

# Guía preventiva

con enfoque  
inclusivo



Seamos parte de  
**la inclusión**  
que Chile necesita



# I. Introducción: Contexto Local y Global

La comprensión de la discapacidad ha transitado significativamente en las últimas décadas, abandonando progresivamente el modelo médico - rehabilitador, que la situaba como un problema individual que debía corregirse. Las organizaciones modernas y la legislación vigente adoptan el **modelo social de la discapacidad**, un paradigma que reconoce la diversidad humana como una condición natural y valiosa (ONU, 2006).

Desde esta perspectiva, la discapacidad se concibe como el resultado de la interacción entre las características individuales de la persona (físicas, sensoriales, intelectuales o mentales) y las barreras presentes en el entorno –físicas, comunicacionales, sociales o actitudinales– que dificultan o impiden su participación plena y efectiva. Por lo tanto, el foco del cambio no reside en la adaptación de la persona, sino en la transformación de los contextos para que sean accesibles, flexibles y respetuosos de todas las formas de funcionamiento humano.

Según la Organización Mundial de la Salud, 1.300 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, lo que equivale aproximadamente a un 16% de la población mundial (OMS, 2022). De acuerdo a la misma organización, específicamente este grupo demográfico enfrenta sistemáticamente mayores tasas de pobreza, exclusión social y peores resultados en salud, educación y empleo, debido principalmente a la existencia de barreras actitudinales, físicas y sistémicas que impiden su plena participación.

En esa línea, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU (2006), reconoce que la discapacidad no es solo una cuestión de salud, sino de derechos humanos, declarando que la discapacidad surge de la interacción entre las deficiencias de la persona y las

barreras del entorno y, por eso, el desafío actual para organizaciones globales como la OMS y las Naciones Unidas es lograr que la inclusión y la accesibilidad sean una realidad transversal en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Además, existen países que están fomentando un camino sólido hacia la inclusión. De acuerdo a los mismos organismos (OMS y ONU), los países que constantemente demuestran un fuerte compromiso y resultados en la inclusión de personas con discapacidad son predominantemente de Europa y algunas naciones de Norteamérica y Oceanía, los que se distinguen por implementar de manera robusta los principios de la CDPD. Estos países sobresalen gracias a marcos legales estrictos que exigen la no discriminación y la accesibilidad universal, complementados por altos niveles de inversión en servicios sociales que garantizan la autonomía personal, programas de rehabilitación vocacional que resultan en las tasas de empleo más elevadas para este colectivo, y un fuerte apoyo a la desinstitutionalización y la vida independiente. De acuerdo con el informe Disability, Work and Inclusion de la OCDE (2022) algunos países como Suiza y Canadá mostraron tasas de empleo de personas con discapacidad entre aproximadamente 54 % y 58 %.

En Chile, según el censo del 2024, cerca del 11% de la población adulta vive con alguna forma de discapacidad (INE, 2025). Avanzar hacia entornos laborales más inclusivos no solo es un imperativo ético y legal, sino una oportunidad estratégica para construir organizaciones resilientes, innovadoras y sostenibles.

El derecho al trabajo en igualdad de condiciones está protegido y amparado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ésta obliga a las empresas e instituciones a incorporar un enfoque inclusivo en su política de recursos humanos desde la postulación, el ingreso y la promoción interna, y a asegurar que la gestión preventiva de riesgos laborales se orienten a transformar los contextos para que sean inherentemente seguros y accesibles para la totalidad de la dotación (ONU, 2006).

## II. Acerca de esta guía

Esta guía es el resultado del trabajo colaborativo y técnico entre la **Asociación Chilena de Seguridad (Achs)**, **Fundación ConTrabajo**, la **Red de Empresas Inclusivas de SOFOFA** y cuenta con el patrocinio de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Promover condiciones de trabajo seguras, accesibles y equitativas no solo reduce riesgos laborales, sino que también mejora el clima organizacional, impulsa la innovación y fortalece la cultura del cuidado.

El propósito de esta guía es entregar herramientas actualizadas y aplicables al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para que empleadores, líderes de equipos, comités paritarios y profesionales de prevención puedan identificar barreras, implementar ajustes razonables y fomentar prácticas inclusivas en sus espacios laborales. Esta publicación integra nuevos enfoques sobre accesibilidad, lenguaje, gestión preventiva, liderazgo inclusivo y adecuación de espacios, procesos y comunicaciones.

Para la correcta interpretación e implementación de este documento, la gestión preventiva debe alinearse bajo los siguientes principios rectores:



## Principios para la prevención inclusiva

Para orientar la identificación, diseño e implementación de medidas preventivas inclusivas en materia de seguridad y salud en el trabajo, esta guía se sustenta en cuatro pilares conceptuales y operativos que actúan como principios rectores para la eliminación de barreras, la realización de ajustes necesarios y la garantía de condiciones de seguridad en igualdad de condiciones para todas las personas.



### 1. Diseño Universal

Se refiere a la concepción de productos, entornos, programas y servicios que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. En prevención, esto implica crear protocolos y espacios seguros por defecto para cualquier usuario. El Diseño universal se basa en siete principios (Anexo N°3):

- Igualdad de uso
- Flexibilidad
- Uso simple e intuitivo
- Información perceptible
- Tolerancia al error
- Bajo esfuerzo físico
- Dimensiones apropiadas para el acceso y uso



### 2. Accesibilidad Universal

Es la condición que deben cumplir los entornos, procesos y bienes para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, y de la forma más autónoma y natural posible. Una cadena de accesibilidad ininterrumpida es vital para la seguridad laboral (desde el ingreso al recinto hasta el puesto de trabajo y las vías de evacuación).



### 3. Ajustes Razonables

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones. En el contexto de seguridad y salud en el trabajo (SST), un ajuste razonable puede ser, por ejemplo, la modificación de un equipo de protección personal (EPP) o la adaptación de una señalética de emergencia.



### 4. Lenguaje Inclusivo y Respetuoso

El lenguaje construye realidad y cultura preventiva. Se reconoce que el lenguaje inclusivo es una forma de comunicación oral y escrita que promueve la no discriminación, ayuda a crear un imaginario social inclusivo y recupera la visibilidad de la diversidad a través de las palabras. Al visibilizar a todas las personas en su amplia diversidad, se fomenta una comunicación que representa la condición humana en su totalidad.

Para una comunicación adecuada y respetuosa en el entorno laboral, se recomienda evitar términos peyorativos, centrados en la deficiencia o que infantilizan a la persona, prefiriendo siempre el enfoque que pone a la persona en primer lugar. En el Anexo N°4 se encuentran recomendaciones específicas de uso de lenguaje.

## III. Cápsula de Marco Legal

El compromiso con la inclusión laboral y la seguridad se sustenta en una robusta base legislativa en Chile. Esta cápsula presenta una síntesis de la evolución normativa que, desde la Ley 20422 hasta las reformas más recientes, obliga a las empresas a garantizar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad en el ámbito del trabajo (Ley N° 20422, 2010).

El ecosistema normativo chileno ha avanzado progresivamente hacia la garantía de derechos. A continuación, se presenta una síntesis de la evolución legislativa que sustenta esta guía, la cual se profundiza en los anexos.

2010	2017	2020	2024	Decreto Supremo
<p><b>Ley N° 20.422</b></p> <p>Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social. Define los conceptos de diseño universal y accesibilidad, obligando a que los edificios de uso público sean accesibles (Ley N° 20.422, 2010).</p>	<p><b>Ley N° 21.015</b></p> <p>Incentiva la inclusión laboral, exigiendo a empresas de 100 o más trabajadores la reserva del 1% de su dotación para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez (Ley N° 21.015, 2017).</p>	<p><b>Ley N° 21.275</b></p> <p>Modifica el Código del Trabajo exigiendo medidas concretas: contar con un Gestor de Inclusión Laboral certificado, promover políticas de inclusión y ejecutar planes de capacitación anuales (Ley N° 21.275, 2020).</p>	<p><b>Ley N° 21.690</b></p> <p>Introduce reformas sustanciales para fortalecer la inclusión. Aumenta la cuota de contratación (proyectada al 2% sujeta a condiciones de cumplimiento de la cuota del 1%), limita las medidas subsidiarias y establece nuevos protocolos contra el acoso hacia personas con discapacidad (Ley N° 21.690, 2024).</p>	<p><b>N° 44</b></p> <p>Actualiza la gestión preventiva de riesgos laborales, estableciendo nuevas obligaciones y regulando la organización y estructura de SST de las entidades empleadoras y sus lugares de trabajo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024).</p>

### Conocimientos generales indispensables

Dentro de las obligaciones de las entidades empleadoras sujetas a la Ley de Inclusión, se encuentra contar con un/a **Gestor/a de Inclusión Laboral**: un trabajador con conocimientos específicos de inclusión laboral de personas con discapacidad, que debe promover políticas sobre esta materia al interior de la empresa, realizar la comunicación electrónica anual ante la DT, entre otras tareas. Además de lo anterior, está en contacto directo y constante con los encargados de prevención de riesgos de la organización, por lo que su rol es fundamental para lograr desarrollar un ambiente laboral seguro e inclusivo.

## IV. Tipos de Discapacidad y su Implicancia Preventiva

Una gestión de riesgos eficaz exige la comprensión de la diversidad funcional de las personas trabajadoras. Comprender las diferentes tipos de discapacidad no solo ayuda a cumplir con el modelo social (que identifica las barreras del entorno), sino que permite al equipo de prevención diseñar estrategias y ajustes razonables que respondan a las necesidades reales de cada trabajador.

¿Por qué se habla de persona con discapacidad o persona en situación de discapacidad?

### Persona con Discapacidad

Destaca la estabilidad de ciertas condiciones personales y contextuales que que determinan la discapacidad.

Se utiliza en situaciones de discapacidad de larga duración, enfatizando en la estabilidad de barreras que no permiten la participación, y perpetúan la discapacidad.

Se utiliza con mayor frecuencia en marcos normativos y de derechos, como la CDPD.

### Persona en situación de discapacidad

Destaca el carácter variable, transitorio de la discapacidad enfatizando en la responsabilidad del contexto de entregar los apoyos y eliminar las barreras que permitan que la persona no se encuentre en situación de discapacidad, pudiendo participar de forma plena en la sociedad.

Se utiliza en el marco de políticas públicas donde se busca enfatizar en los contextos y apoyos.



## Tipos de discapacidad según el modelo social

### 1. Discapacidad sensorial

Corresponde a las diferencias en el funcionamiento de uno o más sentidos, como la visión, la audición, el gusto, el olfato o el tacto. Estas diferencias pueden ser totales o parciales, permanentes o temporales, y pueden influir en la manera en que una persona percibe o se comunica con el entorno. Desde el enfoque social, la discapacidad sensorial no está en la persona, sino en la falta de accesibilidad del entorno que no permiten la participación plena de todos, como la ausencia de subtítulos, intérpretes de lengua de señas, textos en braille, señalización visual clara o sistemas de alarma visual y sonora.

### 2. Discapacidad física o motora

Se refiere a diferencias en el movimiento, la fuerza, la coordinación o el control corporal, que pueden generar dificultades para realizar ciertas actividades cotidianas, como desplazarse, manipular objetos, escribir o comunicarse. También incluye las discapacidades viscerales, cuando las diferencias afectan el funcionamiento de órganos internos (como el corazón, los pulmones o el sistema digestivo). Desde el modelo social, la barrera no está en el cuerpo que funciona distinto, sino en los espacios, herramientas o prácticas laborales que no consideran esa diversidad: por ejemplo, la falta de rampas, ascensores, señalética accesible, baños adaptados o mobiliario ergonómico.

### 3. Discapacidad psicosocial

Se asocia a experiencias de salud mental que pueden influir en cómo una persona piensa, siente, se comporta o se relaciona con los demás. Puede estar relacionada con diagnósticos como depresión, esquizofrenia, trastorno bipolar, ansiedad, entre otros. Desde el paradigma social, la discapacidad psicosocial no está en la condición de salud, sino en el estigma, la discriminación o la falta de apoyos

y comprensión que dificultan la participación social y laboral. Un entorno laboral empático, flexible y libre de prejuicios puede marcar una gran diferencia en el bienestar y desempeño de las personas.

### 4. Discapacidad del neurodesarrollo

Aparece generalmente durante los primeros años de vida y afecta el desarrollo de funciones como el lenguaje y la comunicación, la atención, el aprendizaje, la movilidad o la autorregulación emocional y conductual. Este grupo incluye condiciones como el Trastorno del Espectro Autista (TEA), el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), los trastornos específicos del aprendizaje y también la discapacidad intelectual. Esta última se caracteriza por diferencias en el funcionamiento intelectual (por ejemplo, en la comprensión, la resolución de problemas o la memoria) y en la conducta adaptativa (habilidades prácticas, sociales y conceptuales necesarias para la vida diaria). Estas diferencias pueden requerir apoyos personalizados en el aprendizaje, la comunicación, la toma de decisiones y la participación laboral. Desde el modelo social y el valor de la diversidad, estas condiciones no implican una falta de capacidad, sino formas distintas de procesar la información, de aprender y de relacionarse con el entorno. El desafío está en generar contextos laborales inclusivos que comprendan y se ajusten a esta diversidad neurológica, en lugar de exigir que todas las personas se adapten a un único modo de funcionar.



## 5. Discapacidad Visceral

La discapacidad visceral se refiere a diferencias en el funcionamiento de alguno de los órganos internos del cuerpo, como el corazón, los pulmones, los riñones, el sistema digestivo o el sistema endocrino. Estas diferencias pueden influir en la energía, la resistencia física, la respiración, el metabolismo, la digestión o el nivel de esfuerzo que una persona puede sostener durante ciertas actividades.

## 6. Discapacidad múltiple

Se refiere a la coexistencia de dos o más tipos de discapacidad en una misma persona, como por ejemplo una discapacidad motora junto con una discapacidad sensorial o intelectual. Esta combinación puede generar desafíos particulares en la comunicación, la movilidad, el aprendizaje o la participación social y laboral, dependiendo del tipo e intensidad de las discapacidades presentes. Desde el modelo social, la discapacidad múltiple no radica en la suma de las limitaciones individuales, sino en los entornos que no ofrecen los apoyos y ajustes necesarios para responder a esta diversidad. El reconocimiento de esta condición visibiliza la importancia de los apoyos individualizados y de entornos laborales flexibles que promuevan el valor de la diversidad y aseguren la participación plena de todas las personas.

Por ello, promover la inclusión de personas con discapacidad implica diseñar entornos accesibles, flexibles y sensibles a las distintas formas de funcionamiento humano, garantizando apoyos personalizados que favorezcan la autonomía, la participación y el desarrollo pleno de cada persona.



# V. Ruta de Prevención Inclusiva

## ¿Cómo introducir la prevención inclusiva de riesgos laborales en la cultura organizacional?

La Prevención Inclusiva parte del reconocimiento de que toda organización debe valorar la diversidad humana y garantizar el derecho a la participación sociolaboral de todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad.

Incorporar la prevención inclusiva en la cultura organizacional significa transformar la seguridad de una obligación normativa a una práctica diaria que escucha, respeta y considera la diversidad real de quienes conviven en un mismo lugar de trabajo. Se trata de avanzar hacia entornos donde cada persona pueda trabajar con tranquilidad, seguridad, dignidad y en igualdad de oportunidades. Esto implica entender que la seguridad no es un privilegio, sino un derecho compartido, y que la empatía, el respeto y la accesibilidad son pilares esenciales para construir ambientes laborales más seguros y saludables.

Bajo esta visión, la **Ruta de la Prevención Inclusiva** se presenta como una hoja de ruta para acompañar este proceso, ofreciendo orientaciones simples y aplicables. El objetivo es que las entidades empleadoras puedan cumplir con la normativa legal vigente e integrar la inclusión en su gestión de riesgos, fortaleciendo el bienestar de todas las personas trabajadoras.

Para integrar la inclusión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se propone seguir los siguientes pasos:



## 1 Evaluación de condiciones para la prevención inclusiva

La evaluación de condiciones es el punto de partida para una prevención verdaderamente inclusiva. Esto requiere ir más allá de los enfoques tradicionales de identificación de peligros y evaluación de riesgos, incorporando la diversidad de las personas trabajadoras como un elemento central del análisis. Integrar esta perspectiva permite detectar brechas, barreras y necesidades específicas y asegurar que las medidas preventivas, los controles y las herramientas de gestión sean diseñadas desde el inicio para ser accesibles, comprensibles y aplicables en todos los contextos de trabajo.

El diagnóstico para la prevención inclusiva debe desarrollarse mediante una combinación de revisión técnica y observación directa en terreno, integrando metodologías cualitativas y cuantitativas. La evaluación debe contemplar el levantamiento de información a través de cuestionarios, entrevistas, grupos focales u otros mecanismos de consulta accesibles, junto con la observación sistemática de los espacios, procesos y tareas, lo que permite un reconocimiento integral de los peligros existentes.

Asimismo, resulta fundamental contar con la participación directa de personas con discapacidad (PcD) durante todo el proceso. Su involucramiento aporta una perspectiva experta basada en la experiencia, permite identificar riesgos que suelen pasar desapercibidos en enfoques tradicionales y asegura que las medidas de control definidas respondan de manera efectiva a la diversidad funcional presente en la organización.

### 1.1 MIPER con enfoque inclusivo

El proceso de Identificar los peligros, evaluar los riesgos y la definición de medidas de control a través de la elaboración de una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), debe construirse con la participación directa de personas con discapacidad (PcD). Su mirada permite detectar riesgos que suelen pasar desapercibidos en metodologías tradicionales y asegurar que las medidas de control respondan a la diversidad funcional presente en la organización. Esta participación es clave para elaborar mapas de riesgos accesibles y comprensibles, considerando distintos niveles de alfabetización, idiomas, características sensoriales, motoras y cognitivas.

Incorporar la perspectiva de PcD en la identificación de peligros implica profundizar en aspectos específicos de cada categoría de riesgo:

- **Peligros Físicos:** Evaluar si la infraestructura y los espacios de trabajo permiten el desplazamiento seguro y la evacuación autónoma, considerando pendientes, anchos de circulación, tipos de superficies, puntos de bloqueo habituales, señalización clara y cognitivamente accesible, así como la ausencia de obstáculos que puedan generar riesgo de caídas, desorientación o accidentes.
- **Peligros Psicosociales:** Identificar riesgos asociados a discriminación, trato diferenciado, aislamiento social, comunicación ambigua o poco clara, falta de definición de roles y responsabilidades, hostilidad verbal o psicológica, así como situaciones de sobreprotección o sobrecarga cognitiva cuando las tareas, instrucciones, exigencias o ritmos de trabajo no se encuentran ajustados a la diversidad de las personas.
- **Peligros Sensoriales:** Verificar que los sistemas de alerta y comunicación de riesgos (auditivos, visuales, táctiles o vibratorios) sean percibidos y comprendidos por personas con discapacidad visual, auditiva y del neurodesarrollo, evitando depender de un único canal sensorial. Asimismo, analizar la presencia de ruidos intensos, luces intermitentes, sobreestimulación visual u olores fuertes, que pueden generar desregulación emocional, conductual o dificultades de concentración.
- **Peligros Químicos:** Revisar la presencia y manipulación de sustancias peligrosas, asegurando que la información preventiva, fichas de datos de seguridad y señalización estén disponibles en formatos accesibles, tales como lectura fácil, braille, pictogramas y contrastes adecuados, que faciliten la comprensión y el uso seguro.

- **Peligros Ergonómicos:** Analizar si las tareas, posturas, herramientas y estaciones de trabajo están adaptadas para personas con movilidad reducida, limitación de fuerza, amputaciones, baja estatura o uso de ayudas técnicas, para evitar sobreesfuerzos o limitaciones funcionales.
- **Peligros Mecánicos:** Comprobar que máquinas, equipos y herramientas cuenten con resguardos visibles, accesibles y operables, considerando zonas de alcance, alturas de mandos y la claridad de las instrucciones de uso, con el fin de prevenir atrapamientos, golpes o usos indebidos.
- **Peligros Eléctricos:** Inspeccionar la ubicación y accesibilidad de interruptores, protecciones y tableros, garantizando maniobras seguras para prevenir contactos accidentales o uso incorrecto.
- **Peligros de Incendio:** Confirmar que extintores, alarmas, señalización y rutas de evacuación sean plenamente accesibles y comprensibles, incorporando apoyos visuales, táctiles y de alto contraste. Asimismo, verificar que los procedimientos de emergencia contemplen apoyos específicos, acompañamiento e instrucciones estructuradas para personas que lo requieran, asegurando una evacuación segura y oportuna.
- **Peligros de Orden, Limpieza y Ambiente:** Detectar obstáculos, desniveles, cables, derrames o iluminación deficiente que dificulten el desplazamiento, la orientación o la permanencia segura, especialmente en personas con dificultades atencionales o de procesamiento visual.

La información obtenida en este proceso debe traducirse en la elaboración de un mapa de riesgos inclusivos.

- **Mapa de riesgos inclusivo:** Representación gráfica que facilita la comprensión y comunicación de los riesgos presentes en cada área de trabajo. Estos mapas deben utilizar pictogramas universales, macrotipos, alto contraste y lenguaje claro, e identificar explícitamente riesgos y barreras existentes.

Los mapas de riesgos inclusivos apoyan la toma de decisiones preventivas, la priorización de acciones y la definición de ajustes razonables. Tanto la evaluación de

riesgos como los mapas deben revisarse y actualizarse periódicamente, especialmente ante cambios en los procesos, incorporación de nuevas personas trabajadoras o implementación de ajustes, constituyendo una base esencial para la planificación preventiva, la capacitación y la mejora continua del Sistema de Gestión de SST.

## 1.2 Evaluación inclusiva de planes de emergencia

La evaluación inclusiva de los planes de emergencia es un proceso clave para asegurar que la respuesta ante situaciones críticas sea segura, oportuna y efectiva para todas las personas trabajadoras, considerando la diversidad de capacidades, formas de comprensión y necesidades de apoyo.

Este proceso comienza con la identificación y evaluación de los peligros y escenarios de emergencia presentes en la entidad empleadora (incendios, sismos, derrames, fallas eléctricas, entre otros), analizando cómo estos pueden afectar de manera diferenciada a personas con y sin discapacidad. Los riesgos identificados deben ser representados gráficamente de forma clara y accesible, mediante mapas de emergencia inclusivos que incorporen pictogramas, alto contraste, macrotipos y señalización comprensible.

La evaluación del plan debe considerar, al menos, los siguientes aspectos:

- **Rutas de evacuación:** Verificar que sean continuas, despejadas, señalizadas y accesibles, considerando anchos adecuados, ausencia de obstáculos, superficies seguras y referencias visuales claras que faciliten la orientación.
- **Sistemas de alarma y comunicación:** Evaluar que las alarmas y avisos de emergencia utilicen múltiples canales sensoriales (auditivo, visual, táctil o vibratorio), evitando depender de un único medio, y que los mensajes sean claros, directos y comprensibles.

- **Puntos de encuentro:** Confirmar que los puntos de encuentro estén correctamente señalizados, sean accesibles y cuenten con información clara sobre su ubicación y uso, considerando tiempos de desplazamiento diferenciados y apoyos requeridos.
- **Procedimientos y roles:** Analizar si los procedimientos de emergencia están definidos de manera clara y si los roles y responsabilidades (jefaturas, apoyos designados) consideran explícitamente la asistencia a personas que requieren apoyos adicionales, evitando la improvisación durante la emergencia.
- **Apoyos y ajustes razonables:** Identificar la necesidad de apoyos específicos, tales como acompañamiento durante la evacuación, instrucciones estructuradas, apoyos visuales o tiempos adicionales, asegurando que estos estén formalmente incorporados al plan y no dependan exclusivamente de la buena voluntad individual.
- **Capacitación y simulacros:** Evaluar si las capacitaciones y simulacros de emergencia se realizan de manera accesible, considerando distintos formatos de aprendizaje, repetición, anticipación y apoyos, y si permiten la participación efectiva de personas con discapacidad.
- **Difusión y comprensión del plan:** Verificar que el plan de emergencia sea difundido en formatos accesibles y comprensibles, de modo que todas las personas trabajadoras puedan conocerlo, comprenderlo y participar activamente en su mejora.

La información obtenida a partir de esta evaluación constituye la base para el diseño, ajuste y mejora continua de planes de emergencia inclusivos, incorporando medidas de asistencia, apoyos específicos y ajustes razonables que permitan una evacuación segura y oportuna, fortaleciendo así la gestión preventiva y la cultura de seguridad y salud en el trabajo en la organización.

**Preguntas Clave para la Organización:** El punto de partida de la planificación debe basarse en la autoevaluación:

- ¿Existe un sistema de notificación dual (audible, visual y/o táctil) que garantice la alerta a todas las personas?
- ¿Están las rutas de evacuación despejadas y cumplen con los criterios de accesibilidad para usuarios de silla de ruedas u otros elementos de asistencia?
- ¿Cuáles son las medidas específicas (Zonas de Refugio, sillas de evacuación) a considerar para personas con discapacidad en un plan de evacuación vertical?
- ¿Se han establecido y socializado protocolos claros de asistencia (sistema de “partner” o monitor) para garantizar el apoyo necesario sin fomentar la dependencia innecesaria?

## 2

## Análisis y diseño del Programa Preventivo

El análisis y diseño del Programa Preventivo constituye una etapa central de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. A partir de los resultados de la evaluación de condiciones y de la identificación de peligros y riesgos, la entidad empleadora debe definir un programa de trabajo preventivo que permita controlar, reducir o eliminar los riesgos detectados, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto Supremo N°44.

### 2.1 Definición de objetivos preventivos

Los objetivos del programa deben formularse de manera clara, concreta y verificable, considerando tanto una visión preventiva (evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades) como acciones correctivas (abordar brechas y deficiencias identificadas). Para ello, se recomienda:

- Priorizar los riesgos según su nivel de criticidad.
- Establecer objetivos específicos para cada riesgo relevante (por ejemplo, mejorar la accesibilidad de rutas de evacuación, reducir sobrecarga cognitiva en tareas críticas o fortalecer la comunicación de riesgos).
- Asegurar que los objetivos sean alcanzables y medibles en el tiempo.  
Definición de medidas y controles.

Una vez definidos los objetivos, el programa debe establecer las medidas de control necesarias, aplicando la prelación de controles (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, administrativos y uso de elementos de protección personal). Estas medidas deben diseñarse considerando las diferencias individuales de las personas trabajadoras, incorporando explícitamente a las personas con discapacidad, de modo que las acciones preventivas sean:

- Accesibles en su diseño y ejecución.
- Comprensibles en su comunicación.
- Pertinentes para los distintos puestos, tareas y contextos de trabajo.

Cuando corresponda, el programa debe incorporar ajustes razonables, tales como adaptaciones en tareas, tiempos, apoyos visuales, cambios en la organización del trabajo o acompañamientos específicos, asegurando condiciones seguras y participación efectiva en igualdad de oportunidades.

### 2.2 Asignación de responsables, plazos y recursos

El Programa Preventivo debe definir de manera explícita:

- Responsables: Identificando claramente a las personas, cargos o áreas encargadas de implementar, supervisar y evaluar cada acción preventiva (por ejemplo, jefaturas, comités paritarios, equipos de prevención, gestores/as de inclusión).
- Plazos: Estableciendo tiempos realistas para la ejecución de las medidas, considerando la complejidad de los ajustes y evitando acciones indefinidas o sin seguimiento.
- Recursos: Determinando los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación del programa, incluyendo recursos destinados a accesibilidad, capacitación y apoyos específicos.

Esta claridad permite una gestión preventiva ordenada, con pasos concretos que orientarán la ejecución del programa, asegurando una implementación consistente con los principios preventivos definidos.

## 3 Ejecución del Programa Preventivo y Socialización

La implementación se materializa en cuatro dimensiones de cambio:

### 3.1 Cambios de gobernanza

Integración de pilares de la prevención en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

La adopción de un sistema de gestión es una decisión estratégica y operacional que tiene como objetivo proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables y prevenir lesiones y deterioro de la salud. Al incorporar la inclusión, la entidad empleadora debe gestionar activamente las oportunidades para la mejora y los riesgos asociados a un ambiente de trabajo no inclusivo, asegurando que la cultura organizacional apoye de manera efectiva los resultados previstos del sistema de gestión de la SST.

La incorporación de la inclusión debe ser sistemática, integrando proactivamente los principios de diversidad e inclusión para las Personas con Discapacidad (PCD), abarcando las siguientes áreas clave del Sistema de Gestión de la SST:

**Política de inclusión:** las entidades empleadoras de 100 o más trabajadores deben informar una Política en Materia de Inclusión en su Comunicación Electrónica a realizar en enero de cada año, la cual debe cumplir los siguientes contenidos:

- a. Un diagnóstico del estado de la inclusión en la empresa.
- b. Identificación de las barreras del entorno y actitudinales presentes en la organización.
- c. Un plan de acción para desarrollar una cultura organizacional inclusiva.
- d. Programas de capacitación periódicos a todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y directivas de la empresa, y su seguimiento.



## Roles clave y sus responsabilidades

La integración efectiva de la inclusión en el Sistema de Gestión de SST requiere una distribución clara de funciones. Cada actor organizacional cumple un rol específico y complementario que permite asegurar la coherencia del sistema, su implementación práctica y la sostenibilidad de los cambios culturales. A continuación, se detallan los principales roles involucrados y sus responsabilidades dentro de este enfoque.



### Gerencia de personas

Dirección estratégica, lineamientos y cumplimiento. La Gerencia de Personas es la responsable principal de integrar la prevención inclusiva en el sistema de gestión de personas y en la cultura organizacional. Le corresponde:

- Acompañar y liderar la implementación del programa de prevención inclusiva en los distintos equipos de la organización.
- Asegurar que los subsistemas de gestión de personas (reclutamiento, selección, desempeño, capacitación, bienestar, desvinculación) se ajusten a este enfoque.
- Integrar las normativas internas de prevención, inclusión y seguridad y salud en el trabajo (SST), velando por su cumplimiento.

La Gerencia de Personas entrega lineamientos y dirección al Gestor/a de Inclusión, al área de Prevención de Riesgos y a las Jefaturas, asegurando coherencia y alineación institucional.



### Gestor de inclusión

Coordinación técnica y acompañamiento especializado. El/la Gestor/a de Inclusión actúa como referente técnico en materias de inclusión y accesibilidad, operando bajo los lineamientos definidos por la Gerencia de Personas. Sus funciones incluyen:

- Asesorar y acompañar la implementación del enfoque inclusivo en los equipos de trabajo.
- Capacitar periódicamente a trabajadores, jefaturas y directivos, entregando herramientas para una inclusión laboral efectiva.
- Firmar (junto con el representante legal) el informe de análisis de puestos de trabajo (APT) que acredite la razón fundada de incompatibilidad con la naturaleza de las funciones, informe que en la práctica se elabora junto con el/la prevencionista de riesgos y/o un terapeuta ocupacional
- Apoyar a las personas con discapacidad en sus procesos de integración y adaptación, promoviendo entornos seguros y respetuosos.

Este rol coordina estrechamente con Prevención de Riesgos y orienta a las Jefaturas en la aplicación práctica del enfoque inclusivo.



### Prevención de riesgos

Liderazgo técnico en seguridad, salud y accesibilidad preventiva. El área de Prevención de Riesgos es la responsable técnica de incorporar la inclusión en la gestión de SST, actuando bajo los lineamientos estratégicos de la Gerencia de Personas y en coordinación con el Gestor/a de Inclusión. Le corresponde:

- Asesorar la identificación y evaluación de peligros, incorporando las necesidades de personas con discapacidad.
- Verificar el cumplimiento de la normativa de SST y la accesibilidad de las medidas preventivas.
- Elaborar procedimientos y programas de trabajo preventivo considerando barreras físicas, ergonómicas, organizacionales y comunicacionales.
- Proponer controles y ajustes razonables que aseguren entornos seguros e inclusivos.
- Monitorear sistemas de emergencia, rutas de evacuación y señalética accesible.
- Capacitar a equipos y jefaturas en prevención de riesgos con enfoque inclusivo.

Este rol entrega orientación técnica a las Jefaturas y apoya la toma de decisiones institucionales.



### Jefaturas

Implementación operativa y liderazgo cotidiano. Las Jefaturas son responsables de la implementación directa del sistema de prevención inclusiva en sus equipos, siguiendo los lineamientos de la Gerencia de Personas y la asesoría del Gestor/a de Inclusión y Prevención de Riesgos. Sus funciones incluyen:

- Actuar como embajadores del sistema, promoviendo su adopción y relevancia en los equipos de trabajo.
- Facilitar la participación de los equipos en procesos de evaluación, capacitación y mejora continua.
- Apoyar a las personas con discapacidad en su integración y adaptación, asegurando condiciones de trabajo seguras, respetuosas y equitativas.
- Modelar conductas coherentes con los valores de respeto, equidad y colaboración, siendo ejemplo para el equipo.



### Persona con discapacidad

Ser protagonistas en la identificación de barreras y en la construcción de entornos laborales seguros, aportando desde su experiencia para proponer y retroalimentar los ajustes razonables implementados, así como para participar en el desarrollo y la evaluación sistemática de procedimientos, capacitaciones y planes de emergencia que sean accesibles e inclusivos

Con respecto al rol del Gestor de Inclusión, según el 2º Informe de Gestores de Inclusión Laboral de Fundación <sup>1</sup>ConTrabajo, la ubicación del rol del gestor es mayoritariamente táctica (51,4% en ejecución) y minoritariamente estratégica (21,1% en Alta Dirección/Jefatura). Se recomienda que las empresas promuevan la **ubicación estratégica** del rol, de tal manera que tenga dependencia directa de la Gerencia de Recursos Humanos o la Alta Dirección. Esto es crucial para que las gestoras y gestores puedan impulsar la cultura organizacional e implementar los cambios estructurales de forma exitosa. Sumado a lo anterior, se sugiere complementar con capacitación en habilidades directivas y de negociación, para compensar la falta de autoridad que podría limitar la implementación efectiva de las tareas y roles que debe cumplir.

### Integración documental y operativa

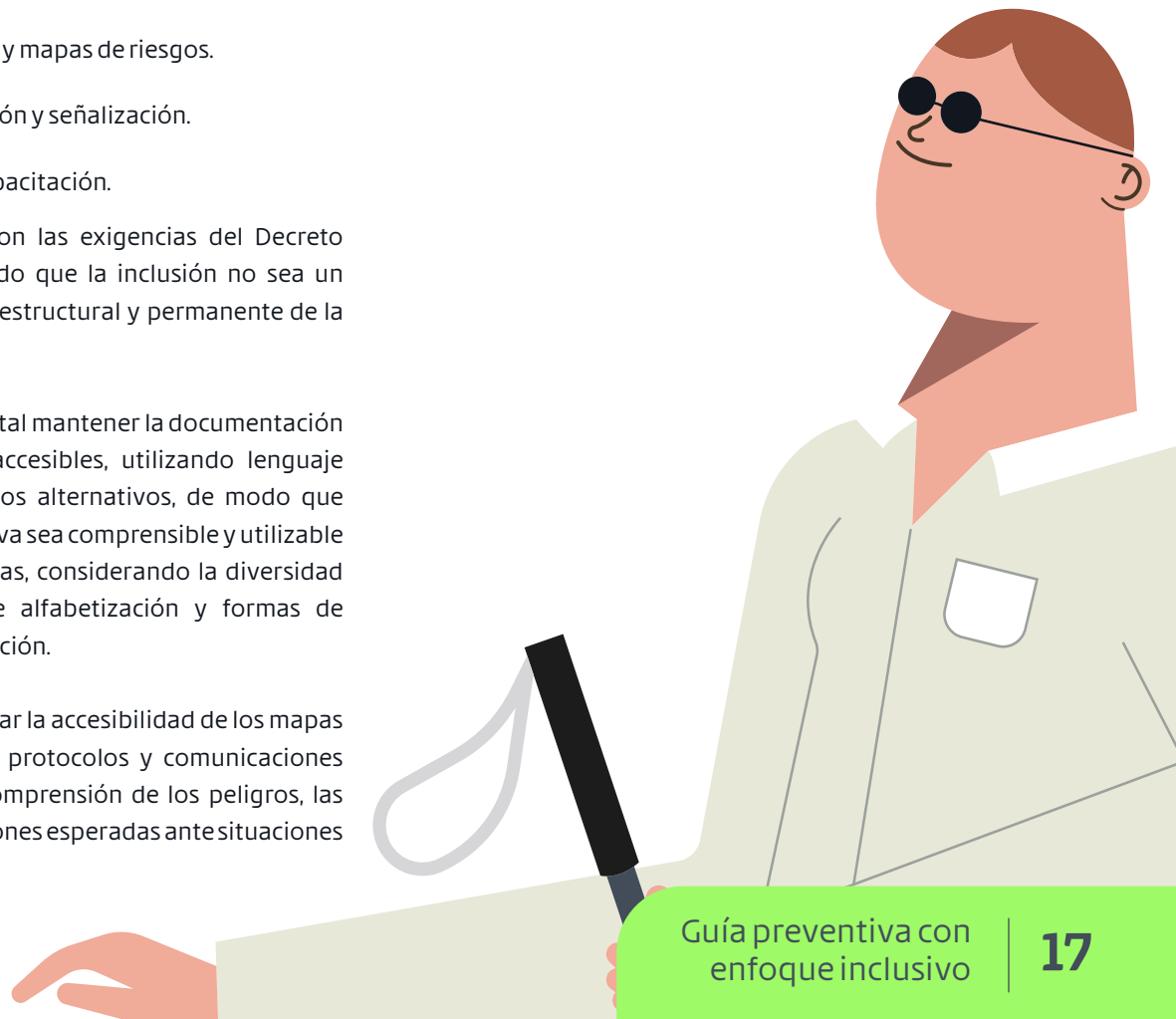
Las entidades empleadoras pueden fortalecer su sistema incorporando criterios de accesibilidad, inclusión y control de riesgos en documentos y procesos clave, tales como:

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Matrices de Identificación de Peligro y Evaluación de Riesgos (MIPER).
- Procedimientos operativos y de trabajo seguro.
- Planes de emergencia y evacuación.
- Análisis de puestos de trabajo.
- Programas de prevención y mapas de riesgos.
- Protocolos de comunicación y señalización.
- Políticas y registros de capacitación.

Todo ello debe alinearse con las exigencias del Decreto Supremo N° 44, garantizando que la inclusión no sea un anexo, sino un componente estructural y permanente de la gestión preventiva.

Asimismo, resulta fundamental mantener la documentación institucional en formatos accesibles, utilizando lenguaje claro, lectura fácil y formatos alternativos, de modo que toda la información preventiva sea comprensible y utilizable por las personas trabajadoras, considerando la diversidad de capacidades, niveles de alfabetización y formas de procesamiento de la información.

En particular, se debe asegurar la accesibilidad de los mapas de riesgos, procedimientos, protocolos y comunicaciones internas, fortaleciendo la comprensión de los peligros, las medidas de control y las acciones esperadas antes situaciones de riesgo o emergencia.



### 3.2 Modificación y ajustes de procedimientos

La modificación y el ajuste de procedimientos son esenciales para garantizar procesos de gestión de personas que sean inclusivos desde su origen. Integrar principios de accesibilidad, ajustes razonables y enfoque por competencias permite que los procesos sean equitativos, transparentes y consistentes con las obligaciones legales y los estándares de inclusión laboral vigentes.



#### Selección y atracción de talento:

- Realizar Análisis de Puesto de Trabajo que identifiquen los requerimientos funcionales reales (físicos, sensoriales, cognitivos) para realizar ajustes antes de la contratación.
- Ajuste de los procesos de atracción de talento: Asegurar que ningún proceso implique discriminación alguna por discapacidad y que los requisitos sean solo los esenciales relacionados al cargo.
  - Publicación de avisos: Uso de lenguaje inclusivo, formatos accesibles y canales diversos. Se recomienda incluir apoyos desde el inicio del proceso.
  - Adaptaciones físicas, tecnológicas y metodológicas en entrevistas y pruebas, según las necesidades individuales.
  - Implementar medidas que adapten el proceso de selección a necesidades específicas de personas con discapacidad (evaluación técnica y/o psicológica), priorizando la evaluación por competencias.



#### Inducción:

Diseñar un Programa de Inducción que permita a todas las personas en situación de discapacidad sentirse incorporada que considere entre otros:

- Entregar material en formatos accesibles (subtítulos, lectura fácil, intérprete de señas si se requiere).
- Brindar apoyo en el ingreso a las personas en situación de discapacidad a través de la implementación de los ajustes requeridos para el cargo.

- Acompañamiento inicial y apoyo estructurado en el ingreso al puesto de trabajo tanto a la persona como al equipo.



#### Capacitación inclusiva:

En el contexto de PcD, se requiere que al menos uno de los trabajadores del área de RR.HH. en entidades empleadoras sujetas a la cuota de inclusión, cuente con conocimientos específicos en inclusión laboral validados por una certificación. Además, se deben elaborar y ejecutar programas de capacitación para el personal, con el fin de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral.

- Potenciar la capacitación de las jefaturas, directivos y compañeros/as de trabajo para ser parte del proceso de inclusión.
- Desarrollar planes de mejora a partir de los requerimientos específicos del cargo y del desempeño, de igual manera para todos los funcionarios/as y/o empleados/as.
- Diseñar y ejecutar programas de capacitación dirigidos a todo el equipo, orientado a entregar herramientas para la prevención de riesgos y la convivencia respetuosa



#### Evaluación de desempeño y desarrollo laboral

- Implementar procesos de evaluación de desempeño ajustados, utilizando criterios claros, comprensibles y coherentes con las funciones del cargo.
- Fomentar planes de desarrollo de carrera en igualdad de condiciones, evaluando y reevaluando competencias y habilidades, especialmente frente a cambios de funciones, cargos o estamentos.
- Desarrollar planes de mejora basados en los requerimientos específicos del puesto y en el desempeño observado, aplicables a todas las personas trabajadoras.
- Garantizar la continuidad operativa sin pérdida de derechos ni condiciones de seguridad.

### 3.3 Cambios en infraestructura (entorno inmediato)

Los cambios en infraestructura deben asegurar un entorno inmediato que permita la participación segura, autónoma e inclusiva de todas las personas. Esto implica considerar desde el diseño físico y digital los distintos tipos de accesibilidad, incluyendo adaptaciones sensoriales –como señalética visual, auditiva y táctil, así como el control de estímulos ambientales– y medidas de accesibilidad cognitiva que faciliten la comprensión mediante instrucciones claras, pictogramas y secuencias coherentes. Estas adecuaciones, integradas de forma consistente, permiten que el entorno responda a las diversas necesidades existentes en los espacios de trabajo (SENADIS, 2015).

Para ello se debe:



#### **Tener una ruta accesible desde el ingreso al puesto:**

Es un espacio de circulación continuo con características específicas que permitan asegurar un desplazamiento seguro de todas las personas, y se debe implementar en todos los espacios, tanto en el entorno (espacio público exterior) como en el acceso a la zona de atención y las dependencias en las que se atiende público. Entre sus características están las siguientes:

- Tener un ancho mínimo continuo que permita la circulación de personas con discapacidad usuarias de sillas de rueda, bastones o personas que caminen o se desplacen juntas (personas mayores, por ejemplo). Un rango entre 120 cm y 150 cm cumple con esta característica.
- Tener un pavimento estable y superficie homogénea, que no tenga resaltes u otras características que generen algún grado de dificultad para desplazarse y orientarse (por ejemplo, lo que producen los pisos adoquinados).
- Ser de material antideslizante, tanto en seco como en mojado. No debe tener elementos sueltos o cambios bruscos de material inseguros, como puede suceder con las rejillas metálicas en una circulación peatonal, o cierto tipo de pavimentos que al mojarse se tornan resbaladizos.

- Estar libre de obstáculos, gradas o cualquier barrera que dificulte el desplazamiento y percepción de su recorrido. En caso de existir diferencias de nivel, se deberán solucionar de manera que implique el menor esfuerzo posible a las personas y que su desplazamiento siga siendo de manera autónoma.



#### **Señaléticas que incorporen el diseño universal:**

- Disponer de un sistema de señalización visual, acústica, táctil o su combinación en la medida que sea apropiado.
- Utilizar pictogramas reconocidos universalmente, cuyas dimensiones y características facilitan la comunicación visual.
- Incluir sólo el mensaje de seguridad y emergencia que se quiere transmitir.
- Ilustrar todas las señales de manera que no induzcan a error.
- Ubicarlas en una zona iluminada y que garantice el mayor campo visual posible para las y los trabajadores.
- Los paneles informativos deben carecer de aristas y elementos salientes, no deben interrumpir la circulación del usuario ni generar obstáculos, permitiendo que las personas se acerquen a ellos para su lectura.
- La letra que se utilice debe ser sencilla, legible y sin deformaciones.



#### **Estaciones de trabajo ajustables:**

- Mesas y sillas con posibilidad de ajustar la altura.
- Muebles con cajones móviles, con elementos ajustables para ubicar partes del computador y sistemas modulares, que permitan organizar el espacio en función de la tarea y antropometría de la trabajadora o trabajador.



### Baños accesibles:

- Un baño accesible debe contar con una puerta de ancho suficiente, se sugiere puerta de 90 cm de ancho y que preferentemente abra hacia el exterior. En su interior debe permitir que se pueda girar en 360° considerando un diámetro libre de giro de 150 cm que permitirá maniobrar a una silla de ruedas. Este giro puede considerar la parte de abajo del lavamanos, siempre que este no cuente con pedestal u otro elemento que pueda interferir.
- Debe contar con un espacio de transferencia, esto es un espacio libre de 80 cm de ancho x 120 cm de largo al menos a un costado del inodoro, para posicionar la silla de ruedas y poder trasladarse desde ella al artefacto. Es muy importante contar con barras de sujeción, las que no deben estar a una distancia menor a 40 cm ni mayor a 45 cm medidos al eje del inodoro (a la mitad de la descarga). También es importante considerar los espacios de aproximación y uso, y los rangos de alcance para permitir su uso a todas las personas.
- Se sugiere utilizar grifería monomando tipo palanca o con sensor, y contar con un lavamanos que tenga altura libre bajo cubierta de 75 cm y permita así que pueda ser utilizado por una persona usuaria de silla de ruedas.



### Espacios comunes accesibles (casinos, salas de capacitación):

- Presencia de pasillos de circulación de 100 cm de ancho.
- Altura de la mesa de 75 y 80 cm. de alto, con espacio libre inferior de 70 cm.
- Altura del asiento: 45 cm.
- Para los mostradores de autoservicio de comida considerar una altura mínima de 40 cm y máxima de 120 cm.



### Accesibilidad tecnológica:

- Intérprete de Lengua de Señas Chilena (LSCh) Online.
- Uso de subtítulos automáticos en plataformas.

- Transcripción de audios a texto.

## 3.4 Cambios en prácticas culturales

La prevención inclusiva requiere transformar no sólo los procedimientos formales, sino también las prácticas culturales que orientan la forma en que se organiza el trabajo, se interactúa y se toman decisiones cotidianas. En este sentido, la planificación y el control operacional deben contemplar la adaptación del trabajo a las necesidades de las personas, incorporando ajustes razonables en el diseño de espacios, herramientas, procesos y formas de organización.

Estos ajustes –independientemente de si implican modificaciones organizacionales, tecnológicas o metodológicas– deben gestionarse de manera formal, registrarse y evaluarse, con el fin de asegurar una inclusión efectiva, consistente y sostenible en el tiempo. Asimismo, resulta fundamental promover entornos laborales que gestionen los peligros psicosociales, es decir, que reduzcan la ansiedad, aumenten la previsibilidad y faciliten el acompañamiento o apoyo cuando sea necesario, especialmente en contextos de riesgo o cambio.

Para avanzar en estos cambios culturales, se deben considerar las siguientes líneas de acción:



### Normalizar el apoyo individualizado:

Valorar que cada persona es única, y que la provisión de apoyos individualizados no constituye un privilegio, sino una medida preventiva y de equidad. Esto implica:

- Identificar necesidades de apoyo específicas a partir del análisis del puesto de trabajo y del contexto laboral.
- Normalizar la implementación de apoyos personalizados como parte de la gestión habitual, evitando enfoques estandarizados que no consideran la diversidad funcional.
- Integrar estos apoyos en la planificación operativa, en coordinación con jefaturas, prevención de riesgos y gestores/as de inclusión.



### **Actualizar conductas de interacción social:**

Las prácticas de interacción social y comunicación en el entorno laboral deben ajustarse para reconocer y responder a la diversidad de formas de comprender, procesar información e interactuar, considerando diferencias de idioma, cultura, nivel de alfabetización y discapacidad.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, resulta fundamental asegurar que la información relativa a peligros, medidas de control, procedimientos y protocolos sea clara, estructurada, predecible y accionable, evitando ambigüedades, sobrecarga de información o mensajes implícitos que puedan dificultar la comprensión o la toma de decisiones seguras. Por ello, la entidad empleadora debe promover prácticas comunicacionales que incluyan:

- Uso de lenguaje claro y concreto, evitando tecnicismos innecesarios.
- Mensajes breves, secuenciados y coherentes entre los distintos canales de comunicación.
- Apoyos visuales (pictogramas, esquemas, ejemplos prácticos) que refuercen la comprensión.
- Anticipación de cambios, instrucciones explícitas y confirmación de comprensión cuando sea necesario.



### **Tener capacitaciones accesibles y participativas:**

Las capacitaciones deben cumplir con la obligación legal de ser accesibles e inclusivas para todas las personas trabajadoras, asegurando que los contenidos, formatos y metodologías permitan una participación efectiva. Para garantizar este estándar, la organización debe planificar sesiones que consideren las características de cada grupo de riesgo o actividad, explicando claramente los peligros asociados y las conductas seguras que corresponden. La asistencia debe registrarse formalmente, ya que constituye evidencia clave del cumplimiento y del compromiso de la empresa con la prevención. Tras la capacitación, es igualmente obligatorio promover la adopción de conductas seguras mediante acciones que refuercen positivamente su práctica dentro del equipo.



## 4 Diseño y Socialización de un Plan de Emergencia

Un plan de emergencia inclusivo salva vidas. Su diseño debe ser proactivo, garantizando la seguridad y la evacuación efectiva de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, a través de la promoción de la autonomía y la asistencia adecuada.

### 4.1 Infraestructura y Señalización Accesible

La edificación y sus sistemas de emergencia deben incorporar el diseño universal:



#### Alarmas:

- Implementar un sistema dual (Audible y Visual/ Estroboscópico) en todas las áreas para alertar a personas con discapacidades auditivas.
- Evaluar la implementación de sistemas de aviso táctil en el suelo o zócalo, especialmente en condiciones de oscuridad.



#### Vías de Evacuación:

- Ancho y Puertas: Las salidas de emergencia deben tener un ancho igual o superior a 90 cm. Deben accionarse fácilmente por empuje (barras antipánico).
- Ruta Accesible: Las vías deben estar claramente conectadas a rutas accesibles (rampas, pasillos libres de obstáculos) tanto al interior como al exterior de la edificación.
- Iluminación: Todas las vías de evacuación deben contar con iluminación de emergencia que posibilite una clara percepción de los recorridos, evitando generar zonas de oscuridad.
- Pavimento Táctil: Considerar la instalación de pavimento táctil de alerta (textura tipo botones) en escaleras, rampas y cambios de nivel.

- Protección de Espacios: Cerrar o proteger el espacio de sombra bajo escaleras que se encuentren en vías de evacuación (altura menor a 210 cm) para evitar accidentes.



#### Zonas de Seguridad y Refugio:

- Deben ser accesibles y estar claramente señalizadas.
- Espacio Mínimo: Considerar un espacio mínimo de 150 x 120 cm para que las personas que no puedan escapar tengan un lugar para esperar a ser rescatadas.
- Evacuación Vertical: Si la evacuación es vertical y no se pueden usar ascensores, se deben implementar:
  - Zonas de Refugio (Resistencia al Fuego): Espacios definidos donde la persona espera el rescate asistido.
  - Sillas de evacuación: Contar con el equipo y el personal capacitado para el uso de sillas de evacuación en las escaleras.



## 4.2 Protocolos de Asistencia y Comunicación Específicos

Es obligatorio capacitar al personal sobre las técnicas de asistencia, respetando la autonomía de la persona y asegurando que los protocolos se realicen sin fomentar la dependencia innecesaria.

### Principios generales de apoyo:

- Ofrecer ayuda siempre preguntando primero qué necesita la persona.
- Respetar la autonomía y las decisiones de la persona en todo momento.
- Mantener una actitud calmada y predecible, hablar de forma natural y directa, sin gritar ni infantilizar.
- Verificar que la información fue comprendida antes de actuar.
- Avisar el apoyo que se va a brindar, evitar realizar acciones sin consentimiento o sin explicación previa.
- Tener presente que ruidos fuertes, alarmas, luces intermitentes o aglomeraciones pueden generar desregulación. Anticipar el estímulo de ser necesario (por ejemplo: se va a escuchar una alarma fuerte) Y facilitar el uso de estrategias de autorregulación previamente acordadas (por ejemplo, taparse los oídos, mantener un objeto regulador).

### Comunicación accesible durante la emergencia:

Para asegurar una comunicación clara y comprensible:

- Hablar despacio y con claridad, utilizando palabras sencillas.
- Mantener contacto visual y no hablar de espaldas a la persona.
- Apoyar el mensaje con lenguaje corporal y gestos.
- Utilizar apoyos escritos, imágenes o pictogramas si es necesario.
- Repetir la información de manera consistente cuando se requiera.

### Personas usuarias de ayudas técnicas y apoyos a la movilidad:

- Identificar previamente a las personas usuarias de asistencia y los apoyos que requieren.
- Las personas usuarias de silla de ruedas deben permanecer en su silla durante la evacuación, siempre que sea posible.
- Bastones guía, bastones de apoyo, andadores u otros dispositivos deben mantenerse siempre cerca de la persona.
- No retirar ni separar a la persona de sus ayudas técnicas sin justificación y consentimiento.

### Apoyo a personas con discapacidad visual durante la evacuación:

- Informar verbalmente sobre el entorno y el recorrido, mencionando escaleras, puertas, pasillos estrechos, rampas u obstáculos.
- Permitir que la persona tome el brazo u hombro de quien apoya para guiarse.
- Considerar que la persona puede preferir caminar ligeramente detrás, para anticipar y evaluar el terreno.
- Si hay varias personas con discapacidad visual, formar una fila, con una persona guiando al inicio y otra cerrando el grupo.

Una vez en el punto de encuentro:

- Asegurar que las personas permanezcan acompañadas hasta el término de la emergencia.
- Evitar dejarlas solas en espacios que no conocen o que puedan generar desorientación.

### Preparación previa y prevención

- Realizar demostraciones previas del recorrido de evacuación y de las zonas de seguridad.
- Ensayar los protocolos en simulacros accesibles, para aumentar la familiaridad, reducir la ansiedad y fortalecer la respuesta segura.
- Incorporar estos apoyos en el Plan de Emergencia de manera formal y documentada.

### 4.3 Socialización del Plan

La socialización del plan de emergencia es crucial para la seguridad. Es vital realizar una demostración previa del recorrido de evacuación y de la zona de seguridad para todas las personas, especialmente aquellas con discapacidad, de modo que estén familiarizadas con el entorno y los protocolos establecidos.



## 5 Seguimiento y evaluación de procesos, roles y ajustes

El seguimiento y la evaluación forman parte de un proceso preventivo circular, donde cada acción retroalimenta la siguiente para asegurar un sistema que aprende, corrige y avanza. Esta visión de ciclo continuo permite verificar si lo planificado se está ejecutando como corresponde, identificar brechas y ajustar oportunamente los controles, roles y medidas implementadas para garantizar que el desempeño en seguridad y salud en el trabajo evolucione de manera consistente y sostenida.

El ciclo de mejora continua requiere métricas:

- Seguimiento y medición: Se debe determinar qué necesita seguimiento y medición. La entidad empleadora debe medir el progreso en el logro de los objetivos de la SST (incluyendo los objetivos de inclusión) y la eficacia de los controles operacionales y de otros controles, evaluando la funcionalidad de los ajustes razonables. Los métodos de evaluación pueden ser cualitativos o cuantitativos.
  - Supervisión de las contrataciones y procesos activos.
  - Supervisar la implementación efectiva de Ajustes Razonables.
  - Indicadores de accidentabilidad desagregados (para identificar si hay brechas de seguridad específicas).
- Evaluación del cumplimiento de la Ley N° 21.015 y Ley N° 21.275: Es fundamental evaluar periódicamente el estado de cumplimiento de la cuota legal de PcD del 1%.
- Mejora continua: La entidad empleadora debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para mejorar el desempeño de la SST. Esto debe incluir la promoción de una cultura que apoye al sistema de gestión de la SST inclusivo y la participación de las personas trabajadoras en la mejora continua.
  - Feedback de los propios trabajadores con discapacidad sobre la sensación de seguridad.

## VI. Casos Prácticos

A continuación se presentan casos de éxitos asociados a organizaciones que son parte de la ReIN o ganadoras del Premio de Inclusión Achs 2025.



### Caso 4: Centro Inclusivo R (CIR) – Modelo Integrado de Empleo con Apoyo y Prevención

**Desafío:** Gestionar una dotación con alta presencia de personas con discapacidad en un entorno productivo exigente, eliminando barreras físicas, cognitivas y operativas.

**Solución:** Implementación de empleo con apoyo, análisis de puestos, ajustes razonables personalizados, inducción accesible, flexibilización laboral y diseño de entornos accesibles.

**Resultado:** 55% de la dotación corresponde a personas con discapacidad, superando ampliamente la cuota legal. El aprendizaje principal fue que la inclusión solo funciona de manera sostenible cuando se combinan apoyos técnicos permanentes con una gestión preventiva adaptada.



### Caso 5: Dimak Ltda. – Cultura Inclusiva con Gestión Preventiva Adaptada

**Desafío:** Reducir barreras culturales y operativas en un entorno logístico con alta demanda física y procesos estándar rígidos.

**Solución:** Políticas formales de inclusión, selección accesible, participación de Gestores de Inclusión certificados, ajustes ergonómicos y un plan anual de sensibilización.

**Resultado:** Cumplimiento y superación de la cuota legal, reconocimiento externo y un modelo preventivo que se ajusta a las necesidades de cada trabajador. Su mayor aprendizaje fue que la inclusión madura cuando hay estructura, seguimiento y cultura.



### Caso 6: Municipalidad de Vilcún – Inclusión en el Sector Público con Enfoque Preventivo

**Desafío:** Implementar medidas inclusivas en una estructura municipal diversa, con infraestructura no siempre accesible y equipos heterogéneos.

**Solución:** Políticas de inclusión, selección accesible, talleres de sensibilización, planes de emergencia adaptados y apoyo técnico del Departamento de Discapacidad.

**Resultado:** Cumplimiento del 1% legal, adjudicación del FONAPI y avances sostenidos en accesibilidad funcional. La principal lección fue que la inclusión requiere constancia, flexibilidad y decisiones prácticas, aun sin infraestructura ideal.

## Transporte Palomo

### Caso 7: Transporte Palomo – Reintegro Laboral Inclusivo tras Accidente del Trabajo

**Desafío:** Asegurar la reintegración segura de un trabajador con secuelas permanentes tras un accidente grave, resguardando su continuidad laboral y bienestar.

**Solución:** Reubicación inicial en un rol administrativo, adaptación del camión y del puesto de trabajo, apoyo social (incluyendo vivienda y gastos básicos) y financiamiento de capacitación profesional.

**Resultado:** Reintegro efectivo y sostenible, con fortalecimiento de la autonomía y el proyecto de vida del trabajador. El aprendizaje clave: un buen reintegro no solo recupera el empleo, sino a la persona detrás del rol.



### Caso 1: Clínica Dávila Evacuación Segura e Inclusiva

**Desafío:** Dificultad para evacuar verticalmente a personas con movilidad reducida en edificios de altura sin uso de ascensores.

**Solución:** Adquisición de sillas de evacuación y capacitación de brigadas específicas.

**Resultado:** Reducción de tiempos de evacuación y mayor sensación de seguridad. La tecnología (sillas) debe ir acompañada obligatoriamente de formación práctica continua.



### Caso 2: Duoc UC - Política de Seguridad y Salud Ocupacional

**Desafío:** Integrar explícitamente la diversidad en la normativa interna de seguridad.

**Solución:** Actualización de la política institucional de SST incorporando lineamientos de inclusión y bajada a todos los stakeholders.

**Resultado:** Alineación estratégica entre el área de Diversidad y Prevención de Riesgos.



### Caso 3: Bupa Chile Sostenibilidad de la Contratación

**Desafío:** Lograr que la inclusión laboral perdure en el tiempo y sea segura.

**Solución:** Alianzas con fundaciones expertas para realizar Análisis de Puesto de Trabajo (APT) rigurosos, asegurando que el perfil del trabajador y los riesgos del cargo sean compatibles mediante ajustes razonables.

**Resultado:** Inclusión sostenible y cambio cultural en los equipos receptores.

## VII. Anexos

### Anexo N° 1 - Marco Legal Profundizado

Para una correcta gestión de cumplimiento, se detalla el alcance de la normativa vigente en Chile.

Ley N° 20.422: Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de Personas con Discapacidad

Esta ley tiene como objetivo asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad velando por su completa inclusión en lo social, asegurando sus derechos y eliminando de cualquier forma la discriminación basada en su condición. La igualdad de oportunidades debe ser entendida como la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positiva.

**¡Importante!** Si tu empresa tiene 100 o más trabajadores, debe cumplir con la ley al pie de la letra.

Fuente: Manual sobre la Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, Gobierno de Chile.

Ley N° 21.015: Inclusión laboral de Personas con Discapacidad

Según el Tercer Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC), del año 2022, el 44% de las personas con discapacidad participa en el mercado laboral y el 56% están inactivas. Por eso, en 2018 empezó a regir la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, que exige a las empresas y organismos públicos de 100 o más trabajadores tener una cuota del 1% de trabajadores con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

#### ¿Quiénes están dentro de la Ley?

Las trabajadoras y los trabajadores que se encuentran dentro de la Ley son quienes están registrados en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND) y personas que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

#### Cálculo de la Cuota

Para determinar la cantidad de personas con discapacidad que deben trabajar en una entidad, la empresa deberá calcular su promedio mensual de trabajadores, considerando los doce meses previos al 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica respectiva, o bien, durante los meses comprendidos entre su inicio de actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, si el inicio de sus actividades fuera posterior. Para determinar el número de trabajadoras de cada mes se debe considerar lo informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Luego, se debe calcular el 1% sobre el promedio mensual de trabajadores obtenido. Si resulta con decimales, se aproxima al entero inferior.

#### Comunicación Electrónica

Para demostrar que la empresa está cumpliendo la Ley, el empleador debe enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en el mes de enero de cada año, con el número de trabajadores/as, el número de personas con discapacidad o asignatarias de pensiones de invalidez y el número de contratos vigentes.

#### Excepciones (Razones Fundadas)

Las empresas sólo pueden excusarse del cumplimiento directo de la Ley por las siguientes razones fundadas: la naturaleza de las funciones que realiza la empresa, o la falta de interesados en las ofertas de trabajo. La Dirección del Trabajo puede solicitar antecedentes para comprobar lo anterior.

## Sanciones

Existen sanciones por su incumplimiento, dependiendo de la infracción, las que pueden llegar desde las 20 hasta las 30 UTM por cada persona que debía contratarse, y por cada mes en que no se contrató.

Fuente: "¿Qué es la Ley de Inclusión Laboral?" Fundación Contrabajo. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/guia-resumen-ley-21015/>

Ley N° 21.275: Exige medidas para facilitar la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en las empresas.

Esta ley modifica el Código del Trabajo y fue creada para exigir ciertas acciones a las empresas o instituciones que cuenten con más de 100 o más trabajadores.

- **Contar con un/a un trabajador/a experto en inclusión laboral de personas con discapacidad** ("Gestor de inclusión laboral"), debidamente certificado y contratado.
- La **promoción de políticas** de inclusión laboral. La realización de **planes anuales de capacitación**.
- Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre
- igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la Ley N° 20.422.

Se trata de una Ley que entró en vigencia el 1 de noviembre de 2022, cuyo cumplimiento también es fiscalizado por la Dirección del Trabajo. Así, anualmente las empresas deben informarle sobre sus políticas de inclusión y sus capacitaciones.

## Pasos para el cumplimiento:

- 1 Definir el perfil del experto/a en inclusión del personal con discapacidad (Gestor de Inclusión Laboral).
- 2 Acreditación por evaluadores de competencias de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (**ChileValora**), quienes asisten presencialmente al lugar de trabajo del experto.
- 3 Comienzo del proceso de certificación de sus trabajadores en competencias de inclusión laboral. Para más información, ingresa a [chilevalora.cl](http://chilevalora.cl).

Fuente: Ley N° 21.015 y Ley N° 21.275

Ley N° 21.690 Modifica diversas leyes en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Esta ley introdujo diversas modificaciones tanto en el sector privado como el público, en materia de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

## Exigencias en el Sector Privado:

- **Nuevos requisitos del RIOHS:** Incorpora las normas especiales sobre género o ubicación geográfica de los trabajadores; además de las medidas de accesibilidad y de prevención de conductas de acoso hacia trabajadores con discapacidad.
- **Protocolo de Ambientes Laborales:** Contar con un Protocolo de ambientes laborales acordes a los parámetros establecidos en la Ley N° 20.422, el que deberá ser entregado anualmente a los trabajadores.

- **Ajustes en Reclutamiento y Selección:** Las empresas deberán ajustar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.
- **Cambios Conceptuales:** Complementa todas las referencias a personas con discapacidad con “y/o asignatarias de una pensión de invalidez”. Reemplaza el concepto de cumplimiento “alternativo” de la ley por cumplimiento “subsidiario”, así como las medidas “alternativas” por “subsidiarias”, enfatizando la contratación directa.
- **Sanciones:** Incorpora nuevas infracciones sancionables, junto con aumentar las multas por cada infracción cometida.

#### Modificaciones en el Sector Público:

- **Flexibilización de Requisitos de Ingreso:** Para aquellos cargos en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial.
- **Requisito de Salud Compatible:** No basta con contar con una calificación de discapacidad para incumplir el requisito de salud compatible con el cargo, así como para configurar la causal de cese de funciones. Se exige fundar el incumplimiento de manera específica y concreta.
- **Gestor de Inclusión y Políticas:** Las instituciones públicas obligadas deberán contar con un Gestor de inclusión laboral, así como considerar lineamientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de sus políticas de personal, los cuales deberán ser informados anualmente al Servicio Civil (Ley N° 21.275, 2020)

#### Aumento de la Cuota

Uno de los cambios más trascendentes de esta Ley es el aumento de la cuota de contratación de personas con discapacidad, del **1% al 2%**. Esta modificación depende de que se reporte el cumplimiento de la cuota del 1% en el 80% de las empresas e instituciones públicas obligadas. Según cifras entregadas por el Ministro del Trabajo y Previsión Social Giorgio Boccardo, el 8 de octubre de 2025 durante la inauguración de la Expo Inclusión 2025, el sector privado cumplió en un 23,9% en 2024, mientras que el público en un 38,8%. Debido a lo anterior, la cuota seguirá siendo 1%, por lo menos en 2026.

#### Decreto 44

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social aprobó recientemente el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable”.

Este reglamento que, entró en vigencia el 1° de febrero de 2025, contiene un ámbito de aplicación transversal respecto a la gestión preventiva de los riesgos laborales en los lugares de trabajo, estableciendo nuevas obligaciones para los empleadores. Además, deroga los Decretos N° 40 y N° 54, relacionados con la prevención de riesgos y el funcionamiento de los CPHS.

## Anexo N° 2 - Accesibilidad Universal

La accesibilidad universal es un componente esencial para construir organizaciones inclusivas. Su fundamento es el diseño universal, enfoque que permite que equipos, espacios de trabajo, vías de circulación, capacitaciones y servicios sean utilizables por el mayor número de personas, sin depender de sus capacidades físicas, sensoriales o cognitivas. Esto implica asegurar entornos que permitan un desenvolvimiento autónomo y seguro para todas las personas.

A nivel organizacional, este principio se traduce en actividades y acciones transversales orientadas a toda la empresa, especialmente en materia de accesibilidad y diseño. Entre ellas se incluyen:

- Proporcionar puestos adaptados y accesibles a los requerimientos de los/as trabajadores/as, promoviendo la utilización de productos de apoyo.
- Velar porque los instrumentos asociados a la contratación (contratos, documentos de carga familiar) se encuentren en formatos accesibles.
- Asegurar que la planificación del desempeño considere los perfiles de cargo, los estándares de rendimiento y adaptación de metas.
- Adaptar la señalética de la organización a los requerimientos de las personas en situación de discapacidad.

La Ley 20422 define dos importantes términos en la mirada global que debemos tener de nuestras ciudades y todo lo que estas conllevan.

### 1. Diseño universal:

Es la actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

El diseño universal, desde su origen tiene siete principios que busca que tanto el producto, entorno o servicio su uso sea de fácil uso para la mayor cantidad de personas, independiente de cualquier factor, ya sea físico, sensorial, tamaño, etc:

Igualdad de uso para todas las personas

- **Flexibilidad**
- **Uso simple y funcional**
- **Información comprensible**
- **Tolerancia al error**
- **Bajo esfuerzo físico**
- **Espacio y tamaño para el acercamiento y uso**

### 2. Accesibilidad universal:

La accesibilidad se une al diseño pasando a formar un conjunto: "la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible".

Para entender la accesibilidad y la adaptación de espacios es fundamental conocer dos conceptos de gran relevancia: **la ruta accesible y la cadena de accesibilidad.**

#### Ruta accesible

La ruta accesible es un espacio de circulación continuo con características específicas que permitan asegurar un desplazamiento seguro de todas las personas, y se debe implementar en todos los espacios, tanto en el entorno (espacio público exterior) como en el acceso a la zona de atención y las dependencias en las que se atiende público. Entre sus características están las siguientes:

- Tener un ancho mínimo continuo que permita la circulación de personas con discapacidad usuarias de sillas de rueda, bastones o personas que caminen o se desplacen juntas (personas mayores, por ejemplo). Un rango entre 1,20m y 1,50m cumple con esta característica.
- Tener un pavimento estable y superficie homogénea, que no tenga resaltes u otras características que generen algún grado de dificultad para desplazarse y orientarse (por ejemplo, lo que producen los pisos adoquinados).
- Ser de material antideslizante, tanto en seco como en mojado. No debe tener elementos sueltos o cambios bruscos de material inseguros, como puede suceder con las rejillas metálicas en una circulación peatonal, o cierto tipo de pavimentos que al mojarse se tornan resbaladizos.
- Estar libre de obstáculos, gradas o cualquier barrera que dificulte el desplazamiento y percepción de su recorrido. En caso de existir diferencias de nivel, se deberán solucionar de manera que implique el menor esfuerzo posible a las personas y que su desplazamiento siga siendo de manera autónoma.

### **Cadena de accesibilidad**

La cadena de accesibilidad es un conjunto dinámico y secuencial de actividades asociadas al quehacer de las personas. Esta cadena considera el recibir información del entorno, permitiendo la comunicación interactiva y no interactiva en condiciones de autonomía, facilidad y seguridad. Por otro lado, toma en cuenta las acciones de acceder y egresar; desplazarse y circular; aproximarse y utilizar; comunicar e informar. Estos son los puntos claves para considerarla en un espacio inclusivo:

### **Conexión:**

- El acceso debe estar conectado a la zona de estacionamientos o a través de la vereda hasta las zonas de transporte público.
- Deberán haber al menos el mínimo de dotación según establezca la norma, y en caso de no contar con ellos, se debe verificar la ubicación de los estacionamientos accesibles de uso exclusivo en el entorno.
- El estacionamiento es exclusivo para personas con discapacidad y este incorpora una franja de circulación peatonal de 1,10m que estará conectada a la ruta accesible, y puede ser compartida por dos estacionamientos.

### **Estacionamientos**

- Deben ubicarse tan cerca como sea posible a los accesos o vías de circulación peatonal.
- Sus dimensiones son de 360 cm de ancho y 500 cm de largo.

### **Acceso**

La zona de llegada debe ser de fácil acceso. Si se encuentra en el mismo piso pero a distinto nivel, se deben contemplar rampas de pendiente suave, que en lo posible suba a una altura de hasta 8 centímetros por cada metro de largo de la rampa (hasta 8% de pendiente) con pasamanos en dos alturas para facilitar el desplazamiento y movilidad de distintas personas. Si no fuese posible instalar una rampa de estas características, considerar algún tipo de elevador o sistema mecánico de desplazamiento, siempre y cuando este pueda ser usado de manera autónoma por las personas.

### **Rampas**

- Ancho mínimo de 90 cm; de ser necesario el cambio de dirección, debe tener un área sin inclinación de 150 cm de largo.
- La pendiente de la rampa debe ser de 8% al 12% como máximo. Para calcular de manera sencilla la longitud de la rampa, se sugiere multiplicar el número de escalones (miden aprox. 17,5 cm) por factor de multiplicación 2 (rampa al 9%).
- Debe tener pasamanos continuo y sin resaltes o bordes filosos para no lesionar las manos en toda la extensión, a lo menos 10 cm antes y después de la rampa.

### **Puertas**

La puerta de acceso debe cumplir con ancho de 1m) y altura suficiente para que transiten personas con discapacidad de manera cómoda y segura. Debe ser de fácil accionamiento o con un sistema automatizado. Se sugiere que sea de abatir (puede ser corredera) y que sea claramente identificable al lado de los muros o ventanas cercanas, presentando contraste de color.

- Mínimo de ancho libre: 80 cm.
- Ángulo de apertura de la puerta debe tener como mínimo 90°.
- Manillas tipo palanca a 95 cm de altura.

### **Desplazamiento**

Para el desplazamiento horizontal, es fundamental permitir un desplazamiento cómodo, seguro y en condiciones de autonomía. Es necesario mantener la continuidad de la ruta accesible, un espacio de circulación libre, de un ancho mínimo que permite el paso simultáneo de dos personas. Es importante que este espacio no se vea interrumpido por otros elementos que dificulten el tránsito. Ancho sugerido: 1,20 m. Se sugiere elegir bien el material y evitar alfombras sueltas o de alto gramaje.

En el caso del desplazamiento vertical, si el espacio al que se quiere acceder se encuentra en otro piso, se debe asegurar que exista un sistema de elevación adecuado, privilegiando el uso de ascensores que permitan que una persona en silla de ruedas pueda girar en 360° (ascensores de al menos 1,40m de ancho y de fondo). El ascensor debe indicar la llegada a los pisos, tanto en audio como visualmente. Se debe considerar que la botonera del ascensor tenga los números claramente visibles al estar desactivados, que se diferencien cromática y lumínicamente cuando se hayan activado, e incorporar la información táctil con Braille o sobre relieve. Debe estar en un rango de entre 0,90m y 1,20m de altura.

### **Ascensores**

- Deben tener capacidad para seis personas.
- Permitir que una persona en silla de ruedas pueda girar en 360° (ascensores de al menos 1,40m de ancho y de fondo).
- Debe indicar la llegada a los pisos en audio y visualmente.
- La botonera debe tener los números claramente visibles al estar desactivados, con se diferencia cromática y lumínica cuando se hayan activado.
- Cada nivel debe estar señalado con sistema Braille o sobre relieve
- La botonera debe estar en un rango de entre 0,90m y 1,20m de altura.
- Como medida de seguridad, se sugiere que las puertas sean transparentes, ya que facilita la comunicación con el exterior.

La escalera debe tener una clara diferenciación cromática entre la huella (parte horizontal del peldaño) y la nariz de la grada (punta del peldaño). Se sugiere evitar el uso excesivo de huinchas o elementos antideslizantes que dificulten la percepción visual de cada peldaño, y que las contrahuellas sean sólidas.

### **Aproximación Y Uso**

Es importante una adecuada acción de aproximarse a los elementos que se consideran prioritarios. Se debe considerar un acceso libre y expedito y un espacio de maniobra que permita su utilización, con rangos de altura que permitan su uso a la mayor cantidad de usuarios. Para los distintos elementos del uso de las personas se sugiere que se encuentren en un rango de altura entre 0,90m y 1,20m, con características de una clara identificación respecto al entorno, considerando también iluminación.

### **Servicios Higiénicos**

- Un baño accesible debe contar con una puerta de ancho suficiente, se sugiere puerta de 0,90m de ancho y que preferentemente abra hacia el exterior. En su interior debe permitir que se pueda girar en 360° considerando un diámetro libre de giro de 1,50m que permitirá maniobrar a una silla de ruedas. Este giro puede considerar la parte de abajo del lavamanos, siempre que este no cuente con pedestal u otro elemento que pueda interferir.
- Debe contar con un espacio de transferencia, esto es un espacio libre de 0,80m de ancho x 1,20m de largo al menos a un costado del inodoro, para posicionar la silla de ruedas y poder trasladarse desde ella al artefacto. Es muy importante contar con barras de sujeción, las que no deben estar a una distancia menor a 0,40m ni mayor a 0,45m medidos al eje del inodoro (a la mitad de la descarga). También es importante considerar los espacios de aproximación y uso, y los rangos de alcance para permitir su uso a todas las personas.
- Se sugiere utilizar grifería monomando tipo palanca o con sensor, y contar con un lavamanos que tenga altura libre bajo cubierta de 0,75m y permita así que pueda ser utilizado por una persona usuaria de silla de ruedas.

### Escritorios y estaciones de trabajo

- Mesas y sillas con posibilidad de ajustar la altura.
- Muebles con cajones móviles, con elementos ajustables para ubicar partes del computador y sistemas modulares, que permitan organizar el espacio en función de la tarea y antropometría de la trabajadora o trabajador.

### Casinos

- Presencia de pasillos de circulación de 100 cm de ancho.
- Altura de la mesa de 75 y 80 cm. de alto, con espacio libre inferior de 70 cm.
- Altura del asiento: 45 cm.
- Para los mostradores de autoservicio de comida considerar una altura mínima de 40 cm y máxima de 120 cm.

### Recomendaciones para el uso de señalética que incorpora el diseño universal

- Disponer de un sistema de señalización visual, acústica, táctil o su combinación en la medida que sea apropiado.
- Utilizar pictogramas reconocidos universalmente, cuyas dimensiones y características faciliten la comunicación visual.
- Incluir sólo el mensaje de seguridad y emergencia que se quiere transmitir.
- Ilustrar todas las señales de manera que no induzcan a error.
- Ubicarlas en una zona iluminada y que garantice el mayor campo visual posible para las y los trabajadores.
- Los paneles informativos deben carecer de aristas y elementos salientes, no deben interrumpir la circulación del usuario ni generar obstáculos, permitiendo que las personas se acerquen a ellos para su lectura.
- La letra que se utilice debe ser sencilla, legible y sin deformaciones.



## Anexo N° 3 - Los 7 principios del diseño universal

Aplicables tanto a los procesos productivos, elementos de trabajo, como a las estrategias preventivas. El diseño universal busca que tanto el producto, entorno o servicio su uso sea de fácil uso para la mayor cantidad de personas, independiente de cualquier factor, ya sea físico, sensorial, tamaño, etc:

- **#01 Igualdad de uso para todas las personas:** El diseño debería servir para personas con distintas capacidades, lo que implica que debe ser atractivo, proveer seguridad y no provocar segregación para ningún hombre o mujer.
- **#02 Flexibilidad:** El diseño debe ser adaptable a las personas en cuanto a su método de uso, precisión, exactitud, ritmo de los usuarios e incluir mano preferencial, izquierda o derecha.
- **#03 Uso simple y funcional:** Se relaciona con la facilidad para interpretar y comprender el diseño, independiente de las condiciones personales. Considera una presentación sencilla, con información en orden de importancia.
- **#04 Información comprensible:** El diseño debe incorporar distintas formas de presentar la información (táctil, sonora, escrita, pictográfica), independiente de las condiciones ambientales o capacidades sensoriales.
- **#05 Tolerancia al error.** El diseño debe disminuir las condiciones inseguras, logrando minimizar el peligro. Aplicar la prevención de riesgos implica aislar, proteger o eliminar fuentes de peligro e informar sobre esto. Este principio es relevante para todas las personas, incluidas aquellas con alguna discapacidad.
- **#06 Bajo esfuerzo físico.** Responde a la posibilidad de minimizar los esfuerzos físicos ocasionados por trabajo pesado, acciones repetitivas y posturas forzadas.
- **#07 Espacio y tamaño para el acercamiento y uso:** El diseño del espacio de trabajo debe considerar dimensiones y espacio apropiados que permitan a la trabajadora o trabajador el alcance, manipulación y uso de los elementos asociados a la tarea de forma independiente a las dimensiones antropométricas, postura o movilidad.



## Anexo N°4 - Lenguaje Inclusivo

### No digas

- × "Persona con capacidades diferentes"
- × "Persona con necesidades especiales"
- × "Discapacitado/a"
- × "Incapacitado/a"

- × "Invidente"
- × "No vidente"
- × "Ciego/a"
- × "Corto/a de vista"

- × "Sordo/a"
- × "Sordito/a"
- × "Sordomudo/a"

- × "Minusválido/a"
- × "Inválido/a"
- × "Impedido/a"
- × "Cojo/a"
- × "Lisiado/a"
- × "Paralítico/a"
- × "Postrado/a"
- × "Mutilado/a"
- × "Relegado/a a silla de ruedas"

- × "Persona con capacidades diferentes"
- × "Persona con necesidades especiales"
- × "Discapacitado/a"
- × "Incapacitado/a"

- × "Demente"
- × "Insano"
- × "Transtornado/a"
- × Anormal
- × "Maníaco/a"
- × "Depresivo/a"
- × "Bipolar"
- × "Esquizofrénico/a"

### Prefiere

- ✓ "Persona con discapacidad"
- ✓ "Persona en situación de discapacidad"

- ✓ "Persona con discapacidad visual"
- ✓ "Persona en situación de discapacidad de origen visual"
- ✓ "Persona ciega"
- ✓ "Persona con baja visión"

- ✓ "Persona con discapacidad auditiva"
- ✓ "Persona sorda"

**RECUERDA:** Las personas con discapacidad auditiva no son mudas.

- ✓ "Persona con discapacidad física"
- ✓ "Persona con movilidad reducida"
- ✓ "Persona usuaria de silla de ruedas"
- ✓ "Persona que se transporta en una silla de ruedas"

- ✓ "Persona con discapacidad"
- ✓ "Persona en situación de discapacidad"

- ✓ Persona con discapacidad intelectual"
- ✓ "Persona con discapacidad psíquica"

× Lenguaje de señas

× Anormal

- × Postrada/o
- × (Hombre, mujer o niño) que padece discapacidad
- × (Hombre, mujer o niño) que sufre discapacidad
- × (Hombre, mujer o niño) aquejado de discapacidad
- × Víctima de parálisis, autismo, etc.
- × Afectado por parálisis, autismo, etc

✓ Lengua de señas

Comunicación que utilizan las personas sordas y las personas oyentes con las personas sordas

✓ Persona con discapacidad...(tipo de discapacidad)  
(\* No corresponde referirse a una persona sin discapacidad como "normal" con respecto a una persona que tiene discapacidad

- ✓ Persona que se encuentra postrada
- ✓ En usuario de...
- ✓ Está en...
- ✓ Que presenta discapacidad
- ✓ Que vive con discapacidad
- ✓ Que tiene discapacidad

## Anexo N° 5 - Casos Prácticos

### 1. Clínica Dávila - Evacuación segura e inclusiva en edificios de alta complejidad

La Clínica Dávila ha desarrollado un modelo integral de evacuación inclusiva para garantizar que todas las personas –especialmente quienes tienen movilidad reducida– puedan desplazarse de manera segura y oportuna durante una emergencia. La iniciativa incorpora equipamiento especializado, protocolos actualizados y capacitación permanente, fortaleciendo la cultura de prevención y cuidado transversal en la institución.

#### Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:

- Uso de tecnología asistiva para la evacuación:
- Implementación de sillas de evacuación en zonas estratégicas de cada edificio, definidas a partir de un diagnóstico técnico de rutas y puntos críticos.  
Identificación temprana de personas que requieren apoyo:
- Registro actualizado que permite activar acompañamientos y asignar responsables durante emergencias.
- Capacitación permanente de brigadas y equipos de apoyo:
- Entrenamiento práctico para el uso de sillas, traslado seguro y coordinación entre pisos y torres.
- Rutas de evacuación accesibles y ajustadas a la diversidad:
- Revisión de espacios, señalética y medidas de contingencia para mejorar la movilidad en situaciones de emergencia.
- Coordinación interáreas para una evacuación más eficiente:
- Trabajo conjunto entre prevención, inclusión, operaciones, salud laboral y comités paritarios para asegurar un modelo coherente y actualizado.

## 2. Duoc UC

2.1 Política de Seguridad y Salud Ocupacional con enfoque inclusivo.

Duoc UC incorporó de manera explícita la perspectiva de inclusión en su Política de Seguridad y Salud Ocupacional, fortaleciendo el compromiso institucional con entornos seguros, accesibles y respetuosos para toda su comunidad educativa. La política fija estándares transversales y orienta la acción preventiva en todas las sedes.

### Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:

- Actualización de la política institucional con enfoque de inclusión:  
Integración de criterios de accesibilidad, diversidad y enfoque centrado en las personas.
- Socialización de la política en equipos estratégicos:  
Difusión dirigida a líderes, áreas técnicas y roles clave para asegurar adopción homogénea.
- Coordinación entre Diversidad e Inclusión y Seguridad y Salud Ocupacional:  
Alineación metodológica para que las medidas preventivas respondan a necesidades reales.
- Instalación de una cultura preventiva más amplia y moderna:  
Incorporación del enfoque inclusivo como parte del estándar organizacional esperado.

2.2 Lineamientos institucionales para una evacuación inclusiva.

Duoc UC estableció lineamientos transversales para estandarizar el uso, instalación y mantenimiento de sillas de evacuación, integrando criterios inclusivos en la gestión de emergencias. Esta medida fortalece la preparación de las sedes y contribuye a una respuesta más segura y coordinada para personas con discapacidad o movilidad reducida.

Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:

### Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:

- Definición de directrices institucionales unificadas:  
Marco técnico que regula instalación, mantenimiento y uso adecuado de sillas de evacuación.
- Integración del enfoque inclusivo en la matriz de riesgos:  
Incorporación de criterios preventivos que permiten seguimiento y cumplimiento continuo.
- Participación de equipos multisede en la implementación:  
Trabajo conjunto con comités paritarios, monitores de piso y generalistas de sede.  
Acompañamiento técnico especializado:
- Apoyo de la Achs y del área de Seguridad y Salud Ocupacional para asegurar estándares.
- Sistema de seguimiento y control del cumplimiento:  
Monitoreo sistemático para evaluar avances y ajustar prácticas.

2.3 Formación práctica para fortalecer la evacuación inclusiva

Con el fin de mejorar la respuesta institucional ante emergencias, Duoc UC desarrolló una capacitación teórico-práctica dirigida a comités paritarios, monitores de piso y tutores. La formación entrega herramientas concretas para ejecutar evacuaciones inclusivas de manera segura, coordinada y respetuosa de la diversidad.

### Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:

- Capacitación presencial especializada:  
Curso práctico de ocho horas para fortalecer manejo de apoyos, protocolos y rutas inclusivas.
- Selección de equipos clave como agentes de cambio:  
Participación de roles estratégicos que actúan como referentes en cada sede.
- Coordinación con proveedores expertos en evacuación inclusiva:  
Implementación con actores especializados para asegurar estándares técnicos.
- Medición de participación y alcance:  
Registro de sedes participantes, número de formaciones y desagregación por rol.
- Enfoque en comunicación clara y operativa:  
Protocolos simplificados para facilitar la ejecución bajo presión.

### **3. Bupa Chile** - Inclusión laboral sostenible de Personas con Discapacidad.

Bupa Chile ha consolidado una estrategia integral de inclusión laboral que abarca reclutamiento inclusivo, formación continua, ajustes razonables, acompañamiento y seguimiento, con el propósito de asegurar la permanencia y desarrollo de personas con discapacidad en la organización. El modelo va más allá del cumplimiento legal e instala una cultura que favorece la sostenibilidad del proceso.

#### **Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:**

- Procesos de selección inclusivos:  
Adaptaciones en entrevistas, alianzas con fundaciones y formación de reclutadores.
- Acompañamiento continuo a trabajadores y equipos receptores:  
Inducción accesible, apoyo técnico y seguimiento sistemático post-ingreso.
- Políticas y marcos institucionales de inclusión:  
Framework DEI, política formal, normativas complementarias y formación obligatoria.
- Sensibilización y desarrollo cultural permanente:  
Charlas, talleres, actividades internas y formación para líderes y equipos.
- Monitoreo de indicadores de permanencia e inclusión:  
Evaluación periódica y presentación de resultados en instancias ejecutivas.

#### **Buenas prácticas ganadores del Premio Inclusión 2025**

##### **1. Centro Inclusivo R (CIR)**

El Centro Inclusivo R SpA (CIR) se ha posicionado como una organización pionera en inclusión laboral y sostenibilidad ambiental en Chile, integrando un modelo de economía circular con enfoque inclusivo.

Actualmente cuenta con 81 trabajadores, de los cuales 45 son personas con discapacidad, superando ampliamente la cuota establecida por la Ley N° 21.015. Este resultado refleja un compromiso real con la equidad de oportunidades, respaldado por políticas formales de inclusión y no

discriminación implementadas desde 2023 y difundidas transversalmente en toda la organización.

#### **Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:**

- Modelo de empleo con apoyo:  
El CIR implementa acompañamiento permanente por parte de terapeutas ocupacionales, entrega información en formatos cognitivamente accesibles y realiza análisis de puestos de trabajo para aplicar ajustes razonables personalizados, favoreciendo un desempeño seguro y autónomo.
- Gestión preventiva adaptada:  
La organización cuenta con planes de evacuación específicos para personas con discapacidad y personal capacitado para apoyar su desplazamiento y resguardo en situaciones de emergencia.
- Procesos de selección inclusivos:  
Sus procesos de reclutamiento contemplan entrevistas cognitivamente accesibles, adaptaciones según necesidades individuales y trabajo colaborativo con fundaciones especializadas en inclusión laboral.
- Inducción y formación continua:  
La inducción corporativa incluye charlas, material educativo accesible y capacitaciones para nuevos colaboradores y equipos receptores. Además, se desarrollan intervenciones con familias y programas de desarrollo de habilidades laborales, fortaleciendo la integración en el entorno de trabajo.
- Flexibilización y desarrollo profesional:  
El CIR ofrece flexibilización de horarios, adaptación de tareas y evaluaciones personalizadas, fomentando un entorno accesible, participativo y con oportunidades de desarrollo personal y profesional. Las promociones y mejoras salariales se basan en mérito y desempeño, en igualdad de condiciones.
- Entorno accesible e integrado a la sostenibilidad:  
Las instalaciones cumplen con estándares de accesibilidad universal. En paralelo, el CIR presta servicios ambientales integrales —como reciclaje inclusivo, gestión de residuos, capacitaciones y asesorías en inclusión laboral— articulando la sostenibilidad con la inclusión y la prevención de riesgos.

## 2. DIMAK

Dimak Ltda., empresa dedicada a la distribución y comercialización de alimentos, cuenta con una dotación de 1.341 trabajadores, de los cuales 24 son personas con discapacidad. Desde la incorporación de su primer trabajador con discapacidad en 2003, ha demostrado un compromiso sostenido con la inclusión laboral. Desde 2019, dispone de políticas formales de inclusión y no discriminación, conocidas por toda la organización e integradas a su plan estratégico y de gestión de personas.

### Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:

- **Política de inclusión transversal:**  
La política de inclusión laboral está formalizada, se difunde en procesos de inducción y comunicaciones internas, e incorpora canales de apoyo y orientación para personas con discapacidad y sus equipos.
- **Reclutamiento y selección inclusivos:**  
Dimak aplica un protocolo de selección inclusivo, con procesos accesibles, entrevistas adaptadas y participación de profesionales especializados. Los perfiles de cargo se diseñan para permitir la postulación de personas con distintos tipos de discapacidad, y las prácticas laborales inclusivas se han consolidado como una vía efectiva de contratación.
- **Gestores de Inclusión certificados:**  
La empresa cuenta con Gestores de Inclusión que apadrinan a cada trabajador con discapacidad, realizan entrevistas trimestrales de seguimiento y coordinan apoyos con las jefaturas y el área de Personas, promoviendo un entorno seguro y de acompañamiento permanente.
- **Ajustes razonables y ergonomía:**  
Dimak promueve flexibilización de jornadas, adaptación de tareas y accesibilidad física, cognitiva y tecnológica. Implementa ajustes ergonómicos y modificaciones de puestos de trabajo según las necesidades individuales, contribuyendo a la prevención de riesgos laborales y a la permanencia sostenible en el empleo.

- **Sensibilización y cambio cultural:**  
Desarrolla un plan anual de sensibilización con talleres, charlas, círculos de escucha y capacitaciones orientadas al respeto, la empatía y la eliminación de barreras actitudinales en los equipos de trabajo.
- **Participación en redes y reconocimiento externo:**  
La empresa participa en ferias laborales inclusivas y redes locales de empleadores inclusivos. Ha sido reconocida como Mejor Empresa Inclusiva de la Región de Los Lagos (2019) y, en 2025, obtuvo el Sello Cultura Inclusiva de la Fundación Chilena de la Discapacidad. Actualmente cumple y supera la cuota legal de inclusión, con una dotación cercana al 2%, consolidándose como un referente en diversidad, equidad y cultura inclusiva en la Región de Los Lagos.

## 3. Municipalidad de Vilcún

La Municipalidad de Vilcún cuenta con 903 funcionarios, de los cuales 12 son personas con discapacidad, cumpliendo la cuota legal del 1%. La primera contratación de una persona con discapacidad data de 1989, lo que evidencia una trayectoria sostenida en esta materia.

### Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:

- **Modelo de gestión inclusiva orientado a la seguridad:**  
El municipio se encuentra desarrollando políticas de inclusión y no discriminación, alineadas con la normativa vigente. Dispone de un plan de emergencia adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad, que incluye procedimientos específicos y apoyos para evacuación segura.
- **Gestión de personas con enfoque inclusivo:**  
En recursos humanos se implementan procesos de selección accesibles, adaptaciones laborales y prácticas profesionales inclusivas. Las personas con discapacidad cuentan con igualdad de oportunidades en evaluación de desempeño, promoción y capacitación, participando en los mismos procesos de desarrollo profesional que el resto del personal.

- Educación interna y sensibilización:  
Destacan programas como “Hablemos de Inclusión”, talleres de lenguaje inclusivo y charlas sobre la Ley de Inclusión Laboral. Estas iniciativas se complementan con actividades dirigidas a compañeros y equipos de trabajo, orientadas a fortalecer la empatía y la cultura inclusiva.
- Ajustes razonables y apoyos específicos:  
El municipio ofrece condiciones laborales flexibles y ha implementado medidas específicas de apoyo, como la instalación de un reloj de marcación adaptado para un funcionario con movilidad reducida, entre otros ajustes razonables.
- Accesibilidad y tecnología asistida:  
Si bien no todas las dependencias ni el sitio web son plenamente accesibles, se han realizado adecuaciones físicas y tecnológicas cuando es necesario, incorporando tecnología asistida para facilitar la autonomía y seguridad de las personas con discapacidad.
- Rol del Departamento de Discapacidad:  
El Departamento de Discapacidad cumple un rol clave en la gestión inclusiva, brindando acompañamiento en procesos de calificación de discapacidad, orientación para pensiones y gestión de ayudas técnicas.
- Aunque el municipio no integra redes formales de inclusión, demuestra un compromiso real y coherente con la equidad y la participación plena de las personas con discapacidad, reflejado, entre otros hitos, en la adjudicación del Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos (FONAPI), en beneficio de trabajadores y sus familias.

#### 4. Transporte Palomo

Transporte Palomo destaca por su enfoque integral en el reintegro laboral de un trabajador que sufrió un accidente del trabajo, articulando medidas de reubicación, apoyo social y desarrollo de competencias, contribuyendo a su autonomía y continuidad laboral.

Buenas prácticas de reintegro inclusivo y preventivo:

#### Buenas prácticas de gestión inclusiva y preventiva:

- Reincorporación laboral flexible y adaptada:  
La empresa ofreció la posibilidad de reubicación en un cargo administrativo como alternativa inicial, y posteriormente adaptó el camión para facilitar el regreso del trabajador a las labores habituales que desempeñaba antes del accidente. Estas medidas se acompañaron de ajustes en el puesto de trabajo para resguardar su seguridad y bienestar.
- Apoyo social y condiciones de vida dignas:  
El trabajador reintegrado hace uso de una vivienda ubicada en el terreno de la empresa, cuyos gastos básicos (agua, luz, gas) son asumidos por la organización. Todas las adecuaciones necesarias en la infraestructura del hogar, orientadas a favorecer la autonomía del trabajador, fueron costeadas por la empresa.
- Sostenimiento económico durante el proceso de recuperación:  
Durante las múltiples hospitalizaciones, la empresa mantuvo el pago íntegro del sueldo y financió los traslados y alojamiento de la familia, reduciendo el impacto económico y emocional del proceso de rehabilitación.
- Desarrollo de competencias para el nuevo rol:  
Transporte Palomo financió una capacitación en Administración de Empresas para el trabajador, con el objetivo de fortalecer sus competencias para el nuevo cargo y ampliar sus oportunidades de desarrollo futuro, integrando así la perspectiva de prevención, rehabilitación y empleabilidad sostenible.

## VIII. Bibliografía

- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) & AHA. (s. f.). Guía básica para gestionar la diversidad e inclusión desde el liderazgo.
- Decreto Supremo N.º 44. (2024). Reglamento sobre gestión preventiva de riesgos laborales. Diario Oficial de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1205298>
- Fundación ConTrabajo, "La discapacidad y sus cifras en Chile", mayo, 2024. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/discapacidad-en-chile>
- Fundación ConTrabajo. (2025). "Informe de Ley N.º 21.275 – año 2025". <https://fundacioncontrabajo.cl/descarga/informe-ley-21275-de-gestor-de-inclusion-laboral-2025/>
- Fundación ConTrabajo. (s. f.). ¿Qué es la Ley de Inclusión Laboral? <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/guia-resumen-ley-21015/>
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2024). Guía para la identificación y evaluación de riesgos en los lugares de trabajo (Versión 3). <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2025/02/Guia-para-la-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-en-los-lugares-de-trabajo-v3-2024.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2025). Censo 2024 – Resultados características de la Población. [https://censo2024.ine.gob.cl/wp-content/uploads/2025/06/PRESENTACION-NACIONAL\\_4\\_CPV2024.pdf](https://censo2024.ine.gob.cl/wp-content/uploads/2025/06/PRESENTACION-NACIONAL_4_CPV2024.pdf)
- Ley N.º 20.422. (2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Diario Oficial de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>
- Ley N.º 21.015. (2017). Incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad. Diario Oficial de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>
- Ley N.º 21.275. (2020). Modifica el Código del Trabajo para exigir medidas que faciliten la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/3mchbhttps://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763&idVersion=2022-11-01&idParte=>
- Ley N.º 21.690. (2024). Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otras normas en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. Diario Oficial de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1206100>
- Ministerio de Salud. (1999). Decreto Supremo N.º 594, aprueba Reglamentos sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Diario Oficial de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/Navegar?idNorma=167766>
- Ministerio de Salud. (2017). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Recuperado de [https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_09.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_09.pdf)
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices (OECD Publishing). [https://www.oecd.org/en/publications/disability-work-and-inclusion\\_1eaa5e9c-en/full-report.html](https://www.oecd.org/en/publications/disability-work-and-inclusion_1eaa5e9c-en/full-report.html)
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Naciones Unidas. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Informe mundial sobre la equidad en salud para las personas con discapacidad. Ginebra. y Equidad en salud para personas con discapacidad: Una revisión global del alcance sobre barreras e intervenciones en los servicios de atención médica. International Journal for Equity in Health, 22, Artículo 236.
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (s. f.). Manual sobre la Ley N.º 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/3409/documento>
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2015). Medidas de accesibilidad e inclusión para personas con discapacidad.

# Guía preventiva

con enfoque  
inclusivo

Seamos parte de  
**la inclusión**  
que Chile necesita



Organización  
Internacional  
del Trabajo

