



¿Qué entender por “Segmento de la fuerza de trabajo con dificultades para su desarrollo”?

Este estrato, corresponde al grupo compuesto por mujeres, jóvenes, personas en situación de discapacidad, población indígena o de pueblos originarios y población perteneciente a grupos etarios mayores, con dificultad de reconversión laboral, entendiéndose a estos últimos, como el grupo compuesto por hombres y mujeres mayores de 50 años y menores de 65; así como personas en edad de jubilar o ya jubiladas

Desafíos en el contexto de la Inclusión

Formando **“Apoyos naturales”** o personas de la organización que proporcionen asistencia, información o compañía en el lugar de trabajo, para facilitar el rendimiento independiente, total o parcial, de personas con discapacidad o capacidades diferentes.

Desarrollo de **políticas inclusivas** de Recursos Humanos.

Mejorar la accesibilidad y transitar hacia modificaciones infraestructurales que garanticen la **“Accesibilidad Universal”**.

Pensando **nuevas formas de comunicación**, como la inclusión en contextos comunicativos del lenguaje de señas, Braille o cecografía.

Diseño de protocolos con orientaciones para la inclusión, generalizables a toda la organización.

Contribuir a modernizar las adecuaciones curriculares que permitan a las personas adquirir **herramientas para potenciar su autonomía y desempeño favorable**, mediante espacios de simulación en el aula, realizando aproximaciones a los puestos de trabajo de la industria.



Políticas internas

Equidad de Género

“Tenemos una política de equidad de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar”

Población indígena o de Pueblos Originarios (Comunidades)

“Tenemos una política de inclusión, diversidad y no discriminación

“Nosotros también tenemos nuestra política de responsabilidad social empresarial en el seno del comité de diversidad”

Tranversales a grupos que componen el segmento

“nosotros fomentamos el que la persona tenga la competencia para desarrollar el cargo el conocimiento y la actitud, las ganas de trabajar, independientemente de género, raza, condición de discapacidad o edad”

Iniciativas en desarrollo al interior de las empresas del territorio, para potenciar al segmento de la fuerza de trabajo con dificultades para su desarrollo”

(Citas corresponden a experiencias relevadas por informantes de empresas que participan en el Barómetro de Salmonicultura)



Valoración Positiva

“la inclusión ha permitido mejoras en el clima (laboral), hacen un cambio en el equipo de trabajo, la relación con sus compañeros es positiva desde el día uno”

“la ventaja más que todo es deslazarlos de los mitos que podemos tener, que fuera de que puedan llegar a ser una carga, pueden desempeñarse normalmente en el puesto de trabajo como cualquier otra persona”



Adecuaciones infraestructurales:

Alertas estroboscópicas, Rampas de acceso, estacionamientos, sistemas de comunicación accesibles y virtuales. Tótems de autoatención, pantallas informativas.