



Política de Inclusión de Personas con Discapacidad

Empresa Nacional del Petróleo

Marco conceptual y normativo

La Empresa Nacional del Petróleo (en adelante “ENAP”) reconoce los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en la sociedad y, en atención a esto, se compromete a abordarlos desde el ámbito laboral, fomentando la inclusión dentro de la organización. Esto implica crear un entorno de trabajo que se adapte a las necesidades de las personas con discapacidad, asegurando la accesibilidad física, digital y a la información, y proporcionando los ajustes razonables necesarios. Además, es crucial trabajar en aspectos actitudinales, como estigmas, prejuicios, sesgos y estereotipos, que pueden convertirse en barreras para los trabajadores y trabajadoras en su vida diaria. Así, se busca facilitar su participación y desempeño en igualdad de condiciones.

Personas con discapacidad

A nivel internacional, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “CDPD”) es un instrumento cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, . Chile ratificó esta convención en el año 2008.

Ahora bien, la discapacidad es un concepto que evoluciona, y que actualmente se define como

(...)la interacción entre la condición física, mental o sensorial de carácter temporal o permanente de la persona, con las barreras actitudinales y del entorno que limitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás. (CDPD, 2006)

En Chile, de acuerdo a la Encuesta de Discapacidad y Dependencia del 2022 (ENDIDE), un 17,6% de la población de 18 años o más tiene algún tipo de discapacidad, presentando una mayor prevalencia en la población femenina (21,9%) en comparación a la masculina (13,1%), lo cual no necesariamente se condice de razones biológicas sino más bien sociales. Además, el porcentaje de personas con discapacidad aumenta significativamente con la edad, lo cual se puede asociar a razones relacionadas con el envejecimiento del cuerpo humano.

Desde una perspectiva socioeconómica, hay una mayor prevalencia de discapacidad en los hogares de menores ingresos, de manera que el primer quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar presenta un 21,9% de personas con discapacidad, mientras que el quinto quintil solo un 13,5%. En cuanto a educación, las personas con discapacidad tienen en promedio

dos años menos de escolaridad (10 años, 2° medio) que las personas sin discapacidad (12 años, 4° medio). Esto conlleva a su vez a una brecha en el acceso al mercado laboral, ya que de las personas adultas que tienen algún tipo de discapacidad, solo un 43,9% se encuentra económicamente activa.

En suma, el marco normativo internacional y nacional (que analizaremos a continuación) tienen como objetivo el respeto e inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos de su vida. Aun así, en Chile se siguen visualizando diferentes brechas en su participación y goce pleno de derechos, lo que posiciona a esta temática como una materia importante de entender y analizar.

A continuación, analizamos la normativa existente en Chile al respecto:

Ley N°20.422 de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad

La Ley N°20.422¹, tiene como propósito garantizar el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades, para que así tengan una inclusión social plena y efectiva en todos los ámbitos de la vida, gozando libremente de todos sus derechos. Con este fin, se plantea la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad y se consideran principios como el diseño y la accesibilidad universal; la autonomía e independencia de las personas; la participación; la intersectorialidad y el diálogo social.

Ley N°20.609 de No Discriminación

La Ley N°20.609², tiene por objetivo garantizar el goce y ejercicio de derechos y libertades a todas las personas, estableciendo medidas contra la discriminación arbitraria, entendiéndola como una distinción, exclusión o restricción que carece de justificación razonable. De acuerdo con esta ley, la discriminación arbitraria se considera tal cuando se funda en motivos raciales o étnicos, de nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad. En este sentido, en el ámbito laboral tampoco debe existir discriminación, considerando este aspecto tanto la contratación de sus colaboradoras y colaboradores, como en el trato y la apreciación de su desempeño.

¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), 2023, Ley N°20.422:
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), 2022, Ley N°20.609:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idParte=9282757&idVersion=2022-05-07>

Ley N°21.015 de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

La Ley N°21.015³, tiene por finalidad promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, en condiciones de igualdad y sin discriminación. Así, plantea que, para las organizaciones, tanto privadas como públicas, que tengan más de 100 personas colaboradoras, al menos un 1% de la dotación debe incluir a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Como medidas alternativas de cumplimiento para aquellas organizaciones que tengan razones fundadas, se establece la alternativa de “celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad,” y/o “efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones” dedicadas a la inclusión de personas con discapacidad”.

Ley N°21.275 de Recursos Humanos Inclusivos

La Ley N°21.275⁴ tiene como objetivo generar una inclusión efectiva de las y los colaboradores con discapacidad en las organizaciones que deban cumplir con la Ley N°21.015. Para esto, en primer lugar, se debe capacitar y certificar como gestor o gestora de inclusión laboral al menos a una persona que trabaje en el área de recursos humanos de la organización, quien tendrá un rol fundamental en impulsar, desarrollar e implementar metodologías que posibiliten una inclusión laboral efectiva y duradera. En segundo lugar, la organización debe establecer políticas de diversidad e inclusión, elaborar un diagnóstico del estado de la inclusión de personas con discapacidad y realizar acciones concretas para promover una cultura inclusiva y no discriminatoria a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas trabajadoras. Y, en tercer lugar, elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de personal en estas materias.

Ley N°21.545 de Trastorno del Espectro Autista

La Ley N°21.545⁵, tiene como fin garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades e inclusión social de niños, niñas, adolescentes y personas adultas con trastorno del espectro autista (“TEA”), a través de la promoción de concientización en la temática y la eliminación de cualquier forma de discriminación, buscando un abordaje integral en los ámbitos de la

³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), 2018, Ley N°21.015: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>

⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), 2022, Ley N°21.275: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763>

⁵ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), 2023, Ley N°21.545: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1190123>

salud, educación y social. La aplicación de esta Ley contempla los siguientes principios: trato digno, autonomía progresiva, perspectiva de género, intersectorialidad, participación, diálogo social, neurodiversidad, detección temprana y seguimiento continuo. En el ámbito laboral específicamente, esta ley permite a los colaboradores y colaboradoras que tienen un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con TEA, hacer uso de un permiso para ausentarse del trabajo cuando se presente una emergencia.

Ley N°21.645 de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

La Ley N°21.645⁶, garantiza el derecho al teletrabajo para trabajadores que cuidan a menores de 14 años, personas con discapacidad, o en situación de dependencia, permitiéndoles trabajar a distancia si la naturaleza de su labor lo permite. Además, establece que quienes cuiden a menores de 14 años o adolescentes con discapacidad tendrán prioridad para tomar vacaciones durante el periodo escolar. Asimismo, esta ley busca promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, y reconoce nuevos derechos laborales comprendiendo la importancia de conciliar la vida laboral, personal y familiar.

⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), 2023, Ley N°21.645:
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>



**Política de Inclusión
de Personas con
Discapacidad**
Empresa Nacional del Petróleo

Introducción

En la Empresa Nacional del Petróleo (ENAP), creemos firmemente en el valor de la inclusión como un pilar esencial para el desarrollo de una organización más justa, diversa y competitiva. Esta Política de Inclusión de Personas con Discapacidad se alinea con nuestro compromiso de promover un entorno laboral accesible y equitativo, en el cual todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan participar plenamente y tener acceso igualitario a las oportunidades que ofrece la organización.

Nuestro enfoque está orientado a generar un cambio cultural dentro de ENAP, fomentando la aceptación y el respeto de las diferencias, asegurando que las personas con discapacidad sean valoradas no solo por su trabajo, sino también por su contribución a la diversidad organizacional. A través de esta política, buscamos no solo cumplir con las normativas legales vigentes, sino también ir más allá, creando un entorno de trabajo que promueva la inclusión en todos sus aspectos, desde la accesibilidad física hasta la actitudinal.

La implementación de esta política refleja nuestro compromiso con el respeto, la igualdad de oportunidades y la responsabilidad social, sentando las bases para un futuro donde la diversidad sea una fortaleza y un motor de innovación en ENAP.

Objetivo general

Generar lineamientos y estrategias que promuevan una transformación cultural al interior de la organización, velando por la plena incorporación, inclusión y participación de las personas con discapacidad, a través de un entorno que garantice la aceptación, el respeto y el acceso igualitario a las oportunidades laborales para todas las personas trabajadoras de Enap.

Objetivos específicos

1. Establecer un equipo de trabajo dedicado al desarrollo de iniciativas de inclusión de personas con discapacidad.
2. Promover la contratación de personas con discapacidad, buscando alcanzar o superar la cuota de inclusión laboral.
3. Diseñar y ejecutar un programa de capacitación que contemple la concientización en materias de inclusión de personas con discapacidad transversalmente, para toda la

Política de Inclusión de Personas con Discapacidad



- organización.
4. Garantizar las condiciones de accesibilidad en las distintas unidades de negocio, considerando los entornos físicos, digitales, comunicacionales y actitudinales.
 5. Realizar las acciones necesarias para identificar las necesidades de las personas con discapacidad en la organización y aplicar los ajustes razonables necesarios.
 6. Fomentar procesos de gestión de personas inclusivos y accesibles.
 7. Establecer una estrategia comunicacional interna en materias de diversidad e inclusión, asegurando la utilización de un lenguaje claro y sencillo.
 8. Realizar un seguimiento y monitoreo de las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Alcance

Todas las personas que componen la organización en Enap, incluyendo todas las áreas y niveles jerárquicos.

Principios Enap

- **Respeto:** Valoramos la diversidad y aceptamos las diferencias de cada persona, propiciando espacios de comunicación con nuestros trabajadores y trabajadoras y otros grupos de interés, en un marco de tolerancia.
- **Honestidad:** Expresarnos con la verdad y ser coherentes entre lo que hacemos y decimos, nos permite tener relaciones de confianza al interior de nuestros equipos de trabajo.
- **Transparencia:** Promovemos prácticas organizacionales que permitan la entrega de información y la comunicación veraz con todos nuestros grupos de interés.
- **Excelencia:** Buscamos agregar valor a la empresa, la sociedad y el medio ambiente, a través de la mejora continua y la innovación en cada una de las acciones que ejecutamos.
- **Responsabilidad:** Trabajamos en equipo con calidad y rigurosidad, haciéndonos cargo de las consecuencias de nuestra labor, buscando ser sostenibles en cada desafío que asumimos al interior y fuera de la organización.
- **Igualdad de género:** trato equitativo para mujeres y hombres

Como empresa, aspiramos a construir un futuro donde la diversidad y el respeto sean una fortaleza no solo para Enap, sino para la sociedad en su conjunto.