



UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN

FACULTAD DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA

SEDE CONCEPCIÓN

PREVENCIÓN INCLUSIVA EN LA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN CAMPUS LAS TRES PASCUALAS

**Examen de titulación para optar al Título de Ingeniero en
Prevención de riesgos y Medio Ambiente**

Profesora Guía: María Inés Sanhueza Escobar.

Alumna: Catalina Ignacia Díaz Pizarro.

Concepción, Chile.

2019

©Catalina Ignacia Díaz Pizarro

Se Autoriza la reproducción parcial o total de esta obra, con fines académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento siempre y cuando de incluya cita bibliográfica del documento.

HOJA DE CALIFICACIÓN

En Concepción, el ____ de _____ de _____, los abajo firmantes dejan constancia que la alumna Catalina Ignacia Díaz Pizarro de la carrera Ingeniería en Prevención de Riesgos ha aprobado la tesis para Optar al título de Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente con una nota de _____.

Profesora María Inés Sanhueza Escobar.

Profesor Álvaro Boehmwald Rivera

Resumen

En este trabajo de investigación se plantearán propuestas que favorecerán al departamento de prevención de la Universidad San Sebastián sede concepción en temas de inclusión, ya que el foco es la Prevención Inclusiva basada en la Ley N° 21.015 la que “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”, se realiza un estudio de las normativas vigente en relación a inclusión, luego se plantea un análisis que parte primero por conocer en qué consisten las tareas que desempeña el departamento de prevención de la universidad y si su gestión involucra a las personas con discapacidad para posteriormente realizar las propuestas, dentro de las cuales tenemos la creación de la política de diversidad inclusión para potenciar la cultura inclusiva, también la actualización del plan de emergencia y evacuación del campus, para ello se plantea un análisis que parte primero por conocer en qué consisten los planes de emergencia y evacuación inclusivos, los aspectos que se deben considerar para evacuar a las personas con discapacidad y la accesibilidad que debe tener la universidad, y terminando con la accesibilidad para las personas con discapacidad visual.

Abstract

In this research work proposals will be proposed that will favor the risk prevention department of the University of San Sebastian of Concepción on inclusion issues, since the approach is inclusive prevention based on Law No. 21.015 that "Incentiva the inclusion of people with disabilities in the world of work ", a study is made of the current regulations in relation to inclusion, then an analysis is proposed that starts first knowing what the tasks of the prevention department of the university consist of and if their management involves people with disabilities for later. make proposals, within which we have the creation of the policy of inclusion of diversity to improve the inclusive culture, also the update of the emergency plan and the evacuation of the campus, for this an analysis is proposed that begins first to know which are the Inclusive emergencies and evacuation plans, the aspects that must be considered to evacuate people with disabilities and the accessibility they have The universities must have, and end with accessibility for people with visual disabilities.

Agradecimientos

Agradezco a todos quienes fueron parte de esta etapa importante de mi vida.

Agradecer primero a las personas que me ayudaron a realizar esta tesis mi profesora guía y profesor de antropología que me orientaron, confiaron en mis capacidades y conocimientos y logrando que pudiese plasmar de la mejor forma mi trabajo.

También agradecer al encargado del departamento de prevención por su buena disposición

Además, Quiero agradecer a mis compañeros y profesores, por todo los momentos vividos y su cariño, estarán siempre presente en mi corazón.

Índice Contenidos

Introducción.....	12
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1. Antecedentes.....	13
2. Problema de Investigación	17
3. Objetivos de investigación	20
3.1. Objetivos Generales	20
3.2. Objetivos Específicos	20
4. Justificación, Alcance de la Investigación	21
5. Relevancia de la investigación	21
CAPÍTULO II. REVISIÓN BILIOGRÁFICA	22
6. Concepto de Discapacidad.....	22
7. Legislación Sobre Discapacidad.....	26
8. Inclusión Laboral.....	28
9. Inclusión laboral en chile	29
10. Propulsores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad 31	
10.1. Servicio nacional de la Discapacidad	32
10.2. Sociedad de Fomento Fabril.....	36
11. Datos Empíricos SENADIS	36
12. Empresa Inclusiva.....	43
13. Barreras relacionadas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad	46

14. Departamento de prevención de riesgos USS.....	48
14.1. Plan de Emergencia y Evacuación de la Universidad San Sebastián	
50	
15. Término de Prevención Inclusiva.....	51
16. Accesibilidad.....	52
16.1. Cadena de accesibilidad.....	52
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	55
17. Diseño metodológico	55
18. Tipos de Instrumento	56
18.1. La entrevista	56
19. Descripción y definición de las variables.....	57
20. Consideraciones éticas en la investigación cualitativa.....	57
CAPÍTULO IV. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	58
21. Análisis de Entrevista.....	58
22. Matriz Legal.....	94
V. CONCLUSIONES.....	95
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
Anexos	100
Anexo N°1.....	100
Anexo N°2.....	102

Índice Tablas

Tabla N°1. Tipos de discapacidad	...24
---	--------------

Tabla N°2. Grados de discapacidad	...25
Tabla N°3. Objetivos estratégicos SENADIS	...32
Tabla N°4. Líneas de Estrategias del Departamento de Inclusión Laboral, SENADIS	...33
Tabla N° 5. Líneas de trabajo de Inclusión Laboral, SENADIS	...34
Tabla N°6. pasos para lograr la inclusión laboral	...46
Tabla N°7 Levantamiento de la Información	...62
Tabla N°8. Registro de Personas con Discapacidad	...73

Índice de Gráficos

Gráfico N°1. Cantidad de Personas con Discapacidad (PcD) en Chile año 2004	...37
Gráfico N°2. Distribución porcentual Según trabajo remunerado en Chile 2004	...37
Gráfico N°3. Inserción laboral según grado de discapacidad	...38
Gráfico N°4. Personas con Discapacidad que realizan trabajo remunerado según sexo.	...39
Gráfico N°5. Personas que trabajan según tipo de deficiencia	...40
Gráfico N°6. Discapacidad y situación actual de estudios	...40
Gráfico N°7. personas con discapacidad según nivel de estudio	

completado	...41
Gráfico N°8. Educación por sexo	...42

Índice de Figuras

Figura N°1	...76
Figura N°2	...76
Figura N°3	...77
Figura N°4	...77
Figura N°5	...80
Figura N°6	...80
Figura N°7	...83
Figura N°8	...84
Figura N°9	...84
Figura N°10	...85
Figura N°11	...85
Figura N°12	...87
Figura N°13	...87
Figura N°14	...88
Figura N°15	...88
Figura N°16	...89
Figura N° 17	...90

Figura N°18	...90
Figura N°19	...91
Figura N°20	...91
Figura N°21	...92

Introducción

En este último tiempo los temas de inclusión han estado en conversación de muchas instituciones abordando temáticas de integración social, dando cabida al interés de conocer la realidad laboral que enfrentan las personas con discapacidad hoy en día. Es a través de esta temática que han surgido diferentes entidades que se han dedicado a realizar estudios, como el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) con la Encuesta Nacional de la Discapacidad (ENDISC), la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), entre otras, teniendo como fin el ampliar de los conocimientos sobre las temáticas de inclusión y la realidad que enfrentan hoy las personas con discapacidad.

Por otro lado, A nivel nacional se reporta un aumento en el número de alumnos con discapacidad matriculados en la educación superior. En Chile, lentamente ha surgido interés en esta temática, lo que se observa, por ejemplo, en la conformación de red de educación superior inclusiva (Resi) en distintas regiones. Esta preocupación ha ido de la mano con la promulgación de la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad promulgada en 2010. Según las estadísticas del Senadis con relación a estudios existen aún barreras que les dificultan el ingreso, la permanencia y el egreso es por eso por lo que se necesitan recursos y lineamiento a nivel nacional.

Durante los cuatro años de estudio en la USS se ha podido constatar de forma personal el aumento de la población con algún tipo de discapacidad, tanto estudiantes como funcionarios.

La elección del tema responde a la motivación personal, al indagar en temáticas sociales que aún no han sido investigadas totalmente, debido a esto nace la inquietud de explorar sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, específicamente a los funcionarios y alumnos de la universidad, conocer que gestiones se han realizado para así aportar con algunas propuestas que serían de ayuda para la prevención inclusiva dentro de la universidad.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Antecedentes

En los últimos años el tema de la discapacidad ha tenido mayor relevancia, en cuanto a temas de investigación y preocupación hacia las personas que poseen discapacidad, pero sin duda alguna queda mucho por avanzar en distintas temáticas que afectan a las personas con discapacidad.

Para adentrar al término de discapacidad, según la definición emitida por el Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (ENDISC, 2004), la cual se encuentra basada en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) promulgada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), indica lo siguiente:

“Discapacidades es un término genérico, que incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (Fondo Nacional de la Discapacidad, 2004, pág. 12)

Y con respecto al ámbito legal, referente a los derechos vigentes que tienen las personas con discapacidad, entendiéndose que esta temática ha sido materia de atención en las Organizaciones Internacionales, Nacionales y Regionales, incluyendo a la misma sociedad, dando por hecho que de esta manera los discapacitados deben tener los mismo derechos y obligaciones que el resto de la sociedad civil, tanto en zonas urbanas como rurales, buscando con ello que exista una igualdad de oportunidades, en los diferentes aspectos de la vida, es por ello que a nivel nacional el artículo 5 de la actual Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, establece que:

“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, 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”. (Ley 20.422, Artículo 5°, 2010)

Como ya se mencionó, el primer estudio nacional de la discapacidad (ENDISC), se llevó a cabo el año 2004 por medio de la Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) el cual tenía por objeto obtener información respecto a cuantas personas con discapacidad viven en Chile, como también poder obtener una radiografía de la calidad de vida que llevan. Del estudio (ENDISC,2004) se identificó que en Chile cerca de 2.068072 personas poseen alguna discapacidad, siendo este el 12,9% de la población chilena, identificando que 1 de cada 8 personas poseen algún tipo de discapacidad, subdivididas en Leve, Moderada y Severa. A partir del 12,9% de personas con discapacidad, el 58,2% corresponde a Mujeres y el 41,8% a Hombres, por otra parte del 12,9% se identifica que un 39,5% de la población de personas con discapacidad, se encuentra con Condición Socioeconómica (CSE) baja, el 55,4% posee una CSE media y el 5,1% una CSE alta, por lo tanto 2 de cada 5 personas con discapacidad en Chile vive en CSE bajas y al relacionar los resultados con la población total se identificó que 1 de cada 5 personas con CSE baja posee discapacidad, 1 de cada 8 personas con CSE media posee discapacidad y 1 de cada 21 personas con CSE alta posee discapacidad (ENDISC, 2004).

Por otra parte las Condiciones socioeconómicas están netamente relacionadas con el nivel educacional que las personas con discapacidad poseen, ya que su nivel educacional, podría ser un factor o no de la CSE que se posee, en el estudio realizado por SENADIS se identificó que un 91,5% del total de personas con discapacidad no estudió y solo un 8,5% estudia, y con respecto al nivel de estudio alcanzado por las personas con discapacidad el mayor porcentaje de personas con discapacidad se ubica en el nivel de enseñanza básica incompleta con un 42,7% luego solo un 13,1% a cursado la enseñanza media completa, y solo un 5,7% a logrado acceder a la Universidad o a algún Instituto de formación profesional, y un

9,8% representa a las personas que no cuentan con ningún estudio. En fin 1 de cada 10 personas con discapacidad no cuenta con ningún estudio aprobado y aproximadamente el 50% de las personas con discapacidad no ha completado su enseñanza básica.

En lo que respecta al ámbito laboral, se identificó por medio del estudio (ENDISC,2004) que existe una gran desigualdad en cuanto a las condiciones laborales que se les otorgan a las persona con discapacidad, partiendo con uno de los aspectos básicos que es el trabajo remunerado, en Chile el 29,2% de las personas con discapacidad, mayores de 15 años realizan trabajos que conllevan remuneración y en cambio el 70,8% realizan trabajos no remunerados, según los datos expuesto se logra analizar que las personas con discapacidad se enfrentan a una gran desigualdad socioeconómica, lo cual conlleva a aumentar los porcentajes de pobreza en el país, impidiendo obtener mayores oportunidades en ámbitos de salud, educación, vivienda, transporte, etc. De esta forma se da a entender en el siguiente enunciado:

“las barreras se ven aumentadas cuando, a lo largo de su vida tanto las personas discapacitada como sus familiares directos, deben enfrentarse a grandes obstáculos que dificultan su integra en la sociedad, como son la exclusión y discriminación en el ámbito de la educación, rehabilitación, previsión y seguridad social, entre otras” (Diario El Sur, 2011).

Dentro del 29,9% de personas con discapacidad que realizan trabajos remunerados, el 38,7% corresponde a mujeres más del 50% de la población con discapacidad, se evidencia que a nivel país somos más inclusivos con los hombres que con las mujeres, generando que se ofrezcan más oportunidades a los hombres que a las mujeres. (ENDISC, 2004).

Todos estos resultados obtenidos son de la investigación del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), organismo gubernamental que se encarga de promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad a los diferentes rubros de la sociedad a las personas con

discapacidad, entidad que también se encarga del área de inclusión laboral de las personas discapacitadas, teniendo instrumentos de apoyo jurídicos internacionales ratificados en Chile, como por ejemplo la OIT que aborda el tema de trabajo decente.

Como se puede identificar un actor principal dentro de esta temática es el gobierno, el cual ha implementado políticas nacionales para la inclusión de las personas con discapacidad en distintos ámbitos sociales, estas políticas buscan alcanzar un objetivo principal, el cual se menciona en el informe sobre Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013-2020, realizado por el Servicio Nacional de la Discapacidad, en donde se pretende lograr:

“contribuir a la generación de una cultura de respeto y resguardo de los derechos de las personas con discapacidad física, sensorial, mental y multifuncional, promoviendo su participación efectiva en la cívica, educacional, económica, social y cultura, dentro de un marco que garantice a los principios de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, respeto a la diversidad, autonomía, dialogo social, y territorialidad, que permitan su plena inclusión social” (Servicio Nacional de La Discapacidad, 2013, pág.. 17)

Esto con el fin de obtener un avance nacional importante para el año 2020. Las Políticas Nacionales tienen como propósito avanzar en distintas áreas que influyen en la vida de las personas discapacitadas, dentro de estas áreas se puede identificar la inclusión laboral, con respecto a esta temática la política nacional funda por medio del informe realizado por SENADIS, que la inclusión laboral busca:

“Proponer al acceso de la población con discapacidad en edad de trabajar al mercado laboral, en condiciones de inclusión y equidad, a partir de programas de formación para el trabajo y apoyo a la permanencia en el trabajo, incentivos a la contratación, apoyo de emprendimientos productivos y la certificación de la inclusión laboral en espacios públicos y privados” (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2013, pág. 18)

Por otra parte, un agente impulsor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su plena integración al mundo laboral ha sido la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), esta es una nueva federación gremial, sin fines de lucro, compuesta por empresas y gremios vinculados al sector industrial chileno, esta además cuenta con una comisión especializada en la temática de discapacidad. La comisión de discapacidad de SOFOFA a mediados del año 2013 en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), forman lo que hoy se conoce como “Empresa Inclusiva”, esta es una nueva estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad, en donde se expone un conjunto de herramientas técnicas que puede identificar y conocer la metodología a seguir por parte de las empresas en la contratación de personas con discapacidad y su plena inserción al mundo laboral.

Esta investigación tiene como base fundamental la información brindada por “Empresa inclusiva” y además cuenta con el patrocinio de la Comisión de discapacidad de SOFOFA, la cual me permitió realizar los estudios con la Universidad.

2. Problema de Investigación

“La OIT calcula que en el mundo hay 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, son personas que tiene el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo”. (Rafael De Lorenzo, 2004, pag.74)

Sin embargo, han existido muchas barreras y mitos respecto a la contratación de personas con discapacidad, barreras que son netamente actitudinales a nivel social, las cuales han generado situaciones de desigualdad tanto en el trabajo como la educación.

Según Milla, en su Guía práctica para la elaboración de un Programa de Integración Laboral de personas con discapacidad, realizada en el año 2005; indica algunos de los mitos más comunes que poseen las empresas con respecto a la contratación de personas con discapacidad, algunos testimonios son:

“No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinarias normales, por lo que necesito intervenir en dispositivos que son muy caros”

“El entorno de trabajo de mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona”

“Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad”

“Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas”

“Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos”.

(Millas, 2005, pág. 13)

Respecto a esto muchos gobiernos han promulgado leyes y políticas públicas, desarrollando programas dirigidos a promover la posibilidad de ocupación de las personas que poseen algún tipo de discapacidad, incentivando de esta manera la inclusión laboral.

En Chile, el SENADIS por medio de su programa Sello Chile inclusivo, entrega reconocimiento a las empresas y a las instituciones públicas y privadas que realicen medidas de acción positivas hacia la inclusión de las personas con discapacidad, en dos ámbitos de acción:

- *Gestionar la inclusión laboral de las personas con discapacidad a partir de políticas no discriminatorias.*
- *Demostrar que su infraestructura cuenta con condiciones de accesibilidad para todos.*

(Empresa Inclusiva, 2014)

Mediante este sello el Estado comenzó a motivar a las empresas a incluir a estos trabajadores, dentro de sus organizaciones.

Actualmente con la nueva promulgación de la Ley N° 21.015 la que “Incentiva la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral” que entró en vigencia el 1 de abril del 2018 obliga a las empresas a que realicen medidas de acción positivas para cumplir cuota de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Esta ley tiene como finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, entre otras, que serán detalladas en el ítem de inclusión laboral.

Se espera que con la nueva legislación se generen incentivos y reconocimientos respecto a la inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones, no solo basta con contratarlos, debe existir un análisis profundo del puesto de trabajo estando netamente relacionado con el subsistema de reclutamiento y selección de Recursos Humanos, en el cual se debe analizar variables de infraestructura de la organización, las implementaciones en el puesto de trabajo o las habilidades que posee la persona a incluir, ya que solo por el hecho de contratarlos no significa que se esté logrando una inclusión efectiva. Se debe considerar el contexto de la organización, su cultura y sus políticas, esto significa un análisis profundo de la organización por parte del departamento de Recursos Humanos general, ya que será los que deberán ser modificados o analizados, para poder lograr una inclusión efectiva.

En el estudio de SOFOFA-OIT se indican las barreras que están relacionadas con la empresa, la persona con discapacidad y con la familia de la persona con discapacidad, indicando como una barrera correspondiente a la empresa, la Inexistencia de una Política de Inclusión.

“La presencia o ausencia de una política de inclusión en la empresa se revela como un factor de mucha importancia. Esta política puede ser consciente o no, más o menos formal o más o menos explícita, ser competencial o no, pero su presencia

en cualquiera de sus formas es un gatillante de la contratación” (SOFOFA, OIT, 2013, pág. 36”

Por otra parte, otros autores como Milla sostienen que las barreras a enfrentar al momento de incluir a personas con discapacidad son las barreras actitudinales y las arquitectónicas, y que es aquí donde se encuentran con el tema de la discriminación tanto positiva como negativa (Millas,2005)

Es por ello por lo que la presente investigación tiene una motivación personal de conocer como se ha ido gestionando esta nueva ley, si hay conocimiento previo y las acciones que ha realizado el departamento de prevención en temas de inclusión y ayudar mediante propuestas efectivas al departamento de prevención de riesgos en temas de inclusión.

En conclusión, en la presente investigación se abordará la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo está la universidad San Sebastián y el Departamento de Prevención de riesgos en temáticas de Inclusión?

3. Objetivos de investigación

3.1. Objetivos Generales

Proponer mejoras que favorezcan la prevención inclusiva de las personas en situación de discapacidad en la Universidad San Sebastián Campus las Tres Pascualas

3.2. Objetivos Específicos

- ❖ Identificar si la universidad San Sebastián cuenta con una Cultura Inclusiva.
- ❖ Proponer acciones y aspectos a considerar en el plan de emergencia y evacuación de la universidad para que se consideren a las personas con discapacidad y se logre llegar a un “Plan de Emergencia Inclusivo”.

- ❖ Identificar las barreras y/o oportunidades de mejoras de la accesibilidad de la Universidad San Sebastián con respecto a las personas con discapacidad visual.

4. Justificación, Alcance de la Investigación

Esta investigación surge con el propósito de indagar en qué se encuentra la inclusión laboral y estudiantil de personas con discapacidad en la Universidad San Sebastián, si la gestión que realiza el departamento de prevención está de acuerdo a la actual Ley de Inclusión Laboral 21.015, específicamente si el plan de emergencia y evacuación que tiene la universidad considera a las personas con discapacidad, conocer las barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad visual, por otra parte, se pretende conocer en qué se encuentra la cultura inclusiva de la universidad. Teniendo en cuenta esto, se pretende plantear propuestas que favorezcan la inclusión dentro de la Universidad.

En relación con lo ya señalado el alcance que presente tener este trabajo es para el departamento de prevención de riesgos de la Universidad San Sebastián Campus las Tres Pascualas.

5. Relevancia de la investigación

La presente investigación contiene una relevancia enfocada al ámbito social, ya que por medio de los resultados obtenidos se pretenderá ayudar a encaminar a la universidad a ser una organización inclusiva, también sensibilizar a que se generen políticas inclusivas que contribuya a una sociedad de igualdad y mayores oportunidades hacia las personas que poseen algún tipo de discapacidad.

6. Concepto de Discapacidad

La discapacidad, reside precisamente, en saber que se entiende por discapacidad, ya que la definición del término de discapacidad suscita numerosos debates y aún hoy en día, no existe un consenso en relación con la formación de referirse a las personas que experimentan algún grado de limitación funcional o restricción, siendo las expresiones más aceptadas “personas discapacitadas” y “personas con discapacidad” (Cáceres, 2004).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas, siendo la entidad responsable de *“desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de políticas basadas en la evidencia, presentar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales”* (Organización Mundial de la Salud, 2014); la OMS en 1980 definió los conceptos y tipos de minusvalía, deficiencia y discapacidad, esto nace debido a que no solo se consideró la enfermedad como tal, sino también las consecuencias para la vida de las personas, y para esto se puede resumir que los términos se basaron en el modelo médico, el cual abarcó la siguiente secuencia: enfermedad- deficiencia- discapacidad – minusvalía. En este mismo sentido se mencionará el concepto de discapacidad definida como:

“Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por excesos o defectos en relación con la conducta o actividad que normalmente, se espera y pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos” (CIDDM, 1980).

También por medio de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la cual constituye una revisión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), el objetivo principal de la CIF fue “brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud” (CIF,2001), por lo tanto se redefinió el concepto de discapacidad, reemplazando los denominados anteriormente por la OMS discapacidad, minusvalía y deficiencia.

En nuevo concepto propuesto por la CIF, engloba la deficiencia, las limitaciones en las actividades o la participación, como también la salud del individuo en varios dominios. Por lo tanto, el concepto de discapacidad definido por la CIF es el siguiente:

“Un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado)” (Organización Mundial de la Salud, 2014).

Esta transformación de la definición da a entender como se ha tratado a nivel mundial la temática de discapacidad. A su vez esta definición sirve como base, para la nueva propuesta de definición de la discapacidad a nivel nacional que se realiza por medio de la SENADIS, la cual propone la siguiente definición:

“Discapacidad es un término genérico, que incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”. (Fondo Nacional de la Discapacidad, 2004, pág. 12)

Existen diferentes tipos de discapacidades, según lo planteado por la CIF, ver en tabla N°1.

Tabla N°1. Tipos de discapacidad

Persona con Discapacidad Física	La persona presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de rueda y otro equipo para poder desplazarse
Persona con Discapacidad Visual	La persona presenta ceguera total o parcial
Persona con Discapacidad Auditiva	La persona presenta sordera total o parcial
Persona con Discapacidad Mental – Intelectual	La persona presenta dificultades severas para recordar, percibir u otras funciones cognitivas
Persona con Discapacidad Psíquica – Psiquiátrica	La persona presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes
Persona con Discapacidad Visceral	La persona tiene dificultades en el funcionamiento de órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.
Persona con Discapacidad Múltiple	La persona que presenta más de una discapacidad

Fuente: Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad, 2013.

De la misma manera, existen definiciones para abordar los grados de discapacidad, según lo planteado por el ENDISC (2004), en cual se define lo siguiente: ver tabla N°2.

Tabla N°2 Grados de discapacidad

Discapacidad Leve	Persona que presenta alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diario, sin embargo, la persona es independiente y no requiere apoyo de tercero y puede superar barreras del entorno
Discapacidad Moderada	Persona que presenta una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diario llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de auto cuidado y supera con dificultades algunas barreras del entorno
Discapacidad Severa	Personas que se ven gravemente dificultadas o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo el apoyo o cuidado de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno

Fuente: Estudio Nacional de la Discapacidad, 2004

Estos datos mencionados, permitirán tener un conocimiento amplio respecto a todos los tipos de discapacidad estandarizados por el CIF y los grados de discapacidad que existen según lo expuesto por ENDISC, los cuales servirán para identificar de manera efectiva la temática de discapacidad.

7. Legislación Sobre Discapacidad

Se han desarrollado avances significativos en la legislación chilena. Uno de ellos se traduce en la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU/OACDH, 2008) y con respecto a la legislación tenemos la promulgación de la Ley N° 19.284 que Establece Normas para la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad, en enero de 1994, luego, se crea el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS).

Por otra parte, en 1992, se crea al interior de la Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA, la Comisión de Discapacidad, con el fin de apoyar la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

En el año 1999, el Comité de Ministros Sociales aprobó la Política Nacional de Discapacidad.

Luego en el año 2004, Fonadis y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entidad encargada de “producir y difundir estadísticas oficiales de Chile, logrando un mayor conocimiento de la realidad del país” (INE, 2014), realizan el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) lo cual generó un avance en el estudio del tema al determinar la cantidad de personas con discapacidad existentes en el país.

En 2010 se crea el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) establecido en la ley N° 20.422 que Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, publicada el 10 de febrero de dicho año. Esta ley tiene como objetivo, *“asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades, de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”* (Ley 20.422, Artículo 1, 2010), es por esto que se plantea una nueva definición de personas con discapacidad, en función de lo anterior expuesta en la ley 19.284, tal redefinición se logró por medio del convenio y según el nuevo modelo formulado por la Organización Mundial de la

Salud (OMS) en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CAF). Estableciendo que persona con discapacidad es aquella que:

“teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales 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” (Ley 20.422, Artículo 5°, 2010).

En esta ley se contempla los principios que deben ser considerador durante su aplicación, tales como:

- Vida Independiente, en relación con las personas con discapacidad.
- Accesibilidad y Diseño Universal, en relación con el entorno y sus componentes.
- Intersectorialidad.
- Participación y Dialogo social.

Los objetivos que busca cumplir esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades, y la eliminación de cualquier forma de discriminación hacia las personas con discapacidad. se considera según la ley por igualdad de oportunidades *“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 política, educacional, laboral, económica, cultural y social”* (Ley 20.422, artículo 7°, 2010). Y con respecto a la discriminación, se entiende como *“toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria, fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico”* (Ley 20.422, artículo 6°, 2010).

La ley contempla los ámbitos en los cuales se debe asegurar el derecho de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, siendo estos los siguientes:

- Reconocimiento de lengua de señas.
- Accesibilidad al entorno físico y transporte.
- Accesibilidad a la Cultura, Información y Comunicaciones.
- Educación e Inclusión Escolar.
- Franquicias Arancelarias.

Con lo expuesto en el ámbito legal se puede analizar que se han logrado grandes avances que promueven los derechos de las personas con discapacidad, y mayor igualdad social de estas; cumpliendo de esta manera con lo ya estipulado en los objetivos de la ley 20.422. a través de los años se ha ido progresando en distintas temáticas que abordan los derechos de las personas con discapacidad y el logro de su inserción social, esto por medio de decretos, leyes, estatutos, etc. Abordando distintos ámbitos como educación, salud, justicia, transporte, vivienda, empleo, entre otros.

Tanto el estado como las empresas deben comprometerse en promover las medidas ya mencionadas tanto en sus reglamentos internos (empresas), como en las leyes o decretos (estado), con el fin de lograr una sociedad más igualitaria para todo ciudadano chileno, sea o no discapacitado.

8. Inclusión Laboral

La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

En la inclusión social la sociedad se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad, se defienden los derechos de todas las personas, lo cual permite y promueve la participación de grupos excluidos. Se busca transformar los sistemas para que sean de calidad y permitan el acceso a todos. La definición de inclusión social debe considerar el concepto de discapacidad propuesto por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud en la CIF.

Como se puede ver, la inclusión laboral es parte de la inclusión social en la medida que la persona con discapacidad cuente con una red de apoyo necesaria para el acceso al trabajo. Podemos hablar entonces de un concepto más amplio, el de inclusión sociolaboral, entendida como la participación de las personas con discapacidad (PcD) en la comunidad por medio del desempeño de una actividad productiva acorde sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas.

Es importante mencionar que la integración sociolaboral de las personas con discapacidad (PcD) no siempre requiere de un proceso asistido para su incorporación al trabajo.

9. Inclusión laboral en Chile

A nivel nacional, Chile ha implementado distintas acciones con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, una de estas fue la ratificación y promulgación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2008), ya mencionada anteriormente, la cual comprende el ámbito de trabajo y empleo, señalando cual debe ser su rol que deben cumplir los Estados entre ellos Chile con respecto a la inclusión laboral, estipulándose así que:

“Los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

En el presente año se promulgo la primera Ley que habla sobre la inclusión laboral en Chile, la Ley N° 21.015 INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL, publicada el 15 de junio del 2017 y vigente desde el 1° de abril del 2018.

Esta ley incentiva y amplía las posibilidades laborales de las personas registradas con algún tipo de discapacidad o que sean asignatarias de pensiones de invalidez, debiendo las empresas con 100 o más trabajadores disponer del 1% de su dotación para tales efectos. De no ser posible cumplir con esta obligación, la ley permite a las empresas adoptar medidas alternativas.

De esta forma, la ley incorpora al Código del Trabajo el artículo 157 bis, que en su inciso 1° establece una cuota mínima de contratación: *“Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores”*. (Ley 21.015).

Como alternativa a la obligación anterior, se establece que las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente con ella, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a. Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones (artículo 2º de la Ley N° 19.885).

Se incorpora también la obligación de registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o el término de la relación laboral.

Esta ley favorece a todos los trabajadores/as que posean una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional o que tengan una discapacidad física o mental 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. Propulsores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

En Chile queda mucho por avanzar para poder brindarles a las personas con discapacidad una completa y plena integración social y laboral, ya que, a través de un empleo remunerado con los parámetros de trabajo decente, las personas podrán integrarse sin temores, demostrando sus capacidades y habilidades que poseen. Es por ello que existen dos entidades encargadas de promover esta integración tanto social como laboral, en primer lugar el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), teniendo su funcionalidad desde el ámbito público y privado y en segundo lugar a la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), la cual se relaciona específicamente con el sector privado, SOFOFA con la comisión de discapacidad la cual a mediados del 2013 En conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), forman lo que hoy se conoce como “Empresa inclusiva”. A continuación, se profundizará en cada una de estas identidades.

10.1. Servicio nacional de la Discapacidad

Es la entidad encargada de investigar y proporcionar las estadísticas relacionadas con discapacidad a nivel nacional.

El SENADIS, se crea a partir de la promulgación de la ley 20.422 en el año 2010, siendo el continuador legal del Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS). El SENADIS es un servicio público descentralizado y desconcentrado territorialmente. La misión del SENADIS es velar y promover por la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el respeto de los derechos, la participación en el dialogo social y la accesibilidad de las personas con discapacidad y su entorno, a través de la asesoría, coordinación intersectorial y ejecución de políticas públicas. Para poder lograr tales labores SENADIS planteó objetivos estratégicos a cumplir, siendo estos: ver tabla N° 3

Tabla N°3. Objetivos estratégicos SENADIS

<ul style="list-style-type: none">• Actualizar la información de prevalencia y caracterización de la discapacidad en Chile para generar pertinencia y eficacia en el desarrollo de políticas publicas
<ul style="list-style-type: none">• Posicionar la Política y el Plan Nacional de Inclusión Social de las Personas en Situación de Discapacidad y promover la incorporación de la variable discapacidad en las políticas públicas, impulsando adecuaciones a la normativa vigente, para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad
<ul style="list-style-type: none">• Gestionar políticas públicas inclusivas y la estrategia de desarrollo local inclusivo a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada.

- Promover y proteger los derechos y la inclusión de las personas en situación de discapacidad contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación.
- Promover la inclusión social, educativa y laboral de las personas en situación de discapacidad contribuyendo a la accesibilidad universal y al desarrollo de su vida autónoma e independiente, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad de los productos y servicios para las personas en situación de discapacidad a través de la mejora continua de los procesos y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), 2014.

Dentro de las áreas técnicas que trabaja el SENADIS está el departamento de Inclusión Laboral, el cual tiene como objetivo contribuir a que las Personas con Discapacidad ejerzan su derecho al trabajo, en igualdad de condiciones con respecto a la población en general. Algunas de las principales estrategias que persigue el departamento son: ver tabla N°4.

Tabla N°4. Líneas de Estrategias del Departamento de Inclusión Laboral, SENADIS

- Articular los actores y conjunto de acciones público/privadas estableciendo alianzas, acuerdos y convenios que permitan mejores prácticas y medidas concretas de contratación e inclusión
- Desarrollar estrategias de sensibilización social que eliminen las barreras de acceso al mundo laboral de las Personas con Discapacidad.

<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias productivas que consideren las capacidades y necesidades de las Personas con Discapacidad, que permitan la generación de ingresos autónomos.
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el acceso efectivo de las Personas con Discapacidad y programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua, a partir de los distintos niveles y modalidades educativas con que cuenta el país.
<ul style="list-style-type: none"> • Promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, así como de continuidad y promoción en el trabajo, tanto en los organismos públicos como privados.
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la medición, evaluación y reconocimiento de los estados efectivos de inclusión laboral en establecimientos públicos y privados.
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir mecanismos de protección social referidos a contingencias como la vejez o la discapacidad, a la ciudadanía en general.

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), 2014.

Las líneas de trabajo que gestiona SENADIS para la plena e igualitaria inclusión laboral de las personas con discapacidad son tres: ver tabla N°5

Tabla N° 5. Líneas de trabajo de Inclusión Laboral, SENADIS

<p>Empleo Dependiente</p>	<p>Esta línea de trabajo busca potenciar la generación de empleos para personas en situación de discapacidad, tanto en el mercado regular, como en actividades productivas asociativas. tiene relación con la articulación de redes con instituciones públicas y privadas, generando los espacios para</p>
----------------------------------	--

	el dialogo, vinculación y gestión de puestos laborales.
Empleo Independiente	Esta línea de trabajo busca impulsar el desarrollo de emprendimientos o negocios, que permitan a las personas en situación de discapacidad y sus familias desplegar su potencial proyecto emprendedor, incentivando el trabajo por cuenta propia y la generación de ingresos autónomos.
Sello Chile Inclusivo	<p>Reconocimiento que entrega Senadis a empresas y organizaciones públicas y privadas que realizan acciones positivas en favor de la inclusión social de personas en situación de discapacidad. Las categorías del Sello Chile Inclusivo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sello Chile mención Accesibilidad Universal • Sello Chile mención Accesibilidad Web • Sello Chile mención Inclusión Laboral

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), 2014

10.2. Sociedad de Fomento Fabril

La Sociedad de Fomento Fabril es una Federación Gremial, sin fines de lucro, que reúne a empresas y gremios vinculados al sector industrial chileno. Fue fundada el 7 de octubre de 1883, bajo la presidencia de la Republica de don Domingo de Santa María, surgió como una necesidad de hacer valer los derechos del sector industrial chileno y de transformar a Chile en un país eminentemente industrial. La misión de SOFOFA es:

“promueve un desarrollo industrial y el crecimiento económico del país, impulsando y/o proponiendo políticas públicas que fomenten la inversión, el emprendimiento, la capacitación permanente de los recursos humanos y la generación de empleos. Junto con ello, estimula la iniciativa privada, el libre mercado, y la apertura al comercio exterior” (SOFOFA, 2014)

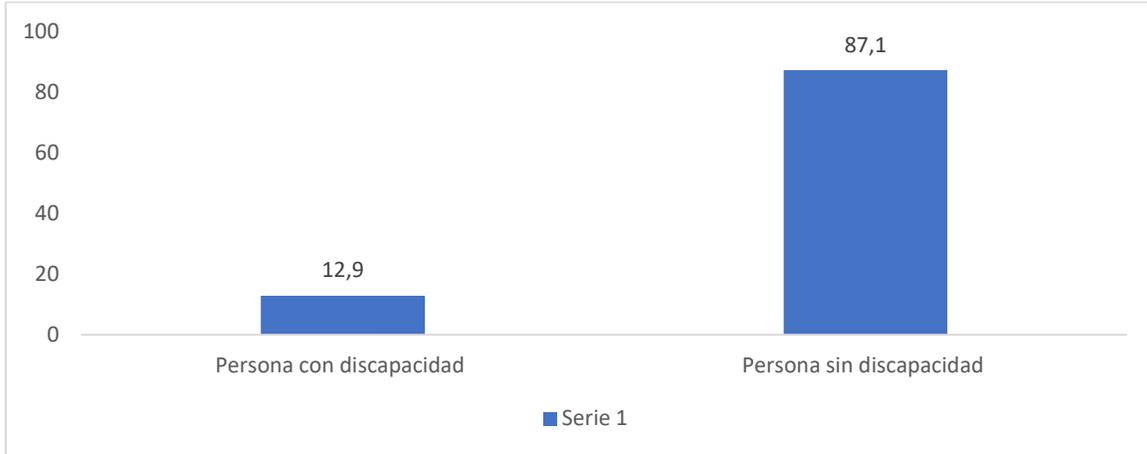
Guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad

Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad

11. Datos Empíricos SENADIS

A continuación, se expondrá los porcentajes de prevalencia que ha tenido la discapacidad a nivel nacional, abordando el ámbito de discapacidad, trabajo y estudios, según los datos entregados por el Estudio Nacional de la Discapacidad (ENISC), realizado por FONADIS (actual SENADIS) en el año 2004.

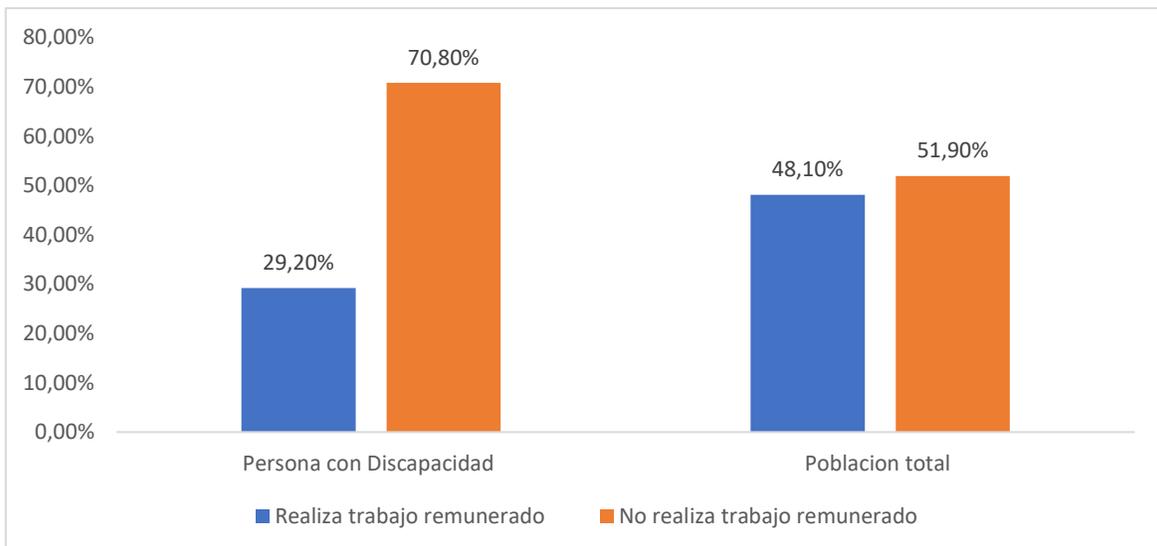
Gráfico N°1. Cantidad de Personas con Discapacidad (PcD) en Chile año 2004.



Fuente: ENDISC 2004

El 12,9% de los chilenos y chilenas viven con discapacidad, lo que se supone a 2.069.072 personas, Es decir que 1 de cada 8 presenta esta alguna o varias discapacidades en Chile.

Gráfico N°2. Distribución porcentual Según trabajo remunerado en Chile 2004

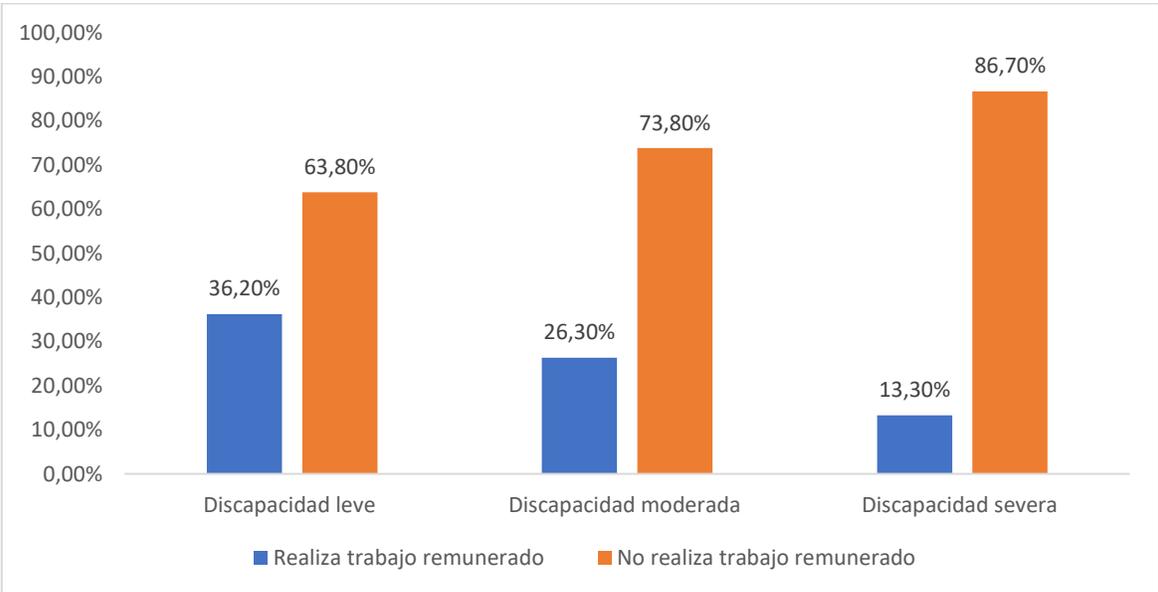


Fuente: ENDISC 2004

En Chile, el 29,2% de las personas con discapacidad, mayores de 15 años, realizan trabajo remunerado.

El porcentaje de personas con discapacidad que realizan trabajo remunerado es de 29,2% equivalente a 569.745 personas, en comparación a la población total que realiza esta actividad es de 48,1%. La brecha entre estos valores es importante, ya que hay que considerar que solo el 12,9% corresponde a la población total de personas con discapacidad y de este valor el 29,2% equivalen a las personas que realizan el trabajo remunerado y las que no realizan trabajo remunerado equivalen al 70,8%.

Gráfico N°3. Inserción laboral según grado de discapacidad



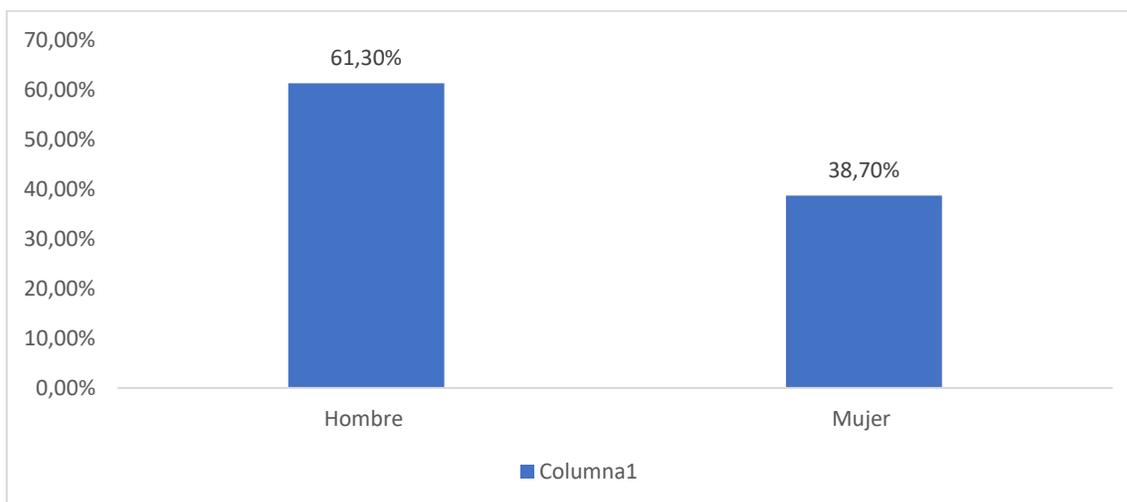
Fuente: ENDISC 2004

En el gráfico se logra identificar que el porcentaje de inserción laboral es cada vez menor según avanza el grado de discapacidad. “Una de cada 3 personas con discapacidad leve realiza trabajo remunerado, 1 de cada 4 personas con

discapacidad moderada lo hace y en el caso de la discapacidad severa, solo 1 e cada 8 personas trabaja remuneradamente”. (ENDISC, 2004, P.51)

Es considerable la diferencia que hay entre la inserción laboral que tiene una persona con el grado de discapacidad leve y severa.

Gráfico N°4. Personas con Discapacidad que realizan trabajo remunerado según sexo.



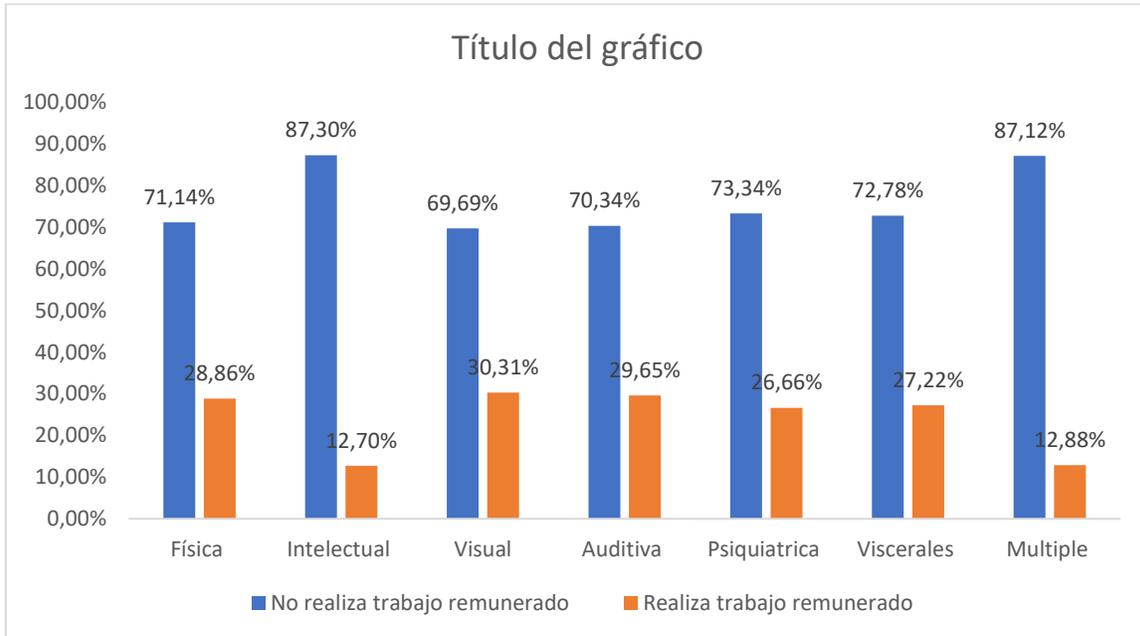
Fuente: ENDISC 2004

En el gráfico se identifica que más del 60% de la población que presenta discapacidad y realiza trabajo remunerado corresponde a hombres, y solo el 38,7% de la población que realiza trabajo remunerado son mujeres.

En esta estadística se consideró una población de personas con discapacidad mayores de 15 años.

Dentro de esto se puede deducir que existe discriminación con respecto al contrato de personas con discapacidad del sexo femenino

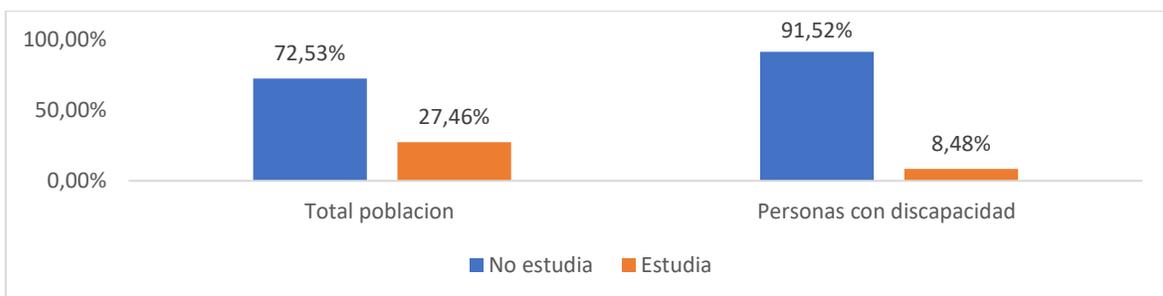
Gráfico N°5. Personas que trabajan según tipo de deficiencia



Fuente: ENDISC 2004

En el gráfico se puede apreciar que las personas que presentan deficiencia visual, auditiva, físicas, viscerales y psiquiátricas poseen mayor inserción laboral remunerada en comparación con las personas que presentan deficiencias intelectuales y múltiples, ya que estas presentan un porcentaje mucho mejor.

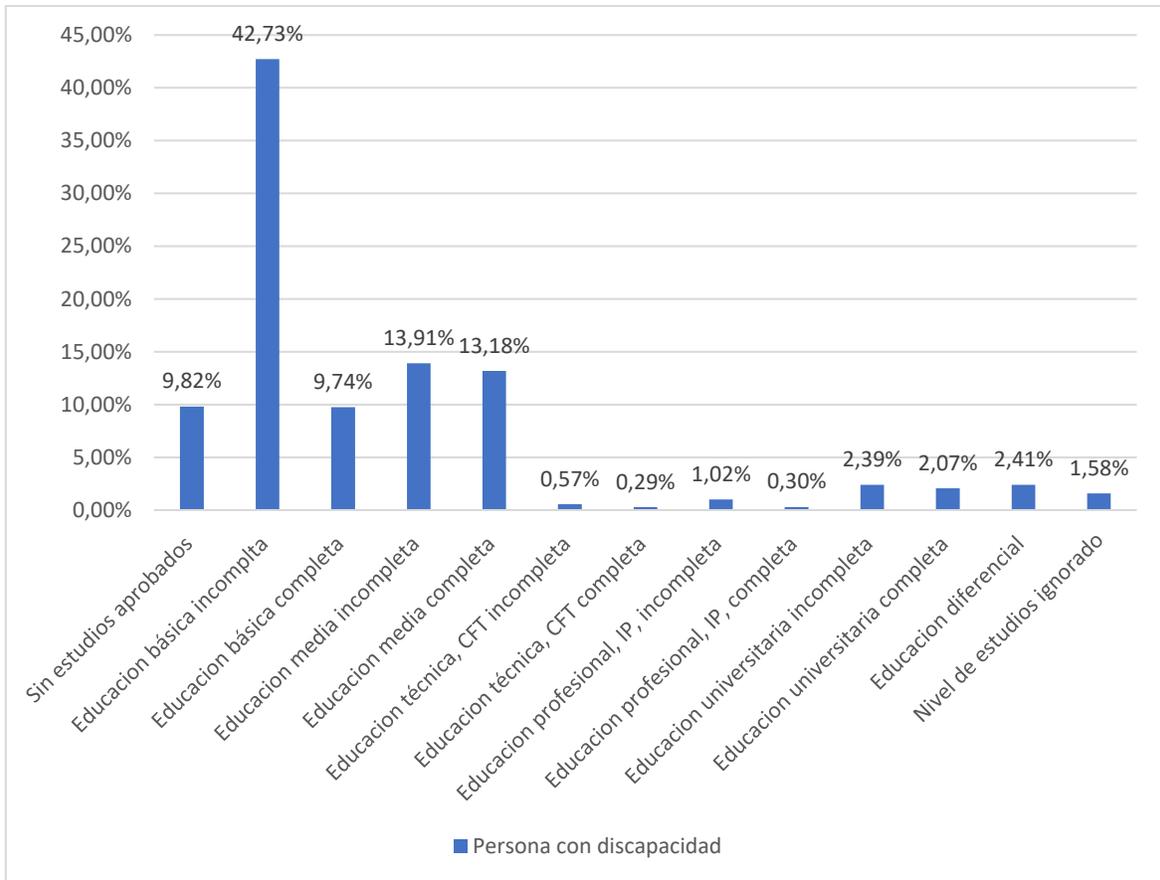
Gráfico N°6. Discapacidad y situación actual de estudios



Fuente: ENDISC 2004

En Chile el 8,5% de las personas con discapacidad se encuentran actualmente estudiando, esto equivale a 175.282 de personas a diferencia del 27,5% de la población total del país que estudia actualmente. (ENDISC, 2004, P.54)

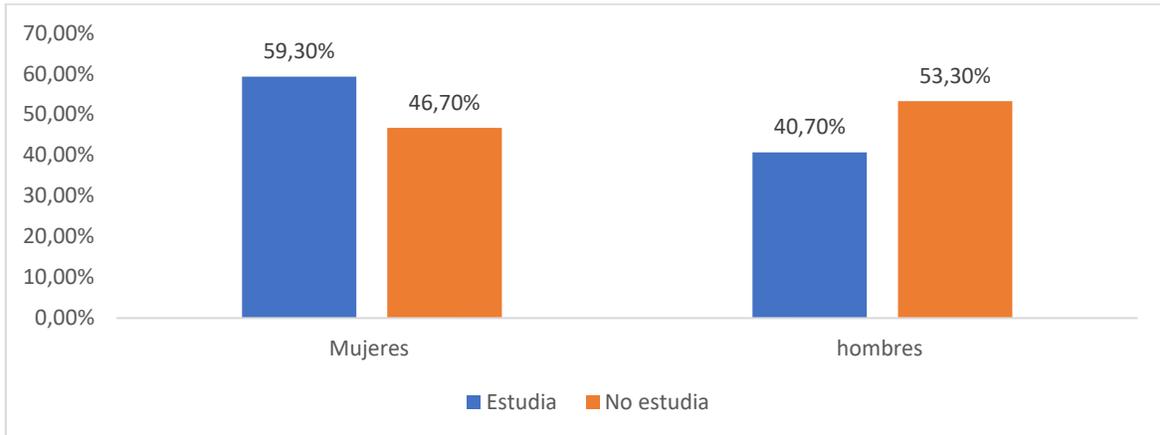
Gráfico N°7. Personas con Discapacidad según nivel de estudio completado



Fuente: ENDISC 2004

Se puede observar en el gráfico que falta mucho para asegurar los de las personas con discapacidad en el ámbito educacional. Un escaso 5,7% ha logrado acceder a la universidad o a algún instituto de formación profesional y menos del 1% ha cursado carreras en un centro de formación técnica.

Gráfico N°8. Educación por sexo



Fuente: ENDISC 2004

Se puede observar que dentro de las personas con discapacidad que no estudian son más los hombres que las mujeres; un 53% y 47% aproximadamente.

Como se ha evidenciado por las estadísticas la inserción laboral y el nivel de estudios de las personas con discapacidad es minoritaria, en comparación a la población total. Las empresas poco a poco se van sumando a las prácticas inclusivas ya que a nivel nacional ha surgido lentamente el interés hacia esta temática y muchas organizaciones se encuentran en la etapa del desconocimiento. Solo algunas pocas están accionando en la etapa de cumplimiento legal con la promulgación oficial de las leyes de inclusión, y una de ellas es la Universidad San Sebastián, que desde este año ha comenzado a realizar Levantamientos de infraestructura, sensibilización a funcionarios, entre otras actividades con el fin de convertirse en una universidad inclusiva.

A través de esta investigación se identificarán las oportunidades de mejora que tiene la universidad, específicamente al departamento de prevención de riesgos para cumplir con la legislación de inclusión laboral.

12. Empresa Inclusiva

En el año 2013 La Sociedad de Fomento Fabril y la Oficina Internacional del Trabajo conforman lo que se conoce como “Empresa Inclusiva”. Gracias a esta plataforma o Guía online se puede identificar la metodología a seguir para contratación de personas con discapacidad y se puedan generar oportunidades reales de inserción laboral.

la guía online cuenta con una ficha que sirve de informativa para poder llevar a cabo la inclusión laboral como “el uso correcto del lenguaje en discapacidad”, testimonios de empresas que han implementado dentro de sus políticas el ser inclusivas, pero en primer lugar con la ficha de apoyo para las empresas en la contratación de personas con discapacidad, ver tabla N°6.

Tabla N°6. pasos para lograr la inclusión laboral

1. Contacto y Compromiso Inicial “El primer paso hacia la inclusión”	Escuchar a un orador entusiasta hablar sobre el tema. Inspírate con las experiencias positivas de otras empresas. saber que existe una metodología practica para contratar a personas con discapacidad. Estas razones y otras más pueden ser algunos de los detonantes que han despertado el anhelo de hacer que tu empresa sea más inclusiva y diversa, ¿Cómo empezar? Lo primero es conocer el camino que hay que recorrer y comprometerse.
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • El primer acercamiento. • Convenio de inclusión. • ¿Por qué contratar a personas con discapacidad?
<p>2. Evaluación laboral “Preparación para dar nuevas oportunidades”</p>	<p>Aprender a elegir al candidato correcto es uno de los grandes desafíos que existen, ya que hay que considerar todos los aspectos del cargo. Preparar al equipo interno de selección para tener las herramientas técnicas que les permitan tomar la mejor decisión. El segundo paso de esta metodología cuenta con el respaldo de expertos de las instituciones colaboradoras, con el objetivo de que la empresa avance de forma decidida y profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo para la selección de personas con discapacidad. • Evaluación técnica del puesto de trabajo. • Listado de los posibles postulantes. • Proceso de selección. • Las percepciones y los mitos sobre la discapacidad.
<p>3. Capacitación “La necesaria preparación antes de comenzar a trabajar”</p>	<p>Entusiasmo, buena disposición, esperanza, proyección, sueños y una gran dosis de alegría, resumen de</p>

	<p>algunas de las emociones que sienten las personas con discapacidad que han obtenido un trabajo, después de un largo camino de esfuerzo y búsqueda. El siguiente paso es la capacitación, no solo de quien ingresa a un nuevo espacio laboral, sino que también es la empresa que debe prepararse para recibir a un nuevo integrante en la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los compañeros de trabajo. • Capacitar al nuevo trabajador. • La importancia de la capacitación en las personas con discapacidad.
<p>4. Colocación y seguimiento “Apoyo y acompañamiento constante”</p>	<p>Cuando ya se ha logrado integrar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo, existe una constante preocupación por parte del Comité Laboral para que se obtengan los mejores resultados, tanto para la empresa como para el trabajador. Se mantiene una permanente presencia en la evolución y desempeño de la persona con discapacidad en las organizaciones que lo requieran, gracias al apoyo de nuestras instituciones asociadas.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en el primer día laboral • Seguimiento del desempeño laboral • Como relacionarse con los trabajadores con discapacidad
<p>5. Evaluación del proceso “El compromiso de continuar y generar inclusión”</p>	<p>Medir y evaluar cómo se ha realizado el proceso de inclusión en la empresa, es crucial para diseñar como debes continuar en el futuro. Es importante que puedas detectar que etapas resultaron más sencillas y cuáles fueron las más desafiantes. Identifica aquellas áreas y personas que han sido claves en la contratación, en la capacitación y el seguimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo evaluar el proceso? • Como transformarse en una empresa inclusiva.

Fuente: Empresa Inclusiva, Metodología, 2014.

13. Barreras relacionadas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Los factores organizacionales, políticos y de apoyo son fundamentales al momento de hablar de inclusión laboral, pero además se ha de tener en consideración que existen barreras o mitos respecto a la contratación de personas con discapacidad. Una de las barreras que poseen las empresas son las relacionadas con las actitudes, más conocidas como barreras actitudinales, tal como menciona Milla,

estas barreras provocan desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como el trabajo y la educación (Milla, 2005)

El autor expone respecto a esto distintos obstáculos actitudinales que existen en el ámbito empresarial, en relación con la contratación de personas con discapacidad, estos son los siguientes:

- *“no son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales, por lo que necesito intervenir en dispositivos especiales que son muy caros”*
 - *“El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona”*
 - *“Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad”*
 - *“mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas”*
 - *“mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos”*
- (Millas, 2005, pág.13)

Milla menciona que todos estos conceptos, se asocian a las condiciones físicas, mentales o sensoriales y no a sus posibilidades o habilidades reales de ejercer alguna actividad, aumentando así la existencia de una cultura discriminatoria (Milla,2005, pág.13).

Milla, por otra parte, indica que también existen barreras arquitectónicas, las que se relacionan específicamente con el entorno físico y las modificaciones que se realizan en él en función de las necesidades de las personas con discapacidad, las barreras educacionales, relacionada con la falta de enseñanza media y/o técnica o universitaria de las personas con discapacidad y las barreras legales haciendo mención que, si existen leyes para este grupo de personas, pero aún hay vacíos legales. La accesibilidad a la educación afecta el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad ya que disminuye la posibilidad que tiene un discapacitado para optar a un trabajo que requiere de cierta especialización.

Todos estos conceptos, están asociados a su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzando así una cultura de discriminación.

Según el estudio realizado por SOFOFA y OIT en el año 2013, se identificó y analizó que existen tres grupos de barreras asociadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad siendo estas las barreras relacionadas con la empresa, con la persona con discapacidad y las relacionadas con la familia de las personas con discapacidad.

14. Departamento de prevención de riesgos USS.

La Universidad cuenta con departamento de Prevención de Riesgos, que está encargado de la Gestión de los Riesgos dentro del campus las tres pascualas.

Ya que conforme a la ley 16744, que establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con sus decretos afines, específicamente en ds 40 reglamento sobre prevención de riesgos profesionales en su artículo 8 *"...toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un departamento de prevención de riesgos profesionales..."* de esta manera se deben impulsar actividades de seguridad y salud.

¿Qué es gestión de los riesgos?

La gestión de los riesgos es un proceso integral de planificación, organización, dirección, ejecución y control dirigido a la reducción de riesgos, manejo de desastres y recuperación ante eventos ya ocurridos, orientado al desarrollo humano, económico, ambiental y territorial sustentable.

¿Qué se hace en gestión de riesgos?

- a) Analizar los riesgos para determinar su clase y gravedad para la población y las inversiones en desarrollo.
- b) Tomar medidas de prevención y mitigación para abordar las causas estructurales de la vulnerabilidad.
- c) Buscar cooperación financiera entre distintos protagonistas.
- d) Realizar preparativos e intervención en situaciones de emergencia con el propósito de estar mejor preparados para hacer frente de forma rápida y eficaz a las situaciones de emergencia.
- e) Crear resiliencia con la población para estar preparados para futuros desastres.

¿Qué es un plan de emergencia y evacuación?

Es un documento que especifica las acciones para lograr evacuar a los estudiantes. Describe los recursos disponibles, responsables, sistemas de comunicación y pasos a seguir para lograr la salida de las personas hacia las zonas de seguridad definidas. En su diseño es posible utilizar el mismo esquema usado en el mapa de riesgos, agregando claramente las Zonas de Seguridad.

Las personas con discapacidad se ven afectadas de manera directa en situaciones de emergencia y desastres debido a que las medidas de evacuación, repuesta y recuperación les resultan imposible. Además, los actuales informes revelan que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de quedarse atrás o ser totalmente abandonadas durante una evacuación en caso de emergencias debido a la falta de preparación y planificación, así como la inaccesibilidad de las instalaciones, los servicios y sistemas de transporte.

También este documento de emergencia debe incluir la dirección de la evacuación y la ubicación de los siguientes elementos:

- Tableros eléctricos y válvulas de gas

- Botiquín de primeros auxilios
- Teléfonos fijos disponibles
- Extintores de incendio y otros medios de control
- Equipos especiales de evacuación para personas con dificultades en el desplazamiento (embarazadas, obesos, usuario de silla de ruedas, lesiones musculoesqueléticas, edad avanzada, heridos, etc.)

14.1. Plan de Emergencia y Evacuación de la Universidad San Sebastián

La Universidad San Sebastián campus las tres pascualas cuenta con un procedimiento de plan de emergencia y evacuación que permite coordinar acciones concretas para enfrentar con serenidad y decisión, diferentes tipos de emergencias que pudieran presentarse en las instalaciones de la sede. Algunos objetivos de este procedimiento son:

- Establecer zonas de Seguridad y vías de Evacuación
- Crear y asegurar las condiciones que permitan facilitar la actuación de los equipos de emergencias y apoyo externo.
- Evitar lesiones a las personas y minimizar los daños a equipos e instalaciones
- Facilitar la reiniciación de las actividades de la sede.

A continuación, se mostrarán los ítems que contempla este Plan de Emergencia de forma general:

- Objetivo del Plan.
- Tipos de emergencia de acuerdo su origen (Natural o humano).

- Equipamiento de la sede de concepción en caso de emergencia (sistemas de comunicación, vías de evacuación, zonas de seguridad, sistemas de detección y alarma, sistema contra incendio).
- Estructura para enfrentar emergencias.
- Descripción y responsabilidades de cada estamento en la situación de emergencia.
- Grados de la emergencia.
- Procedimiento de inicio de la emergencia.
- Esquema de actuación básica del jefe de la emergencia.
- Procedimiento en caso de incendio.
- Procedimiento en caso de sismo.
- Procedimiento en caso de evacuación.
- Plano de evacuación general.

15. Término de Prevención Inclusiva

La prevención inclusiva de riesgos laborales pone el foco en las condiciones del entorno y actividad técnica desarrollada por la empresa para disminuir los riesgos laborales, tomando en cuenta la diversidad de personas que en él se desempeña. Lo anterior, considerando que en la actualidad las personas con discapacidad cuentan con mayores posibilidades de acceso al trabajo, lo que se materializa por una parte con la favorable inclusión en el mundo educacional y la progresiva apertura de las empresas a la contratación.

El desafío es que las empresas pueden hacer suyo los valores y principios que conlleva la inclusión como parte de la cultura organizacional y favorecer, a partir de esto, condiciones seguras de trabajo y una adecuada gestión de riesgos considerando las diferencias individuales y capacidades diversas.

16. Accesibilidad.

La accesibilidad es un conjunto de características que debe disponer un entorno urbano, edificación, producto, servicio o medio de comunicación para ser utilizado en condiciones de comodidad, seguridad, igualdad y autonomía por todas las personas, incluso por aquellas con capacidades motrices o sensoriales diferentes.

En sinónimo de calidad y seguridad, siendo este último requisito fundamental en el diseño. Si carece de seguridad en el uso para un determinado grupo de personas deja de ser accesible.

16.1. Cadena de accesibilidad

Se refiere a la capacidad de aproximarse, acceder, usar y salir de todo espacio o recinto con independencias, facilidad y sin interrupciones. Si cualesquiera de estas acciones no son posibles de realizar, la cadena se corta y el espacio o situación se torna inaccesible.

El desplazamiento físico de una persona, entre un punto de origen y un destino, implica traspasar los límites entre la edificación y el espacio público o entre este y el transporte; ahí radica la importancia en la comunidad de la cadena de accesibilidad.

“La accesibilidad es una necesidad para las personas con discapacidad y una ventaja para todos”

Los edificios, las aulas de clase, el mobiliario, los espacios de estudios, vías de circulación, capacitaciones, entre otros, deben permitir el desenvolvimiento autónomo de todos los alumnos de la USS, independiente de a las habilidades que tengan.

Las consideraciones que se toman en la universidad para que esta cuente con entornos accesible son las siguientes:

- Las medidas máximas y mínimas: Ancho, longitud, altura, apoya brazos, altura de asiento, apoya pies, entre otras.
- Señalización: Símbolo internacional de accesibilidad (SIA)
- Circulaciones Horizontales: Rampas, pasillos y circulaciones interiores
- Circulaciones Verticales: Escaleras, elevadores y una plataforma elevadora.
- Vanos: Puertas, Ventanas, Accesorios en puertas y ventanas.
- Recintos: Hall de acceso, Recepción, Baños, Señalética baños, Cocina, Comedor, Escritorios y estaciones de trabajo, Servicios básicos, seguridad – emergencia, entre otros.
- Rutas accesibles: veredas (anchos mínimos, materialidad)
- Estacionamientos
- Rampas

Estas son las consideraciones mínimas que debiesen estar implementadas en cualquier organización, ya que se pretende avanzar hacia un país inclusivo y moderno, que otorgue a todos iguales oportunidades de cumplir metas y aspiraciones personales: un desafío la arquitectura, urbanismo, programas y proyectos públicos a incorporar las condiciones necesarias para las ciudades, edificios, plazas y parques tengan posibilidades de acceso y uso para todos sus habitantes se ha generado un manual de accesibilidad universal que aparte de contribuir estéticamente en los resultados, permite asegurar el uso a todas las personas en algún momento de sus vidas, cuando las capacidades de movilidad o sensoriales se ven reducidas.

¿Qué es la accesibilidad Universal?

La Ley N°20.422 la define como 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.

Ejemplos:

- Incentivar el uso de ascensores o rampas.
- Amplitud de las puertas y vías de circulación.
- Rampas para transporte público, uso de servicio higiénico, etc.

¿A quiénes beneficia?

La accesibilidad universal es un concepto que se desarrolla a partir de las necesidades y demandas de las personas con discapacidad. Sin embargo, hoy se entiende que beneficia a toda la población, considerando su diversidad, lo que considera mujeres embarazadas, adultos mayores, gentes con carros o coches, con lesiones temporales, entre otras. En este contexto, la accesibilidad universal cobra especial relevancia para alcanzar la efectiva incorporación de trabajadores con discapacidad en un entorno amigable y seguro.

En base a las consideraciones que se plantean en el manual elaborado por la corporación ciudad accesible y Mutual de Seguridad CChC y en la guía de prevención inclusiva elaborada por la organización nacional del trabajo se plantearán propuestas que favorecerán la inclusión dentro de la Universidad San Sebastián campus las tres pascualas.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

17. Diseño metodológico

El enfoque de esta investigación será de carácter cualitativo, ya que se pretende conocer mediante de la experiencia de los actores principales en esta temática como se ha ido abordando la temática de inclusión específicamente el departamento de prevención de la universidad y las personas con discapacidad visual, para lograr todos los objetivos de la investigación, el enfoque de esta investigación es cualitativo.

El enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica, para así descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Hernández, Fernández, 2006, pág. 8), la recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes, ya que esto es lo que se busca lograr en el presente estudio. Por lo tanto, se pretenderá analizar las experiencias subjetivas de los participantes del estudio respecto a la experiencia con las barreras de accesibilidad para las personas con discapacidad visual. cabe mencionar que en la presente investigación tendrá por guía las teorías ya indicadas en el marco teórico, respecto a lo que es barreras de inclusión, accesibilidad universal. Por lo tanto, no se crearán nuevas teorías solo generar comparación respecto a lo ya previamente investigado, ocupando este diseño cualitativo solo para el proceso de análisis de resultados.

La investigación se llevará a cabo con un alcance de tipo exploratorio, en el cual *“se realizan cuando el objeto es examinar un tema o problemática de investigación poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes. Este tipo de estudio se usa cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado”* (Hernández, Fernández, Baptista, 2006, pagos. 100-101). Es decir, un estudio se puede identificar como exploratorio, por medio de la revisión de literatura revela, la

cual arroja que existe poca información o investigaciones respecto al estudio en cuestión (Hernández, Fernández, Baptista, 2006).

En el proceso investigativo se evidencio poca literatura e información respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de las universidades.

18. Tipos de Instrumento

En la presente investigación se utilizó la entrevista como instrumento de medición cualitativa. A continuación, se detallará el instrumento utilizado.

18.1. La entrevista

La entrevista se define como *“una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) y otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia”* (Hernández, Fernández, 2006, pág. 597). El tipo de entrevistas que se realizarán serán semiestructuradas, las cuales *“se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados”*. El objetivo de la entrevista es profundizar e indagar sobre la situación actual de la inclusión en la Universidad San Sebastián Campus las Tres Pascuala y experiencias para lograr las propuestas inclusivas.

El instrumento señalado fue aplicado al jefe del Departamento de prevención de Riesgos, a la Encargada de Vinculación con el Medio y Alumnos con discapacidad visual de la Universidad. La entrevista está considerada en realizarse 40 minutos.

19. Descripción y definición de las variables

Las personas con discapacidad se ven afectadas de manera directa en situaciones de emergencia y desastres debido a que las medidas de evacuación, respuesta y recuperación les resultan imposible. Además, los actuales informes revelan que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de quedarse atrás o ser totalmente abandonadas durante una evacuación en caso de emergencias debido a la falta de preparación y planificación, así como la inaccesibilidad de las instalaciones, los servicios y sistemas de transporte.

20. Consideraciones éticas en la investigación cualitativa

- Cartas de Autorización: dirigidos a gerentes de empresa, autoridades políticas de instituciones asociadas al tema de investigación, administradores, alcaldes, sostenedores, directores de escuelas, autoridades de comunidades. Se solicita permiso para realizar la investigación.
- Consentimientos Informados: dirigidos a personas que participarán de la investigación, a quienes se observará o entrevistará.
- Compromiso de devolución de la información (salida del campo): entrega de materiales, grabaciones en audio y video, documentos ejecutivos, tesis, libros, artículos, entre otros.

CAPÍTULO IV. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Pauta de autoevaluación diseñada por la ACHS aplicada al jefe del departamento de prevención de riesgos de la universidad para verificar si se establecen las necesidades, los criterios y la mínima información requerida para una evacuación que considere a las personas con discapacidad.

21. Análisis de Entrevista.

El análisis de la entrevista al Previsionista de la Universidad San Sebastián tiene por objetivo identificar cuáles son las oportunidades de mejora que tiene el plan actual de emergencia de la universidad, para luego proponer mejoras que se debiesen tomar en cuenta para su pronta actualización y convertirlo en un plan de emergencia inclusivo.

La elección y creación de las categorías de las entrevistas se realizaron según lo que se necesitaba saber del entrevistado para poder cumplir con los objetivos.

A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos en la presente investigación; para efectos del orden se irán desglosando por orden de los objetivos específicos en el apartado anterior (Planteamiento del Problema).

Las áreas temáticas que se desarrollaron en este estudio son las siguientes:

- Introdutorias y Contextuales.
- Cultura Organizacional.
- Requisito Legal.
- Notificación de Emergencia.
- Identificación y uso de las vías de evacuación.
- Asistencia Necesaria.
- Simulacros.

Objetivo N°1: “Identificar si la universidad San Sebastián cuenta con una Cultura Inclusiva”

Tema: Introducción y Contextualización

1. Categoría: Introdutorias y Contextuales

1.1. Subcategoría: Función y Alcance del Departamento de Prevención de Riesgos

El entrevistado nos dio una pincelada general a lo que se dedicaban ya que todo desencadena un sin número de actividades que ellos tienen en el día a día, primero que nada, están a cargo de la sala de primeros auxilios de la sede y cuentan con cuatro atenciones: estadio atlético militar, turno vespertino, turno advance y los sábados. Al mismo tiempo evaluar y controlar riesgos de la universidad tanto para alumnos y funcionarios, están afiliados a la asociación chilena de la seguridad (ACHS) donde tienen un plan anual de actividades que funcionan y se enmarcan a la prevención de riesgos. Además, se encargan del Asesoramiento y del proceso de selección del comité paritario de la Universidad San Sebastián. También se dedican a temas de residuos y del plan de emergencia de la universidad.

“y por último también nos dedicamos a temas de residuos y el Plan de Emergencia de la Universidad, planificar nuestros simulacros anuales a capacitar a nuestro equipo de emergencia y tener una vinculación con los organismos de emergencia externo para estar mejor preparado ante una eventual emergencia y eso en el fondo desencadena en el arbolito un sin número de actividades que nosotros tenemos al día en el fondo.” (Encargado del Departamento de Prevención de la USS)

El departamento de encarga de advertir riesgos tanto para alumnos y funcionarios, en simples palabras la prevención es para todos.

1.2. Subcategoría: Inicios y gestiones de Inclusión

Según la información dada por el entrevistado, la universidad comenzó este proyecto con la promulgación de la nueva ley N°21.015 (mencionada en el capítulo de Revisión Bibliográfica), al ser ley es super importante ya que la universidad debe siempre estar dentro del marco de legislación vigente, para ello han comenzado desde mediados del 2018 a realizar capacitaciones a sus funcionarios, bajada de la legislación y levantamiento arquitectónicos para eliminar las brechas que se tienen al respecto para poder cumplir lo antes posibles con la cuota del 1% de funcionarios del total que tiene la organización. Se pretende llevarlo tanto de cultura, funcionarios y alumnos, es decir, que el alumno que vaya a estudiar a la Universidad San Sebastián y se encuentre en situación de discapacidad se pueda sentir cómodo y sin barreras para poder estudiar de forma libre en la universidad. Por lo tanto, el enfoque actual que tienen es de cumplimiento de normativa en términos laborales, eliminar las barreras y ser accesible para todos.

“...nuestro enfoque es cumplimiento de normativa en términos laborales como también sentir ese sentimiento en el fondo de que nuestros alumnos puedan estar sin barrera que le permitan transitar libremente en el campus y puedan ir a sus clases normal como cualquier persona.” (Encargado del Departamento de Prevención de Riesgos de la USS)

Se está abriendo de a poco el tema de lo que es inclusión en la universidad, pero ya se ha comenzado a realizar las primeras acciones del programa, se está desarrollando un plan a nivel nacional, la bajada con expertos de sede sobre el tema, donde ya han tenido presentaciones, se pusieron en contacto con consultora que está haciendo el levantamiento arquitectónico para la accesibilidad al campus.

Tema: Cultura Organizacional

1. Categoría: Cultura Organizacional

1.1. Subcategoría: Política Inclusiva

Según lo comentado por el entrevistado la universidad aun no cuenta con una política inclusiva, las unicas gestiones que se han realizado son las comentadas en la subcategoría anterior, se reconoce que la política debe ir de la mano con el cambio cultural y eso se pretende lograr como organización.

“Estamos trabajando en la política, aún no tenemos la política lista, el proceso en el que nosotros estamos como organización para ir cumpliendo con la normativa vigente de la ley de inclusión laboral con personas en situación de discapacidad, la universidad hizo un estudio de cómo estamos desde el punto cero en temas de inclusión.” (Encargado del Departamento de Prevención de la USS)

1.2. Subcategoría: Sensibilización

Según la información recibida por el entrevistado en subcategoría se ha realizado una bajada de información de la nueva ley de inclusión, la cual ha sido difundida hacia la gran parte de los funcionarios, específicamente se han realizado seis capacitaciones en todas las sedes, dos presentaciones a área de personas y a prevención de riesgos. En total hay más de 180 personas capacitadas en discapacidad, también se realizaron entrevistas a autoridades y personas claves, incluyendo al Rector, Vicerrectores de Área, Vicerrectores de sede, Sindicato y Comité. Además de tres reuniones con área responsable en distintas sedes, área de proveedores y área de infraestructura. Al mismo tiempo se realizaron cinco focus group. Se visitaron todas las sedes, se reunieron las opiniones de más de 50 personas para conocer la opinión e ideas que tienen los distintos funcionarios de todas las áreas para conocer cómo está la universidad en temas de inclusión, recibir ideas para difundir y cambiar la cultura y la realización de la nueva política.

2. Propuestas para mejorar la inclusión preventiva en la universidad:

A nivel nacional existen empresas que están más avanzadas en temas de inclusión, desde aquellas donde se piensa que la inclusión es una necesidad para la empresa, son consideradas como un componente fundamental en la estrategia de crecimiento global hasta los que lideran las mejores prácticas en inclusión entre ellas tenemos: Sodexo, Walmart, Enap, entre otras.,

Como se dio a conocer por parte del entrevistado que la universidad se encuentra realizando bajada de legislación, levantamientos arquitectónicos, entre otras., se analizó la situación, y según la información recopilada en empresa inclusiva se realizó un cuadro donde se muestra el lugar de la universidad en temas de inclusión y hasta donde se puede llegar, teniendo como referencia a otras empresas inclusivas nombradas anteriormente y la ficha de apoyo creada por empresa inclusiva. Ver tabla N° 7

Tabla N°7 Levantamiento de la Información

	Etapa 1: Desconocimiento	Etapa 2: Línea Básica	Etapa 3: Estrategia	Etapa 4: Integrada	Etapa 5: Disruptiva
Basada en	Mantiene estatus quorum	Cumplimiento legal	Potenciar Talento	Organizaciones internas	Estrategia de Mercado
Premisa	“¿Para qué es necesaria la Inclusión?”	“Inclusión es obligación”	“Inclusión es importante para nuestro éxito”	“Inclusión es parte de todo lo que hacemos”	“Lideramos las mejores prácticas de inclusión”

Organización	No hay claridad en razón de hacer inclusión	Se alcanza solo la base legal. Datos básicos son recolectados Línea base de políticas desarrolladas	Es un resultado estratégico para la organización basado en el talento. Indicadores son desarrollados y medidos. Se desarrollan acciones en visión de inclusión.		
Liderazgo	Desconocimiento y desinterés.	No es responsable de Inclusión	Tiene responsabilidad en inclusión y líderes de la comunicación Tiene mediciones de responsabilidad		

La Universidad San Sebastián se encontraría en la etapa N°2 Línea Básica, Cumplimiento legal, para poder llegar a ser líderes en temas de inclusión se sugiere que comience a realizar mejores prácticas inclusivas tanto de alumnos como funcionarios, para poder cambiar los valores y mirada de la inclusión, comprometerse a proporcionar a todos sus funcionarios la mejor experiencia laboral posible, independiendo de la edad, sexo, nacionalidad, cultura o raza hasta llegar al punto donde la diversidad y la inclusión sea clave de su cultura y un componente fundamental de su estrategia de crecimiento. También es importante contar con una política y manual de diversidad e inclusión creado por la universidad en donde se especifique que reconocen los intereses de la inserción social y laboral de todas las

personas, los puntos fundamentales que se deberían mencionar en esta política serian:

- Actuar con equidad respecto a cualquier condición protegida por la ley que refleje discriminación o afecte a los derechos fundamentales de las personas.
- Fomentar la equidad de oportunidades.
- Diseñar e implementar procesos de gestión de las personas (eliminación de barreras que impidan el desempeño).
- Empezar acciones para favorecer la inclusión, comprometiéndose en la adaptación de puestos de trabajo para incorporar gradualmente a PcD
- Promover una cultura interna de Diversidad e Inclusión.

Por otra parte, es importante que se cuente con una cultura interna de diversidad e inclusión, donde se rechacen actos discriminatorios y favorezcan la aceptación y el trato respetuoso al interior de ella, para enriquecer esta cultura se necesita plasmar la política de diversidad e inclusión. se sugiere crear mesas de conversación con temáticas relacionadas a inclusión; de manera de detectar brechas y mejores prácticas, realizar mediciones de grupos de diversidad, incorporando estadísticas a los reportes habituales de personas y tomar mejores prácticas de estudiantes.



También se realizó un foda con la información entregada considerando que la universidad se encuentra en la etapa de cumplimiento legal

<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sede de concepción tiene un mayor nivel de apertura a la inclusión y han avanzado más (En comparación con las otras sedes de la USS) • La localización en regiones permite que la inclusión pueda ser llevada a cabo en más lugares. • Proyecto de inclusión está liderado desde las autoridades y desde áreas de estudiantes, nutriendo el proyecto desde distintos ámbitos. • La cultura está comprometida con la inclusión de personas con discapacidad y quieren hacer más del 1% en medidas de inclusión. • Hay relaciones con variadas instituciones de discapacidad. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio social que apoya la inclusión. Es posible contagiar a colaboradores/as y alta dirección con estos cambios. • Ley de Inclusión Laboral PeSD potencia temática a nivel nacional y redes de inclusión. Lo mismo ocurre con migración, personas mayores y género. • Sociedad y estudiantes comienzan a valorar inclusión de personas en situación de discapacidad, inclusión de mujeres y asignan mayores vinculaciones con estas instituciones.
<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo número de personas con discapacidad incluidas. Procesos no adecuados. • Baja accesibilidad en la sede. • Se percibe desconocimiento en procesos de inclusión. • Los procesos de contratación de PeSD depende de las sedes, entonces puede tomar más tiempo o no tener un estándar único de calidad del proceso. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • PeSD comenzará a rotar más. • Agrupaciones sociales de otros colectivos de diversidad están comenzando a ganar tribuna (industrias poco desarrolladas en temáticas)

Objetivo N°2: Proponer acciones y aspectos a considerar en el plan de emergencia y evacuación de la universidad para que se consideren a las personas con discapacidad y se logre llegar a un “Plan de Emergencia Inclusivo”

Tema: Plan de Emergencia Inclusivo

1. Categoría: Plan de Emergencia Inclusivo

1.1. Subcategoría: Requisito legal

Actualmente la sede de concepción no cuenta con registro de otras mediciones de grupos de diversidad, en relación con discapacidad no hay un catastro oficial de Personas en Situación de Discapacidad, se estiman que son cerca de 8 personas, pero se desconoce si tienen el registro nacional de discapacidad (RND) y se desconoce el tipo de discapacidad y necesidad de adecuaciones. Por otra parte, es necesario que se tengan identificadas a las personas que requieran atención especializada o personalizada tanto como funcionarios y alumnos, en caso de emergencia e incluirlas en el plan de evacuación. Es por ello por lo que se realizará como propuesta incorporar una tabla de registro y una ficha de identificación y caracterización que estará

“...en relación con discapacidad no hay catastro oficial de Personas en Situación de Discapacidad, Se estiman cerca de 8 personas, pero se desconoce si tienen el RND y se desconoce tipo de discapacidad y necesidad de adecuaciones. También nos faltan los índices de inclusión/ no discriminación”. (Encargado del Departamento de prevención de la USS)

1.2. Subcategoría: Notificación de emergencia

La universidad cuenta con una sirena que es utilizada en situaciones de emergencia y de simulacro, ya que la finalidad de esta última es que sea conocida y familiarizada

por los funcionarios. Además, se cuenta con un evacuador líder por piso identificado por su chaleco color flúor que ayuda a una evacuación rápida y segura, ellos son los encargados también de asistir a las personas con discapacidad, personas de tercera edad, embarazadas, etc. Estos líderes no tienen capacitación en lengua de señas, es por ello que se deduce que si se encuentran con una persona con problemas auditivos en el piso del edificio intentarán de comunicar de una u otra forma que se encuentran en una situación de emergencia, sin saber si la información fue totalmente entendida, es necesario que los líderes de evacuación tengan conocimiento de las necesidades de las personas con discapacidad, que estén capacitadas en relación a las técnicas de traslado y levantamiento, lenguaje de señas, entre otras cosas que se consideren pertinentes para hacer más efectivo el proceso de evacuación de cada edificio y también considerar contar con alarmas visuales .

“Alarmas por ejemplo para personas que son no videntes sí, pero para personas que tienen problema auditivo no, tenemos la típica sirena, nuestro líder de evacuación. Pero personas que tienen problemas de sordera, aun no”. (Encargado del Departamento de Prevención de la USS)

1.3. Subcategoría: Identificación y uso de las vías de evacuación

Las vías de evacuación que muestran la ruta para salir del edificio y trasladarse a la zona segura están señalizadas en forma visual, como oportunidad de mejorarse debiesen incorporar señalización en braille y táctil, es por ello por lo que se adjuntaran fotos de señaléticas que debiesen incorporarse en la universidad, con el fin de favorecer la prevención inclusiva.

Las identificaciones de las vías de evacuación no se deben prestar para confusión. Las escaleras cuando llegan a niveles subterráneos pueden confundir el piso de salida a las personas no videntes, es por ello por lo que el pasa manos de la escalera también debiese estar señalizado en braille y sobre todo contar con pisos táctiles.

Es por ello por lo que se adjuntaron fotos en la parte de propuestas para la prevención inclusiva de la Universidad San Sebastián.

Es importante que las vías de evacuación sean accesible para todos, ya que en casos donde hay más de una persona que necesite ayuda durante la evacuación, al líder de evacuación por piso se le hará más complicado asistir a todas lo más rápido posible, es por ello que en casos donde la persona deba evacuar sola sin ayuda del líder no tenga barreras al hacerlo, a esto me refiero a las personas con discapacidad visual, si bien ellos pueden entender la alarma de emergencia, pueden bajar las escaleras de evacuación solos y trasladarse a la zona de seguridad pertinente si la vía de evacuación está identificada para ellos, es decir, que cuente con sistema braille, las vías de evacuación que muestran la ruta para salir del edificio y trasladarse a la zona segura están señalizadas en forma visual, como oportunidad de mejora debiesen incorporar señalización en braille y táctil para que pueda ser conocida por las personas con discapacidad y sepan donde tienen que ir en cualquier emergencia si no hay alguien que los guíe. Las identificaciones de las vías de evacuación no se deben prestar para confusión, Las escaleras cuando llegan a niveles subterráneos pueden confundir el piso de salida a las personas no videntes, es por ello por lo que el pasa manos de la escalera también debiese estar señalizado en braille y sobre todo contar con pisos táctiles.

“No, mi niña, en temas braille y todo eso no, nosotros solo tenemos la sirena, nuestro líder de evacuación por piso, el megáfono que indica la emergencia y en el fondo que algo está pasando, braille en todas las salas, pero para identificar una salida de emergencia”. (Encargado del Departamento de Prevención de la USS)

En relación a la señalética, la universidad cuenta con señalética luminosas fluorescentes que permiten que sean identificadas en la noche por todos incluyendo a las personas con visión reducida, esta señalización se debe mantener siempre libre de obstrucciones, sin algo que pueda distraer su atención durante una emergencia. Se cuenta con un sistema de iluminación de emergencia que cubre las vías de evacuación y las puertas se abren en sentido de la evacuación

“Si, son luminosas fluorescentes en la noche, se cargan en el día e iluminan en la noche”. (Encargado del Departamento de Prevención de la USS)

1.4. Subcategoría: Asistencia necesaria

El plan de evacuación debe contemplar la asignación de responsables de avisar y ayudar a salir a las personas con discapacidad, las que deberán contar con ciertas habilidades específicas. La universidad cuenta con su equipo de emergencia, el cual es capacitado anualmente, el 2018 realizaron un convenio con bomberos de la octava compañía de concepción que es la más cercana y uno de los puntos es capacitación a su equipo de emergencia, esto se realizó para que el equipo esté preparado en situaciones reales. La universidad no tiene una brigada real de emergencia, solo un equipo que indique que hay una emergencia y evacue a la zona de seguridad, pero no interviene la emergencia misma, por lo tanto, el equipo externo (bomberos) que trabajara en la emergencia dará recomendaciones y los pasos a seguir ante una emergencia que van a apoyar a disminuir los tiempos y mejor operatividad.

Con relación a la existencia de un procedimiento de comunicación es fundamental que los funcionarios o alumnos que requieran de ayuda deben tener la posibilidad de comunicarse con el líder de piso o asistente del equipo de emergencia, es por ello que se deben implementar los medios necesarios para establecer la comunicación con todos incluyendo a las personas con discapacidad auditiva, como se mencionó en la categoría anterior es importante el lenguaje de seña en estos casos.

1.5. Subcategoría: Simulacros

Se realizan simulacros una vez al año, se está pensando en realizar un simulacro forestal y el próximo año un simulacro de incendio para aprovechar al máximo el convenio con la compañía.

2. Propuestas para mejorar la inclusión preventiva en la universidad

Como ya se mencionó en la subcategoría de requisito legal no se cuenta con un catastro oficial de las personas con discapacidad, se estima un número pero no es nada certero y para poder realizar una buena gestión y actualizar el plan de emergencia y evacuación es necesario contar con una Ficha de Identificación y Caracterización de personas con discapacidad, además de mantener un registro de ellas para realizar el plan de emergencia y evacuación, tenerlos en consideración para cualquier cambio o implementación que requieran hacer ya de su experiencia diaria pueden dar excelentes ideas y ayudar a encaminar a la universidad a la inclusión, además estos registros ayudarán a conocer las necesidades que se van a requerir frente a una emergencia, es por ello que se realizó una ficha prototipo que servirá de guía y también una tabla para mantener el registro de las personas con discapacidad que estudian y trabajan en la universidad.

2.1. Ficha de Identificación y Caracterización de Personas con Discapacidad

1. Datos Personales

Nombre Completo	Edad	Sexo
	Meses	Masculino
Numero de Identidad	Años	Femenino

2. Tipo de discapacidad

Marque con una X

1. Discapacidad Mental	Si		No	Retraso mental	
				Demencias	
				Dif. Aprendizaje	
				Trastornos de conducta	
2. Discapacidad visual	Si		No	Ceguera total	
				Ceguera parcial	
3. Discapacidad auditiva	Si		No	Sordera total	
				Sordera parcial	
4. Discapacidad física	Si		No	Columna vertebral	
				Extremidades superiores	
				Extremidades inferiores	
				Amputación miembro superior	
				Amputación miembro inferior	
5. Deficiencias viscerales	Si		No	Aparato respiratorio	
				Aparato cardiovascular	
				Aparato digestivo	
				Aparato genitourinario	
				Sistema endocrino-metabólico	
				Sistema hematopoyético	
				Sistema inmunitario	
6. Deficiencia del Sistema Nervioso	Si		No	Parálisis de una extremidad superior	
				Parálisis de una extremidad inferior	
				Paraplejía	
				Cuadriplejía	
				Hemiplejía	

					Trastornos de la coordinación de movimientos	
					Distrofias	
3. Dispositivo de Apoyo						

Marque con una X

Dispositivo	Necesita	
	Si	No
1. Bastón		
2. Auxiliares auditivos		
3. Muletas		
4. Silla de ruedas		
5. Prótesis superior		
6. Prótesis inferior		

4. Observaciones y otros requisitos

Fuente: Elaboración Propia

2.2. Registro de Personas Con Discapacidad

A continuación, se mostrará una Matriz Tipo de Registro de las Personas con Discapacidad, para poder implementar un plan de Emergencias Inclusivo, que las considere. Ver en Tabla N°8

Tabla N°8. Registro de Personas con Discapacidad

Registro de Personas con Discapacidad					
Nombre	Apellidos Paterno y Materno	Cargo (Estudiante/funcionario)	Tipo Discapacidad	Grado de Discapacidad	Observación

Fuente: Elaboración Propia.

Se incorporó al plan de emergencia un ítem de Evacuación de Personas con Discapacidad, en donde se especifique dependiendo de la discapacidad de la

persona (física, visual o auditiva), los tipos de alarmas, recomendaciones de traslado, comunicación, etc., todo lo que se debe saber al momento de evacuar.

2.3. Medidas específicas para las personas dependiendo de su discapacidad

Se incorporó un Ítem de Evacuación de Personas con Discapacidad en donde se detalla sobre las medidas específicas para las personas dependiendo de su discapacidad que contempla lo siguiente: Dificultades, Recomendaciones, Tipos de Alarmas y Traslado para las personas con movilidad reducida que se verá a continuación.

2.3.1. Evacuación de Personas con Discapacidad

En caso de emergencia, las personas con discapacidad son más vulnerables que el resto, ya que se ven afectadas por dificultades de movilidad o bien por otro tipo de limitaciones sensoriales que puedan influir en la percepción de la situación. Por este motivo, es importante dejar la opción de elegir si desean tener su puesto de trabajo con salida directa al exterior del edificio preferentemente.

En la mayoría de los casos es recomendable que la evacuación de estas personas se haga cuando los Equipos de Emergencia hayan verificado la evacuación total del edificio, una vez finalizado el desalojo podrá prestarse una mejor ayuda a la persona con discapacidad aprovechando la menor presencia de obstáculos en las vías de evacuación.

2.3.1.1. Personas con Discapacidad Física

Movilidad Reducida:

- **Sillas de Evacuación**

Cuando se haga necesario el traslado de persona con dificultades de movilidad que no puedan desalojar por sus propios medios en la evacuación del edificio, los Equipos de Emergencia podrán hacer uso de las sillas de evacuación instaladas en las proximidades de los Puestos de Vigilancia de los diferentes edificios.

Para facilitar su localización y manejo, las sillas de evacuación de personas con movilidad reducida deben ser ubicadas en lugares visibles, debidamente señalizados y libres de obstáculos para agilizar su sistema de anclaje, apertura y manejo.

En cualquier caso, cuando se tenga constancia de la existencia de un puesto de trabajo de una persona con dificultades de movilidad en altura, los Equipos de Emergencia podrán trasladar a dicha planta la silla de evacuación ubicándola en un lugar próximo a las escaleras que no entorpezca las vías de evacuación.

Con independencia de las condiciones físicas de los Equipos de Emergencia, estas sillas harán posible el transporte de una persona con dificultades de movilidad, controlando la velocidad de descenso por las escaleras sin necesidad de hacer grandes esfuerzos.

La silla de Evacuación para bajar escaleras se manipula de manera simple y práctica por una única persona. Su diseño fue creado para alcanzar la máxima seguridad, confort y facilidad operacional al bajar escaleras con personas que presenten problemas de movilidad como usuarios de sillas de ruedas, embarazadas y movilidad reducida. Debe poseer un sistema de correas que le permita deslizar por los peldaños, un sistema de auto freno controlado simultáneamente la velocidad

del descenso y realizar la operación de forma rápida. Debe contar con cinturón para la cabeza, tórax, abdomen y piernas. Ver imagen referencial N°1 y N°2



Imagen N°1. Silla de Evacuación Lince

Fuente: Bauaccesibilidad.cl



Imagen N°2. Silla de Evacuación Sq

Fuente: sqempresas.cl

- **Técnicas de Traslado**

En caso de evacuación, es conveniente consultar a las personas con dificultades de movilidad sobre el mejor modo de proporcionarles ayuda, o si bien se dejó identificado en la ficha de identificación y caracterización para tener en cuenta en cada caso sus limitaciones específicas y el tiempo disponible para la evacuación.

Para esto es posible que se solicite ayuda a un empleado con las condiciones físicas necesarias para colaborar en el traslado de la persona sin necesidad de hacer uso

de la silla de evacuación, haciendo uso de su propia silla de ruedas o, en su caso, recurriendo a alguna de las técnicas descritas a continuación:



Imagen N°3 Técnicas de Levantamiento

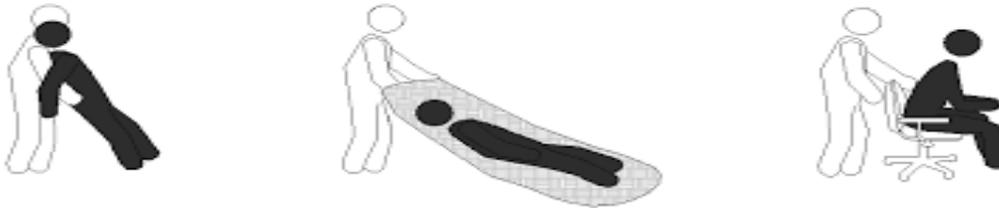


Imagen N° 4 Técnicas de Arrastre

A continuación, se mostrarán las medidas específicas para las personas dependiendo de su discapacidad:

Dificultades:

- ✓ Limitaciones para huir o llegar a la zona de seguridad.
- ✓ Pérdida o daños de las ayudas técnicas: bastón, muletas, silla de ruedas, prótesis andaderas, otros.

- ✓ Dificultad de liberarse si quedan atrapados.

Recomendaciones:

- ✓ Liberar la ruta de evacuación
- ✓ Preguntar a la persona cual es la mejor manera de levantarla o trasladarla
- ✓ La persona usuaria de silla de ruedas siempre debe estar en su silla y si es posible debe ser evacuada utilizando esta misma.
- ✓ Las personas usuarias de bastones guían o de apoyo a la marcha, andadores, carros, etc., deben estar siempre cercanas a estos elementos.

Tipos de alarmas:

- ✓ Anuncios vía APP USS.
- ✓ Sistema de señales auditivas (Sirena, Megáfono).
- ✓ Sistema de señales visuales (banderas de colores o símbolos predeterminados).

2.3.1.2. Personas con discapacidad Auditiva

Las personas afectadas por problemas auditivos tienen dificultades para oír las alarmas, sirenas y/o escuchar mensajes emitidos por el sistema de megafonía, es por ello por lo que en estos casos es fundamental disponer de sistemas visuales que les adviertan de la emergencia y la necesidad d evacuar. Si no se encuentran en un lugar equipado con señales luminosas asociadas al sistema de alarma, los Equipos de Emergencia deberán utilizar métodos de comunicación adecuados.

Dificultades:

- ✓ No pueden gritar si quedan atrapados.

- ✓ No escucharán los llamados del rescatista, pero lo podrán ver.
- ✓ Perdida de audífonos (Si usan).
- ✓ No pueden Comunicarse con los rescatistas porque no conocen la lengua de señas.

Recomendaciones de Comunicación:

- ✓ Utilizar el lenguaje corporal y la gesticulación.
- ✓ Hablar despacio y con claridad, utilizando palabras sencillas y fáciles de leer en los labios.
- ✓ Evitar hablar si la persona se encuentra de espaldas.
- ✓ Verificar que se ha comprendido lo que se quiere comunicar.
- ✓ Se puede escribir o mostrar con imágenes el mensaje que se desea entregar.
- ✓ Procure contar con una luz portátil para señalar donde están y facilitar la lectura de los labios en la oscuridad.

Tipos de Alarmas:

- ✓ Sistema de señas visuales (banderas verdes, amarillas, rojas y azules).
- ✓ Fotografías e imágenes.
- ✓ Apagar y encender las luces de forma determinada.

Ejemplos de sistemas de Alarmas Visual:

Las alarmas que debiesen incorporarse son las de tipo visual, ya que la universidad cuenta con alarmas auditivas, con sirena y megáfono. Ver Imagen N°5 y N°6.



Imagen N°5. Pantalla Led

Fuente: Amazon.es



Imagen N°6. Difusor de alarma sonora con avisador luminoso de led, con luz de señalización

Fuente: directindustry.es

2.3.1.3. Personas con Discapacidad Visual

Dificultades:

- ✓ Los cambios en el entorno físico dificultan la orientación acostumbrada.

- ✓ Perdida o daño de las ayudas técnicas (bastón blanco, anteojos de protección).
- ✓ No identifican la voz del rescatista.

Recomendaciones de comunicación:

- ✓ Identificarse diciéndole
- ✓ Ofrecer ayuda, preguntarle a la persona qué necesita.
- ✓ Hablar de forma natural y directa al individuo, sin gritar. No tengas reparos en usar palabras como “vea” o “mire”.
- ✓ Durante el recorrido, informar de los obstáculos que se vayan encontrando o de las maniobras que se deben realizar. Mencionar escaleras, puertas, pasillos estrechos, rampas u otro obstáculo presente en el recorrido.
- ✓ Dejar que la persona tome ligeramente el brazo u hombro para guiarse. Tener en cuenta que tal vez escoja caminar un poco atrás para evaluar las reacciones de su cuerpo ante los obstáculos.
- ✓ Si existen varias personas con deficiencia visual, formar una hilera con ellas. El monitor se debe colocar a la cabeza para dirigir la evacuación y otra persona al final de la hilera.
- ✓ Una vez en el exterior, asegurarse de que las personas con discapacidad visual permanezcan acompañadas hasta el fin de la emergencia. Evitar dejarlos sin asistencia en un lugar al cual pueden no estar familiarizados. Por eso es importante hacer una demostración del recorrido de evacuación y de la zona de seguridad previamente.

Tipo de alarma:

- ✓ Sistema de Señal Auditiva

Una vez definidos los pasos de evacuación, éstos deben quedar escritos en un documento simple, para luego ser informado a los funcionarios y estudiantes. se debe realizar un simulacro de evacuación al menos cada seis meses. Al terminar el ejercicio realizar una reunión de análisis, en la que se determinen las acciones de mejora al plan de emergencia y evacuación. Explicar las vías y protocolo de Evacuación a través de formato video con lengua de señas. Ver en Anexo N°4 Plan de Emergencia y Evacuación de la Universidad Inclusivo.

Objetivo N°3: Identificar las barreras y/o oportunidades de mejoras de la accesibilidad de la Universidad San Sebastián con respecto a las personas con discapacidad visual.

Hay que verificar los accesos que tiene la universidad y sus referentes para poder llegar a cada lugar.

3. Propuestas de mejora de Accesibilidad para las Personas con discapacidad Visual.

Acceso a la información y Comunicación

Las barreras de comunicación pueden originar una desconexión con el medio y la ausencia de participación en actividades sociales y laborales, es por ello que se sugiere considerar siempre algún formato audible cuando se elaboren materiales de difusión o información, folletos, trípticos, entre otros. También tener en cuenta que el formato jpg no es leíble en los lectores de pantalla que usan las personas ciegas.

En temáticas de Seguridad, se debe tener en consideración lo siguiente:

Sistema de Seguridad y emergencia

- A. Todas las alarmas deben tener sistema audible y visual.
- B. Rutas de evacuación accesibles y señalizadas con sistemas de aviso visual, auditivo y táctil en el suelo.

Todas las Salas cuentan con Señalización en braille, ver imagen N°7, sin embargo, se debiesen considerar todas las señaléticas, letreros informativos, mapas en braille.



Imagen N°7. Señalética en Braille Sala USS

Fuente: Elaboración Propia

SEÑALÉTICA DE EMERGENCIA

En la Imagen N°8 Se aprecia la existencia de la señalización, con colores de alto contraste, para mayor inclusividad se debiese considerar el relieve y el braille en cada una de ellas. Como se puede ver en la imagen referencial N°9



Imagen N°8. Señalización de evacuación USS **Fuente:** Elaboración Propia



Imagen N°9. Señalética de emergencia en braille y sobrerrelieve con una capa de pigmento luminiscente **Fuente:** Bauaccesibilidad.cl

SEÑALÉTICA BRAILLE PARA PASAMANOS

La señalización de braille para pasamanos de escalera entrega información háptica (tacto) y visual, para dar opciones de movilidad y orientación dentro de los edificios. Si bien en Chile no existe una norma que regule este tipo de intervenciones, esta imagen referencial fue sacada de una empresa que adopta las indicaciones de la norma española UNE 170002- española sobre Requisitos de accesibilidad para la rotulación. Es importante considerar el braille en el pasamanos de las escaleras ya que estas con las que se utilizan en situación de emergencias y ayudan en la orientación e independencia de las personas con Discapacidad visual, ver imagen referencial N° 10 y N°11.



Imagen N°10. Señalética Braille para Pasamanos. **Fuente:** Bauaccesibilidad.cl



Imagen N°11. Señalética Braille para Pasamanos **Fuente:** Bauaccesibilidad.

PISO PODOTÁCTIL

La señalización táctil en el piso puede ser de dos tipos: de alerta o direccional. Se recomienda que ambas tengan textura y color contraste con el piso adyacente y que no presenten desnivel con este.

Piso táctil de alerta

Sirve para avisar a las personas ciegas o con baja visión de la existencia de desniveles, escaleras, rampas u obstáculos en la circulación.

Se utilizan como puntos de referencia, para facilitar la orientación de las personas y brindar mayor seguridad y autonomía.

La utilización del piso táctil de alerta señala situaciones que impliquen riesgos:

Inicio y final de escaleras fijas, escaleras mecánicas y rampas

Piso táctil direccional

Se utiliza en áreas de circulación con ausencia o interrupción de una guía identificable de paramento, como la línea de edificación y en espacios amplios indicando el camino a ser recorrido tanto en ambientes internos como externos.

Se recomienda que la señalización táctil direccional indique que el cambio de dirección y sentido del desplazamiento.

En las escaleras de la Universidad San Sebastián, se cuenta con piso podotáctil en las estaciones de descanso, sin embargo, este tipo de señalética debiese estar considerado en el inicio y termino de las escaleras, en la entrada de los ascensores, pasillos, etc. Ver imágenes N° 12, N°13, N°14, N°15 y N°16.



Imagen N°12 Escalera del Edificio C de la Universidad San Sebastián.

Fuente: Elaboracion Propia.



Imagen N°13 Escalera del Edificio C de la Universidad San Sebastián

Fuente: Elaboracion Propia.



Imagen N°14. Ejemplo de Botones Podotáctiles **Fuente:** Bauaccesibilidad.cl



Imagen N°15. Ejemplo de Botones podotáctiles al inicio y fin de la escalera.

Fuente: Bauaccesibilidad.cl



Imagen N°16. Ejemplo de Escalera para Personas con discapacidad Visual.

Fuente: Bauaccesibilidad.cl

PLANO DE EVACUACIÓN

La universidad cuenta con un plano de evacuación que muestra todas las zonas de seguridad según el edificio que uno se encuentra, que está visible en los edificios, pero este no es entendible por las personas con discapacidad visual ya que no cuenta con relieve, no es táctil. Ver imagen N° 17.



Imagen N°17. Plano de Evacuacion de la USS. **Fuente:** Plan de Emergencias USS.

Los mapas y planos deberían ser reproducidos, al menos, de forma visual y táctil. Bajo la modalidad táctil pueden utilizarse diferentes texturas para representar diferentes tipos de información. A continuación, se mostrará un Mapa Táctil-Plano de Evacuación con convenciones en alto relieve. En colores de fondo llamativos. Texto en vinilo y Braille con esperas del color de la zona. Ver imagen N°15.



Imagen N°18. Plan de Evacuación Inclusivo. **Fuente:** Dado.com



Imagen N°21. Imagen referencial de Mapa Facultad de Universidad.

Fuente: Bauaccesibilidad.cl

- C. Los edificios deben tener zonas de seguridad donde las personas que no puedan escapar tengan un lugar para esperar a ser rescatadas. Espacio mínimo de 150 x 120 cm.

<p>Zona de seguridad 1:</p> <p>Frente estacionamientos directores.</p>	<p>Los Alerces</p> <p>Los Robles</p> <p>Los Canelos</p> <p>Los Queules</p>
<p>Zona de seguridad 2:</p> <p>Salida Gimnasio, hacia Ainavillo.</p>	<p>Los Peumos</p>
<p>Zona de seguridad 3:</p> <p>Sector Los Notros por Lientur.</p>	<p>Los Maitenes</p> <p>Los Notros</p> <p>Salas Sector E.</p>
<p>Zona de seguridad 4:</p> <p>Sector Garita guardia Cruz</p>	<p>Los Boldos</p>

22. Matriz Legal

En la siguiente tabla se encuentra toda la legislación aplicable al tema

Normativa Aplicable	Descripción	Aplicado	Ultima actualización
Ley 21.015	Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral	Toda la USS	29-05-2017
Ley 20.422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades la inclusión social de personas con discapacidad	Toda la USS	23-05-2018
Ley 16.744	Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades	Toda la USS	17-10-2011
Decreto Supremo 40	Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales	Toda la USS	16-06-1995

Fuente: Elaboración Propia.

V. CONCLUSIONES

El trabajo permite establecer las siguientes conclusiones:

- En consideración de la metodología utilizada en esta investigación, los resultados y conclusiones son sólo atribuibles a la muestra seleccionada, es decir, a los tres informantes entrevistados y de ninguna manera representativos. De manera general es posible concluir que la inclusión laboral por parte de las personas con discapacidad es un proceso que no está ajeno de obstáculos, es diferenciado de acuerdo con el grado de discapacidad y puede verse facilitado por redes de apoyo, formación profesional, programas y organismos relativos a la discapacidad. En este sentido, se entiende que la inclusión laboral requiere de la combinación de varios elementos para llevarse a cabo.
- Respondiendo a la pregunta de investigación planteada, es posible aseverar que existe una percepción positiva en cuando a la Ley N°21.015 y N°20.422 respecto a los artículos que abortan materia laboral, discriminación y accesibilidad, esto es un tema que a nivel nacional ha ido incrementándose lentamente, ha tomado su tiempo, es por ello por lo que reconocer una mirada e interés positiva frente a la inclusión por parte de la universidad puede ser el inicio de todo. se están recolectando los datos básicos, se alcanza solo la base legal, y se está planificando desarrollar una política inclusiva.
- De acuerdo a lo expuesto en esta investigación, es posible establecer que el estado no ha olvidado su deuda con las personas en situación de discapacidad en materia laboral lo que se materializó con la nueva ley que incentiva la inserción laboral de las personas con discapacidad que se espera que un cumplimiento referente al acceso y diseño universal de los espacios públicos y empresas privadas, creación de una cultura de no discriminación,

entre otros aspectos establecidos en convenciones internacionales ratificadas en Chile y convenios de la Organización Internacional del Trabajo

- De manera personal, se piensa que la Inclusión Laboral es un desafío constante que nos compromete a todo tanto como empresa como persona y se debe trabajar en equipo y armonía para avanzar a una sociedad con una cultura inclusiva en donde no haya barreras y todos podamos sentirnos libres y cómodos sin alguna limitación.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achs. Plan de Evacuación para Personas con Discapacidad

Asamblea General de las Naciones Unidas (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Organización de las Naciones Unidas.

Boudeguer Accesibilidad Universal (2018) Botón Podotáctil de advertencia-Acero Inoxidable

Boudeguer Accesibilidad Universal (2018) Mapas Táctiles Inclusivos

Boudeguer Accesibilidad Universal (2018) Panel de Alerta para circuitos podotáctiles

Boudeguer Accesibilidad Universal (2018) Señalética braille para pasamanos

Boudeguer Accesibilidad Universal (2018) Señalética de emergencia en braille y sobrerelieve luminiscente

Boudeguer Accesibilidad Universal (2018) Silla de Evacuación Lince

Cáceres, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de la propuesta de la OMS. *Auditio:Revista electrónica de audiolología*,2.

Diario El Sur. (2011). Diario El Sur

Dyson 2001, citado en Villa (2007). La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral.

Fondo Nacional de la Discapacidad. (2004). Plan Nacional de Acción para la integración Social de las Personas con Discapacidad 2004-2010. Fondo Nacional de la Discapacidad.

Fondo Nacional de la Discapacidad, I.N (2004). Primer Estudio Nacional de la Discapacidad. Santiago, Chile: Ograma S.A, Tit Diseño Ltda.

Guía de Diseño Accesible y Universal II parte (2009)

Hernández, Fernández, Baptista (2006). Metodología de la Investigación (Vol. Cuarto). McGrawHill Interamericana.

Hondura para todos Inclusión para personas con discapacidad (2017) Identificación y caracterización de las personas con discapacidad en Francisco Morazán: Sinterización de “Honduras para todos”

Instituto de Biomecánica de Valencia. ¡Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas! <https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/97-preguntame-sobre-accesibilidad-y-ayudas-tecnicas/file>

Medidas de Accesibilidad e Inclusión para personas con discapacidad.

Ley 20.422, Artículo 1°. (2010). Biblioteca del Congreso Nacional. Recuperado el 2014, de Biblioteca del Congreso Nacional

Ley 20.422, Artículo 5°, (2010). Biblioteca del Congreso Nacional, Recuperado el diciembre de 2014, de Biblioteca de Congreso Nacional

Ley 20.422, Artículo 6°, (2010). Biblioteca del Congreso Nacional, Recuperado el diciembre de 2014, de Biblioteca de Congreso Nacional

Ley 20.422, Artículo 7°, (2010). Biblioteca del Congreso Nacional, Recuperado el diciembre de 2014, de Biblioteca de Congreso Nacional

SENADIS, Corporación Ciudad accesible. (2013) Manual sobre la ley N°20.422.

Servicio Nacional de la Discapacidad (2013). Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad. Servicio Nacional de la Discapacidad.

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2014). Servicio Nacional de la Discapacidad. Recuperado el Diciembre de 2014, de Servicio Nacional de la Discapacidad

Servicio Nacional de la Discapacidad, M.d (2013). Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013-2020. Legal, Ministerio de Desarrollo Social, SENADIS, Santiago.

Sistema de Accesibilidad Total S.A Costa Rica. Quipos de Evacuacion. Silla de Evacuacion SAT-EVAC

Sociedad de Fomento Fabril, (2014). Sociedad de Fomento Fabril. Recuperado el diciembre de 2014, de Sociedad de Fomento Fabril

SOFOFA, 1999 citado en Milla, Calderón. (2005) Guía para la elaboración de un programa de un programa de integración laboral de personas con discapacidad, Santiago: Accione RSE.

SOFOFA, OIT (2013). Estudio: Factores para la Inclusión laboral de Personas con Discapacidad. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Daniela Oyarce Salinas (2015) Contexto histórico de la discapacidad en Chile Integrados chile.cl

<http://www.directindustry.es/prod/federal-signal/product-9256-1571797.html>

<file:///C:/Users/Catalina/Desktop/inclusion/instructivo-plan-evacuacion-personas-discapacidad.pdf>

Anexos

Anexo N°1



UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

Facultad de Ingeniería y Tecnología

Consentimiento Informado

Mi nombre es Catalina Díaz Pizarro, soy estudiante de Ingeniería en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente de la Universidad San Sebastián Campus las Tres Pascualas, y me encuentro realizando un trabajo de investigación para mi ramo de Seminario de Título II.

El objetivo de mi investigación es Proponer mejoras que favorezcan la prevención inclusiva de las personas en situación de discapacidad en la Universidad San Sebastián campus las tres pascualas.

Por esta razón me dirijo a usted, con la intención de conversar y hacerle algunas preguntas sobre la inclusión laboral de la Universidad.

Considerando la importancia que usted tiene como participante en este trabajo y para que nuestra relación sea lo más sincera posible, a continuación, le hare algunas propuestas para saber si usted está de acuerdo (marcar con X):

Propuestas	De acuerdo	No de Acuerdo
-------------------	-----------------------	--------------------------

Debemos reunirnos es una o más oportunidades para conversar sobre el tema. Ello implicará que le visitaré en un lugar acordado previamente, y que le hare algunas preguntas (entrevista) y También conversaremos libremente.		
Las conversaciones deben ser registrada con una grabadora de voz, ya que esto permitirá volver a escuchar lo que usted dijo de manera exacta.		
Las grabaciones serán transcritas, si usted está de acuerdo, para su posterior análisis en word.		
Desea utilizar su nombre oficial para posterior transcripción. Si usted marco (No de Acuerdo) se hará uso de pseudónimos con la finalidad de preservar su derecho a anonimato		

Libertad de renunciar: Usted podrá poner fin a su participación en el momento que desee. Está en su derecho y no tendrá que explicar las razones.

Una vez aclarado todo lo mencionado anteriormente, procederemos a firmar el presente consentimiento informado:

Nombre:	
Fecha:	
Firma:	

Anexo N°2



UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

Facultad de Ingeniería y Tecnología

Pauta de Entrevista

Esta entrevista se regirá a través de 6 dimensiones, se realizarán preguntas abiertas y cerradas al entrevistado. Está dirigida al encargado del departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente de la Universidad San Sebastián Campus las tres Pascualas

Nombre:	
Cargo:	

¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años ____ y Meses ____

I. Introdutorias y Contextuales

Este ítem es importante para conocer qué es lo que hace actualmente el departamento de prevención, conocer sus objetivos, alcance.

- 1) ¿A qué se dedica el departamento de prevención de la universidad San Sebastián? Brevemente.

- 2) ¿Cuál es el alcance de gestión de riesgos que tiene el departamento? A esto me refiero que si su gestión solo aplica a funcionarios o a estudiantes también y por qué.
- 3) ¿Cómo inicio el departamento en la inclusión laboral y cuál fue su motivación?
- 4) ¿Cuánto tiempo lleva promoviendo esta iniciativa?
- 5) ¿Se ha iniciado el proceso de inclusivo en la empresa? Si es si, ¿Cuándo y cómo surgió?
- 6) ¿Qué gestiones se han estado realizado en el proceso? ¿Cuáles fueron los gestores?

II. Cultura Organizacional

Respeto, diversidad y aceptación, son algunos valores que una empresa comprometida con la prevención inclusiva de riesgos debiese incorporar en sus creencias y en su discurso corporativo. El objetivo es que estos nuevos valores sean parte de la esencia de la organización, con el fin de que las personas con discapacidad sean también parte de un mejoramiento valórico dentro del que hacer empresarial. La finalidad de las preguntas que se realizaran a continuación va dirigida para conocer si existe, o se esta por crear una cultura organizacional inclusiva.

- 7) Antes de empezar con los programas de inclusión, ¿poseían políticas de inclusión laboral?
- 8) ¿Cree que la política de inclusión debe ir de la mano con la cultura organizacional o deben ir por separado?
- 9) ¿Han realizado capacitaciones al personal completo con el eje central de inclusión?

10) ¿Se han realizado etapas previas de sensibilización al personal?

III. Requisito Legal

Conocer si se cuenta con la mínima información para una evacuación que considere a las personas con discapacidad.

11) Actualmente, ¿Se cuenta con un registro de las personas con discapacidad, incluyendo el tipo (trastornos, motores, visuales, auditivos y cognitivos) y grado de la misma?

Notificación de emergencia

Las preguntas que se realizaran en este ítem son para conocer si el actual plan de emergencia contiene las alarmas necesarias para todas las personas que estudian y trabajan en el campus. Para luego poder realizar recomendaciones y/o acciones a seguir.

12) ¿Se han instalado e implementado las alarmas necesarias según el tipo de discapacidad?

13) ¿Los ocupantes con discapacidad conocen la ubicación de los dispositivos de notificación de emergencia y entienden su significado y función?

IV. Identificación y uso de las vías de evacuación

Las preguntas que se realizaran en este ítem son para conocer si las vías de evacuación del campus están señalizadas y son entendibles para todas las personas que estudian y trabajan en el campus.

- 14) ¿Las vías de evacuación están señalizadas en todas las formas necesarias (visual, táctil, braille) para mostrar la ruta hasta salir del edificio o para trasladarse a una zona segura dentro del edificio?
- 15) ¿Si un ocupante del edificio equivoca el camino hacia la salida de emergencia, este podría percatarse y retomar la vía correcta?
- 16) ¿La señalización de evacuación está libre de letreros, pantallas y otros objetos iluminados con luz viva en su línea de visión que la obstruyan o distraigan su atención, especialmente para las personas con visión reducida?
- 17) ¿Las vías de evacuación cuentan con iluminación de emergencia?
- 18) ¿Las puertas de escape abren en el sentido de la evacuación?
- 19) ¿Las vías de evacuación se mantienen despejadas y libres de obstrucciones?
- 20) ¿De existir superficies para caminar con lados abiertos en las vías de evacuación exteriores, estas cuentan con barandas de protección?
- 21) ¿Las zonas de seguridad están diseñadas para poder albergar a todos los ocupantes de las instalaciones?

V. Asistencia necesaria

En un plan de emergencia inclusivo se deben establecer las necesidades que se requieren para una evacuación que considere a las personas con discapacidad, las preguntas en este ítem son para conocer si existen responsables que ayuden a salir a las personas con discapacidad.

- 22) ¿Existe un programa de formación y/o capacitación de asistentes de evacuación?

23) ¿Se cuenta con un procedimiento que las personas que necesiten ayuda se puedan comunicar con el(los) asistente (s)?

VI. Simulacros

Es importante que se ponga en acción el plan de emergencia a través de un simulacro ya que es la única forma de poner a prueba la capacidad de respuesta de los funcionarios y alumnos y si ejercicio permite evaluar y retroalimentar el plan.

24) ¿Existe un programa permanente de simulacros de evacuación, con prioridad de, al menos una vez al año?