

# POLÍTICA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN GRUPO CYGNUS

## 1. PRESENTACIÓN

Grupo Cygnus a lo largo de su trayectoria laboral, se ha caracterizado por ir a la vanguardia de los procesos, poniendo siempre al centro a la persona y al servicio. Por ello, nos hace mucho sentido como comunidad apoyar en todas sus formas, y desde un enfoque de derechos y perspectiva de género, la inclusión de personas en situación de discapacidad (PsD).

Compartimos nuestro propósito, sello y focos que nos caracterizan y que fundamentan nuestra política para generar un proceso más amable, cercano y con herramientas que permitan una convivencia laboral más diversa e inclusiva.

### A) PROPÓSITO CYGNUS

#### ¿Por qué hacemos lo que hacemos?

Porque creemos que el desarrollo del país comienza con el bienestar de las personas y la eficiencia de las organizaciones. Buscamos una mirada sistémica centrada en las personas para generar una cultura colaborativa e inclusiva co-diseñando soluciones oportunas a los desafíos de quienes confían en nosotros.

#### ¿Cómo lo hacemos?

Formando y gestionando equipos de excelencia con procesos innovadores y de calidad, desde un actuar ético, que contribuyan a optimizar la cadena de valor de nuestros clientes.

#### ¿Qué hacemos?

Brindamos servicios eficientes, confiables, flexibles y de calidad de externalización de personal que potencian el negocio de nuestros clientes.

### B) FOCO CYGNUS



Todos participamos en la entrega del servicio y lo tenemos que hacer trabajando juntos transmitiendo el Sello

**TRABAJAR TODOS JUNTOS**



Vamos a revisar procesos que tenemos en la actualidad para mejorarlos y hacerlos más eficientes

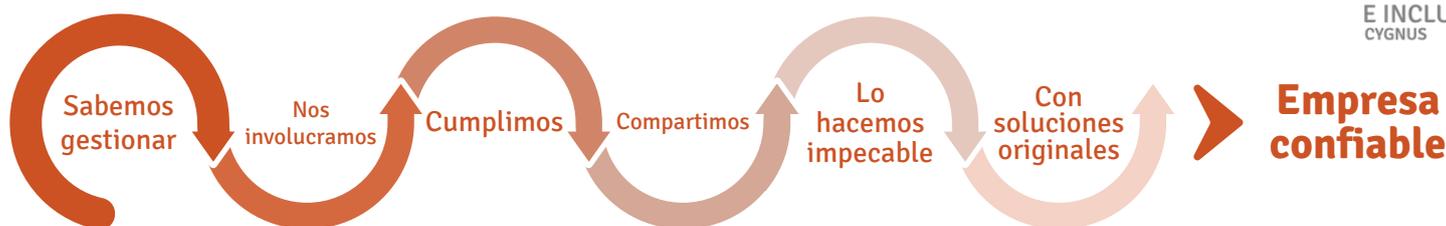
**PROCESOS**



El servicio es uno. Todos tenemos que conocer qué hacemos.

**SERVICIO**

### C) SELLO CYGNUS



## 3. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO DE INCLUSIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

El diagnóstico de inclusión laboral es fundamental para promover un entorno de trabajo accesible, equitativo e inclusivo. Este proceso permite identificar las fortalezas y áreas de mejora dentro de la organización en relación a la inclusión de personas en situación de discapacidad.

El objetivo principal del diagnóstico es evaluar las condiciones actuales en la organización y establecer estrategias concretas que permitan eliminar barreras que limiten la plena participación de todas las personas. Además, este diagnóstico sirve como base para desarrollar políticas inclusivas alineadas con los principios de equidad, diversidad y accesibilidad universal.

1. ANTECEDENTES VINCULADOS CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
1.1	¿Las entidades empleadoras que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional?	SI	
1.2	¿La entidad empleadora cuenta con un Gestor de Inclusión Laboral certificado por Organismo Certificado por Chilevalora?	SI	
1.3	¿Existe un diagnóstico actualizado de número de personas con discapacidad y tipo de discapacidad?	SI	
1.4	¿Están incluidas en las políticas de la entidad empleadora, las materias de inclusión de Personas en Situación de Discapacidad (PsD)?	SI	
1.5	¿La entidad empleadora cuenta con el cálculo correcto del 1% de las personas con discapacidad que debe tener contratadas en su dotación anual vigente?	SI	
1.6	¿Las personas con discapacidad contratadas se encuentran incorporadas en el Registro Nacional de Discapacidad (RND) y cuentan con el certificado del Registro Civil correspondiente (credencial)?	SI	
1.7	¿La entidad empleadora tiene registrado en el sitio web de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y el término de dicha relación contractual?	SI	
1.8	¿La entidad empleadora ha informado las contrataciones a La Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y Servicio de Impuestos Internos (SII)?	NO	No aplica
1.9	¿Las remuneraciones de las personas con discapacidad contratadas son superiores al Ingreso Mínimo Mensual vigente?	SI	No existen diferencias de remuneración por condiciones personales, estas son asignadas según el descriptor de cargo, funciones y jornada laboral

2. SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN VINCULADA CON MATERIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
2.1	¿La entidad empleadora cuenta con el Análisis de Puesto de Trabajo (APT), realizado por un profesional competente, para los cargos donde se desempeñan Personas en Situación de Discapacidad (PsD)?	SI	Se dispone de APT
2.2	¿La cadena de accesibilidad al lugar de trabajo está por escrito en un procedimiento y es conocida por la persona con Discapacidad contratada?	NO	
2.3	¿La entidad empleadora a dado a conocer a las personas con discapacidad el reglamento Interno, así como el cumplimiento de la Obligación de Informar (ODI)?	SI	
2.4	¿Las personas con discapacidad han completado la inducción al puesto de trabajo, así como la formación de competencias en las tareas a desarrollar?	SI	
2.5	¿La entidad empleadora tiene elaborado y ejecutado un programa anual de capacitación de su personal en materia de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad?	SI	
2.6	¿Están identificados los equipos de trabajo y supervisores donde trabajen PsD, según estructura de la organización y enfoque de derechos?	SI	

3. SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES VINCULADA CON MATERIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
3.1	¿La entidad empleadora ha incorporado en su Procesos de Gestión de Riesgos y de Gestión de Emergencias a las Personas en Situación de Discapacidad (PsD)?	SI	
3.2	¿La entidad empleadora tiene la nómina actualizada de personas con discapacidad con su respectivo lugar de trabajo?	SI	
3.3	¿En la MIPER están identificados los puestos de trabajo donde están las personas con discapacidad, así como cantidad, tipo y grado de discapacidad y diferencia de género?	SI	
3.4	¿La entidad empleadora realiza las comunicaciones con medio o utilizando métodos inclusivos de acuerdo a las características de las Personas en Situación de Discapacidad que se encuentren contratadas?	SI	
3.5	¿En las medidas de control para los riesgos evaluados, se han considerado medidas preventivas y/o los ajustes razonables para prevenir accidentes y enfermedades Profesionales a las Personas en Situación de Discapacidad?	SI	
3.6	¿Las capacitaciones en Prevención de riesgo de Accidentes y Enfermedades Profesionales cumplen con el principio de accesibilidad universal?	SI	
3.7	¿En el plan de emergencia y evacuación están identificados los puestos de trabajo donde se encuentran personas en situación de discapacidad y plan de acción según tipo de discapacidad?	NO	

## **ACCIONES DE MITIGACIÓN**

Establecer un procedimiento para garantizar la accesibilidad en el lugar de trabajo y asegurar la inclusión de las personas en situación de discapacidad en los planes de emergencia de la organización.

### **Procedimiento para garantizar la cadena de Accesibilidad**

- Realizar un levantamiento de información en las instalaciones para identificar barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas y actitudinales que puedan afectar la accesibilidad de las personas en situación de discapacidad.
- Adaptar accesos principales, pasillos, áreas comunes y estaciones de trabajo para cumplir con normas de accesibilidad universal.
- Incorporar señalética accesible, como letreros en braille, pictogramas y colores contrastantes.
- Capacitar a todo el personal en inclusión y trato adecuado a personas con discapacidad.
- Establecer un sistema de monitoreo periódico para verificar que las medidas implementadas sean efectivas y sostenibles.
- Crear un canal de comunicación directa para que los trabajadores puedan reportar barreras persistentes o nuevas.
- Revisar el procedimiento cada seis meses para incorporar mejoras continuas.

### **Identificación de personas en situación de discapacidad en el Plan de Emergencia**

- Identificar los puestos de trabajo ocupados por personas en situación de discapacidad y registrarlos en el plan de emergencia.
- Diseñar procedimientos de evacuación personalizados para cada trabajador en situación de discapacidad, considerando sus necesidades particulares.
- Capacitar a las brigadas en la atención a personas en situación de discapacidad.
- Asignar responsables para asistir en la evacuación de personas en situación de discapacidad.
- Asegurar que las rutas de evacuación sean accesibles y estén debidamente señalizadas.
- Realizar simulacros de emergencia que incluyan escenarios con personas en situación de discapacidad para evaluar y mejorar la efectividad de los procedimientos.
- Incorporar un apartado en el plan de emergencia donde se detallen los procedimientos adaptados y los responsables asignados para cada caso.
- Revisar periódicamente las condiciones de accesibilidad y los planes de emergencia para garantizar que sigan siendo inclusivos y cumplan con las necesidades de las personas en situación de discapacidad.
- Implementar encuestas anuales de satisfacción y percepción de inclusión entre los trabajadores para detectar áreas de mejora.

## 4. IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS

Rubro	Barreras Físicas	Barreras Comunicacionales	Barreras Actitudinales	Otras Barreras
<b>Reposición de Supermercados</b>	<p>Estanterías inaccesibles.</p> <p>Pasillos estrechos.</p> <p>Falta de baños accesibles.</p>	<p>Señalización no adaptada (sin braille o pictogramas).</p> <p>Instrucciones no accesibles para personas en situación de discapacidad sensorial.</p>	<p>Percepciones negativas sobre el ritmo de trabajo.</p> <p>Falta de apoyo de compañeros y supervisores.</p> <p>No reconocer las capacidades y talentos de las personas con discapacidad.</p>	<p>Equipos no adaptados. Falta de capacitación en comunicación inclusiva.</p>
<b>Operarios en Plantas de Producción</b>	<p>Máquinas y herramientas no adaptadas.</p> <p>Falta de espacios de descanso accesibles.</p>	<p>Instrucciones técnicas no accesibles.</p>	<p>Falta de flexibilidad en procesos.</p> <p>Subestimación de habilidades.</p>	<p>Protocolos de seguridad no inclusivos. Equipo de protección personal inadecuado.</p> <p>Capacitación insuficiente para diversas necesidades.</p>
<b>Promotores de Retail</b>	<p>Mostradores o vitrinas inaccesibles.</p> <p>Espacios congestionados.</p> <p>Puertas pesadas o de acceso estrecho</p>	<p>Falta de herramientas para la interacción con clientes ( intérpretes de lengua de señas, textos accesibles, software).</p>	<p>Prejuicios sobre la capacidad para cumplir objetivos de venta.</p> <p>Darles tareas poco relevantes o rutinarias.</p> <p>Desconfianza de clientes o supervisores.</p>	<p>Tecnología de apoyo ausente para personas con discapacidades visuales. Etiquetas de productos no accesibles.</p> <p>Falta de letreros inclusivos.</p>

## 5. POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Grupo Cygnus reconoce dentro de sus valores más profundos la existencia de la diversidad en su máxima expresión, aceptando a la persona como tal, dotadas todas ellas de una individualidad única, no reproducibles entre sí, por lo que da a cada una el espacio que merece y el respeto que por sí misma requiere.

Grupo Cygnus declara públicamente que las relaciones laborales con sus trabajadores deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, prohibiendo toda forma de discriminación arbitraria en contra de cualquier persona, por razones ajenas a la idoneidad o habilidades para un cargo particular dentro de la organización

Serán considerados actos de discriminación todas aquellas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Grupo Cygnus rechaza todas las distinciones señaladas anteriormente, y también aquellas no enunciadas que tengan su origen en una condición personal del individuo, y que no tengan relación con la capacidad, idoneidad o habilidad del colaborador en el desempeño de su trabajo.

Está estrictamente prohibido el acoso, de cualquier tipo, entendiéndose por tal, los requerimientos de carácter sexual no consentidos, el hostigamiento o las conductas agresivas, sea que se realicen una vez o de forma reiterada, que pueda menoscabar la integridad psíquica o física de algún (a) o algunos (as) trabajador (a), y que puede significar una amenaza o perjuicio a sus oportunidades laborales o a su puesto de trabajo, especialmente, aquellas consistentes en humillación, menoscabo o maltrato.

Ninguna comunicación verbal o escrita, al interior o exterior de la empresa, puede contener declaraciones o material que sea ofensivo o intimidatorio para otros. No está permitido usar los sistemas o aplicaciones de Grupo Cygnus para transmitir imágenes o textos que incluyan contenidos calumniosos, injuriosos, discriminatorios, epítetos agraviantes o de los que puedan inferirse acosos, intimidación, ofensas o insultos hacia los demás.

Grupo Cygnus garantizará que toda persona en la organización participe de los beneficios que la compañía otorgue ya sea, por sí misma o a través de sus sindicatos, asegurando un clima laboral de respeto a su personal.

En Grupo Cygnus el respeto es un valor fundamental que debe manifestarse en todas las acciones diarias, ya que permite crear un espacio relacional que garantice la dignidad de nuestros colaboradores, generando e impulsando áreas y sitios colaborativos libres de todo tipo de discriminación.

El planteamiento de la política de inclusión, diversidad y no discriminación, surge por iniciativa de la legislación vigente, esto de acuerdo a la Ley N° 20.005 de 2005, modificada por la ley N° 20.940 de 2016; Ley N° 20.609 de 2012, que establece medidas contra la discriminación; Ley 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión de personas en situación de discapacidad (PsD); Ley N° 21.015, incentiva la inclusión de PsD al mundo laboral; Ley N° 21.275 que promueve generar condiciones efectivas para la inclusión en la empresa; Ley N°21.690 de 2024, que modifica diversas normas laborales en materia de inclusión laboral; y Ley N°21.643 que refuerza la prevención y procedimientos de investigación y sanción frente al acoso y violencia en el trabajo; entre otras.

## LEYES ASOCIADAS A LA INCLUSIÓN EN CHILE

### 1) LEY 20.422

El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. Esta ley entró en vigencia el 10 de febrero de 2010.

### 2) LEY 21.015

Tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Exige a las empresas con más de 100 trabajadores, la contratación de una persona con discapacidad por cada 100 personas contratadas. Esta ley entró en vigencia el 1 de abril de 2018.

### 3) LEY 21.690

Esta ley refuerza los mecanismos para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en materia de inclusión laboral, estableciendo ciertas condiciones para efectos de que se produzca un aumento en el porcentaje de PsD por las empresas, además de establecer un régimen de multas y sanciones que podrán aplicar los fiscalizadores frente a la infracción de la normativa vigente en la materia.

### 4) LEY 21.275

Modifica el Código del Trabajo, para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. Entró en vigencia el 1 de noviembre de 2022 y exige a las empresas con más de 100 trabajadores, contar con un gestor/a de inclusión laboral.

**Para Grupo Cygnus es fundamental el cumplimiento de las leyes relativas a la inclusión laboral, por lo que hemos fijado como metas internas alcanzar el 2% de contrataciones por cuota de inclusión, tener idealmente dos Gestores de Inclusión Laboral por empresa y que todos nuestros avisos de postulaciones sean abiertos a cupos por inclusión, realizando las pruebas correspondientes como cualquier postulante.**

## OBJETIVO

El objetivo de la política de inclusión, diversidad y no discriminación en Cygnus es:

“Fomentar e impulsar el valor de la diversidad, aceptando las individualidades propias de cada colaborador y colaboradora, de respeto por la diferencia, incorporando el lenguaje inclusivo de acuerdo al enfoque de derecho y con perspectiva de género, para facilitar ambientes laborales inclusivos, gestionados de manera responsable con el fin de incorporar una fuerza de trabajo diversa que pueda comprender las necesidades de nuestros clientes, los que también son diversos”.

## **ALCANCES DE LA POLÍTICA**

La presente política alcanza a todos los ámbitos de acción de las actividades que realiza Grupo Cygnus, tanto para la gestión de personas en Outsourcing como de Servicios Transitorios, además de todos los haceres relativos a la producción de bienes y servicios donde participe el Grupo.

### **CONTRACTUAL:**

Como eje central, se debe respetar y manifestar en las relaciones entre los colaboradores de Grupo Cygnus, pero debe estar presente en cada decisión y acción que realiza un colaborador o colaboradora relacionado a las empresas de Grupo Cygnus, en cualquiera de las acciones que realizan día a día.

### **PRECONTRACTUAL:**

De vital importancia es recalcar que nuestros procesos de reclutamiento y selección son la puerta de entrada a la inclusión y a la diversidad, por lo que se refuerza su intensidad en este sentido. Las fuentes de reclutamiento que utilizamos son de carácter masivo, a través de medios escritos, portales y redes, lo que nos asegura llegar a un porcentaje mayor de población. Además, implementamos entrevistas desde el enfoque de competencias.

### **BUENAS PRÁCTICAS LABORALES:**

Grupo Cygnus está completamente disponible para recibir personas en situación de discapacidad, en cualquiera de los cargos vigentes.

Los anuncios de trabajo explicitan la valoración de la empresa por el respeto y la promoción de la diversidad, utilizan un lenguaje no discriminatorio, describiendo sólo las habilidades y competencias requeridas según el cargo, los que están diseñados bajo criterios de accesibilidad para contenidos en la web. Los procesos de selección son ejecutados por personal que posee las competencias adecuadas para evaluar a candidatas y candidatos diversos. Estos procesos están establecidos y aseguran la imparcialidad, teniendo como único propósito conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo, excluyendo del proceso cualquier tipo de discriminación arbitraria. Algunos aspectos del proceso de reclutamiento y selección se han ajustado y flexibilizado para facilitar la incorporación de personas en situación de discapacidad, eliminando así cualquier barrera discriminatoria.

### **CLIENTES:**

Se difundirá con nuestros clientes la presente política, incentivando su importancia y dando estricto cumplimiento por parte de nuestros colaboradores en todos los ámbitos del desarrollo de nuestros servicios.

Velaremos por identificar las necesidades especiales de todos los clientes de Grupo Cygnus, impulsando iniciativas que permitan la inclusión laboral, en especial para personas en situación de discapacidad, y poder llegar a la mayor parte de ellos. Es así como se asumirá el compromiso de darles la mejor atención y servicio eliminando, según sea el caso y en la medida de lo posible, las barreras de todo tipo, en especial las comunicacionales y arquitectónicas que impidan el buen funcionamiento de nuestros colaboradores, en especial a los que ven limitada su funcionalidad, fomentando el diseño universal para obtener la accesibilidad universal.

## DESARROLLO DE TALENTOS:

Para Grupo Cygnus el desarrollo de talentos es parte fundamental de su compromiso con las colaboradoras y colaboradores, por lo tanto, el personal recibirá preparación en temas de inclusión y diversidad como parte de la estrategia de comunicación corporativa y transversalidad. Las acciones de capacitación serán diseñadas desde el enfoque DUA (Diseño Universal del Aprendizaje) para que el conocimiento sea accesible a todos nuestros colaboradores. Asimismo, se potenciarán las habilidades de cada persona para que puedan aportar al desarrollo de la empresa, poniendo especial énfasis en la capacitación en temáticas de inclusión, entre otras materias importantes en su desarrollo y desempeño.

Es importante que la empresa conozca sobre la diversidad, quiénes son, cuáles son sus necesidades y cómo se deben abordar de manera adecuada.

## EQUIPO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El equipo lo conforman 10 personas, quienes realizan los siguientes roles:

Rol	Funciones
<p>Encargada Diversidad e Inclusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversaciones con coordinadores de cuentas.</li> <li>• Coordinar acciones del equipo de Diversidad e Inclusión.</li> <li>• Coordinar encuentros con agentes externos.</li> <li>• Promoción de diagnóstico de inclusión laboral de PsD en la organización.</li> <li>• Preparación del material.</li> <li>• Promoción de un convivir diverso e inclusivo.</li> <li>• Revisar cumplimiento de contratación del 1% por inclusión.</li> <li>• Asesorar a la empresa sobre temas de diversidad e inclusión.</li> <li>• Diseñar e implementar Plan de Diversidad e Inclusión.</li> <li>• Diseñar, coordinar e implementar Plan de Capacitación de diversidad e inclusión.</li> <li>• Coordinar entrevista con candidatos.</li> <li>• Reclutamiento de PsD.</li> </ul>

<p>Encargada Diversidad e Inclusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimientos laborales.</li> <li>• Proporcionar apoyo y acompañamiento tanto a trabajadores como equipos que lo requieran.</li> <li>• Participación en ferias laborales.</li> <li>• Realización de APT.</li> <li>• Levantamiento e implementación de ajustes razonables.</li> </ul>
<p>Gestores de Inclusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover cumplimiento del Plan de Inclusión.</li> <li>• Participar en ferias laborales.</li> <li>• Coordinar la realización de APT.</li> <li>• Promoción de diagnóstico de inclusión laboral de PsD en la organización.</li> <li>• Coordinar acciones de capacitación sobre inclusión de PsD dentro de la organización.</li> <li>• Seguimientos laborales a PsD.</li> </ul>

## RESPONSABILIDADES RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS

Existe una co-construcción operacional de los diferentes actos y acciones ejecutados en Grupo Cygnus, realizados por todos quienes integran la comunidad Cygnus. Es por ello que todos somos co-responsables de llevar a cabo los diferentes aspectos de la política, propiciando espacios de inclusión, y ser responsables de la diversidad como un valor fundamental de la organización.

“Sin aceptación y respeto por sí mismo uno no puede aceptar y respetar al otro, y sin aceptar al otro como un legítimo otro en la convivencia, no hay fenómeno social”. (Humberto Maturana)

## 6. FLUJOGRAMA PROCESO DE INCLUSIÓN

El proceso de una PsD en Grupo Cygnus, se resume en los siguientes ocho puntos:

Una vez que recibimos el requerimiento del área de Selección para evaluar la postulación de una persona en situación de discapacidad para un cargo vacante, el primer paso es revisar o realizar el APT (Análisis del Puesto de Trabajo) de la vacante ofrecida en concreto.

Lo segundo es iniciar el reclutamiento inclusivo, que implica contactarse con las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL) y/o todas las instituciones que realizan intermediación laboral inclusiva. En esta fase el equipo de Selección y de Inclusión trabajan en conjunto para que el proceso de primer contacto y posteriores entrevistas sean con enfoque de derechos, y en caso de requerir un ajuste razonable para esta etapa, la información se levante oportunamente.

Como tercer paso, la Encargada de Inclusión realiza la entrevista funcional para chequear si el perfil del candidato se ajusta al perfil ocupacional del cargo. Luego de ello, realiza un informe que incluye, entre otros, los ajustes razonables y acompañamientos necesarios, en caso de que el postulante lo necesite. Si el postulante no queda seleccionado, se le informa que su postulación se ingresará a la base de datos de inclusión para futuros requerimientos.

El cuarto paso se produce cuando el postulante ha sido seleccionado por cuota de inclusión. En esta etapa se le explica todo lo relacionado al cargo, tanto las funciones, equipo y herramientas de trabajo. También, se le solicita toda la documentación necesaria para la contratación. Si la nueva contratación lo requiere, toda esta explicación se hace en base a los ajustes razonables correspondientes, por lo que participan las áreas de Selección e Inclusión.

El quinto paso es la contratación inclusiva, que es realizada por el equipo de Recursos Humanos. Dependiendo del tipo de discapacidad y la necesidad de algún ajuste razonable, en esta etapa puede participar el área de Inclusión.

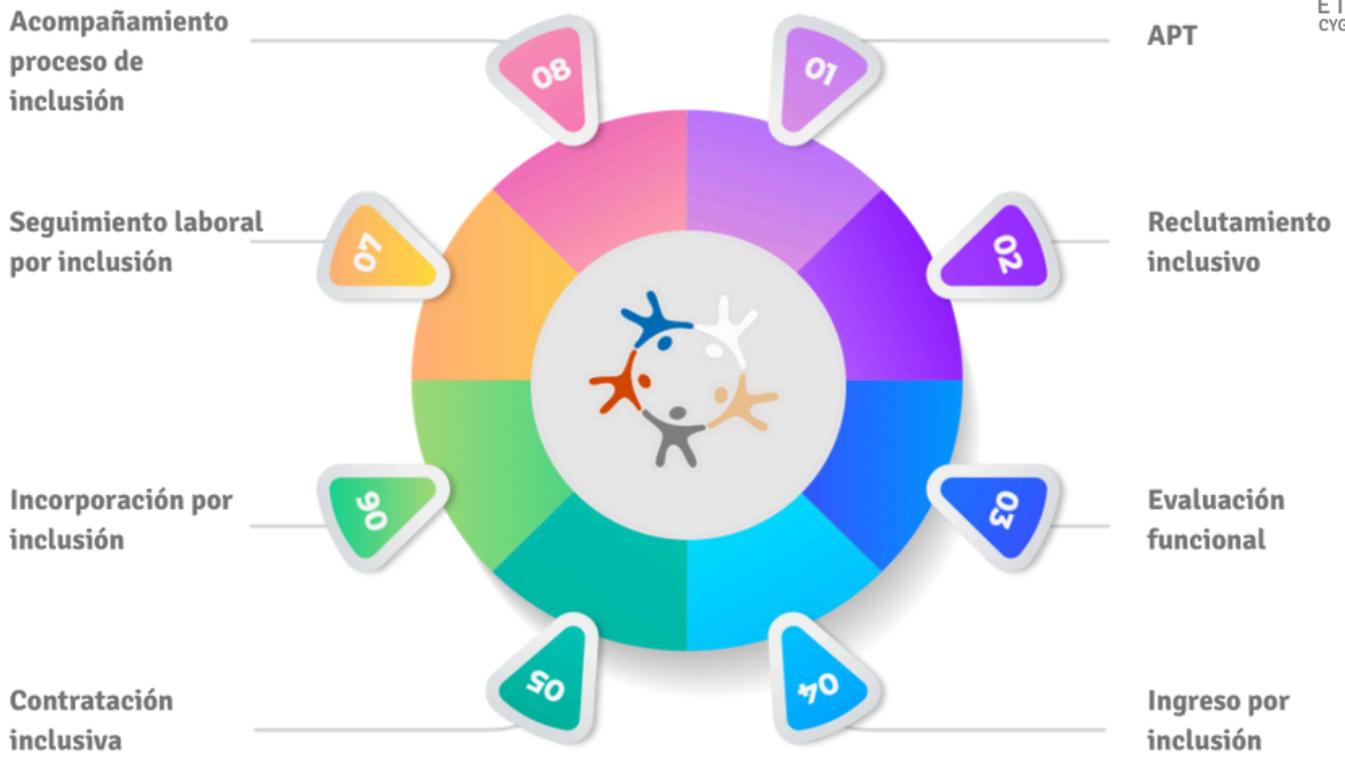
El sexto punto es la incorporación del nuevo colaborador por inclusión a su puesto de trabajo. En el primer día al colaborador se le realiza la inducción correspondiente en su puesto de trabajo. También, desde el área de Inclusión, previamente se realizan concientizaciones al supervisor y al equipo del nuevo colaborador.

El séptimo paso hace referencia a un seguimiento habitual que el área realiza a todos los colaboradores por inclusión pero, la periodicidad del mismo, dependerá si el colaborador requiere mayor acompañamiento, ya sea por solicitud del mismo o de su supervisor. Estos seguimientos pueden ser diarios, semanales, quincenales, trimestrales, semestrales o anuales, tanto de manera presencial como remoto.

El octavo y último paso hace referencia al acompañamiento que realiza el equipo de Inclusión al nuevo colaborador y/o a miembros de su equipo, en relación a casos puntuales que han levantado los propios colaboradores o sus jefaturas. Este proceso de acompañamiento puede implicar un trabajo exhaustivo con el colaborador que incluya conversaciones, compromisos y, en algunos casos, incorporación de su tutor legal. En esta etapa de acompañamiento siempre se incluirá al equipo de trabajo respectivo, ya que las intervenciones tienen impactos sistémicos, por lo que el área de Inclusión deberá hacerse cargo de gestionarlos.

Antes de realizar cualquier tipo de desvinculación a una persona contratada por ley de inclusión, se deberá informar al área de inclusión para que se genere una entrevista con la PsD y paralelamente con personal de la cuenta en rigor para qué, de ser factible y estudiado el caso a caso, recomendar algún ajuste razonable antes de proceder con el término de la relación laboral.

Estos ajustes se implementarán durante el tiempo necesario, según acuerdo con jefatura, para evidenciar si existe mejora en el desempeño de la PsD. De acuerdo al resultado, se tomarán las medidas correspondientes.



Correo electrónico de Inclusión: [inclusion@cygnus.cl](mailto:inclusion@cygnus.cl)

*Eloisa Álvarez R.*

Eloisa Álvarez Robledo  
Gerente General Grupo Cygnus



ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	PERIODO				INDICADOR (I)			PLAZO MÁXIMO
		I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	I1	I2	I3	
Comunicación a la DT. Cumplimiento Ley de Inclusión	Equipo de Recursos Humanos	X				Certificados de Cumplimiento de DT			31 de enero
Actualización y Seguimiento de Diagnóstico de Accesibilidad	Equipo de Prevención y Diversidad e Inclusión			X		Informe de Resultados			30 de septiembre
Revisión Mensual Cumplimiento Cuota de Inclusión	Equipo de Diversidad e Inclusión	X	X	X	X	% Mensual de PsD Contratadas	% Mensual de Contratados por Cuenta, por Ley de Inclusión		Todas las semanas del año
Campaña Interna de Acreditación de Discapacidad	Equipo de Inclusión y Asistente Social	X	X	X	X	Total de Nuevas Notificaciones de Personas con Credencial de Discapacidad	Total de Nuevas Notificaciones de Pensión por Invalidez		31 diciembre

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	PERIODO				INDICADOR (I)	PLAZO MÁXIMO		
		I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE				
Seguimiento Publicaciones en BNE	Equipo de Diversidad e Inclusión	X	X	X	X	Nº de Publicaciones Mensuales en Relación a las Vacantes Disponibles	Nº de Certificados Mensuales Otorgados por BNE de Postulaciones	I3	Semanal
Sensibilización Respecto a Discapacidad	Equipo de Diversidad e Inclusión y Comunicaciones	X	X	X	X	Planificación Programa de Sensibilización	Cumplimiento Según Calendario Planificado		Durante todo el año
Seguimiento a Mejoras de Accesibilidad Universal	Equipo de Diversidad e Inclusión, Prevención de Riesgos y Gestores de Inclusión	X	X	X	X	Diagnóstico Actualizado de Mejoras a Implementar	Registro de Mejoras Implementadas		Durante todo el año
Capacitaciones Según Distintos Estamentos Organizacionales	Equipo de Inclusión		X	X	x	Nº de Capacitaciones Programadas	Nº de Capacitaciones Realizadas		31 de diciembre

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	PERIODO				INDICADOR (I)			PLAZO MÁXIMO
		I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	I1	I2	I3	
Plan de Emergencia Inclusiva	Equipo de Prevención y Diversidad e Inclusión	X	X			Plan de Emergencia Inclusivo Elaborado	Difusión del Plan de Emergencia		30 de junio
Ruta Accesible	Equipo de Inclusión y Prevención		X			Ruta Elaborada	Difusión de Ruta a Trabajadores por Inclusión		30 de junio
Semana de la Inclusión	Equipo de Diversidad e Inclusión y Gestores de Inclusión				X	Nº de Actividades Realizadas	Nº de Participantes	Registro de Fotos	05 de diciembre
Actualización de la Gestión de Reclutamiento y Selección Inclusivo	Equipo de Inclusión	X	X	X	X	Nº de Nuevos Contratados	Nº de Evaluaciones Funcionales		31 de diciembre

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	PERIODO				INDICADOR (I)			PLAZO MÁXIMO
		I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	I1	I2	I3	
Participación en Ferias Laborales	Equipo de Diversidad e Inclusión y Selección	X	X	X	X	Nº de Asistencia Mensual a Ferias Laborales	% de Postulantes Entrevistados de Feria Laboral	% de Postulantes Contratados de Feria Laboral	No aplica
Gestión Mensual de Redes con OMIL y Fundaciones	Equipo de Diversidad e Inclusión	X	X	X	X	Nº de Postulantes por Inclusión Recibidos	% de Postulantes Entrevistados	% de Postulantes Contratados	No aplica
Reunión Mensual Gestores de Inclusión	Equipo de Diversidad e Inclusión	X	X	X	X	Nº de Reuniones Anuales Realizadas	% de Asistencia a Reuniones Mensuales	Listado de Temáticas a Resolver (mensual)	Quincena de cada mes

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	PERIODO				INDICADOR (I)			PLAZO MÁXIMO
		I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	I1	I2	I3	
DNC (Detección de Necesidades de Capacitación)	Todos los Colaboradores de Cygnus	X				Nº Total de Respuestas			31 de enero
Concientización y Entrega de Herramientas en Inclusión y Diversidad en Onboarding	Todo el Nuevo Personal Administrativo , Supervisores de PsD, Supervisores que no Tienen en su Equipo PsD	X	X	X	X	Nº Total de Personas Capacitadas en Herramientas	Acta de Capacitación		31 de diciembre
Concientización y entrega de herramientas en Inclusión y Diversidad por área	Área T.I, Selección, Recursos Humanos y Prevención.		X	X	X	Nº Total de Personas Capacitadas	Acta de Capacitación		31 de diciembre
Concientización y Entrega de Herramientas de Inclusión Laboral	Otros Cargos Operativos			X	X	Nº total de Personas Capacitadas	Acta de Capacitación		31 de diciembre

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	PERIODO				INDICADOR (I)			PLAZO MÁXIMO
		I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	I1	I2	I3	
Previsión Inclusiva	Previsionistas y Gestores de Inclusión			X	X	Nº Total de Previsionistas Capacitados	Nº Total de Gestores de Inclusión Capacitados en Previsión Inclusiva		31 de diciembre
Curso de Lengua de Señas Chilena (LSCH)	Supervisores que tienen en su equipo PsD, Gestores de Inclusión, RR.HH, Selección, Recepcionistas y Previsión		X			Nº de Personas Capacitadas en LSCH	Nº Total de Horas de Capacitación en LSCH	Certificados de Participación	31 de junio
Formación de Nuevos Gestores de Inclusión	A quienes se defina según periodo		X	X		Nº total de Personas Capacitadas Como Gestores de Inclusión	Nº Total de Horas de Capacitación Como Gestores de Inclusión		30 septiembre

*Eloisa Álvarez R.*  
Eloisa Álvarez Robledo  
Gerente General Grupo Cygnus