

BANCO DE DATOS

Cómo poner en práctica la Ley de Inclusión en las empresas

La normativa vigente exige que, para aplicar la Ley de Inclusión, exista un Gestor de Inclusión Laboral, que es la figura encargada de convertir esta integración en una práctica organizacional sostenida en el tiempo.



Como explican en la Fundación Triangular (<https://triangularinclusiva.cl/>) su rol es diagnosticar necesidades, proponer ajustes razonables, acompañar procesos de selección, orientar a los equipos y asegurar que la empresa cuente con capacidades reales para aplicar la norma.

Explican que las empresas que contratan a personas con discapacidad deben ir más allá del cumplimiento formal de la ley. El primer paso es realizar una evaluación del puesto y de las necesidades específicas de la persona. A partir de eso, se definen ajustes razonables que suelen ser simples y de bajo costo.

Algunas orientaciones generales son:

- 1) Accesibilidad en el desplazamiento**, ergonomía y seguridad en el entorno laboral para personas que tienen una discapacidad física.
- 2) Si es discapacidad visual**, se necesita tecnología accesible, documentos compatibles con lectores de pantalla, señalética táctil o en alto contraste.
- 3) Establecer una comunicación visual** clara y dar instrucciones por escrito. La adaptación de reuniones o canales internos es vital para aquellos con discapacidad auditiva.
- 4) Si es discapacidad intelectual** o psicosocial se necesitan tareas estructuradas, instrucciones paso a paso, acompañamiento inicial o rutinas previsibles.
- 5) Para los que tienen condiciones de salud** crónica se necesita flexibilidad horaria y adecuaciones en la carga laboral.

"La clave es adaptar el puesto a la persona, no la persona al puesto", precisan en la fundación.