



FUNDACION
DESCUBREME

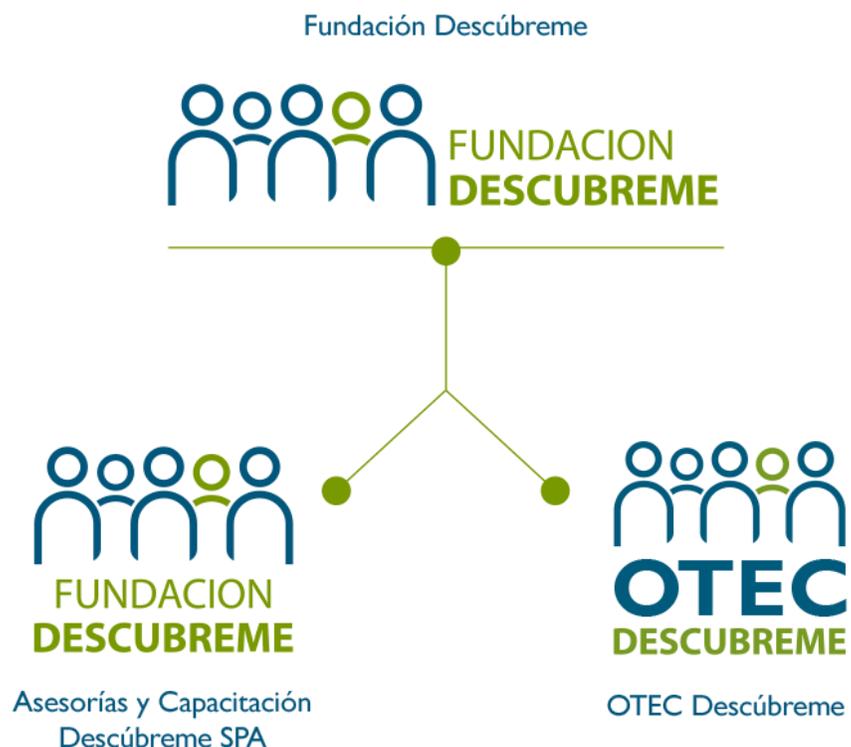
Promover, facilitar y difundir la **inclusión** de las
personas con **discapacidad cognitiva**



Webinar:

**Buenas prácticas sobre inclusión y
diversidad en instituciones públicas**

Ruth Valenzuela Iturra
Consultora GEI
Enero de 2023



- Cobertura nacional con equipos en **Santiago, Antofagasta, Rancagua, Concepción y Puerto Montt**
- **11 años de experiencia** trabajando en Chile para la inclusión integral de personas con discapacidad cognitiva.
- Más de **600 inclusiones laborales** a lo largo del país
- Más de **3.700 PcD** capacitadas en oficios a lo largo del país
- Mas de **160 empresas** han confiado en nuestra labor.



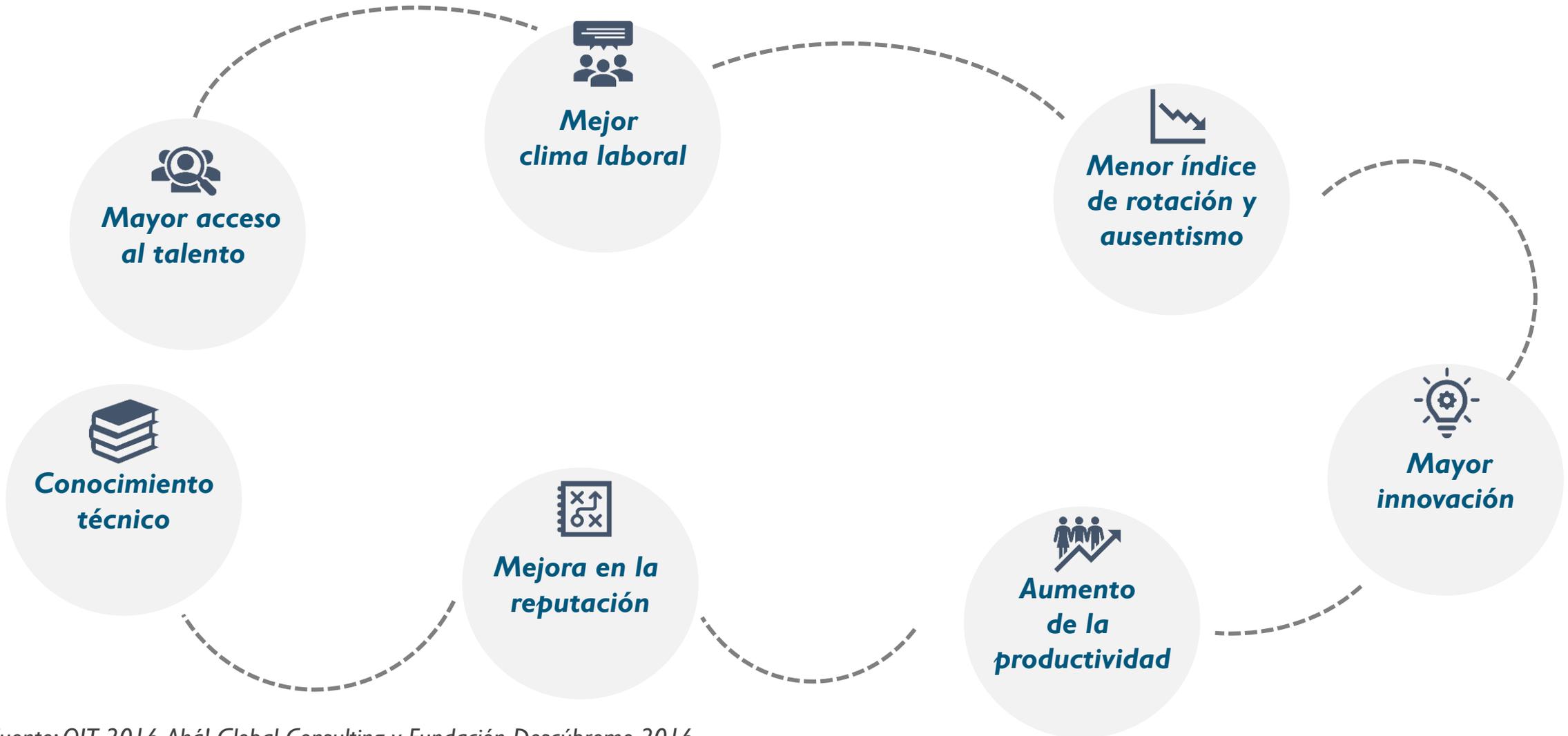
The

HIRING CHAIN

presented by

STING

Valor agregado de la inclusión para la empresa



Promover **igualdad de condiciones en el mundo del trabajo** para una **inclusión laboral sostenible**, a través de:

- **Capacitación a personas con discapacidad** en oficios básicos y avanzados.
- **Empleo con apoyo.**

¿A qué beneficios pueden acceder las empresas?

- ✓ **Charlas de concientización**
- ✓ **Intermediación laboral**

Emilia Pereira, Operaria en Cummins 2019-2020. Hoy se desempeña como mecánica para la empresa FAM en operación La Negra, Región de Antofagasta.





Arturo Araya, Maestro de Cocina en Little Caesars Manquehue Norte desde 2020.

A través de la firma de un convenio, la empresa puede participar del Programas Capacitarte, a través del cual puede acceder a **charlas de concientización e inclusiones laborales sin costo**.

Charlas de concientización:

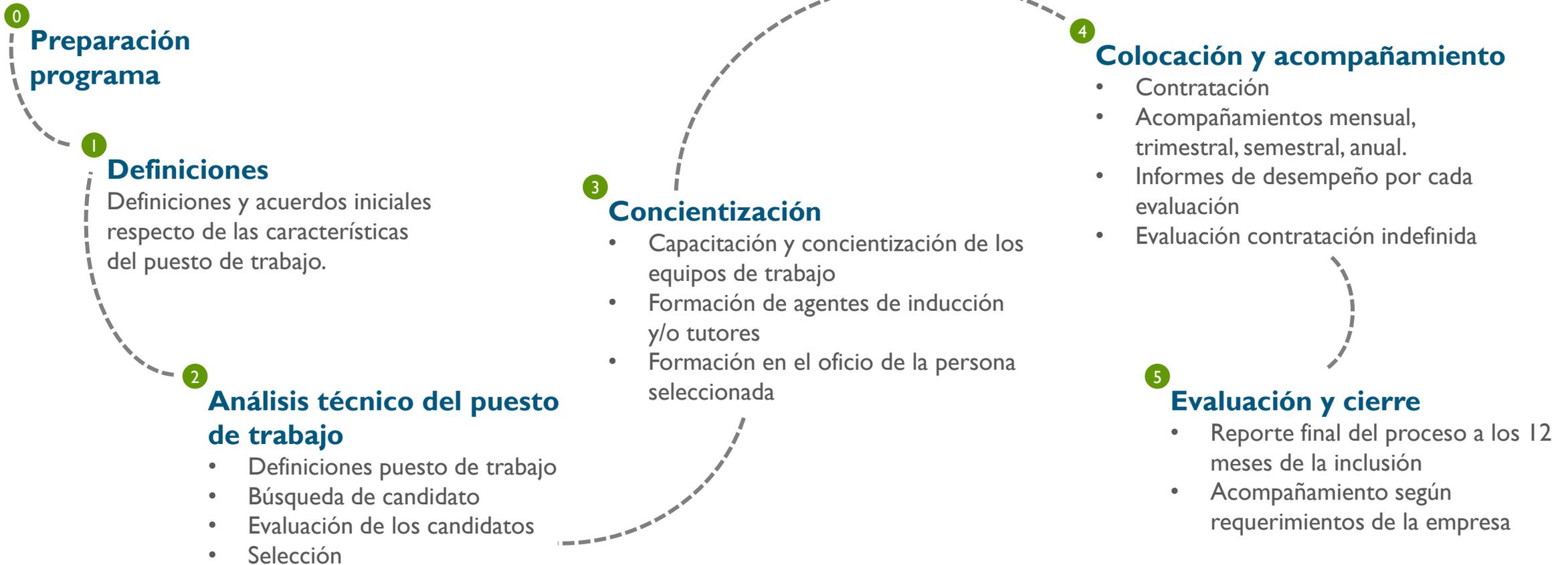
1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de diversidad?
2. Inclusión laboral de personas con discapacidad
3. Comunicación y lenguaje inclusivo
4. Equidad de género en el mercado laboral

Inclusiones laborales:

- Análisis de puesto de trabajo (APT).
- Reclutamiento, selección y presentación de candidatos.
- Charla de concientización al equipo de trabajo.
- Acompañamiento de 12 meses

Inclusión laboral

Etapas de nuestro modelo de intermediación laboral



Modelo de intermediación laboral a distancia



Alcance territorial del proyecto

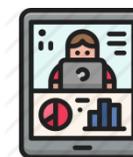


- Arica y Parinacota*
- Tarapacá*
- Antofagasta*
- Atacama*
- Coquimbo*
- Valparaíso*
- Metropolitana*
- O'Higgins*
- Maule*
- Biobío*
- Ñuble*
- Araucanía*
- Los Ríos*
- Los Lagos*



Javier Astorga, auxiliar de bodega en ABCDin en 2019.

Ejecución e Impacto Social de Proyectos: Oportunidad de formación online



Tablet



BAM



Materiales



Ruth Valenzuela Iturra

Consultora en Gestión Empresarial Inclusiva

ruth.valenzuela@descubreme.cl



FundacionDescubreme



FundacionDescubreme



_Descubreme



Fundación Descúbreme

Presentación del documento:

Buenas prácticas en torno a inclusión y diversidad en instituciones públicas

Fundación **Descúbreme**
Por la **inclusión** de las personas con
discapacidad cognitiva



SERVICIOCIVIL



Introducción

Fundación Descubreme y **Servicio Civil** han trabajado conjuntamente para identificar aquellas **buenas prácticas en torno a diversidad e inclusión** en el **sector público**.

El **objetivo** de esta guía es visibilizar las diferentes iniciativas que han puesto en marcha diversas **instituciones públicas** para avanzar hacia la transformación de entornos laborales más inclusivos.

Se incluyen **experiencias** de:

- **Universidad de Tarapacá**
- **Instituto de Salud Pública**
- **Servicio de Salud Metropolitano Oriente**



Contenidos del documento



1. ¿Qué es una buena práctica?

- Definición de ONU y OIT.
- Características de una buena práctica.

2. Sobre inclusión y diversidad

- Importancia y beneficios.
- Definiciones clave.

3. Buenas prácticas sobre diversidad e inclusión en organizaciones

- Dimensiones en las que se pueden implementar iniciativas sobre esta temática (Norma ISO 30415:2021).

4. Casos de éxito de buenas prácticas sobre inclusión y diversidad en instituciones públicas

- Tres casos presentados en formato de ficha.

I ¿Qué es una buena práctica?

Son todas aquellas **experiencias** que se guían por **principios, objetivos y procedimientos** consensuados que logran tener **resultados positivos**, demostrando su **eficacia** y **utilidad** en un contexto en particular.

Es necesario compartir estas experiencias para que puedan ser **adaptadas** y **replicadas** en otros espacios.

Características que poseen las **buenas prácticas** (**UNESCO** y **OIT**):

Innovadora o
creativa

Eficaz y
eficiente

Sostenible

Replicable o
transferible

Ética y
responsable

2 Sobre inclusión y diversidad

Durante las últimas décadas, las organizaciones han asumido progresivamente la tarea de construir **espacios de trabajo** que sean cada vez más **diversos, inclusivos e igualitarios**.

Diversidad

- Las **diferencias** y **similitudes** que pueden existir entre las personas, y que afectan las **oportunidades** a las que se puede acceder.

Inclusión

- Un estado en el que todas las personas son **aceptadas, bienvenidas, escuchadas** y pueden desarrollar un **sentido de pertenencia**.

Buenas prácticas en diversidad e inclusión en organizaciones

La **norma ISO núm. 30.415**, que aborda la **gestión inclusiva de personas**, indica los principales ámbitos en los que se pueden realizar **buenas prácticas en torno a diversidad e inclusión**:



Buenas prácticas sobre inclusión y diversidad en instituciones públicas

Componentes de la **ficha** de cada iniciativa:



¡Muchas gracias por su atención!

No olviden descargar el documento desde este código

QR:



Campaña de concientización sobre Diversidad e Inclusión

Servicio de Salud Metropolitano
Oriente



Estrategia Diversidad e Inclusión

Estrategia Diversidad e Inclusión
2022



Objetivo General/ Contexto/ Alcance

Sensibilizar y concientizar* a la Red Oriente sobre la importancia de reconocer la diversidad como un valor estratégico, fomentando la inclusión en todos los niveles (comunidad funcionaria y usuarios).

ENFOQUE DE DERECHOS

CAMPAÑA CONCIENTIZACIÓN



RUTA DE INCLUSIÓN POR ESTABLECIMIENTO



FOCO: PERSONAS QUE TRABAJAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS + IMPACTO EN LA ATENCIÓN

Imagen de Campaña



inclusión
Red Salud Oriente

Momentos/Conceptos



reconoce

1 DIVERSIDAD EN LA RED ORIENTE: LO VISIBLE Y LO INVISIBLE



empatiza

2 CÓMO HACER INCLUSIÓN: EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS



cambia

3 LA GANANCIA Y EL VALOR DE LA INCLUSIÓN EN POCAS PALABRAS

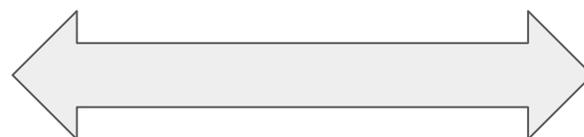


transforma

4 DISCRIMINACIÓN V/S INCLUSIÓN: EXPERIENCIAS DE DIVERSIDAD



VIDEOS



INFOGRAFÍAS

Facilitadores



FACTURA PROPIA: HECHO EN EL SSMO

ASESORÍA DE EXPERTOS/ ALIANZAS ESTRATÉGICAS

**COMPROMISO INSTITUCIONAL (DIRECTIVOS,
COMUNIDADES)**

PARTICIPACIÓN: NUESTROS ROSTROS SUSCRIBEN

Desafíos



**Difusión
campana**



**Capacitació
n**



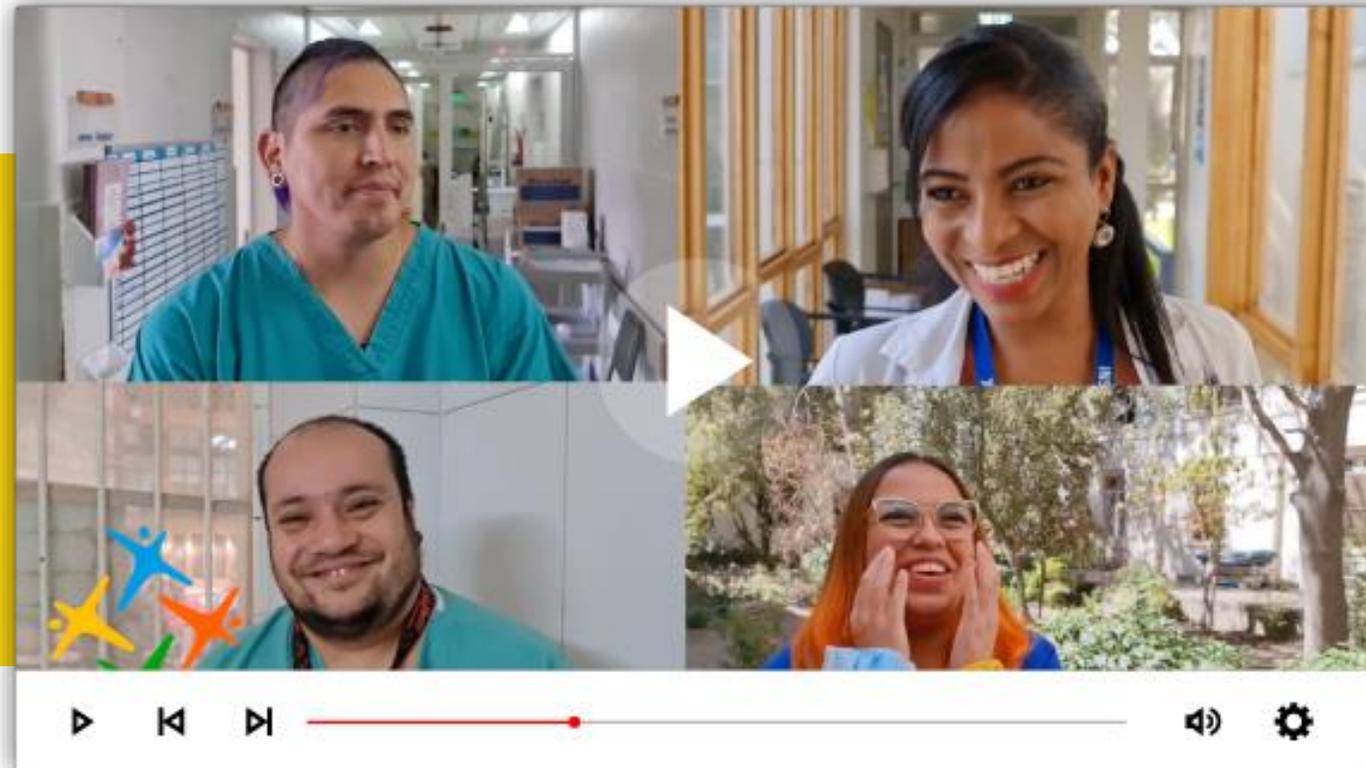
**Participar
en la Mesa
D&I**



**Diseño ruta
de inclusión**

Video “RECONOCE”

Campaña Inclusión Red Oriente:



Campaña momento N°1:
RECONOCE



Instituto de
Salud Pública
Ministerio de Salud

Gobierno de Chile

PROYECTO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE

Hugo Ibarra Camus

Unidad de Proyectos, Control y Apoyo a la Gestión
Gestión y Desarrollo de Personas ISP

Buenas prácticas en diversidad e inclusión dentro del Sector Público

Objetivos

- Promover la generación de una cultura organizacional inclusiva dentro del Instituto de Salud Pública (ISP)
- Desarrollar iniciativas y acciones que faciliten la inclusión de personas con discapacidad en diferentes ámbitos de la institución, por medio de acciones coordinadas con todos los estamentos internos
- Apoyar el cumplimiento de la Ley N° 21.015

Alcance

- Todas las personas que se desplacen al interior de la institución

Resultados

- Informe de gestión del proyecto de inclusión laboral del año 2022, que propone un plan de acción para los años 2023 y 2024 basado en 2 líneas estratégicas:
 - Fortalecimiento cultural
 - Mejoramiento de accesos físicos

Facilitadores

- Compromiso institucional para avanzar
- Compromiso e interés de los miembros del comité
- Vincular el proyecto a los compromisos del convenio ADP de la jefatura del Departamento de Administración y Finanzas

Obstaculizadores y desafíos

- Desconocimiento general sobre el tema, a nivel institucional
- Poca o nula experiencia en procesos de inclusión laboral
- Eliminar las barreras actitudinales que los equipos de trabajo del ISP poseen hacia las personas con discapacidad (2019 convenio de prácticas laborales, las personas muestran excesiva compasión)
- Temática que permanece invisibilizada dentro de la institución, por lo que es necesario seguir trabajando por generar conciencia en torno a la materia



GRACIAS