora de ingeniería Civil S.A. en adelante, VFH, entiende que la discapacidad es compleja y que las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ello son múltiples, influyendo de manera significativa en la calidad de vida de las personas, por lo tanto, el trabajo es una herramienta transversal, que significa mucho más que la posibilidad de generar recursos para el grupo familiar, sino que también permite establecer redes sociales, favorece su participación y permite sentirse parte de una sociedad más inclusiva.

En base a lo anterior, VFH se compromete a promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de incluirlas socialmente, contribuyendo a sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación, mediante acciones como disponer de puestos de trabajo, mejorar el acceso y eliminar las barreras físicas y psicológicas de los empleos, capacitar a nuestros trabajadores, generando una cultura inclusiva y de no discriminación.

OBJETIVOS

- Objetivo General

Establecer lineamientos para fomentar el respeto mutuo y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, buscando proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo de estos. Impulsar el valor de la inclusión, aceptando el sello propio de cada colaborador, plasmando el compromiso corporativo de inclusión y equidad, facilitando ambientes laborales integradores y fortaleciendo la capacitación interna para asegurar mecanismos no discriminatorios en nuestros procesos internos, así como en la relación entre los trabajadores.

- Objetivos Específicos
- Favorecer que las personas con discapacidad sean incluidas en igualdad de oportunidades en nuestra fuerza laboral, en todos los ámbitos y niveles.
- Desarrollar estrategias de sensibilización social que eliminen las barreras de acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad.
- Promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, así como de continuidad y promoción en el trabajo.

PRINCIPALES BENEFICIOS DE LA INCLUSION LABORAL

- Las empresas que han integrado políticas de inclusión laboral han visto incrementado de manera significativa una mejora en su clima laboral, cambiando la actitud de los trabajadores, eliminando estereotipos y brechas sociales.
- Se promueve el trabajo en equipo debido a que en la integración de la persona con discapacidad se crean experiencias de aprendizaje mutuo aumentando incluso los niveles de productividad.
- Generalmente al trabajar con personas con discapacidad el personal de VFH se sensibiliza aceptando la diversidad y la no discriminación.
- La Imagen corporativa de la organización se ve afectada de forma positiva tanto dentro como fuera de ella, haciendo sentir a sus trabajadores orgullosos de pertenecer a VFH que respeta e integra a personas con discapacidad.

ALCANCE Y AMBITO DE ACCIÓN

Los lineamientos establecidos en la Política de Inclusión Laboral son aplicables a todos los trabajadores de VFH, quienes deberán conocer, comprender, cumplir con estas directrices y colaborar con el éxito de las labores que sus colegas desempeñen, manteniendo un ambiente de respeto, colaboración e inclusión.

El logro de lo anterior necesita del compromiso de las jefaturas para propiciar la participación de los trabajadores en la inclusión de aquellos con algún grado de discapacidad, incentivándolos a integrarse activamente y trabajar en equipo, fomentando un ambiente de inclusión y cooperación, reconociéndose como actores importantes en el desarrollo de la organización.

Los trabajadores tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con las disposiciones contenidas en esta Política. Asimismo, aquellas personas que

tienen la responsabilidad de dirigir a otras deben asumir la responsabilidad de asegurar que la Política sea conocida y respetada por las personas que dirigen y por ellos mismos.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

Victor Faraggi Hernandez Consultora de ingeniería Civil S.A. considera a las personas como un agente activo en el logro de los objetivos de VFH, por esto, asegura que todos sus trabajadores tengan las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones y para el crecimiento profesional.

VFH entiende que inclusión es el resultado de todas las acciones y esfuerzos realizados para fomentar la incorporación de personas con discapacidad, para ello brinda las condiciones adecuadas al interior de la organización para el desempeño del trabajo diario.

Los lineamientos definidos en esta Política buscan desarrollar espacios de inclusión, entregar los conocimientos necesarios para aprender a convivir con las personas con discapacidad, y así, respetar y comprender sus complejidades y aspectos favorables, acciones impulsadas a través de la capacitación, la entrega de herramientas para la buena convivencia y el fomento a espacios de trabajo en equipo y respeto mutuo.

COMPROMISO

La empresa se compromete a implementar los procesos y actividades que permitan y faciliten la inclusión laboral efectiva.

1. Incluir la integración en la cultura de VFH.

- Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.
- Reconocer y valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones.
- Sentir y creer que ningún empleado es tan importante como todos ellos juntos.
- Estimular el trabajo en equipo.
- Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas.
- Valorar el apoyo que los empleados brindan a los demás en el logro de los objetivos.

2. Generar perfiles de competencias para el cargo.

VFH debe generar perfiles de cargo, que incluyan la equidad e igualdad de condiciones, es decir, considerar las competencias reales que requieren un determinado cargo, y no factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función. Así, las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona, lo que asegura una alineación a las estrategias organizacionales y un desempeño efectivo del empleado, respectivamente.

3. Adecuar los procesos de reclutamiento y selección.

En este contexto, el proceso de reclutamiento y selección debe adaptarse en sus formas para lograr contribuir al efectivo desarrollo de la inclusión. Para eso se define preparar al reclutador y a la organización en los siguientes aspectos:

- Educar en temas de discapacidad a los profesionales que realizarán los procesos de reclutamiento y selección (Conocer los tipos de discapacidad, utilizar lenguaje inclusivo, adaptar pruebas de selección, dirigirse al candidato e identificar el aporte que los postulantes puedan ser para la organización).
- Publicar avisos en los medios tradicionales, mencionando que es una oferta inclusiva.
- Concientizar al entorno directo, jefatura y compañeros de trabajo, respecto del nuevo colaborador, generando espacios de sensibilización y educación.

4. Incluir la inclusión en las estrategias de comunicación.

Efectuaremos un proceso de comunicación interna y externa, para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación del programa de Inclusión.

5. Capacitación interna.

Prepararemos a los colaboradores para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la inclusión de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y que se comprometan con sus resultados.

6. Entrenamiento para el nuevo empleado

Orientaremos y prepararemos al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.

7. Seguimiento

Asignaremos un tutor para acompañar a esta(s) persona(s) durante sus primeros meses para que evalúe el trabajo realizado y conozca la percepción de los empleados y clientes ante su incorporación. En base a lo anterior, a los avances presentados por estas personas y al ambiente laboral generado, la asignación de horas y días de trabajo irá progresando. Esta medida permitirá que el proceso de inclusión sea menos traumático, tanto para el o los nuevos empleados, como para los antiguos.

EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA

1. Capacitación y Difusión

La Compañía publica la Política de Inclusión Laboral para que su contenido sea conocido por todos los trabajadores de VFH, desarrollando iniciativas para impulsar el conocimiento de ésta y fomentar la aceptación de las personas con discapacidad y el desarrollo de oportunidades para ellos, llevando a cabo prácticas que permitan la inclusión, el buen trato y la no discriminación, todo ello en el contexto de la ética y los valores de VFH.

La difusión considera charlas informativas acerca de la presente Política, con el fin de que todos los estamentos de VFH estén en conocimiento de lo anteriormente expuesto.

2. Implementación y Control

VFH se compromete a entregar los recursos necesarios para implementar la Política de Inclusión Laboral y controlar su aplicación. De igual manera, debe asegurar que la normativa interna sea coherente con los lineamientos de esta Política.

El apoyo de gerencias y jefaturas es fundamental para que todos los estamentos de VFH conozcan estos lineamientos y velen por el cumplimiento de estos compromisos.

Las acciones y/o actividades específicas para implementar la presente Política están definidas en procedimientos y/o programas que deben indicar en detalle los pasos a seguir para cumplir lo comprometido por VFH.

3. Consulta y notificación

VFH posee canales y procedimientos internos que permiten verificar el cumplimiento de esta Política y canalizar las consultas derivadas de su contenido.

Los trabajadores podrán poner en conocimiento a la Empresa, de manera confidencial y/o anónima si lo requieren, cualquier incumplimiento observado a los compromisos publicados en esta política.

Para lo anterior, podrán dirigirse a los canales de denuncias establecidos, entre los cuales:

- Carta dirigida a gerencia de la empresa.
- Correos electrónicos:

Claudia.molina@orbecorp.cl

rrhvhf@vfaraggi.cl

Esta información será administrada por la jefatura de Recursos Humanos respectiva, quienes tomarán las medidas para resolver cualquier dificultad derivada de la aplicación de la Política.