

Guía de Inclusión Laboral de personas con Discapacidad en el rubro de la construcción

Un compromiso de la Cámara Chilena de la
Construcción para alcanzar un país inclusivo



Sub Gerencia de Inclusión,
Gerencia de Construcción,
Gerencia Salud y Seguridad en el Trabajo
Mutual de Seguridad C.Ch.C

Sigamos Construyendo
Juntos Cultura de Seguridad para Chile



AUTORÍA:

Sub Gerencia de Inclusión,
Gerencia de Construcción,
Gerencia Salud y Seguridad en el Trabajo
Mutual de Seguridad C.ch.C

COLABORARON:

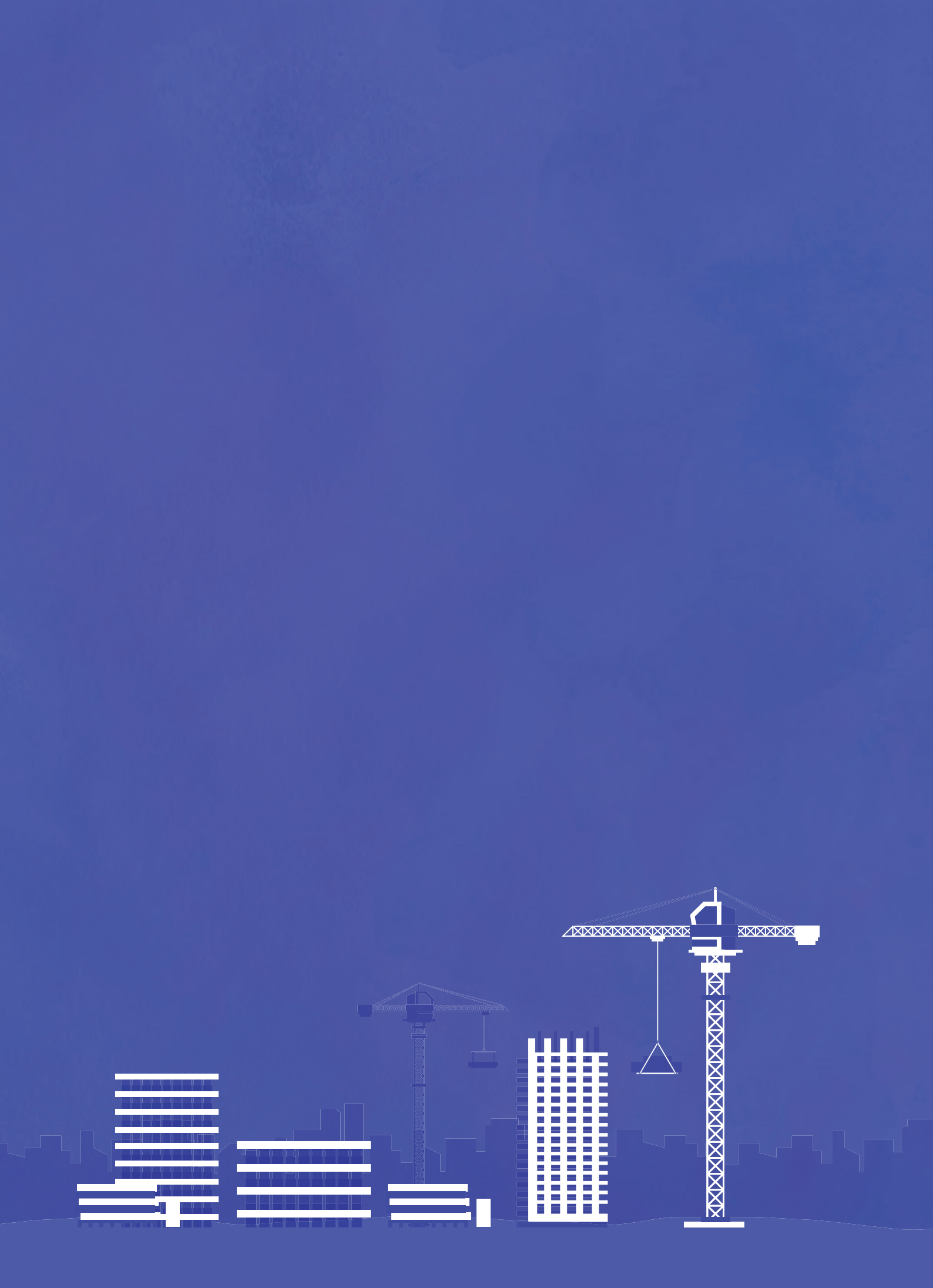




Guía de Inclusión Laboral

de personas con Discapacidad en el rubro de la construcción

Un compromiso de la Cámara Chilena de la Construcción
para alcanzar un país inclusivo



Contenidos

Prólogo	06
Introducción	07
Capítulo I: Diagnóstico “El estado actual de la cultura inclusiva para PcD en el rubro de la construcción”.	08
Capítulo II. Implementación: Aspectos actitudinales y de relacionamiento, Prevención de riesgos inclusivos, Ajustes al lugar de trabajo.	28
Capítulo III. Propuesta de Modelo	66
Recomendaciones	74
Anexos, Bibliografía, Glosario de términos	76

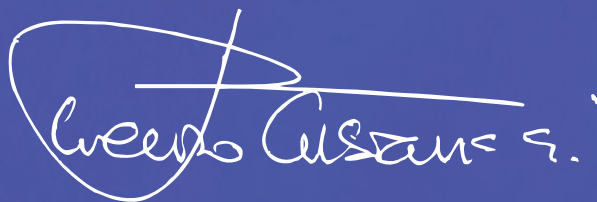
Prólogo

La inclusión laboral de Personas con Discapacidad (en adelante PcD), se ha constituido en un objetivo prioritario para nuestro país, que en 2008 ratificó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad de Naciones Unidas y, que en 2017 aprueba la Ley 21.015 de Inclusión laboral, cuya normativa se encuentra en plena vigencia desde el 01 de abril de 2018.

Complementario a ello, la nueva política de Salud y Seguridad en el Trabajo establece la participación de las personas con discapacidad en el trabajo como un derecho, haciendo mención en sus principios de universalidad e inclusión a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, con un claro reconocimiento del trabajo como principal medio de integración social de las personas.

Es en este contexto que la presenta guía se plantea como objetivo aportar herramientas específicas en el ámbito de la cultura inclusiva y la seguridad, a empresas del rubro de la construcción, atendiendo al compromiso social del gremio y a las particularidades de la naturaleza del trabajo realizado.

Los invitamos a familiarizarse y a hacer propio el desafío de ser impulsores de una cultura de inclusión y seguridad, con colaboradores valoradores de la diversidad y cuyo sello sea favorecer entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos, para todos los trabajadores de nuestro país.



Lorenzo Constans Gorri
Presidente
Mutual de Seguridad CChC

Santiago, noviembre 2018.

Introducción

La presente guía se construyó sobre la base de la experiencia desarrollada en el proyecto “Modelo de inclusión laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad para empresas de la Construcción”, desarrollado durante el año 2018, donde se involucraron de manera colaborativa 30 empresas y 1.300 de sus colaboradores, distribuidos en 7 regiones del país, para la realización de un trabajo de diagnóstico, intervención, análisis y posterior elaboración de una propuesta de Modelo de Inclusión Laboral, proyecto que fue impulsado por Mutual de Seguridad, en colaboración con la Cámara Chilena de la Construcción.

El objetivo del proyecto fue desarrollar la presente guía, con el fin de contribuir a la estrategia de sostenibilidad, alineada con la nueva normativa de inclusión laboral, ley 21.015.

La primera etapa se enfocó en identificar los principales recursos y brechas presentes en las empresas, respecto de su cultura inclusiva, gestión de riesgos laborales con perspectiva de discapacidad, accesibilidad y ajustes al lugar de trabajo, para lo cual se construyó, un instrumento el cual fue aplicado en el 100% de las empresas participantes para posteriormente realizar el análisis de datos. La segunda etapa consistió en intervenir en terreno, a través de talleres de capacitación teórico-prácticos, a los trabajadores(as) de las obras, abordando las brechas anteriormente detectadas, junto con levantar elementos de la cultura y aspectos de seguridad inclusiva. Resultado de lo anterior, en una tercera etapa, se generó la propuesta de modelo que presentamos en esta publicación, con el fin de aportar a la incorporación, sostenible en el tiempo, de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, ajustada a las necesidades específicas del rubro.

Beneficiarios: 1.300 trabajadores(as) y ejecutivos (as) de 30 empresas, distribuidas en 7 regiones del país.¹

REGIONAL	N° EMPRESAS
Región de Antofagasta	5
Región de Coquimbo	5
Región Metropolitana de Santiago	8
Región de Valparaíso	3
Región del Bio Bío	3
Región de la Araucanía	3
Region de Los Lagos	3

¹ Las correspondientes ciudades participantes fueron: Antofagasta, La Serena, Santiago, Viña del Mar, Concepción, Temuco y Puerto Montt.



CAPÍTULO I: DIAGNÓSTICO

**“El estado actual de la cultura inclusiva
para PcD en el rubro de la construcción”**



1. CONDICIONES ACTUALES DE UNA CULTURA PARA LA INCLUSIÓN DE PCD EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN CHILENA

El contenido de este capítulo queda circunscrito a la primera gran etapa del proyecto “Inclusión laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad para empresas de la construcción”, la cual da cuenta del desarrollo de un análisis descriptivo de información empírica sobre el estado actual de la “cultura inclusiva” al interior del rubro de la construcción chilena.

Durante esta primera etapa del proyecto, se puso el foco principalmente en la recopilación de información y su posterior análisis, con relación a las premisas, sesgos, percepciones, opiniones y condiciones basales de los entornos físicos y psicosociales actuales, de lo que hemos dado en llamar “cultura inclusiva”, en relación con las personas con discapacidad al interior del rubro de la construcción chilena.

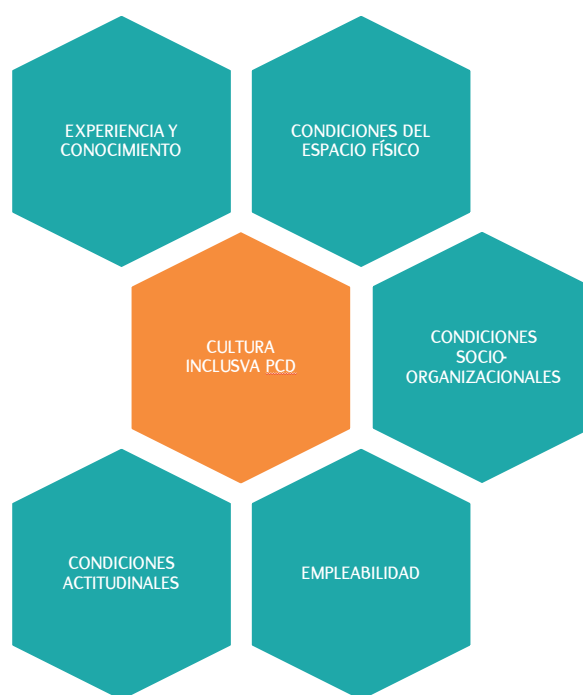
Para estos fines se elaboró una encuesta y posterior análisis que permitiera satisfacer dicha necesidad.

1.1. ENCUESTA

“CULTURA INCLUSIVA” PARA PCD - CONSTRUCCIÓN 2018

Fue necesario en una primera instancia, diseñar un cuestionario (véase anexo A), a objeto de recopilar información relativa a la “cultura inclusiva” desde la perspectiva de cinco grandes dimensiones, a saber: experiencia y conocimiento, condiciones del espacio físico, condiciones socio-organizativas, empleabilidad y, condiciones actitudinales. Cada una de ellas representa distintos niveles de abstracción sobre la noción de cultura, así como también diferentes temporalidades. Lo anterior, se esquematiza en la tabla 1.

En cuanto al tipo de encuesta diseñado, esta corresponde a una encuesta del tipo percepción, cuya recopilación de datos fue realizada por medio de la aplicación del mencionado cuestionario bajo la modalidad auto-aplicada. Esto ocurrió, en el lapso de tiempo comprendido entre el 7 de mayo de 2018 y el 1 de junio de este mismo año.



Esquema 1:
Las 5 dimensiones de la
“cultura inclusiva”
Fuente: Elaboración propia

Tabla 1: Dimensiones de la
“cultura inclusiva”, según
niveles de abstracción
cultural y temporalidad.
Fuente: Elaboración propia

DIMENSIÓN	NIVEL DE ABSTRACCIÓN CULTURAL	TEMPORALIDAD
Experiencia y Conocimiento	Experiencial	Pasado
Condiciones del Espacio Físico	Material	Presente
Condiciones Socio-Organizacionales	Conductual	Presente
Empleabilidad	Expectativo	Futuro
Condiciones Actitudinales	Actitudinal	Condicional

1.2 RESUMEN DEL ANÁLISIS

DESCRIPTIVO DE DATOS

A continuación, se expondrán los principales resultados de los análisis realizados sobre los datos levantados a partir de una muestra de 284 cuestionarios, completados por personas pertenecientes a 28 empresas que forma parte de un segmento del rubro de la construcción chilena.

Primero que nada, es necesario indicar que, dado el método de muestreo seleccionado; muestreo no probabilístico, discrecional (dirigido) por cuotas: el único tipo de análisis posible desde el punto de vista estadístico, es el descriptivo. Esto es así ya que, al trabajar con una muestra no aleatoria, los datos claramente no pueden extrapolarse a nivel poblacional. En razón a esto entonces, no es posible realizar análisis del tipo inferencial, el cual sí permitiría efectuar generalizaciones.

En cuanto al alcance de este estudio, se realizaron análisis que vayan en la dirección de detectar tanto brechas como recursos disponibles, en relación a la "cultura inclusiva", a un nivel general de la muestra. Es importante consignar que, cómo todo análisis, este es parcial, y en este caso intenta exponer una mirada general sobre las experiencias, premisas, conductas, percepciones y condiciones materiales de un segmento del rubro de la construcción chilena en relación con las PcD.

1.2.1 Caracterización de la muestra

Dentro del diseño del cuestionario (véase anexo A), se contemplaron dos secciones en las que se les solicitó a los encuestados llenar con información personal. Particularmente datos relativos a ítems de caracterización como lo son típicamente la edad y el sexo, así como otros que pudieran darnos pistas más específicas sobre las percepciones; entre ellos: la antigüedad en la empresa y el contacto habitual o no habitual con PcD en el día a día de los encuestados, entre otros aspectos relevantes.

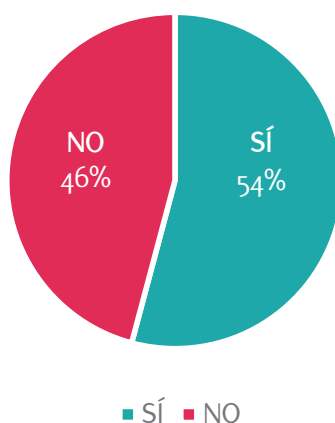
Dado que el análisis realizado es bastante extenso, en esta sección sólo daremos cuenta de ciertos elementos generales vinculados con la caracterización de la muestra, en específico los relativos al contacto de los encuestados con PcD.

Del total de 284 cuestionarios que forman parte de la muestra, sólo 7 no contaron con respuesta para la solicitud de informar sobre la pregunta acerca de si mantienen o no contacto con personas con discapacidad en su vida cotidiana.

Un importante 54% de las respuestas indican que los encuestados sí mantienen contacto con personas con discapacidad en su vida cotidiana. Este es un indicador que consideramos pudiere ser relevante al momento de contemplar los recursos de los que se dispone en relación con el desarrollo y potenciamiento de una "cultura

Gráfico 1: Nivel de declaración de contacto de los encuestados con PcD.
Fuente: Elaboración propia.

**CONTACTO
CON PCD**



inclusiva”, ya que se podría aprovechar esta experiencia para que los mismos miembros de las empresas pudiesen traspasarla al resto de la organización.

Del total de personas que respondieron afirmativamente a la pregunta sobre el mantenimiento de contacto con personas con discapacidad en su vida cotidiana, un 43% señala mantener contacto por razones familiares, y un tercio de ellos indica mantener contacto por razones laborales. Esto último nos dice que, si la muestra fuera extrapolable al universo de la población dentro del rubro de la construcción, entonces el contacto con PcD es bastante habitual y por lo tanto debiese existir un cierto nivel de “cultura inclusiva” para PcD al interior de las empresas, aunque este fuese del tipo informal. Nuevamente, este es un recurso bastante importante al momento de apoyarse y de desarrollar intervenciones en estas materias al interior de las distintas áreas del rubro de la construcción. Estos datos, por medio de la observación en terreno, han sido corroborados por el equipo de este proyecto que realizó intervenciones durante la segunda etapa del mismo.

Para más información diríjase al capítulo 2 de la guía de implementación.

Haciendo una síntesis sobre el perfil del trabajador que respondió esta encuesta, se puede decir que el encuestado promedio sería un persona de sexo masculino, de una

edad adulta comprendida entre los 30 y los 49 años, que vive en una zona catalogada como urbana, que presenta una gran variabilidad en cuanto a su antigüedad en la empresa, donde en un 33% tiene menos de 1 año de antigüedad y que en un 33% posee más de 5 años, en su mayoría ha cursado estudios técnico-profesionales, así como también en más de un 50% indica que tiene contacto frecuente con personas con discapacidad, en su mayoría con personas con discapacidad física y cuya relación se da en ámbitos preferentemente familiares y laborales.

1.2.2 Dimensiones de la Cultura Inclusiva

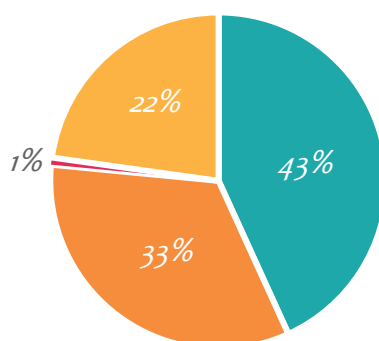
En lo sucesivo, se presentarán algunos de los resultados más relevantes arrojados por los datos de la encuesta. El orden en el que están dispuestos los análisis se relaciona directamente con el orden establecido en el cuestionario (véase *anexo A*).

1.2.2.1 Experiencia y Conocimiento (Premisas)

Esta dimensión, la primera de cinco a evaluar, está en relación a la cultura Inclusiva que se vincula con una temporalidad histórica, con la memoria, particularmente se concentra en la relación de los encuestados, según su trayectoria laboral y la existencia efectiva de un trato directo en ambientes laborales, con PcD.

Gráfico 2: Razón del contacto que mantienen los encuestados con PcD.
Fuente: Elaboración propia.

RAZÓN DE CONTACTO CON PCD



■ Familiar ■ Laboral ■ Asistencial ■ Ocio o Amistad

A la pregunta ¿Has tenido la posibilidad de trabajar con una persona que posea alguno de los siguientes tipos de discapacidad (*física, visual, auditiva, psíquica, intelectual, visceral o múltiple* (para las definiciones por favor véase el capítulo 2 de la guía).

Un 74% de las personas que respondieron ($n = 278$) esta pregunta, señalaron que sí han tenido la posibilidad de trabajar con personas con discapacidad. Entonces, podría establecerse que de la muestra, aproximadamente 3 de cada 4 personas han tenido la experiencia de relacionarse en un ambiente laboral con personas con discapacidad. En definitiva, un gran recurso al momento de implementar prácticas inclusivas para PcD.

Del total de personas ($n=191$) que respondieron que habían tenido la posibilidad de trabajar con personas con discapacidad, y que seleccionaron las categorías disponibles dentro del listado de cargos que acompañaba al cuestionario de la encuesta (véase anexo B), un 31% informó que el cargo que ocupaban estas personas con discapacidad era el de jornal. En segundo y tercer lugar, hicieron referencia al administrativo en oficina y al carpintero, con un 12% y un 11% respectivamente.

El gráfico 4, muestra las primeras 10 frecuencias en relación a los cargos seleccionados como ocupados por personas con discapacidad. Si sumamos estas frecuencias se alcanza un 83%, el resto de los otros 18

Gráfico 3: Experiencia laboral histórica de los encuestados con PcD.
Fuente: Elaboración propia.

EXPERIENCIA LABORAL CON PCD

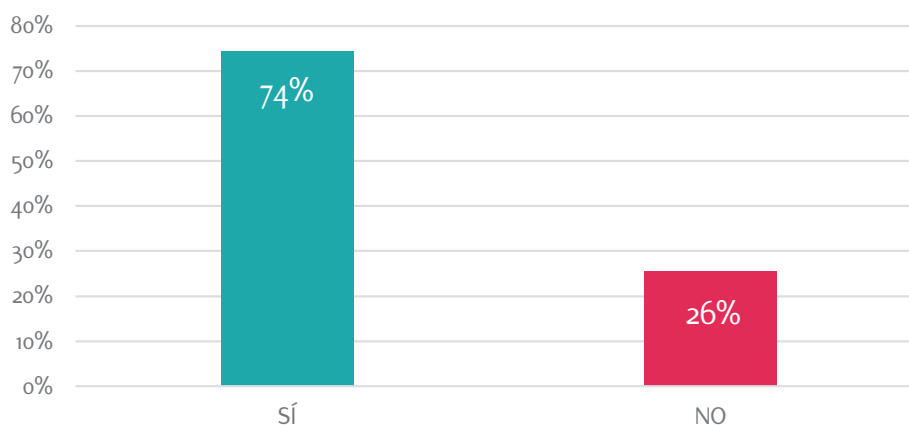


Gráfico 4: Referencia histórica a cargos ocupados por PcD.
Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIA CARGOS PCD



cargos seleccionados, alcanza sólo un 17%. Es importante señalar que un 68% de los cargos disponibles dentro del listado antes mencionado fue seleccionado al menos con una referencia, es decir, casi un 70% de los cargos más representativos del rubro de la construcción han sido ocupados por personas con algún tipo de discapacidad. Este es un recurso importantísimo al momento de realizar intervenciones al interior de las organizaciones, ya que permite derribar algunos sesgos en relación a que sólo existirían algunos pocos tipos de cargo que pudieren ser ocupados por PcD.

1.2.2.2 Condiciones del Espacio Físico (Percepciones)

Al considerar la dimensión de la cultura inclusiva relacionada con la percepción de las condiciones del espacio físico para el desempeño de PcD, los encuestados, al momento de señalar las 3 zonas físicas de las instalaciones de faena u obra que a su juicio presentaban las condiciones más des-favorables para el desplazamiento y el trabajo de una persona que posea el tipo de discapacidad señalada en la pregunta P6 (véase *cuestionario en Anexo A*), mayoritariamente seleccionaron zonas que se relacionan con trabajos vinculados a la altura, llegando a un 68% de la frecuencia acumulada.

Es importante destacar que los resultados vinculados con esta pregunta son totalmente consistentes con la noción de riesgo, ya que justamente dentro del rubro de la construcción, el trabajo en altura es uno de los mayores índices de riesgos de accidentabilidad; tomando en consideración tanto PcD como personas sin discapacidad.

1.2.2.3 Condiciones Socio-Organizacionales (Percepciones)

Hemos incluido dentro de la dimensión relacionada con las condiciones socio-organizativas, tanto preguntas vinculadas con las conductas observadas por los trabajadores al interior de las obras, catalogándolas como favorables o desfavorables para PcD, así como también se ha solicitado información relativa a la existencia tanto de políticas como programas de capacitación en relación al mejoramiento de las condiciones de inclusión laboral para PcD.

En una de las preguntas relacionadas con esta dimensión, se le solicitó a los encuestados que seleccionaran tres conductas, dentro de una matriz de doce conductas que remiten típicamente a la “cultura de la construcción”, que considerarán que son las que observan con una mayor frecuencia entre los compañeros de trabajo dentro de las instalaciones de faena u obra.

Gráfico 5: Frecuencia de las zonas físicas que se consideran más desfavorables para el desplazamiento y desempeño de las PcD al interior de una obra o faena.
Fuente: Elaboración propia.

ZONAS FÍSICAS DESFAVORABLES

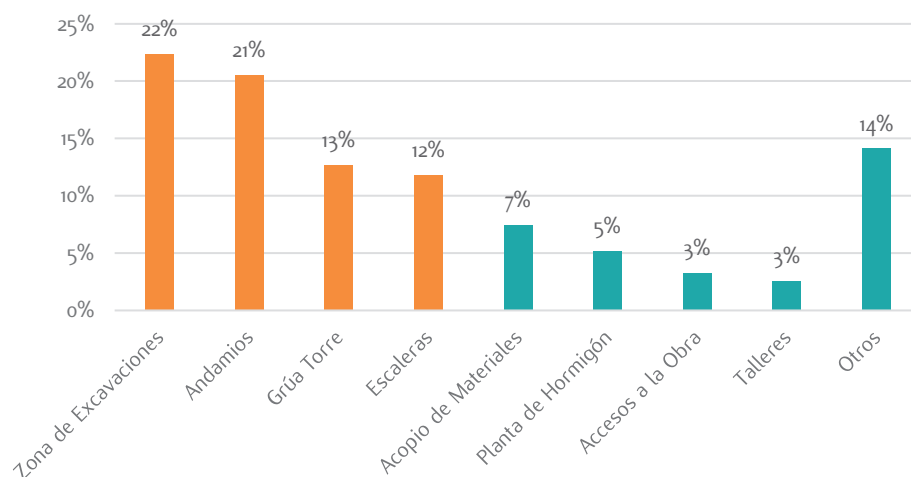


Gráfico 6: Conductas frecuentes entre compañeros al interior de una obra o faena, clasificadas como favorables o desfavorables para la inclusión laboral de PcD.
F: Conductas favorables para la inclusión. / D: Conductas desfavorables para la inclusión.
Fuente: Elaboración propia.

CONDUCTAS FRECUENTES ENTRE COMPAÑEROS

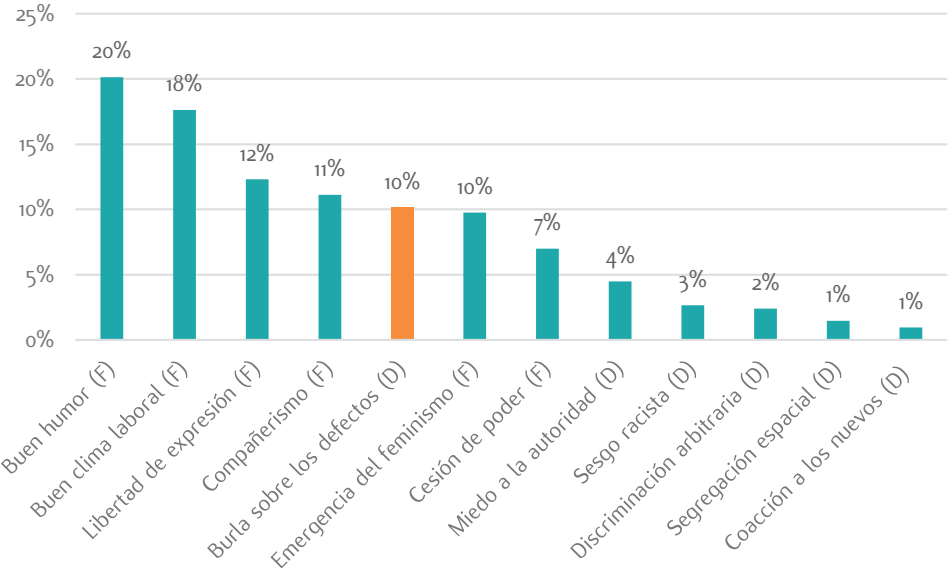
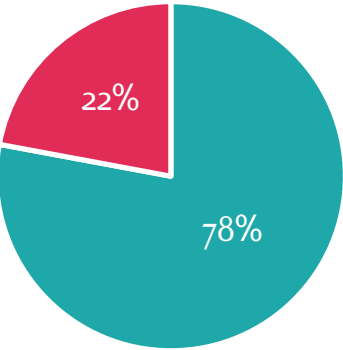


Gráfico 7: Proporción acumulada de las conductas categorizadas como favorables y desfavorables para la inclusión laboral de PcD dentro del rubro de la construcción.
Fuente: Elaboración propia.

CONDUCTAS EN LA OBRA



■ Favorables ■ Desfavorables

Es relevante señalar que la identificación de estas conductas durante la etapa de diseño del instrumento de evaluación o cuestionario, están fundamentadas en la definición que amnistía internacional establece para las conductas discriminatorias: “es una agresión que niega sistemáticamente a ciertas personas o grupos el disfrute de sus derechos humanos; a ser respetados, protegidos y amados”. Bajo el marco de esta definición, se establecieron 5 dimensiones que han sido consideradas en la conformación de las conductas favorables y desfavorables para la construcción de una cultura inclusiva, a saber: expresión, violencia, acceso, arbitrariedad y humor.

Tal como puede observarse en el gráfico, la gran mayoría de las selecciones que presentan una más alta frecuencia son favorables para la generación y operación de una cultura que pudiere considerarse como inclusiva. Recién en el quinto lugar, pero no por eso poco relevante, aparece destacada la conducta de burlarse de los defectos de los compañeros. Este último es aspecto a trabajar para así recibir de mejor manera a los compañeros que posean algún tipo de discapacidad.

A modo de resumen, las frecuencias acumuladas favorables y desfavorables, se ven representadas en el gráfico 7.

A continuación, debido a las necesidades de economía de contenido que debe presentar esta guía, se expondrán sintéticamente los resultados vinculados con las cuestiones organizacionales.

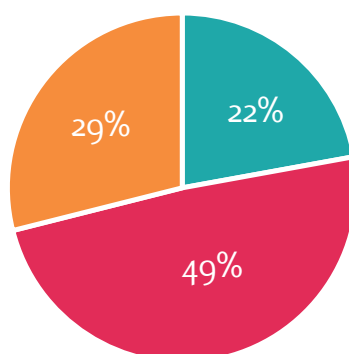
Del total de personas que respondieron la pregunta (n=280) ¿La empresa cuenta con una política para la inclusión laboral de personas con discapacidad?, sólo un 22% afirma que esto sería efectivo. Sin embargo, al desagregar estos datos según los miembros de cada empresa que respondieron esta pregunta, se observa una gran contradicción interna. Esto pudiere deberse a una comunicación interna deficitaria, aspecto organizacional crucial más allá de la implementación de una “cultura inclusiva”.

Del total de personas que respondieron la pregunta (n=280) ¿La empresa actualmente cuenta con un programa de capacitación orientado a generar mejores condiciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad?, sólo un 15% afirma que esto sería efectivo. Sin embargo, al desagregar estos datos por empresa se observa una gran contradicción interna. Lo mismo que para el caso de la política de inclusión, pero con una componente de mayor gravedad, ya que los programas de capacitación son experienciales.



Gráfico 8: Percepción acumulada sobre la existencia de una política de inclusión laboral para PcD dentro de las diferentes empresas encuestadas.
Fuente: Elaboración propia.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN



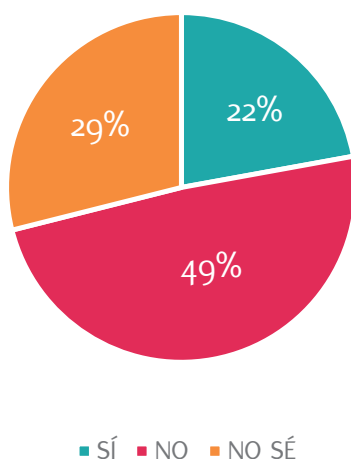
■ SÍ ■ NO ■ NO SÉ



Gráfico 9: Percepción acumulada sobre la presencia de un programa de inclusión laboral para PcD dentro de las diferentes empresas encuestadas.

Fuente: Elaboración propia.

PROGRAMA INCLUSIÓN LABORAL



1.2.2.4 Empleabilidad (Premisas)

La dimensión relacionada con las premisas de empleabilidad, está orientada a conocer cuál es el sesgo que existe en las empresas del rubro en materia de inclusión de PcD según el tipo de discapacidad que presenten, así como la relación entre este aspecto y el tipo de cargo que potencialmente pudieran ocupar estas personas.

Al momento de seleccionar los puestos de trabajo que podrían ser ubicados en virtud del tipo de discapacidad seleccionado (en la pregunta anterior, véase el anexo A), quienes respondieron esta pregunta (n=239) en su mayoría, señalan que los cargos con mayor posibilidad de ser contratados son cargos más bien de corte administrativo o indirecto. Sin embargo, cerca de un 25% de las preferencias pueden considerarse como personal o mano de obra directa, porcentaje compuesto por los cargos de carpintero, enfierrador y la gran mayoría de la categoría "otros" (Véase gráfico 10).

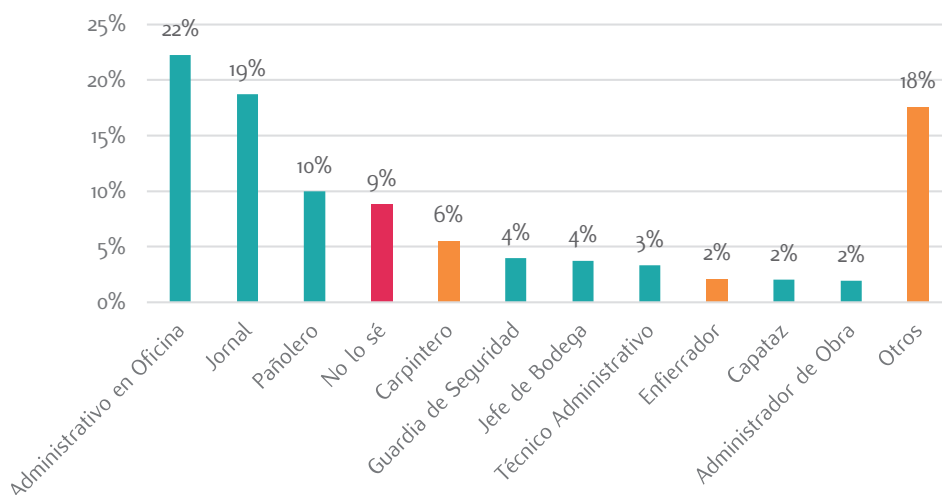
Del total de posibilidades a seleccionar del listado de puestos de trabajo, se escogieron el 78% de los cargos disponibles, lo que equivale a establecer que al menos en una oportunidad se seleccionó a 32 de las 41 alternativas posibles. Esto, permite señalar que los trabajadores que participaron de esta encuesta estiman que, la gran mayoría de los puestos de trabajo, inclusive los de mano de obra directa, podrían ser ocupados por personas con discapacidad.



Gráfico 10: Probabilidad estimada según la percepción de los encuestados, de que una PcD sea empleada en los diversos cargos de mayor representatividad al interior del rubro de la construcción.

Fuente: Elaboración propia.

ESTIMACIÓN EMPLEABILIDAD POR CARGOS



Al comparar, la proporcionalidad de la estimación de selección de cargos que se estiman como potenciales a ser ocupados por personas con discapacidad con la proporcionalidad histórica que perciben las personas encuestadas, es posible mencionar que en general existe una similitud importante, repitiéndose dentro de los primeros lugares, relativamente los mismos cargos. Por ejemplo, en el caso de las categorías jornal y administrativo en oficina, si bien, la ubicación en el ranking se invierte, al sumar ambas frecuencias, nos encontramos con porcentajes bastante cercanos, un 43% acumulado para el caso de la percepción histórica y un 41% acumulado para el caso de la estimación de potenciales cargos a ser ocupados por personas con discapacidad.

1.2.2.5 Condiciones Actitudinales (Premisas)

Esta es una de las principales dimensiones de la “cultura inclusiva”. Tiene relación con las actitudes, sesgos, prejuicios y creencias que presentan los encuestados en relación a las PcD y su inclusión en el ámbito laboral; particularmente en este caso dentro del rubro de la construcción.

En el gráfico 11, se han pintado en rojo, el nivel de acuerdo sobre los conceptos que no favorecen la inclusión de personas con discapacidad.

En relación a las principales brechas en materia de premisas conceptuales que no favorecen la inclusión de PcD dentro del rubro de la construcción, es relevante destacar que un 25% de los encuestados (n=281) están de acuerdo en que las personas con discapacidad serían menos productivas, un 32% está de acuerdo en que no sabrían cómo comportarse al hablar con una persona con discapacidad, un 59% está de acuerdo en que la inversión que hacen las empresas para mejorar las instalaciones para las personas con discapacidad, sólo se hace para sacar réditos en relación a su imagen pública o reputación, un 40% está de acuerdo en que las personas con discapacidad tienen una mayor propensión a accidentarse y un 59% está de acuerdo en que a las personas con discapacidad debería dárseles una mayor prioridad y asistencia en su lugar de trabajo, es decir, en este último caso prevalecería una actitud paternalista.



Gráfico 11: Nivel de acuerdo conceptual en relación a las premisas referentes a la inclusión de PcD dentro del ámbito laboral.
Fuente: Elaboración propia.

**NIVEL DE
ACUERDO CONCEPTUAL**

PRINCIPALES BRECHAS DETECTADAS SOBRE CULTURA INCLUSIVA EN LA CONSTRUCCIÓN.



Si este último análisis, es desagregado según el nivel jerárquico de los encuestados, los resultados varían de manera importante. En la siguiente tabla, pueden verse dichas fluctuaciones.

CONCEPTO	NIVEL DE ACUERDO				
	General	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo X
15.3 Menor Productividad	25%	18%	18%	39%	12%
15.5 Desconocimiento en la forma de Trato	32%	29%	24%	39%	35%
15.11 Inversión Reputacional	59%	40%	62%	62%	77%
15.12 Propensión a la Accidentabilidad	40%	25%	29%	63%	27%
15.14 Paternalismo hacia las PcD	59%	45%	52%	67%	77%

AA PRIMERA UBICACIÓN / AA SEGUNDA UBICACIÓN / AA TERCERA UBICACIÓN

Tabla 2: Nivel de acuerdo conceptual en relación a las premisas que no favorecen la inclusión de PcD al interior del rubro de la construcción chilena.
Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se explicitan los porcentajes de participación al interior de la muestra de los distintos niveles jerárquicos.

ESTRATIFICACIÓN	NIVEL JERÁRQUICO	% DENTRO DE LA MUESTRA
GRUPO A	GERENCIA	20,2%
GRUPO B	MANDOS MEDIOS	34,6%
GRUPO C	OBREROS	35,6%
GRUPO X	PERSONAL TÉCNICO- ADMINISTRATIVO	9,6%

Tabla 3: N: Porcentaje de participación dentro de la muestra de los diferentes grupos según nivel jerárquico.
Fuente: Elaboración propia.



2.

OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS GENERALES

Las personas encuestadas tendrían la costumbre de relacionarse, tanto en ámbitos laborales como familiares con personas que presentan diversos tipos de discapacidad, prevaleciendo notoriamente la discapacidad física. Aproximadamente 3 de cada 4 personas han mantenido contacto con personas con discapacidad en el ámbito de trabajo al interior del rubro de la construcción. Este es un elemento fundamental del cual es posible tomar ventaja al momento de realizar capacitaciones o intervenciones en cuanto al mejoramiento de las condiciones de inclusión de personas con discapacidad.

Asimismo, del total de cargos disponibles en el listado (*véase anexo B*) para la identificación de personas con discapacidad, según las personas encuestadas, $\frac{2}{3}$ de los cargos han sido ocupados al menos una vez por personas con discapacidad. Dato que sugiere, que la brecha es menor a la que estimábamos los miembros del equipo que participó en la confección del cuestionario de la encuesta. De la misma manera, los cargos que potencialmente podrían ser detentados por personas con discapacidad, llega casi al 80% del universo dispuesto para la selección, lo cual implica que la percepción generalizada dentro del rubro de la construcción es que $\frac{4}{5}$ de los cargos podrían ser ocupados por personas con algún tipo de discapacidad. De igual modo, la principal brecha en este último sentido se da en las posiciones de trabajo vinculadas con la mano de obra directa.

En relación a las condiciones del espacio físico, las mayores brechas o las zonas que se consideran desfavorables para las personas con discapacidad al interior de una obra, se dan en los trabajos en altura (tales como: zona de excavaciones, escaleras, grúa torre y andamios), por lo que se recomienda a los capacitadores/interventores a instar a las empresas a mejorar estas condiciones, haciéndolas más accesibles y menos riesgosas para personas que presenten diversos tipos de discapacidad.

Las mayores brechas actitudinales en relación a la inclusión de personas con discapacidad son las que aún se mantienen y se relacionan en diversos grados con: la percepción de una menor productividad, el desconocimiento declarado en cuanto al trato al hablar con personas con discapacidad, la percepción de que las empresas invierten no para mejorar las condiciones físicas y organizacionales para este grupo de personas sino que lo hacen para mejorar su imagen pública, la percepción de que las personas con discapacidad serían más propensas a accidentarse y una actitud paternalista hacia personas que presenten algún tipo de discapacidad. Estas brechas, se expresan principalmente en los llamados factores de intervención y de normalización, y es sobre éstos donde una potencial capacitación en relación a la construcción y desarrollo de una "cultura inclusiva" debería gravitar.

Con el objeto de reducir las anteriores brechas, se recomienda realizar capacitaciones y otro tipo de intervenciones, apropiándose de los recursos disponibles e intentando disminuir las brechas en las conductas discriminatorias que no favorecen la inclusión de personas con discapacidad en los ámbitos laborales de la construcción. En este caso, se recomienda apalancarse de los principales factores protectores (conductas favorables) presentes entre los compañeros de trabajo, como serían el buen humor, el clima de respeto y la confianza y el

compañerismo solidario. Al mismo tiempo, se recomienda trabajar sobre los factores de riesgos, poniendo especial énfasis en el humor burlesco, el miedo a la autoridad y el sesgo racista. Como una forma de potenciar el trabajo sobre los factores de riesgos, se recomienda visibilizar y relevar la importancia de la valoración de la diversidad cultural y físico-corporal, así como también en el desarrollo de un liderazgo que promueva el empoderamiento más que el autoritarismo.

Del mismo modo, se recomienda a las empresas, que no las posean, el establecimiento de políticas para la inclusión de personas con discapacidad, y para las que sí las detentan, mejorar el aspecto comunicacional de éstas y el monitoreo de su entendimiento y aplicación. Paralelamente se insta a hacer lo mismo, en relación a la incorporación de programas de capacitación orientados a mejorar algunas de las condiciones socio-organizacionales (las conductas idiosincráticas desfavorables de mayor frecuencia) para las personas con discapacidad. Esta última recomendación apunta a aumentar los niveles de favorabilidad para las personas con discapacidad, tanto en relación a las condiciones físicas como conductuales. También se recomienda la instauración de políticas y programas de capacitación, dada la alta rotación que presenta la industria, y en particular el trabajo en obra, según los datos, un 33% de las personas encuestadas llevaría menos de un año en sus respectivas empresas, asunto que obviamente atenta contra la instauración de una continuidad en cuanto al establecimiento de una cultura inclusiva permanente.

2.1 ESQUEMAS VINCULADOS AL PROCESO Y LAS ETAPAS DE DESARROLLO DE UNA CULTURA INCLUSIVA PARA PCD

A continuación, se presenta una breve guía de ayuda para comprender a groso modo tanto el proceso como las etapas de desarrollo de una cultura inclusiva para PcD.

2.1.1 Proceso de Desarrollo de Cultura Inclusiva para PcD



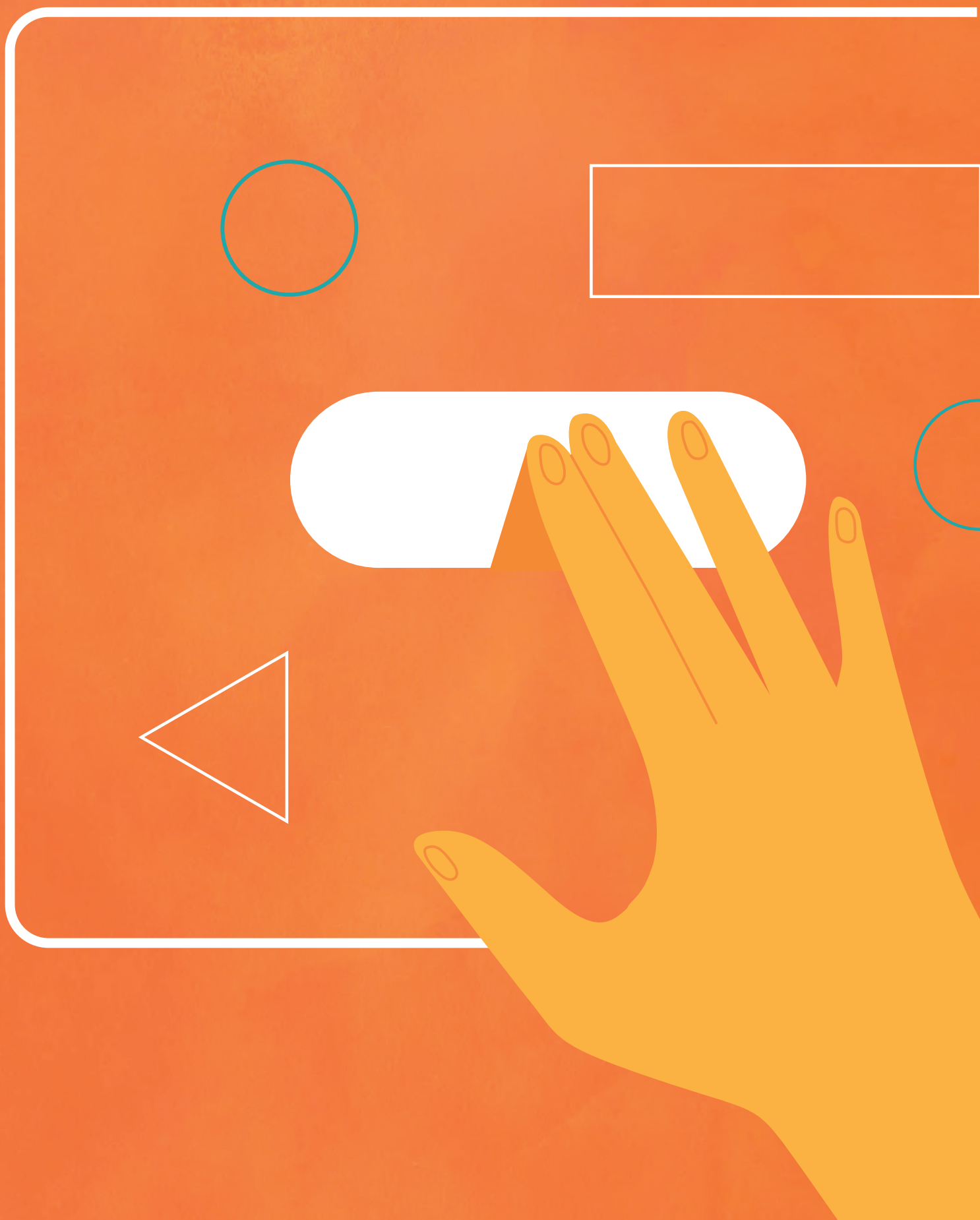
Esquema 2:
Fases del proceso de
desarrollo de una cultura
inclusiva para PcD.
Fuente: Elaboración propia.

2.1.2 Etapas del Desarrollo de una Cultura Inclusiva para PcD



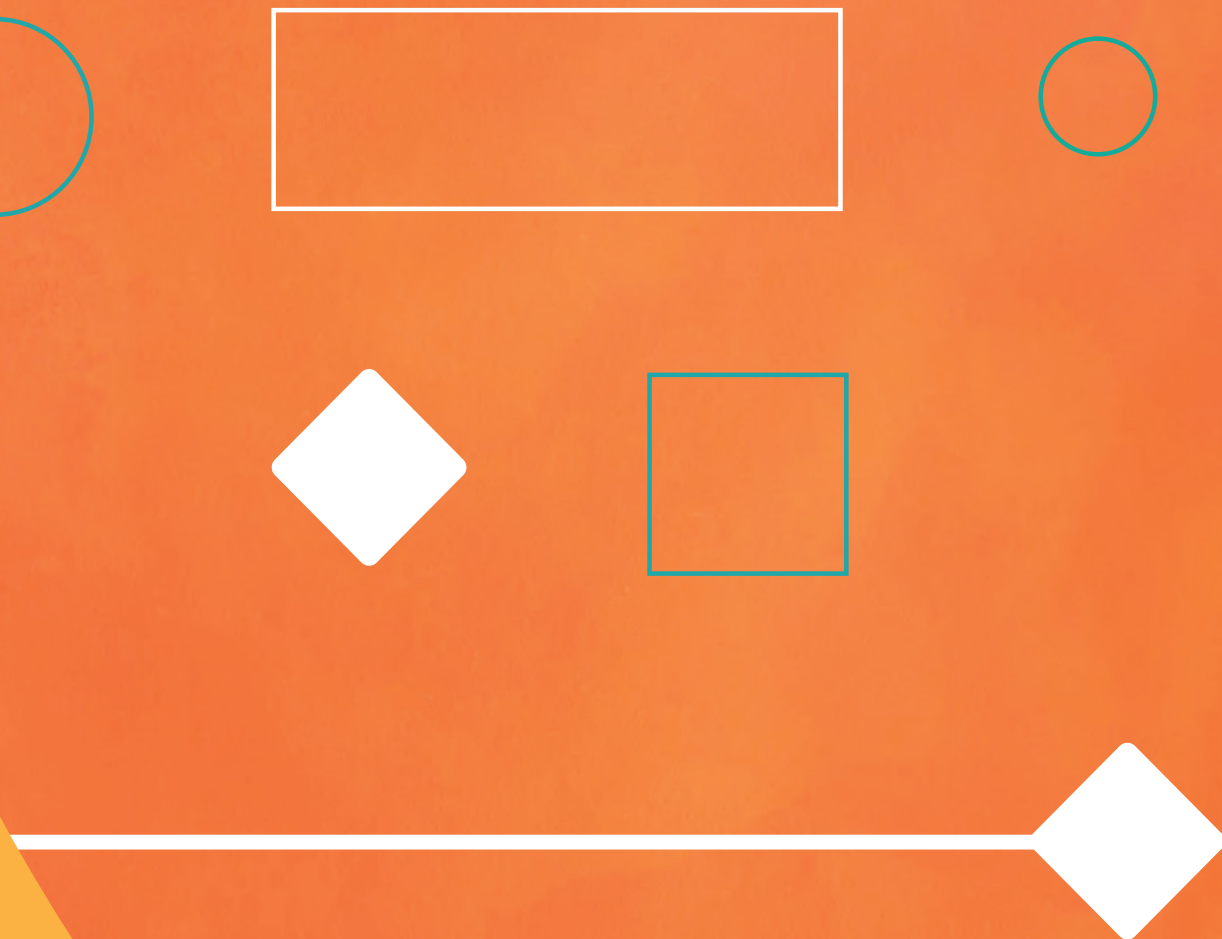
Esquema 3: Etapas
evolutivas del desarrollo de
una cultura organizacional
inclusiva para PcD.
Fuente: Elaboración propia.





CAPÍTULO II: IMPLEMENTACIÓN

**Aspectos actitudinales y de relacionamiento,
Prevención de riesgos inclusivos,
Ajustes al lugar de trabajo.**



I. IMPLEMENTACIÓN ASPECTOS ACTITUDINALES Y DE RELACIONAMIENTO, PREVENCIÓN DE RIESGOS INCLUSIVOS, AJUSTES AL LUGAR DE TRABAJO.





Sobre la base del diagnóstico elaborado en la primera etapa de este proyecto de la Cámara Chilena de la Construcción, se realizó un proceso interventivo en terreno, con cada una de las 30 empresas del rubro de la construcción, en 7 regiones del país. Dicha intervención consistió en talleres de capacitación, a cargo de un equipo multidisciplinario experto, focalizado en los tres ejes temáticos de este proyecto: Aspectos actitudinales y de Relacionamiento, Seguridad Inclusiva y Adaptación de puestos de trabajo. Se buscaba transferir a los participantes: herramientas conceptuales, actitudinales y procedimentales para apoyar adecuadamente, las estrategias que cada empresa implemente para dar cumplimiento a la ley de inclusión laboral N°21.015 o bien, como parte del establecimiento de una política de inclusión corporativa.

Dicha intervención fue importante, pues además de incidir en las capacidades y cultura de cada empresa, permitió tener un acercamiento directo a la realidad de la construcción, en contacto con sus actores clave y recoger valiosa información cualitativa y cuantitativa, que complementará y profundizará los hallazgos previos en relación a facilitadores y obstáculos a considerar en la tarea de la inclusión de trabajadores con discapacidad, en este rubro particular; los cuales serían incorporados a las recomendaciones de la presente guía.

METODOLOGÍA

La encuesta de diagnóstico aplicada en la primera etapa (284 trabajadores en 30 empresas con mayor compromiso histórico en actividades de Mutual de Seguridad), pesqu coastó dentro de las brechas: ausencia de prácticas o políticas de inclusión en dichas empresas (sólo 2 de ellas las tenían), así como: desconocimiento sobre discapacidad; falta de herramientas para enfrentar la convivencia en el trabajo con personas con discapacidad; percepción de una menor productividad, la noción que estos tendrían una mayor tasa de accidentabilidad en este rubro y una actitud paternalista, no obstante la experiencia previa de contacto con esta población en el trabajo, reconocida por los encuestados. Estas situaciones fueron manifestadas a todo nivel, entre los trabajadores de la empresa.

Teniendo presente dicho diagnóstico se diseñó una metodología adecuada para la capacitación en las empresas focalizadas, incorporando la normativa vigente, así como los conocimientos y experiencia acumulados en países con más desarrollo en esta temática, mediante instancias teórico-práctica-vivencial que favorecieran una comprensión empática de la discapacidad y las condiciones para la inclusión en el mundo del trabajo.

En las capacitaciones realizadas participaron 864 trabajadores de todas las áreas y niveles jerárquicos dentro de cada una de las empresas y obras contempladas; constatándose diversidad étnica, de sexo, género, nacionalidad, formación y presencia de discapacidad.

Asimismo y como parte de la estrategia, se realizó una observación directa en cada obra visitada, respecto a: condiciones de accesibilidad, seguridad, clima de inclusión, conocimientos y experiencia previa con trabajadores con discapacidad, entre otros, y se aplicó una segunda encuesta diagnóstica que permitió profundizar en la percepción sobre distintas temáticas asociadas a la eventual incorporación e identificación de trabajadores con discapacidad en las obras visitadas en los tres ejes temáticos antes mencionados: Aspectos actitudinales y de Relacionamento, Prevención de riesgos inclusivos, Adaptación de puestos de trabajo.

Fueron respondidas un total de 171 encuestas por trabajadores y trabajadoras de diversos cargos, distribuidos en una muestra representativa de todos los niveles jerárquicos dentro de las empresas, con la siguiente distribución: Trabajador(a) en general: 52%/ Mandos Medios: 31%/ Administrativo(a): 12,9%/ Gerencia: 4.1%. Las encuestas respondidas representaron un 19.8 % del total de participantes en las capacitaciones en 7 regiones del país (Metropolitana, Bío Bío, Valparaíso, Araucanía, Los Lagos, Antofagasta y Coquimbo).

La encuesta se realizó en papel y constaba de: 15 preguntas cerradas y de selección múltiple y una pregunta abierta en relación a identificar temas de capacitación que los encuestados deseaban recibir.

Los datos de las encuestas respondidas fueron ingresados para su análisis a plataforma Google Drive², generándose posteriormente una hoja de cálculo, gráficos de los resultados y análisis de datos respectivos por eje temático. Estos resultados son insumos de las recomendaciones que se aporta a las empresas de la construcción en este documento.

Como resultado de esta experiencia se propone el presente capítulo que aportará los fundamentos conceptuales de los tres ejes para organizar la transformación inclusiva en las empresas de la construcción: Aspectos actitudinales y de Relacionamento, Prevención de riesgos inclusivos, Adaptación de puestos de trabajo. Cada uno de ellos ha sido estructurado tomando en cuenta las características y necesidades de dichas empresas y, asimismo, se han incorporado los aprendizajes y hallazgos en terreno, durante la segunda etapa del proyecto, que dio lugar a la presente guía.

Al final del capítulo se detallan recomendaciones prácticas para contribuir a la adopción de buenas prácticas o la definición de políticas de inclusión por las empresas.

² Es importante mencionar que algunas preguntas admitían seleccionar más de una alternativa por participante, lo cual explica que el número total de respuestas excediera al de participantes o el 100% de respuestas.

INTRODUCCIÓN

En una sociedad compleja como la que tenemos en Chile actualmente, constatar el valor de la diversidad de trabajadores/as en el mundo laboral y particularmente en la construcción (nacionalidad, etnia, género, edad, discapacidad, religión, identidad sexual, etc.), se ha convertido en algo prioritario dentro de las empresas. Sin embargo y aunque estemos centrados en validar y destacar esa diversidad, hay un aspecto del cual no suele hablarse: el fomento de una cultura de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. En efecto, la sola incorporación de personas con discapacidad en la empresa no resuelve este desafío, sino que lo desplaza a otra tarea muy importante la necesidad de generar las condiciones básicas para ese trabajador incorporado en la necesidad de generar una “*Cultura Inclusiva*”.

Una cultura inclusiva se manifiesta en un ambiente en el que se cultiven el respeto, la equidad y el reconocimiento positivo de las diferencias: En dicho escenario, la respuesta institucional a la ley de Inclusión 21.015 vigente desde abril de 2018, que compromete a empresas con más de 100 trabajadores a la incorporación del 1% de su plantilla a trabajadores con discapacidad, es una oportunidad para generar una experiencia de empleo positiva y transitar hacia una cultura de diversidad e inclusión.

La generación de una cultura inclusiva implica tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

Representación: Presencia de personas con discapacidad en cualquier puesto, desde la gerencia hasta empleados de diferentes rangos.

Valoración del aporte de la diversidad a la empresa: respeto por las diferencias en el estilo de trabajo y flexibilidad en la adaptación de los puestos de trabajo en base a los puntos fuertes y habilidades de los trabajadores.

Igualdad de oportunidades: No habrá distinción arbitraria hacia ningún(a) trabajador(a), respecto a las oportunidades de: selección, promoción, capacitación, medidas de seguridad inclusivas, ajustes razonables a su puesto, bajo el pretexto de su discapacidad.

A continuación, se busca aportar los conocimientos y promover las actitudes más favorables a la tarea de construcción de una cultura inclusiva en la empresa, partiendo por información clave sobre discapacidad, develando las falsas creencias y entregando orientaciones para avanzar con la construcción permanente de este aspecto clave de la sustentabilidad dentro de las empresas.



**Ley
21.015**

¿QUÉ MODELOS SOBRE DISCAPACIDAD EXISTEN?

En nuestra cultura existen distintas concepciones y formas de relacionarse con las personas con discapacidad:

Enfoque médico-rehabilitador (1940 – 1990): Su premisa es que la causa de la discapacidad es una situación de salud personal que debe mejorar a partir de la intervención médica y rehabilitadora. Es la persona individualmente, la que debe hacer un esfuerzo por adaptarse.

Enfoque social y de derechos humanos (1990): El modelo social de la discapacidad, actúa sobre dos premisas fundamentales: la primera de ellas, plantea que las causas que originan la discapacidad son sociales y que por ende las limitaciones de la sociedad son las que condicionan el emerger de la discapacidad como problemática; una segunda premisa dice relación con la inclusión y la aceptación de la diferencia, como condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan aportar a la sociedad.

“La noción de persona con discapacidad desde este modelo se basa, más allá de la diversidad funcional de las personas, en las limitaciones de la propia sociedad. De este modo, se realiza una distinción entre lo que comúnmente se denomina “deficiencia” y lo que se entiende por discapacidad. Como se ha mencionado, el modelo social nació apuntalando la filosofía de vida independiente, pero acompañada de unos Principios Fundamentales que describen la discapacidad como una forma específica de opresión social. Estos principios hacen una distinción entre deficiencia la condición del cuerpo y de la mente, discapacidad y las restricciones sociales que se experimentan.”³

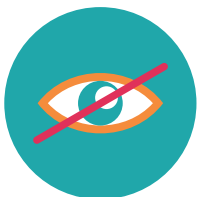
³ Palacios, Agustina. “El modelo social de la discapacidad. España, año 2008.



¿ENTONCES QUÉ SE ENTIENDE POR DISCAPACIDAD HOY EN DÍA?

“La Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”⁴

¿QUÉ TIPOS DE DISCAPACIDAD EXISTEN?



Discapacidad Visual

Son personas que presentan una deficiencia parcial o total de la visión. Pueden presentar limitaciones para realizar algunas actividades, pero se apoyan en recursos tiflo-tecnológicos, físicos (bastones), semáforos sonoros, entre otros para llevar una vida independiente y satisfactoria que les permita participar de la sociedad.



Discapacidad Física-Motora

Incluye a las personas con alteraciones de sus estructuras corporales o funciones corporales que se traducen en deficiencias para: caminar, manipular objetos y de coordinación de movimientos. Si bien sus limitaciones están asociadas con el desplazamiento libre e independiente sin embargo actualmente hay muchos criterios de accesibilidad universal que contribuye a romper estas barreras de desplazamiento y accesibilidad, tal es el caso de: rampas de acceso con material antideslizante, puertas anchas, baños con barras de apoyo, entre otros que promueve una vida independiente y de plena participación.

⁴ OMS clasificación internacional del funcionamiento CIF



Discapacidad Psicológica o Psicosocial

Se puede derivar de una enfermedad mental debida a una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo. No está relacionada con la discapacidad intelectual. Los síntomas generalmente se presentan en la adolescencia, se traducen en trastornos del comportamiento, del razonamiento, de la capacidad adaptativa y de la comprensión de la realidad. La discapacidad psicosocial puede ser temporal o permanente y se convierte en una condición de vida. Por ejemplo: depresión, esquizofrenia, bipolar, trastorno esquizoafectivo ó bien: ataques de pánico, trastornos fóbicos, entre otros. El acompañamiento, el apoyo, tareas concretas con baja presión, dar actividades bajo supervisión, bajos niveles de responsabilidad, favorecerán una adecuada integración de este colectivo social.



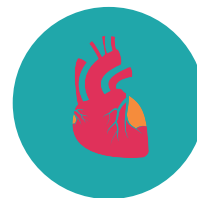
Discapacidad Auditiva

Incluye a las personas sordas y a quienes tienen un nivel de pérdida auditiva: leve, moderado, severo o conocido como hipoacusia, tanto para la sordera como para la hipoacusia sus causas son: congénitas, hereditarias o adquiridas. Ellos forman parte de una cultura propia con códigos y lengua propia que les permite conectarse y desarrollar su sociabilidad y acceder a la educación y al mundo del trabajo, ya que son capaces de adaptarse a un mundo que no oyen. En general requieren comunicarse con un mundo oyente para lo cual cuentan con prótesis auditivas de diferente grado tecnológico acorde al grado de pérdida auditiva, ayudas visuales como la lectura de labios y códigos visuales, entre otros



Discapacidad Intelectual

Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje y aprendizaje). Esta discapacidad incluye a las personas que presentan deficiencias en la capacidad para aprender y limitaciones para realizar algunas actividades y participar en la sociedad, como el síndrome de Down y ciertos trastornos del desarrollo, como el autismo. Se optimizará su trabajo tomando en cuenta las siguientes consideraciones: Usar un lenguaje breve y claro, preguntarle que repita verbalmente la instrucción dada para así garantizamos que fue entendida la misma, comunicar los cambios antes de que ocurran considerando que son muy lábiles emocionalmente.



Discapacidad Visceral

La discapacidad visceral se debe a alguna deficiencia de los órganos internos, por ejemplo: el corazón o el páncreas (diabetes) y estas personas se encuentran limitadas para desarrollar su vida con total plenitud (aunque no tengan complicaciones en el campo intelectual, en sus funciones sensoriales o motoras) por las consecuencias que de estas deficiencias en: movilidad, desplazamiento, ciclos de sueño-vigilia, etc. Sin embargo, con adaptaciones pueden seguir desempeñando múltiples ocupaciones, y ajustes razonables de horarios, tiempos de trabajo, cumplimiento de metas u objetivos.

Los mitos sobre la discapacidad surgen del desconocimiento, ahí se asientan los prejuicios, impregnando definiciones que salen del común de los ciudadanos como burla de lo que se considera defectos, anomalías que se alejan de un falso estándar de normalidad respecto a las funcionalidad y estructuras corporales de las personas.

Formas negativas/prejuiciadas de pensar en la discapacidad que están implícitas o explícitas en el lenguaje cotidiano:

- *Es una enfermedad o anormalidad.*
- *Es un problema que afecta al desenvolvimiento normal de la vida diaria.*
- *Es una invalidez o incapacidad.*
- *Son locos y/o tontos, no entienden.*
- *Son callados y trabajan sin cansancio.*
- *Tienen trato privilegiado.*
- *Rinden menos.*
- *Presentarán licencia médica frecuentemente.*
- *Son como niños.*
- *Los clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas.*
- *Tendrán problemas de comunicación con sus compañeros de trabajo.*
- *No deben tener pareja ni formar una familia*
- *Son dependientes*

UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO ⁵

USO CORRECTO	USO INCORRECTO
Persona con discapacidad. Persona en situación de discapacidad.	Persona con capacidades diferentes. Personas diferentes. Personas con necesidades especiales. Discapacitado. Incapacitado. Deficiente. Enfermito.
Que vive en situación discapacidad. Que se encuentra en situación de discapacidad. Que tienen o presenta discapacidad.	Sufre o padece discapacidad. Es víctima o está afectado por una discapacidad.
Persona con discapacidad física.	Inválido, minusválido, lisiado, cojo, paralítico.
Persona con discapacidad psíquica o psiquiátrica.	Demente, loco, trastornado, maniaco.
Persona con discapacidad visual o persona ciega.	No vidente, cieguito, invidente.
Persona usuaria de silla de ruedas.	Relegado o confinado a una silla de ruedas.
Persona en situación de dependencia	Postrado.
Persona sorda o con discapacidad auditiva,	Sordomudo. Sordito.
Lengua de Señas.	Lenguaje de señas

⁵ <https://www.senadis.gob.cl/documentos/listado/140/material-grafico-senadis>

ASPECTOS ACTITUDINALES Y DE RELACIONAMIENTO

Con la intervención en treinta empresas de la construcción de diverso tamaño, distribuidas en 7 regiones del país, se profundizó el diagnóstico previo, en las empresas incluidas en el proyecto y se realizó observación directa de las dinámicas de interacción de los diversos grupos, como de los entornos de cada obra.

ANÁLISIS GENERAL DE LOS DATOS Y OBSERVACIONES DE LA ENCUESTA:

De las preguntas orientadas a la “cultura inclusiva” se encontraron los siguientes hallazgos:

El 55,6% considera que trabajar con una persona con discapacidad genera satisfacción, pero a la vez se asienta un riesgo actitudinal al considerarla con una visión asistencialista que “se deben ayudar a este tipo de personas”

El 20% una cifra no menor indica que la vinculación de PcD le implicará una “carga laboral” porque tendrán que ayudarla en su trabajo.

Un 10% expresa que siente temor ante tal experiencia pues no sabrían cómo tratarla.

El 80% considera que “la empresa debería prepararse en todos los sentidos junto a sus trabajadores” en lo referente a ley de inclusión. Un resultado muy positivo para el cambio de paradigma de la cultura inclusiva.



El 12,9% indica que hay que prepararse en el conocimiento de estrategias de relacionamiento con la discapacidad. La legislación es inminente por lo que se hace necesaria esta preparación.

Dentro de los sesgos actitudinales frente a la discapacidad destacan:

Un 13,7% “no trabajan igual que una persona normal”

Un 6,5% “no tienen preparación necesaria”

Un 2,4% “Se demoran mucho lo que tienen que hacer”

Un 4,2% consideran que todas las anteriores son frecuentes con las PcD.

Estos riesgos suman un 26,8%, importantes a considerar a la hora de enfrentar a los mismos.

44,7% discapacidad física y 45,9% discapacidad visual, consideran que son las discapacidades con mayor probabilidad de accidentabilidad. Apegado al desconocimiento de los tipos de discapacidad.

Un 70,8% considera que “conocer mapas acerca de discapacidad” ayudaría en el relacionamiento con personas con discapacidad.

Un 25% considera que es necesario “conocer alguna metodología para tratar con personas con discapacidad”. Los temas de interés a conocer sobre la discapacidad se encuentran en el siguiente orden de importancia:

Si bien la suma de los porcentajes puede superar la totalidad del 100% esto se debe a que fue por selección múltiple por lo tanto se escogió a más de uno por persona o varios a la vez.

TEMAS ESCOGIDOS	%
Tipos de discapacidad y estrategias de relacionamiento	38 %
Procesos de selección y vinculación de personas con discapacidad	25%
Monitores de seguridad inclusiva	24%
Estudio de puestos de trabajo	19%
Inclusión y diversidad	18%
Comités paritarios inclusivos	13%

OBSERVACIONES EN TERRENO:

Se observa que equipos de recursos humanos y de prevención de riesgos desconocen temas asociados a la discapacidad. La ley de inclusión laboral les ha condicionado a vincularse con actores institucionales relacionados con el tema, sin embargo, es necesario incorporar al ADN empresarial la motivación, conocimiento y herramientas para el abordaje de situaciones y finalmente valoración del aporte que significa la inclusión a la empresa y su sustentabilidad.

A mayor involucramiento de las autoridades mayor recepción de los equipos: Siendo la construcción un rubro muy jerarquizado, la impregnación de decisiones de avanzar en una cultura inclusiva requiere definiciones claras y disponibilidad de recursos hacia los mandos medios, así como a los prevencionistas, las áreas de recursos humanos, encargados de obra y contratistas, entre otros.

Existen empresas con proceso avanzados y al mismo tiempo pragmáticos, para la contratación de personas con discapacidad, en algunos casos con adaptaciones a su puesto de trabajo. Esto significa que algunas decisiones son adoptadas de manera intuitiva y no técnica y conforman prácticas inclusivas, pero no alcanzan a tener el cuerpo de políticas de inclusión.



⁶ <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf>

RECOMENDACIONES:

Una forma de comprometerse de manera más profunda con la inclusión laboral de personas con discapacidad es transitar desde prácticas aisladas en el cumplimiento estricto de la ley de 21.015, hacia el desarrollo e implementación explícita de una política de inclusión que involucre la implementación de un modelo que aporte a la sostenibilidad de la empresa. Recomendamos especialmente que este paso lo den aquellas empresas de la construcción que ya han tenido experiencias exitosas de inclusión y verificado el aporte de los trabajadores con discapacidad tanto a la productividad, como al clima y la reputación de la empresa.⁶

A continuación, les sugerimos la secuencia de acciones que pueden realizar en el proceso de creación de una política de diversidad e inclusión y un modelo de gestión:

1. Dialogar sobre el significado de la inclusión:

Cuando la empresa ha decidido contratar a personas con discapacidad, se recomienda que se efectúen instancias de conversación abiertas respecto al verdadero significado de la inclusión dentro de la empresa, incluyendo aspectos positivos y aprendizajes. Promover encuentros de sensibilización en los que se puedan identificar los ámbitos de mejora en el liderazgo y generar el compromiso de colaboradores de la empresa con la convivencia en la diversidad en el trabajo. Es ideal que se involucren directivos, gerencias, mandos medios, niveles profesionales, administrativos y obreros de todos los grados y especialmente los trabajadores con discapacidad ya incorporados, replicando en esas instancias la diversidad que se busca validar.

2. Identificar las buenas prácticas dentro de la empresa y replicarlas:

A partir de las conclusiones anteriores y dependiendo de la decisión de la empresa, se recomienda como mínimo que se definan y expliciten los ámbitos y alcances de las prácticas de inclusión dentro de la empresa, así como las implicancias para sus colaboradores y la necesidad de transitar desde una política de diversidad e inclusión a un modelo de gestión que se haga cargo de su continuidad y mejora.

3. Formalizar la política en un documento visible:

A partir de las conclusiones de los sucesivos encuentros y si la empresa así lo decidiera, será posible elaborar un breve documento de una o dos páginas de extensión que contenga la política de inclusión laboral para personas con discapacidad. Se recomienda considerar las orientaciones de la Guía de elaboración para una Política de inclusión en la empresa.

4. Difusión interna:

Es relevante dar a conocer a toda la empresa que ya se cuenta con orientaciones sobre buenas prácticas o política de inclusión laboral, para personas con discapacidad. Se sugiere explicitar en la comunicación interna acciones/disposiciones concretas que puedan efectuar los colaboradores, como también solicitarles ideas para apoyar el proceso de incorporación de trabajadores con discapacidad.



5. Institucionalizar las políticas a diversos

procesos, entre los cuales: elección, reclutamiento, desarrollo y promoción en la empresa: Es crucial para darle continuidad a esta iniciativa que la política se vincule formalmente a los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo profesional de las personas con discapacidad. De esta forma, se potencia y fomenta la estabilización de la inclusión en la empresa.



6. Capacitar a equipos clave: Modificar las creencias y actitudes hacia la diversidad requiere un trabajo sistemático como parte del quehacer de los equipos directivos, de recursos humanos, como de prevención de riesgos y comités paritarios dentro de la empresa en relación a “Cultura Inclusiva y Seguridad”. Se recomienda que realicen curso en línea diseñado por la Mutual de Seguridad de la C.Ch.C.⁷ y repliquen tales contenidos (mensualmente) en las instancias semanales dentro de cada obra. Los contenidos mínimos debiesen estar relacionados con:

Uso apropiado del lenguaje: Para referirse a las personas con discapacidad. Se sugiere partir por la señalética utilizada en la empresa, el material interno (folletos, mensajes de e-mail, videos, etc.) hasta encuentros inclusivos con los trabajadores. La difusión de una campaña inclusiva a través del intranet y de la web empresarial fortalecerá positivamente dicha política, de la misma forma que la incorporación de dicha perspectiva en todo tipo de actividades corporativas: festejos, encuentros, etc.

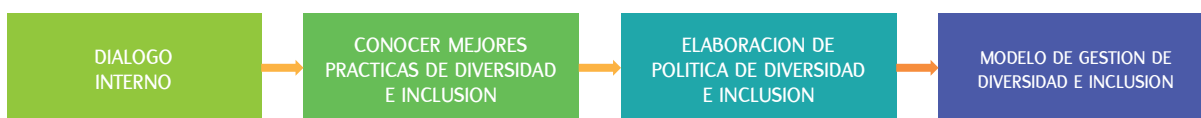
Conocimientos sobre la discapacidad: Fomentar el conocimiento de una imagen positiva de las diferentes discapacidades, permitirá desmitificar que la discapacidad es una sola. Aclarará que es posible convivir y colaborar en el trabajo con personas con diferentes tipos de discapacidad y sobre todo destacar el aporte de estos trabajadores a la empresa.

Estrategias de relacionamiento: Conocer diversas formas culturalmente aceptables que ayuden al relacionamiento con compañeros con algún tipo de discapacidad, disminuyendo o minimizando al máximo los temores, prejuicios o el paternalismo.

⁷ https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/prevriesgos/capacitaciones_2018/

7. Formar Monitores de Inclusión laboral:

Formación de trabajadores en diversas áreas de desempeño en la empresa, que demuestran sensibilidad hacia el tema, para realizar procesos de: inducción, acogida y acompañamiento inicial de trabajadores con discapacidad, con énfasis en: cultura y seguridad inclusiva y conocimientos que le permitan reforzar y respaldar las adaptaciones a puestos de trabajo que se hubiesen implementado.



Esquema 4: Etapas evolutivas para cómo seguir en el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva.

Fuente: Elaboración propia.

¿Cómo seguir?

Tanto el Estado como la empresa privada cuentan con entes especializados que fomentan la formación de una cultura inclusiva, que nos pueden guiar y orientar para lograr este objetivo, ya sea con sus guías, información, experiencia, conocimiento, talleres entre otros, a través de sus páginas web:

<https://www.senadis.gob.cl>

<http://www.incluyeme.com>

<https://web.sofofa.cl/>

<https://www.mutual.cl>

<http://www.oiss.org/>

<http://www.descubre.me.cl/>

<https://www.fundaciontaca.cl/>

<https://gestionocialinclusiva.blogspot.com>

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>

<http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/CajaHerramientas>

II. GESTION DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE LA DISCAPACIDAD



INTRODUCCIÓN

Como ha sido señalado anteriormente la incorporación de trabajadores con discapacidad al rubro de la construcción, en virtud de la ley de inclusión (Ley 21.015), impone un importante desafío de generar las prácticas y asimismo las políticas que faciliten una valoración de la diversidad y las condiciones para una adaptación exitosa y satisfactoria de dichos trabajadores a los contextos productivos. Asimismo, lo anterior debe atender a su calidad de vida laboral y garantizar su seguridad y salud. Entonces es fundamental la Gestión de Riesgos Laborales con perspectiva de discapacidad, cuando la empresa tiene dentro de su organización, trabajadores con discapacidad.

Las personas con discapacidad (PcD), deberán recibir un tratamiento equitativo en el trabajo, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo. La seguridad y la salud no deberían utilizarse como pretexto para no emplear o dejar de emplear personas con discapacidad. Un lugar de trabajo accesible y seguro para personas con discapacidad también resulta más seguro y accesible para todos los trabajadores.

- Seguridad, salud ocupacional, accesibilidad universal, diseño para todos, inclusión, gestión preventiva y mapas de riesgo, son conocimientos y acciones dentro de la empresa, que pretendemos aportar, para la instauración de prácticas y políticas de prevención inclusiva de riesgos laborales en la construcción. Lo anterior lo entendemos como requisitos para integrar a trabajadores con discapacidad bajo condiciones seguras, a diversos puestos de trabajo; permitiendo que desplieguen y aporten sus competencias a los objetivos operacionales y de sostenibilidad de la empresa.

Este material está dirigido a aquellas empresas del rubro de la construcción que ya tienen contratadas a personas con discapacidad, como también a quienes están comenzando con el proceso de inclusión laboral, y desean conocer respecto de las exigencias en materia de seguridad y salud ocupacional y su marco de acción en el contexto de la construcción.

¿Cuáles son los desafíos para incorporar la prevención inclusiva de riesgos de PcD?

Nuestro gran desafío es derribar el prejuicio o creencia de que la accidentabilidad en las empresas podría aumentar con la vinculación y contratación de personas con discapacidad. Todas las personas están expuestas a riesgos, es cierto, pero ello depende de factores no necesariamente con la capacidad funcional.

¿De qué factores dependerá la accidentabilidad en las empresas cuando tienen en su planilla, PcD?

De acuerdo a la evidencia, la ocurrencia de incidentes/accidentes depende principalmente de factores personales: Son las acciones u omisiones que realiza el trabajador y que pueden derivar en un accidente. Es el desempeño o acto que se sale de la norma habitual y que pone en riesgo la seguridad propia, de cualquier tipo de trabajadores (con discapacidad y sin discapacidad) y del proceso productivo.⁸

Ejemplo: No quiere – No puede –No sabe y otros factores motivacionales, entre ellos, negligencias y excesos de confianza.

Por lo tanto, será fundamental, la identificación de peligros con la perspectiva de la discapacidad, la evaluación de riesgos y la implementación de las medidas de control para estos nuevos factores de riesgos identificados, en función del tipo y grado de discapacidad que pueda tener dicho trabajador, considerando los ajustes al puesto de trabajo que eventualmente se haya realizado.

¿Qué es la Prevención Inclusiva de Riesgos Laborales?

Es el conjunto de actividades técnicas orientadas a lograr niveles de riesgo aceptables para todos los trabajadores independientes de sus capacidades y limitaciones. Para ello es necesario considerar las dos directrices fundamentales de la Prevención:

¿Cuáles son las directrices de prevención para trabajadores con discapacidad?

Seguridad en el Trabajo (rama orientada a prevenir accidentes laborales) y Salud en el Trabajo (rama orientada a prevenir enfermedades profesionales): En ambos casos se debe considerar la diversidad en todos los aspectos. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)⁹, indica claramente cuál debe ser el rol de la empresa en esta materia basado en principios clave como: *Universalidad e Inclusión y Responsabilidad en la gestión de los riesgos.*

Principio N° 4.- Universalidad e Inclusión

Este principio indica que la PNSST y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, cuyas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo, ya sea del sector público o privado.

⁸ Manual de ergonomía Mapfre, Mapfre seguridad n°94, el error humano y el control de las causas de los accidentes, Madrid 2004)

⁹ Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST): <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/pnsst/>

Principio N°10.- Responsabilidad en la gestión de los riesgos

Este principio indica que el empleador será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, integrándola en todos los niveles de la organización, para lo cual deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de acuerdo a los principios, orientaciones y directrices previstas en esta Política.



PRINCIPALES HALLAZGOS

EN RELACION A RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD

Principales hallazgos basados en la encuesta

Se aprecia preocupación de los trabajadores sobre inclusión de PcD, ya que un 55% de ellos opina que en el caso que hubieran compañeros con discapacidad trabajando en su empresa, debieran hacerlo en áreas seguras, libre de riesgos, demostrando de alguna forma su apreciación que en su entorno sí existen riesgos que pudieran afectar más a la PcD que a sus compañeros sin discapacidad, pero atribuyendo los factores de riesgo a la propia discapacidad, más a que a los de tipo personal, pero al mismo tiempo ratificando la importancia de contemplar medidas que consideren las características de estos trabajadores.

No obstante, lo anterior, la pregunta relacionada con la accidentabilidad en la empresa con la incorporación de PcD, un 86,3% cree que esta no tendrá variaciones, es decir, accidentabilidad no aumentará ni disminuirá. Se consolida la idea en los trabajadores que, la accidentabilidad no es asociada directamente con la discapacidad, sino más bien a la condición humana, por lo tanto, si se capacita a la PcD de la misma forma que a toda la organización respecto a temas de seguridad, no tendría razón, pensar que podría haber un aumento en la accidentabilidad en la empresa.

De la encuesta también se desprende que, según el punto de vista de los trabajadores, un 45.9% y el 44.7% de los consultados cree que las personas con discapacidad física y visual, respectivamente, tienen más posibilidades de accidentarse. Eso puede atribuirse principalmente a la falta de accesibilidad en los accesos en el rubro de la construcción ya que se observó bastante deficiencias y riesgos en sus condiciones.

Concordantemente a lo anterior cuando se les pregunta, sobre la modificación (ajuste) de las condiciones de trabajo para PcD, el 71,8% está muy de acuerdo y 23,9 % está de acuerdo en que “las personas con discapacidad podrían realizar eficientemente diversos roles laborales”.

Estos resultados, son coherentes con los que se obtuvieron en la etapa de diagnóstico en la cual se indicaba que un 40% de los trabajadores creen que las PcD tienen una mayor propensión a accidentarse.

Buenas Prácticas observadas en terreno

Se observa que, en varias empresas visitadas, ya tienen incorporados dentro de su staff de trabajadores, a personas con discapacidad realizando distintos roles, con distintos tipos de discapacidad.

Resulta evidente que las empresas más comprometidas y con mayor experiencia de incorporación de trabajadores con discapacidad, han ido incorporando medidas relacionadas con accesibilidad respecto a las instalaciones (rutas, baños, oficinas) y prevención inclusiva: carteles informativos en Creol, etc.

Asimismo, se observó que, dada la diversidad de trabajadores presentes en algunas obras visitadas, se ha hecho un esfuerzo por adaptar las acciones educativas e informativas, tanto en el material impreso, uso del lenguaje y eventualmente material audiovisual relacionado con seguridad y salud en el trabajo a cargo de los prevencionistas, pero esta constituye una buena práctica todavía aislada que debe ser considerada en la generalidad de las empresas.



Imagen 2:
Letrero con instrucciones
de seguridad en Creole para
trabajadores haitianos.



III.

IDENTIFICACION DE PELIGROS

Dentro del universo de empresas visitadas hay algunas que desarrollan obras a nivel de piso (Construcción de casas de uno y dos pisos) y otras, construcciones en alturas, lo que configura dos escenarios distintos de factores de riesgos.

Obras realizadas a nivel de piso

En este caso en empresas visitadas, por lo general, los accesos desde el exterior son más espaciosos, más posibilidades de ser accesibles para personas, vehículos y equipos. No obstante, en algunas obras, también se observó puertas de acceso angostas, suelo disperejo y desniveles.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE ACCESOS EXTERIOR DE LAS OBRAS PARA CONSTRUCCIONES EN ALTURAS

Barreras físicas para PcD ¹⁰	Identificación de Peligros PcD ¹¹	Buenas prácticas observadas
Falta estacionamiento vehículo adaptado para PcD	Caída del mismo nivel /distinto nivel	Portones sin marcos o rieles fijos ni desniveles en las entradas.
Falta de demarcaciones entrada personas y vehículos	Riesgos de atropello	Accesos delimitados, con rampas según norma, se mantienen limpios y despejados



Tabla:
Identificación de peligros de accesos exterior de las obras para construcciones en alturas.
Fuente: Elaboración propia.

¹⁰ Son aquellos obstáculos físicos que impiden o dificultan a las PcD, puedan acceder o circular por un espacio urbano, instalación o faena.

¹¹ Es toda condición o circunstancia que tiene el potencial de producir un daño o pérdida.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DE ACCESOS Y DESPLAZAMIENTO INTERIOR DE LAS OBRAS PARA CONSTRUCCIONES EN ALTURAS		
<i>Barrera PcD</i>	<i>Peligros PcD</i>	<i>Buenas prácticas observadas</i>
Accesos y zonas de tránsito sin delimitación ni segregación para peatones, maquinarias y vehículos	Riesgo atropellamiento personas baja estatura, en silla de ruedas, personas distraídas.	Segregación de zonas de circulación con barandas, demarcación, señaléticas.
Terreno disperejo, material suelto y presencia de residuos obstaculizando desplazamiento	Riesgo caída mismo nivel, daño a ayuda técnica (silla ruedas o bastón), etc.	Senderos construidos con hormigón (de excedentes), con o sin medidas recomendadas.
Presencia de barro en zonas lluviosas del país	Atrapamiento de silla de ruedas, bastón, caída mismo nivel.	Limpieza, emparejamiento y compactación continua en zonas de circulación. Adaptación tipo calzado de seguridad: tipo de planta/huella para mejorar adherencia.
Presencia de desniveles	Caída del mismo nivel Dificultad para el acceso a obras.	Rampas móviles y fijas confeccionadas en madera o cemento.
Caída de Objetos	Lentitud para reaccionar o dificultades para visualizar este tipo de peligros: golpeado por objetos que caen.	Uso irrestricto de casco al ingresar a la obra.
Acumulación residuos y disposición de materiales obstaculizan desplazamiento.	Obstaculización del desplazamiento independiente, daño a ruedas de sillas, caída del mismo nivel. Choque contra objetos inmóviles.	Protocolo de manejo y disposición de elementos en patios y espacios de trabajo.

Tabla:
 Identificación de peligros de accesos y desplazamiento interior de las obras para construcciones en alturas.
Fuente: Elaboración propia.

Identificación de peligros en oficinas, comedores y baños

Se observa que tanto las oficinas, como los comedores, camarines y baños, por lo general son container habilitados para esa función, pero todas estas dependencias presentan condiciones de accesibilidad que pueden ser mejoradas y asimismo contemplar elementos de seguridad inclusiva que son necesarios a la hora de contemplar la diversidad presente en la empresa.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS EN OFICINAS, COMEDORES Y BAÑOS		
<i>Barrera PcD</i>	<i>Peligros PcD</i>	<i>Buenas prácticas observadas</i>
Ancho de puertas insuficiente.	Imposibilidad de ingresar a instalaciones. Dificultad al momento de evacuación por emergencias.	Puertas deslizantes. Puertas doble hoja.
Presencia de desnivel y peldaños	Imposibilidad de acceder en silla de ruedas. Riesgo de caídas usuarios de bastón y personas mayores o con baja visión o pérdida de visión de profundidad.	Rampas móviles y/o fijas confeccionadas en madera o cemento.
Espacios de circulación insuficientes.	Problemas circulación personas con movilidad reducida. Riesgos caída mismo nivel. Dificultad al momento de evacuación por emergencias.	No se observaron buenas prácticas.
Comedores estrechos	Riesgos caída mismo nivel Choque contra objetos inmóviles Dificultad/atrapamiento al momento de evacuación por emergencias	Disminución tamaño mesas y bancas: más turnos para almuerzo. Tamaño instalaciones proporcional a número de trabajadores.
Iluminación deficiente	Riesgos de caídas Dificultad para el desplazamiento Riesgos quemadura por manejo alimentos calientes y manipulación de enchufes, cocina o calentador de ollas.	Existencia de equipos de iluminación de alta eficiencia. Iluminación natural significativa por uso de ventanas con orientación N-E (zona norte y centro de Chile).
Baños sin accesibilidad universal, acumulación agua, higiene deficiente	Caída mismo nivel. Contagio enfermedades infecciosas. Atrapamiento entre objeto inmóviles.	No se observaron buenas prácticas.

IV.

RECOMENDACIONES

Transitar desde las buenas prácticas en prevención de riesgos hacia la implementación de un sistema de gestión preventiva que contenga claramente la perspectiva de diversidad e inclusión y lidere esta tarea emergente.

Lo anterior implica esencialmente: *Generar una cultura inclusiva y de seguridad que abarque entre otros aspectos, conocimientos y conductas inclusivas mediante el desarrollo formativo con los distintos actores y estamentos de la empresa; Evaluar los riesgos laborales con perspectiva de discapacidad; Construir mapas de riesgos e Implementar planes de acción preventivos*, que respondan a las particularidades de cada empresa y sus trabajadores; *Capacitar transversalmente a todos y todas las colaboradoras* en esta perspectiva de la seguridad; *incluir planes de emergencia y evacuación; y considerar la perspectiva de discapacidad en cuanto a accesibilidad en la empresa.*

Hacer uso de los recursos disponibles y apoyos, que ofrece Mutual de Seguridad a sus empresas adherentes, tales como Curso en línea sobre “Gestión de Riesgos laborales inclusivos” disponible en Portal de Mutual de Seguridad C.Ch.C.

La participación de los trabajadores en la identificación de peligros y la construcción del mapa de riesgos, junto al involucramiento de los Comités Paritarios (CPHS) es un aspecto fundamental para considerar.

¿Cómo se avanza -en lo inmediato- en la incorporación de buenas prácticas en seguridad inclusiva, como aportes a la inclusión de trabajadores con discapacidad en la construcción?

Detallamos a continuación una serie de situaciones observadas y las posibles respuestas en materia de prevención inclusiva que pueden implementar las empresas desde ya.

Ejemplo: *Un trabajador con movilidad reducida de extremidades superiores (o ausencia de una de sus extremidades superiores), que realiza labores de pintura (muros, cielos), podría requerir que se adecúe un carro para transportar las tinetas de pintura, como así también alguna tarima o andamio bajo, regulable a sus necesidades o mangos telescópicos existentes en el mercado.*

¹² https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/prevriesgos/capacitaciones_2018/

¹¹ Es toda condición o circunstancia que tiene el potencial de producir un daño o pérdida.

EJEMPLOS MEDIDAS PREVENTIVAS INCLUSIVAS	
<i>Riesgo observado</i>	<i>Medida inclusiva</i>
Condiciones de accesibilidad en ingreso a las obras por desniveles, bordes de marcos de portones, irregularidad del terreno, falta de delimitación acorde a normativa (DS 50 Minvu)	Rediseñar los accesos a las obras para que sean accesibles para todo tipo de personas, con sus demarcaciones respectivas y de acuerdo a normativa, incluyendo baldosas de franja táctil para ciegos.
Espacios de circulación no regularizados ni delimitados dentro de la obra.	Regularizar senderos hacia la obra acorde a normas de accesibilidad, mantener despejados, limpios.
Espacios comunes sin accesibilidad (baños, comedores, camarines).	Adecuar ancho de puertas, pasillos, áreas comunes y baños a medidas estándar de accesibilidad universal. Incorporar criterios de diseño universal a mobiliario de comedores (bancas, mesones).
Pintar grandes extensiones de muros con movimientos de brocha y rodillo sobre nivel de los hombros en personas de baja estatura o usuarios de sillas de rueda.	Mangos telescópicos para insertar brochas y rodillos Plataformas elevadoras tipo tijera.
Orden y distribución de materiales en obra.	Asegurar espacios de circulación expeditos acorde a normas de seguridad.
Desniveles en diversos espacios de la obra.	Incorporar o ajustar rampas permanentes o móviles acorde a medidas de accesibilidad (ancho 0.90 m; pendiente 8%-10%, con pasamanos en toda extensión.
Falta de identificación de riesgos en la empresa.	Construir el Mapa de Riesgos en relación a nivel, fuente de riesgo probabilidad y magnitud.
Algunos trabajadores con discapacidad sensorial auditiva no entienden las medidas de seguridad por no comprender manuales, folletos o gráficas elaboradas. Misma situación para personas con discapacidad visual que no pueden leer (reglamento de higiene y seguridad, etc.).	Realizar videos con contenidos en lengua de señas Realizar instancias de capacitación considerando la participación de un intérprete de Lengua de Señas. Capacitar a algunos trabajadores como lazarillos eventuales, que puedan dar indicaciones precisas a ciegos. Producir material en formato de audio o braille para personas ciegas.
Personas que requieren uso de lentes para su trabajo (soldador, tornero) no están usando antiparras pues no es posible usarlo sobre los lentes.	Adquirir protector ocular que sea compatible con el uso de lentes con aumento. Adquirir o gestionar antiparras que incorpore la fuerza dióptrica que requiere el trabajador.
Se ignoran los factores de riesgo de un puesto de trabajo asignado a una personas con discapacidad.	Construir mapa de riesgos: Es una representación gráfica de los peligros y sus niveles de riesgo existentes en un área de trabajo.
Persona con movilidad reducida usa silla de ruedas con lentitud y tendrá dificultad en caso de emergencia o evacuación.	Definir rol y asignar un monitor que asistirá en el traslado a la trabajadora.
Persona sorda no puede advertir vehículos en movimiento durante su desplazamiento por la obra.	Incorporar balizas que se activen cuando el vehículo esté en movimiento. Capacitar enfáticamente sobre estos riesgos.

En definitiva, cada puesto de trabajo en la construcción tiene sus riesgos asociados ya conocidos e identificados. Sin embargo, para el caso de los puestos de trabajo, para trabajadores con discapacidad, estos peligros deben estar también, muy bien identificados, evaluados y controlados.

El gran desafío es, que las empresas cambien su mirada sobre la gestión de los riesgos laborales, incorporando el diseño universal y las nuevas perspectivas en torno a la discapacidad. Esto permitirá comprender que la participación segura en el mundo del trabajo no depende sólo de las características de las personas y sus acciones, sino que, también, de la posibilidad cierta de construir un entorno laboral que brinde oportunidades a todos.

No obstante, ante cualquier duda, las empresas adherentes podrán apoyarse en la asesoría técnica que Mutual de Seguridad brinda a sus empresas a través de los profesionales del área de prevención. Esta asesoría le permitirá entre otros, realizar de mejor manera el diagnóstico específico de su empresa en relación a recursos y brechas respecto a temas de Cultura Inclusiva, (barreras actitudinales), identificación de Puestos de Trabajo para PcD, brechas de accesibilidad universal y prevención inclusiva de riesgos laborales con perspectiva de discapacidad, sin perder el enfoque de que, se debe hacer énfasis en las competencias de la persona con discapacidad para el puesto o posición de trabajo, garantizando así, la seguridad de la persona y de la empresa previendo de esta manera todos los riesgos asociados.

V. ADAPTACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO PARA **PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN**



Las adaptaciones o ajustes razonables de puestos de trabajo son medidas para permitir la incorporación de trabajadores con discapacidad en la empresa. La necesidad y característica de las adaptaciones pueden identificarse durante el proceso de selección o previo a la incorporación del trabajador con discapacidad.

La mayor parte de las adaptaciones no implican costos para la empresa, pero impactan positivamente en la adaptación exitosa de un trabajador al rol asignado, por lo cual orientar sobre estas adaptaciones, forma parte del presente capítulo.

1. ¿Qué son las adaptaciones de puestos de trabajo o ajustes?

Son las modificaciones adecuadas y razonables (que no impongan una carga desproporcionada o indebida a una empresa), para reducir o neutralizar las barreras que dificultan el acceso y/o desempeño de un puesto de trabajo a personas con discapacidad, de manera que puedan realizarlas en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, también bajo premisas de seguridad y salud en el trabajo.

2. ¿Cuándo es necesaria una o más adaptaciones de un puesto de trabajo?

Cuando se identifican barreras o aspectos del trabajo asignado, que interfieren en el desempeño de un trabajador con discapacidad. Esas Barreras pueden surgir de alguno de estos factores: Entorno arquitectónico, físico y tecnológico, cultura inclusiva en la empresa, condiciones del trabajo o el modo en el que se organiza el trabajo.

Las barreras variarán entre las personas con distintos tipos y grado de discapacidad y dependiendo de los contextos en que ello ocurra en la empresa.



3. ¿Cómo identificar la necesidad de hacer adaptaciones o ajustes razonables a un puesto de trabajo?¹³

Pregunte directamente al trabajador: frecuentemente él mismo puede conocer o identificar estas barreras y las medidas necesarias para facilitar su trabajo. Si ello no es suficiente, será necesario aplicar dos instrumentos de evaluación: Análisis del Puesto de Trabajo y Perfil Laboral del trabajador y se comparará las características funcionales del trabajador(a), es decir sus capacidades y deficiencias (no su diagnóstico médico), con las demandas del puesto de trabajo, para identificar aquellos aspectos que el trabajador(a) no puede realizar; situación que se podría revertir mediante medidas eficaces.

4. ¿Hasta dónde se considera razonable una adaptación del puesto de trabajo?

Para ello es importante distinguir entre elementos esenciales y no esenciales de un empleo. Las funciones esenciales son aquellas indispensables para el desempeño de la función y cuya delegación puede significar una carga o impacto para la empresa o los compañeros de un trabajador con discapacidad, lo cual no es deseable.



▲
Diagrama: Proceso.
 (Ver también en documento de anexos)
Fuente: Elaboración propia.

¹³ Existe una página que puede ser consultada y que corresponde a la Job Accommodation Network (JAN), del gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica: <https://askjan.org/soar.cfm/>

I. DIAGNÓSTICO EN EL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN

Análisis general de los datos

El rubro de la construcción presenta diversidad social, ya que incluye a: migrantes, personas sin especialización, con baja escolaridad o antecedentes penales y personas con discapacidad que han pasado inadvertidas o se han invisibilizado para no ser discriminadas o también por no ser conscientes de su discapacidad. Esta situación está muy presente en mayor o menor grado en todas las empresas, llegándose a registrar hasta 4 nacionalidades distintas en trabajadores de en una misma obra o un aumento de las personas mayores de ambos sexos, diversidad sexual y la presencia de un número creciente de mujeres que contribuyen a modificar la cultura predominante en ese medio.

En ese contexto, se observa interés, preocupación sensible y comprometida en las empresas, en apoyar la incorporación de trabajadores con discapacidad.

Los encuestados reconocen capacidad de productividad y al mismo tiempo bajo nivel de riesgo de trabajadores con discapacidad en el rubro; sin embargo, un porcentaje significativo considera que estos trabajadores requieren mucho apoyo para cumplir con su trabajo y considera que sería necesario asignarles espacios de desempeño más seguros. Lo anterior denota una apreciación negativa y a la vez paternalista (de acuerdo a lo observado) sobre discapacidad, bajo la presunción que la inclusión de trabajadores con discapacidad en las obras les significaría mayor trabajo a los pares.

Adicionalmente se conoce el concepto de adaptaciones o ajustes de las condiciones de puestos de trabajo y se valora el aporte que ello reporta para generar igualdad de oportunidades, destacando nuevamente la generación de condiciones seguras. Ello es concordante con una metodología óptima para el abordaje de la inclusión de trabajadores con discapacidad, que debiese considerar adaptaciones con perspectiva de seguridad.

En opinión de los encuestados en terreno los trabajadores con discapacidad que tendrían mayores riesgos de accidentarse en el rubro, son los de tipo físico y visual, lo cual denota por una parte conocimiento de la discapacidad en los casos más evidentes, como personas en sillas de ruedas y personas ciegas, que debe ser enfatizado en capacitaciones y material educativo para la cultura inclusiva en la empresa.

II. ADAPTACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO EN EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

1. Identificar puestos de trabajo que presentan mayor rotación en la construcción y hacer disponible de manera prioritaria a trabajadores con discapacidad.

Los trabajadores con discapacidad, tienen una alta adherencia y compromiso con sus trabajos ¹⁴, por lo cual su inclusión a puestos que presentan más alta rotación en la empresa, podría ser un aporte a una situación problemática. Tener identificados estos puestos permite dimensionar sus exigencias e identificar con mayor facilidad a los mejores candidatos.

2. Evalúe aspectos generales de la accesibilidad en la empresa

a) Del transporte público:

El traslado de las personas con movilidad reducida que no cuentan con vehículo propio plantea a la empresa el desafío de asignar el traslado a estos trabajadores o bien ajustar las características del cual disponen. Asimismo, contemplar estacionamiento para vehículos de trabajadores con discapacidad en las instalaciones de la empresa que se ubiquen preferentemente más cerca de su lugar de desempeño, conforme a la norma y debidamente identificados.

b) Del acceso a la empresa:

Tanto a las instalaciones u oficinas principales, como a las faenas en las cuales se desempeña un cargo específico. Para el caso de las faenas de construcción, sus condiciones de accesibilidad son variables y guardan relación con el progreso de estas; sin embargo, se pueden

incorporar medidas que reduzcan riesgos asociados para el desplazamiento hacia lugar de trabajo que favorezcan a personas con movilidad reducida. Por ejemplo, segregar áreas de tránsito peatonal y otras, como la implementación temprana de: rampas, veredas o senderos hormigonados (con excedentes), rampas fijas o portátiles, pasamanos, según necesidad. etc.

c) Para el desplazamiento dentro de la obra u otras instalaciones, según cargos

Es recomendable evaluar las condiciones de accesibilidad en los diversos espacios para el desplazamiento, especialmente de personas con movilidad reducida, hacia su lugar de trabajo. Se recomienda senderos compactados u hormigonados cuando los accesos son largos y están expuestos a las inclemencias meteorológicas. Puede segregar el espacio de tránsito peatonal agregando barandas de madera y rampas para desniveles. Para el caso de espacios de encuentro con personas externas a la obra en diversas situaciones:

Capacitación, reuniones, asesorías, entrega de información, la medida de construir accesos directos desde la calle y hacia comedores o espacios comunes para dichas actividades, es lo recomendado, ante el evento de que uno de dichos concurrentes tenga una situación de discapacidad.

d) De espacios de uso común

La mayoría de las instalaciones de entornos productivos no cuentan con baños accesibles para personas con discapacidad, por lo cual se recomienda contactar a proveedores de baños químicos ¹⁵ y asegurarse que cumplen estándares de accesibilidad.

¹⁴ Estudio: Estudio: factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad Sofofa /OIT: (2013)

¹⁵ Se recomienda que CChC oriente la certificación de baños químicos para personas con movilidad reducida, ya que no hay una norma al respecto.

Cuando hubiese personas sordas o hipoacúsicas en la obra, se recomienda configurar los televisores si los hubiere en el comedor, para activar, cuando sea posible, los subtítulos (close caption) de los noticiarios o programas que se sintonizan en las horas de colación.

Mejorar la iluminación en espacios de uso común, puede ser clave para el buen desempeño de personas con baja visión para su alimentación. Los baños y duchas son un espacio frecuentemente oscuro, con presencia de humedad o agua y riesgos de caída debida a la combinación de factores de riesgo, en especial a personas con movilidad reducida o adultos mayores.

e) De las características del puesto de trabajo identificadas, equipamientos y herramientas

Cuando la empresa deba adquirir o renovar mobiliario o equipamiento de sus instalaciones se recomienda asegurar aspectos ergonómicos favorables a la inclusión de trabajadores con discapacidad, especialmente en aspectos de ajustabilidad, es decir: la posibilidad de personalizar según las características antropométricas de los distintos trabajadores: mesas, sillas, mesones, maquinaria, vehículos, etc.

Asimismo, se recomienda preferir desde ya herramientas y equipos que hayan sido fabricados bajo premisas de diseño universal y que incorporen modificaciones en su diseño que prevengan enfermedades profesionales y riesgos en diversos puestos de trabajo ¹⁶.

Ejemplo: Sillas, escritorios, estantes para personas de baja estatura o usuarios de sillas de ruedas.

Además: elementos para cargar paneles, alicates alargados, carretillas modificadas, etc.

3. Formación de personal supervisor, jefaturas directas en obra y Comité Paritario

La realización de charlas motivacionales a un grupo de trabajadores no asegura las condiciones de impacto sobre la cultura en una empresa de la construcción. Asimismo, la alta rotación en este rubro en general, dificultará en el mediano y largo plazo los esfuerzos por incidir en las creencias y expectativas dentro de la empresa, para incluir a personas con discapacidad.

Por todo lo anterior, formar en cultura inclusiva a los supervisores, jefes de obra, cuadrilla o equipos que son parte del núcleo más estable de cada empresa y al propio Comité Paritario a través del *curso en línea disponible en portal Mutual sobre "Ajustes al lugar de trabajo"*, el cual sería una inversión sustentable y de mayor impacto en el tiempo ¹⁷.

¹⁶ Manual de adaptación: Capítulo construcción (páginas 64-184): <http://www.cocemfebadajoz.org/FTP/BANNERS/CATALOGO.pdf>

¹⁷ https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/prevriesgos/capacitaciones_2018/

4. Adaptaciones para trabajadores que laboran en la empresa

Si en la empresa se ha identificado la presencia de trabajadores con discapacidad, ya adaptados a este contexto productivo, se hace necesario realizar una evaluación de su desempeño y del puesto de trabajo, con la finalidad de identificar posibles barreras, así como factores de riesgo manejables y medidas apropiadas.

Por ejemplo: Trabajadores con amputaciones parciales de dedos requieren guantes de protección adecuados a sus características o bien personas mayores con baja visión requieren antiparras ajustables al uso de lentes de prescripción (con fuerza dióptrica) o antiparras que incorporen fuerza dióptrica según indicación médica. Para el caso de personas con movilidad reducida: Adaptaciones de herramientas y equipamiento para optimizar su desempeño.

Para personas con baja escolaridad presentes en el rubro, como a personas sordas, es relevante la adopción de ajustes a señaléticas, de manera que sean accesibles o auto explicativas. Misma situación para el caso de trabajadores inmigrantes con escaso manejo del idioma español. Eventualmente algún material educativo o de inducción seguridad o de procesos específicos de la empresa, se podrían traducir con lengua de señas (video), braille o subtítulos en idiomas de inmigrantes, según necesidad.

5. Objetivar aporte: productividad, clima, reputación de la empresa debida a la incorporación de trabajadores con discapacidad a la empresa. (Que han requerido adaptaciones de puestos de trabajo y educar al entorno sobre el valor positivo de ello).

Identifique todas las adaptaciones realizadas con trabajadores que ya se encuentran en la empresa, de manera que quede de manifiesto que la mayor parte de ellas corresponde a ajustes actitudinales, de orden del espacio y accesos.

6. Abrir a la diversidad presente en la empresa: distintos tipos de discapacidad

Eventualmente se desempeñarán en todos los rubros de la producción, trabajadores muy valiosos para las empresas con características de diversidad funcional, algunos de los cuales pueden requerir adaptaciones o ajustes pertinentes:

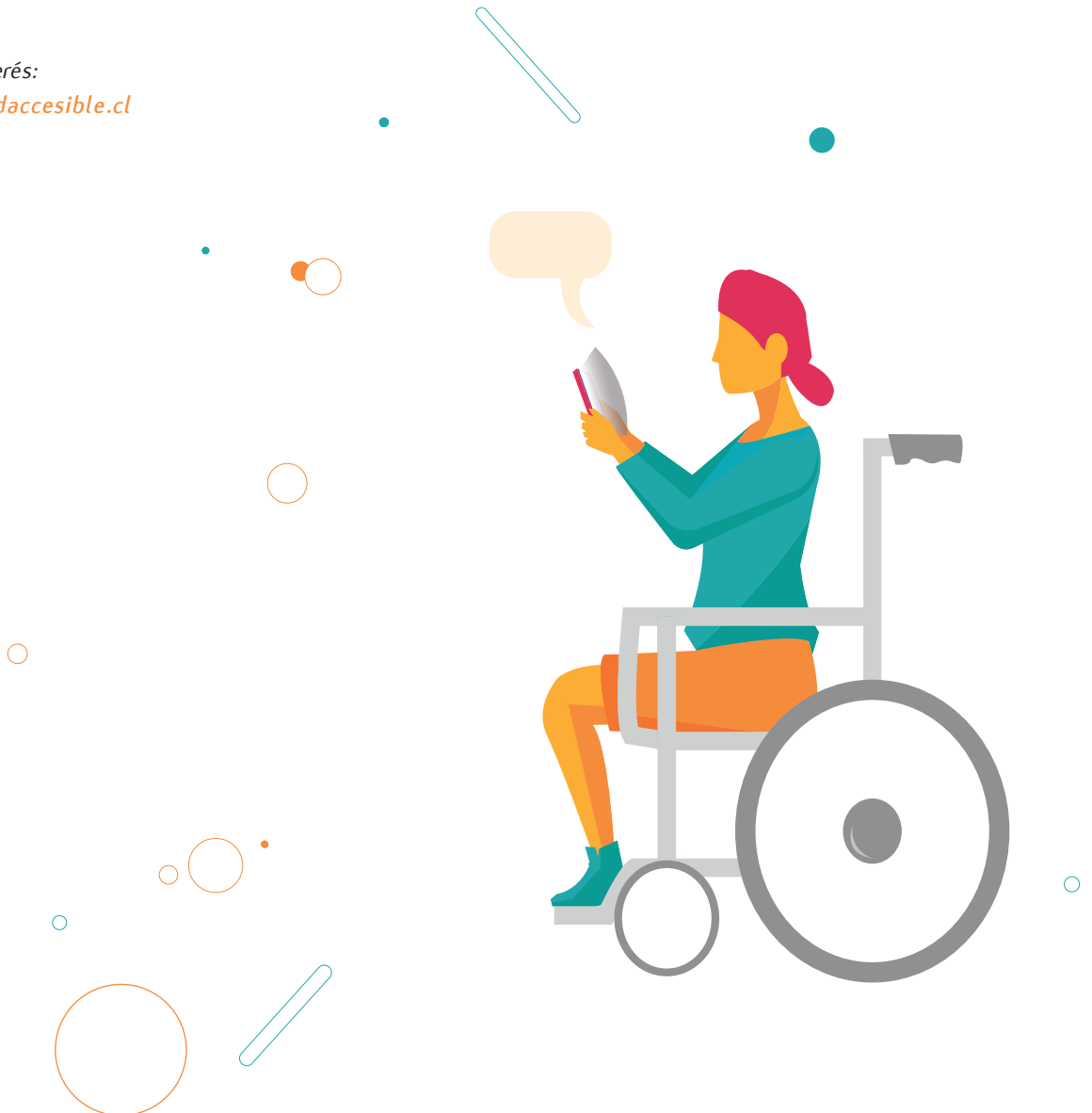
Por ejemplo: trabajadoras en silla de ruedas que requieren baño con camilla baja para poder cambiar sus vestuario; trabajadores que se dializan periódicamente o aquellos que presentan trastornos ansiosos (pánico o fobias) y requieren modificar su jornada laboral, etc.

7. Gestión de adaptaciones de puestos de trabajo: Desarrollar una política, Modelo o procedimiento claro:

Finalmente, y considerando que la adaptación de puestos de trabajo puede llegar a ser un procedimiento desafiante, que, en ocasiones puede superar el conocimiento y experiencia de los propios trabajadores con discapacidad, recomendamos tener presente la necesidad de buscar apoyo o asesoría especializada, la cual es generalmente entregada por profesionales Terapeutas Ocupacionales y algunas entidades abocadas a esta importante tarea de apoyo a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Sitios de interés:

www.ciudadaccesible.cl





CAPÍTULO III:

Propuesta de Modelo



I.

MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DE UNA CULTURA INCLUSIVA Y DE **SEGURIDAD** **PARA PCD EN LA** **CONSTRUCCIÓN**





El modelo de Implementación de Cultura Inclusiva y Seguridad, ha sido elaborado con la misión de sintetizar toda la información recopilada y analizada en las etapas anteriores de este proyecto de *“Inclusión laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en empresas de la construcción”*. El objetivo final es servir de guía al momento de intentar implementar tanto prácticas como premisas de una cultura inclusiva en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El Modelo consta de tres grandes secciones. La primera correspondiente al ámbito externo, más amplio (véase en el esquema 4), la cual considera las 5 dimensiones vinculadas con las premisas y percepciones relativas al ámbito de una “cultura inclusiva” para PcD, la segunda, la del ámbito interno, la que también posee 5 dimensiones, y que tiene relación con la Implementación del proceso de Inclusión y los apoyos brindados por Mutual de Seguridad y la tercera que es el núcleo de toda implementación; el análisis y la adaptación de los otros dos ámbitos a la realidad local del equipo a intervenir.

La relación entre los diversos ámbitos, por supuesto estará mediada y permeada por la estructura y la cultura de la organización así como del mismo modo por la cultura de la industria y del país, por lo que la transformación cultural debe ser vista como un proceso de cambio continuo. Asimismo, entendemos que, si bien las prácticas y capacitaciones son de una importancia capital, también lo son, para los objetivos de la sustentabilidad de la organización, el desarrollo de una “cultura inclusiva”, así como también el análisis y la adaptación de ambos aspectos dentro de la realidad local de una empresa

y de una obra en particular. En definitiva, el modelo incorpora dentro de sus 3 ámbitos, distintos niveles de abstracción (desde la cultura hasta las prácticas) así como también recalca la importancia de considerar las condiciones particulares tanto del equipo implementador como del intervenido.

Los apoyos brindados por Mutual abarcan: formación y capacitación en materias de Salud y Seguridad en el trabajo incorporando la perspectiva de discapacidad, aspectos actitudinales y de relacionamiento en materia de discapacidad, ajustes a los puestos de trabajo y accesibilidad; intermediación de trabajadores(as) con discapacidad usuarios del Modelo de Atención Integral en Salud- MAIS de Mutual de Seguridad.¹⁸

Para finalizar ponemos a disposición un esquema que explica la relación entre una cultura inclusiva para PcD, la sustentabilidad de una organización y la cohesión social de un país.



Esquema 5:

De la cultura inclusiva a la integración y cohesión social.

Fuente: Elaboración propia.

¹⁸ Modelo de Atención Integral en Salud que promueve la inclusión socio laboral de trabajadores (as) que han adquirido una discapacidad producto de accidentes laborales o enfermedades profesionales. Área Psico-Social, Mutual de Seguridad, C.Ch.C. Año 2008

MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DE UNA CULTURA INCLUSIVA Y DE SEGURIDAD PARA PCD EN LA CONSTRUCCIÓN



Esquema 4:
Ámbitos y dimensiones
del Modelo.
Fuente: Elaboración propia.

II. APOYOS BRINDADOS POR MUTUAL DE SEGURIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

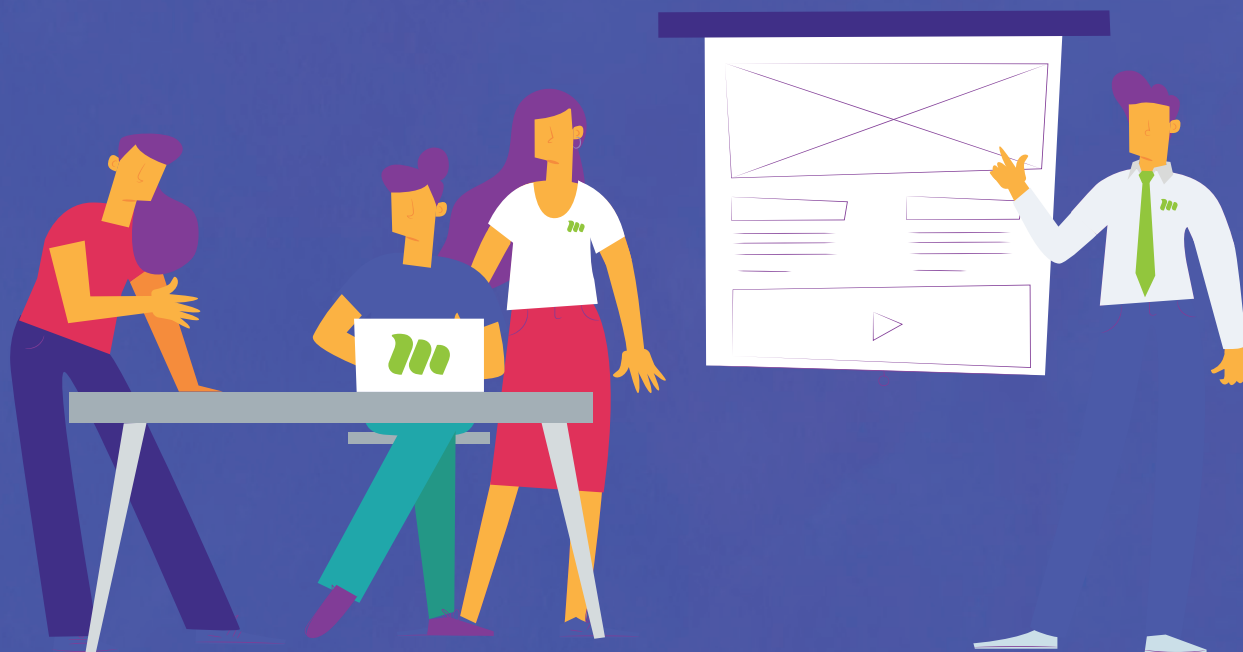
1**DIFUSIÓN:**

Encuentros Empresariales Inclusivos desarrollados a través de todo Chile, donde se comparten buenas prácticas y actualización en temas de interés y temáticas emergentes vinculadas a Inclusión y Diversidad.

2**CAPACITACIÓN:**

Cursos en línea disponibles en https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/prevriesgos/capacitaciones_2018/

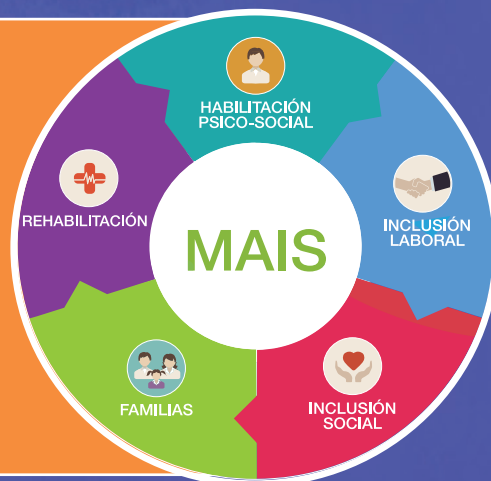
Temas: Cultura Inclusiva, Prevención Inclusiva y Ajustes al lugar de trabajo



3

ASESORÍA TÉCNICA:

- a. Planes de prevención de riesgos con perspectiva Inclusiva.
- b. Intermediación laboral de trabajadores/as con discapacidad usuarios del Modelo de Atención Integral en Salud- MAIS.



4

VINCULACIÓN CON REDES NACIONALES E INTERNACIONALES

5

RECONOCIMIENTO DE BUENAS PRÁCTICAS, A TRAVÉS DE PREMIO EMPRESA SEGURA Y SOCIALMENTE INCLUSIVA - ESSI

RECOMENDACIONES:



1. Preparar las condiciones tanto del espacio físico, como culturales al interior de la organización, previo a la contratación de personas con discapacidad, a través de: Capacitación a equipos claves, Desarrollo de políticas para la inclusión de personas con discapacidad, acompañado de un plan comunicacional y de difusión; Implementación de un sistema de gestión preventiva que contenga la perspectiva de diversidad e inclusión; Evaluar aspectos generales de accesibilidad y eventuales adaptaciones al lugar de trabajo, entre otras acciones.

2. Transversalizar la perspectiva de inclusión y diversidad al interior de la empresa, con especial énfasis en las áreas de personas, salud y seguridad ocupacional, actores claves en el proceso inclusivo.

3. Promover la participación de las personas con discapacidad, en las instancias de representatividad de trabajadores, tales como: comités paritarios, sindicatos, etc., centrados en las competencias y capacidades de las personas.

4. Construir una cultura inclusiva de alta valorización de la diversidad y la heterogeneidad, más allá de la normativa, que de cuenta del rol y compromiso social de la empresa.

5. Conformar redes de apoyo que vinculen y generen sinergia entre los distintos actores participantes del proceso de inclusión y diversidad, tales como redes de empresas inclusivas de la construcción.

Finalmente, comprender que el desarrollo de los países ha sido un esfuerzo de la sociedad en su conjunto. La inclusión, como requisito para aspirar al desarrollo, requiere de alianzas de colaboración entre los distintos actores involucrados: sector público, privado y sociedad civil. En este sentido como Mutual de Seguridad y Cámara chilena de la construcción estamos disponibles para aportar en este gran desafío país.

ANEXOS, BIBLIOGRAFÍA, GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para consultar la versión completa de la Guía, favor dirigirse a www.mutual.cl sección Inclusión.

ANEXOS

www.mutual.cl sección Inclusión

A. Cuestionario Encuesta Cultura Inclusiva para PcD – Construcción 2018

B. Lista de cargos representativos del rubro de la construcción.

C. Cuestionario:
Encuesta Prácticas Inclusivas, Seguridad. Proyecto C.Ch.C

BIBLIOGRAFÍA:

www.mutual.cl sección Inclusión

GLOSARIO DE TÉRMINOS:

www.mutual.cl sección Inclusión

Nuestros programas se encuentran disponibles a nivel nacional. Para mayor información contactarse con su experto asesor en prevención de riesgos y/o con el Área de Inclusión.

Fonos:
600-2000-555
56-226775089

www.mutual.cl



Agregamos valor a las empresas y sus trabajadores



www.mutual.cl

| Sede Corporativa Av. Lib. Bernardo O'Higgins 4850, Estación Central | Tel (56.2) 2787 9000 |