



# POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

---

Fundación Juan Piamarta

## **INTRODUCCIÓN**

La Fundación Juan Piamarta promueve un entorno laboral donde impera el respeto, la diversidad y la inclusión, permitiendo que cada colaborador alcance su desarrollo pleno. Esta política se fundamenta en la legislación chilena y en los valores piamartinos, garantizando que cada miembro sea valorado desde su dignidad como hijo de Dios. En coherencia con el carisma institucional, se orientan las prácticas laborales hacia la defensa de los derechos humanos, el respeto por la vida, la dignidad humana, la equidad de género y la multiculturalidad. Bajo el sello del Espíritu de Familia, la Fundación construye un entorno de acogida y corresponsabilidad, donde la inclusión se integra en todas las etapas del proceso laboral. Asimismo, se destaca la Misión Compartida como un elemento esencial, promoviendo la colaboración horizontal entre religiosos y laicos para cumplir la labor educativa en igualdad de condiciones.

Esta política se apoya en las leyes chilenas 20.422, 21.275 y 21.015, cumpliendo con la obligación de contratar al menos un 1% de personas con discapacidad o beneficiarias de pensión de invalidez, conforme a la Ley 21.015, y garantizando accesibilidad universal, ajustes razonables y apoyo efectivo para la inclusión laboral. Asimismo, la Fundación destaca la Misión Compartida como uno de sus sellos distintivos, promoviendo la colaboración en igualdad de condiciones entre religiosos y laicos en la misión educativa. Todo ello se realiza en estricto cumplimiento de las regulaciones de la Congregación y del país. La inclusión se integra en todas las etapas del proceso formativo y laboral: ingreso, progresión, egreso e inserción laboral. Se fomenta la corresponsabilidad de toda la comunidad educativa, atendiendo la diversidad y las necesidades educativas especiales, con el propósito de construir un entorno laboral verdaderamente inclusivo, coherente con los sellos, valores y el carisma piamartino.

## **OBJETIVO**

Establecer un ambiente laboral genuinamente inclusivo que reconozca la dignidad humana y la valoración de la diversidad como una expresión de la riqueza de la comunidad. Se busca potenciar el desarrollo integral de cada educador piamartino mediante el cumplimiento de las normativas vigentes y los sellos de Misión Compartida y coherencia congregacional. Al reconocer las características individuales como fortalezas, la Fundación reafirma su compromiso con la justicia social y el bienestar de todos sus integrantes.

## **ALCANCE**

Esta política de inclusión laboral es aplicable a todos nuestros funcionarios, educadores piamartinos, sin distinción, quienes deberán conocer, comprender, cumplir con estos lineamientos y contribuir en pro de un ambiente laboral inclusivo en cada uno de nuestros establecimientos educacionales. Abarcando inclusive a practicantes, proveedores y contratistas.

## NUESTRO COMPROMISO

La Fundación Juan Piamarta asume la responsabilidad de:

- **Garantizar la inclusión efectiva:** Diseñar procesos y planes que faciliten la participación de todos los colaboradores, especialmente personas con discapacidad, en cada etapa del ciclo laboral.
- **Vivir la Misión Compartida:** Adaptar los procesos de selección para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, permitiendo que laicos y religiosos trabajen unidos por el mismo propósito.
- **Fortalecer el Espíritu de Familia:** Sensibilizar y preparar a los funcionarios para que actúen como agentes activos en la creación de un ambiente cálido y acogedor.
- **Promover la Dignidad Humana:** Brindar procesos de inducción y adaptación que respeten la singularidad de cada nuevo funcionario.
- **Cumplir con la justicia legal y ética:** Acatar rigurosamente las leyes 20.422, 21.275 y 21.015, manteniendo el registro del 1% de inclusión laboral y aplicando medidas correctivas y de mejora con un enfoque proactivo y universal, basado en los valores institucionales.

## PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN

### 1. Capacitación y Difusión Institucional

La Fundación difundirá la Política de Inclusión Laboral para asegurar su conocimiento por parte de todos los funcionarios. Para ello, se integra en el Plan de Formación Anual de Educadores una serie de charlas formativas y de sensibilización.

- **Contenidos:** Los programas abordarán el lenguaje inclusivo, la normativa legal vigente y la prevención de sesgos inconscientes en todos los niveles jerárquicos.
- **Propósito:** Consolidar la inclusión como un valor transversal del Espíritu de Familia, promoviendo el buen trato y la no discriminación.
- **Responsabilidad:** Las instancias serán dictadas por la Gestora de Inclusión Laboral o personal calificado de Recursos Humanos.
- **Frecuencia:** Se realizarán al menos una vez al año y cada vez que se incorporen nuevos funcionarios o existan cambios normativos.
- **Actualización:** El material educativo incorporará progresivamente nuevas disposiciones legales y buenas prácticas de ajustes razonables.

### 2. Gestión de Ajustes Razonables

Se establece un proceso formal para que cualquier colaborador solicite adaptaciones necesarias para su desempeño:

- **Solicitud:** El trabajador puede requerir ajustes técnicos, de mobiliario, de jornada o comunicacionales vía correo a [rrhh@fjp.cl](mailto:rrhh@fjp.cl).

- **Evaluación:** La Gestora de Inclusión analizará la factibilidad y eficacia de la solicitud, velando por la igualdad de condiciones sin imponer cargas desproporcionadas a la institución.
- **Resolución:** Se emitirá una respuesta formal en un plazo definido, priorizando la autonomía y la dignidad del trabajador.

### 3. Gestión de Personas y Procesos

La Dirección de Personal, con la validación de la Gestora de Inclusión, emitirá un reporte anual para verificar que los procesos de selección, evaluación del desempeño y promoción operen bajo criterios estrictos de igualdad de oportunidades.

## Seguimiento, Monitoreo e Indicadores

Se implementará un monitoreo continuo basado en datos, encuestas de clima y reuniones de equipo. Los indicadores clave (KPI) incluyen:

- **Índice de Inclusión:** Cumplimiento del 1% de la cuota legal de discapacidad.
- **Permanencia (Retención):** Comparación de la estabilidad laboral de personas con discapacidad frente al promedio institucional.
- **Equidad Salarial:** Monitoreo de brechas para garantizar igual remuneración por igual responsabilidad.
- **Entorno Accesible:** Evaluación anual de accesibilidad física, digital y comunicacional.
- **Reportabilidad:** Estos indicadores se consolidarán en un informe anual para la Dirección de la Fundación y los reportes referidos a la DT

## Canales de Comunicación y Denuncia

Para consultas o verificar el cumplimiento de esta política, los funcionarios deben dirigirse a [rrhh@fjp.cl](mailto:rrhh@fjp.cl).

- **Gestión:** La Dirección de Recursos de Personal y la Gestora de Inclusión resolverán las dificultades derivadas de la aplicación de la política.
- **Confidencialidad:** Se garantiza el anonimato en denuncias por discriminación.
- **Vinculación Legal:** Este canal está estrictamente vinculado al **Protocolo Ley Karin (Ley 21.643)** para prevenir el acoso y la violencia en el trabajo.

## Cumplimiento ante la Dirección del Trabajo (DT)

Para asegurar la cuota del 1% establecida en la Ley 21.015, la Fundación ejecutará:

- **Registro Actualizado:** Monitoreo periódico de la contratación de personas con discapacidad.
- **Medidas Alternativas:** En caso de no alcanzar la cuota, se optará por programas de inclusión de la DT, pasantías, capacitación para futuras vacantes o la contratación de servicios con empresas que empleen a personas con discapacidad.
- **Evidencia Objetiva:** Todas las acciones, responsables y resultados serán registrados formalmente.