

RADIOGRAFÍA A LA INCLUSIÓN LABORAL, A SEIS AÑOS DE LA LEY 21.015

En abril se cumplieron seis años de la entrada en vigencia de la Ley 21.015 de inclusión laboral, norma que establece una cuota de 1% que las empresas de 100 o más trabajadores deben reservar a personas con discapacidad, para remediar su baja participación en el mercado laboral.

Hoy, son variadas las conclusiones que, a modo de balance, hacen desde la Fundación ConTrabajo, organización que impulsa la alianza CEO por la Inclusión, en colaboración con Acción Empresas, y a la que ya adhieren 52 organizaciones, en un país donde más de 3 millones de personas tiene alguna discapacidad y donde solo el 40% de la población que pertenece a este grupo y que está en edad para trabajar, se encuentra ocupada.

Desde 2018 y hasta diciembre de 2023, se registraron 134.287 contratos bajo la ley, de los cuales un 57% ya finalizó. "La mayor preponderancia de los contratos terminados es una tendencia que se empieza a observar a partir de agosto de 2022, cuando las terminaciones aumentan en una curva creciente, mientras que los contratos vigentes se mantienen mayormente estables", detalla Fundación ConTrabajo en un informe

reciente.

A diciembre de 2023 se identificaron 4.330 contratos vigentes más que a diciembre de 2022 y 25.539 términos de contrato más que en el período anterior, siendo 2023 el año que concentra la tasa más alta de contratos terminados por año. Los términos ocurrieron principalmente por decisión del trabajador, lo que alcanza al 19,3% de los casos. El vencimiento del plazo establecido viene después, con un 17,4%, mientras que un 14,4% de los contratos terminaron porque eran a plazo fijo. Además, son más de 17 mil los contratos terminados sin registros disponibles de su causal, lo que representa a un 22,3%.

La comunicación electrónica asociada a la ley es un trámite que todas las empresas deben realizar en enero de cada año. En ella se reporta a la Dirección del Trabajo (DT) el cumplimiento anual de la normativa. En ese sentido, 4.277 empresas habían realizado

Mientras el 62,1% de la población sin discapacidad se encuentra ocupada, esta cifra llega al 40% en personas con discapacidad, revela un informe reciente de Fundación ConTrabajo, actualizado periódicamente para analizar el cumplimiento de la ley de inclusión laboral y la evolución del mercado a la luz de esta normativa.

esta comunicación en enero de 2023, en la cual se informaron sobre los mecanismos que utilizaron para cumplir la normativa durante el año 2022. Ello indica que solo 36,4% de las empresas en obligación legal realizaron este trámite.

Zoom por región y por género

En relación con la inclusión laboral en regiones, la Metropolitana predomina en la

cantidad de personas con discapacidad que hasta diciembre mantenían su contrato (47,3%). La Región del Biobío se posiciona en segundo lugar (8,5%), seguida por la Región de Valparaíso (7,9%), detalla el reporte, que también analiza las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad, detectando la mayor brecha en la Región de Antofagasta, con un 23,8% de diferencia en promedio en favor de los hombres, seguido por la Región de Tarapacá, con un 23,1%, y la Región de Atacama, con un 19,2%.

Pasos básicos para que una empresa avance hacia un enfoque inclusivo

■ "La inclusión de la discapacidad en las empresas no solo es un imperativo ético y legal, sino que también ofrece ventajas competitivas tangibles", sostiene Daniela Valdebenito, directora de Empresas en Fundación ConTrabajo, quien resume en siete los pasos clave para caminar a las empresas en este ámbito. En primer lugar, es fundamental hacer un diagnóstico en todas las dimensiones de la compañía, evaluando prácticas, culturas y barreras existentes. En segundo lugar, la formulación de una política empresarial inclusiva de discapacidad es fundamental.

El tercer paso es incorporar principios orientadores como la responsabilidad social, priorizar las alianzas público-privadas, contar con el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, además de respetar la autonomía personal y su autodeterminación, participación plena, gestión de la discapacidad con el fin de facilitar su contratación y retención, y garantizar su accesibilidad y el diseño universal de los espacios. El cuarto paso es identificar las necesidades empresariales, porque todas las compañías son diferentes. El quinto paso es definir el alcance y el nivel de accesibilidad de la organización para estimar presupuestos y por consiguiente, diseñar un plan de acción, para cumplir con el paso seis. Finalmente, hay que hacer una evaluación y retroalimentación del plan, el cual debe ser revisado continuamente para garantizar su eficacia.

CARGO DE GESTOR DE INCLUSIÓN ES EJERCIDO MAYORMENTE POR MUJERES

En noviembre de 2022 entró en vigencia la ley 21.275, la cual busca promover políticas en materias de inclusión al interior de las empresas del país. En ese sentido, y sumado a la cuota de 1% vigente desde 2018, la normativa exige contar con al menos un experto certificado en materias de inclusión laboral en el área de recursos humanos y la promoción de políticas en función de las normas de igualdad de oportunidades en todas las actividades realizadas, junto con la elaboración y realización anual de programas de capacitación al personal.

La llamada "ley de gestor de inclusión" demanda a las compañías que tienen 100 o más trabajadores contratados a contar con al menos un profesional que tenga conocimientos certificados en las materias determinadas, quien estará a cargo tanto de la coor-

Al menos un experto o experta certificado, la promoción de políticas y la elaboración y realización de capacitaciones son parte de las exigencias de la normativa que busca fomentar la inclusión dentro de las organizaciones.

POR SOFÍA PREUSS

dinación de diagnóstico, como de la gestión y organización de la implementación y capacitaciones. Deberá contar con una formación específica y realizar el proceso de evaluación requerido para ejercer como tal.

Desde su implementación, se ha hecho notable la participación femenina en este cargo. Así lo reveló un estudio realizado por Fundación

ConTrabajo, al detectar que 78% de los gestores de inclusión son mujeres.

"Tanto en Chile como en el resto del mundo hay una tendencia a una mayor participación de mujeres en las áreas de recursos humanos, principalmente por prejuicios bastante arraigados que sitúan el desarrollo laboral de mujeres en áreas asociadas

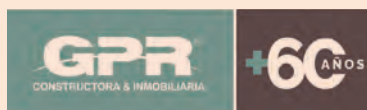
a las humanidades, por sobre las ingenierías o ciencias", explica la directora de Estudios e Incidencia de Fundación ConTrabajo, Claudia Sáez. Y como este actor, por ley, debe pertenecer a tal área, se genera una tendencia natural a que sean más mujeres quienes ejerzan este rol, señala.

Además, se encontró que 56% de los gestores tienen más de 10 años de experiencia laboral y 33,5% de ellos ocupan cargos de jefatura. A su vez, estos actores perciben que sus empresas se encuentran en un nivel reactivo y

proactivo, mientras que las gerencias o subgerencias afirman que sus empresas están en los niveles más sobresalientes en la gestión de la diversidad e inclusión.

A juicio de Sáez, que este rol esté siendo asumido principalmente por mujeres establece un desafío a nivel país, ya que además de tener una importante brecha de género en términos de participación laboral, esta ha sido aún "más marcada en poblaciones vulnerables como personas con discapacidad, en la que las mujeres alcanzan apenas un 36% de participación".

PUBLIRREPORTAJE



CONSTRUCTORA & INMOBILIARIA GPR:

Más de 60 años construyendo inclusión y calidad de vida

Desde su fundación hace más de seis décadas, esta empresa familiar no solo ha evolucionado con una oferta de calidad en los sectores de la construcción e inmobiliario, sino que también ha integrado la inclusión laboral como un valor central de su quehacer, más allá de lo que establece la Ley de Inclusión al respecto. En ese marco, GPR es parte de "CEO por la Inclusión", iniciativa creada por la Fundación ConTrabajo.

Constructora & Inmobiliaria GPR es sinónimo de tradición, calidad y evolución constante en el ámbito de la construcción en Chile. Fundada hace más de 60 años por Guillermo Pérez Rivera, esta empresa familiar ha crecido y se ha adaptado a los cambios del mercado, manteniendo siempre su enfoque en la construcción y el bienestar social. Hoy, bajo la dirección de Guillermo Pérez Infante y ya con la tercera generación de la familia incorporándose a la empresa, GPR sigue destacando por su compromiso no solo con la construcción de viviendas de calidad, sino también con la inclusión laboral.

En GPR, dicho valor va más allá del cumplimiento de la Ley de Inclusión. Katherine Santana, subgerente general de GPR, explica: "Nuestro compromiso con la inclusión no es solo cumplir

con una cuota legal; es un valor fundamental para nuestra empresa. Queremos que todas las personas, independientemente de sus capacidades, encuentren en GPR un lugar donde puedan desarrollarse profesionalmente y aportar con su trabajo".

Desde hace seis años, GPR trabaja en colaboración con fundaciones como ConTrabajo y Avanzar Juntos, integrando a personas con discapacidad en diversas áreas de la empresa. Actualmente, GPR cuenta con cinco colaboradores con discapacidad, distribuidos entre la oficina central y las obras en regiones.

"La inclusión en GPR no es solo un número. Es un proceso que implica preparar a los equipos, adaptar los puestos de trabajo y ofrecer un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Las



Guillermo Pérez Infante, gerente general; y Katherine Santana, subgerente general, junto a miembros del equipo GPR.

personas con discapacidad son valoradas no por cumplir una ley, sino por el aporte real que hacen a nuestra organización", destaca la ejecutiva.

Uno de los aspectos más destacados de la política de inclusión de GPR es el acompañamiento y capacitación inicial, facilitado por terapeutas ocupacionales. Esto asegura que tanto los colaboradores con discapacidad como sus compañeros se adapten adecuadamente y trabajen de manera armoniosa. Katherine Santana complementa: "La preparación y el apoyo inicial fueron cruciales para el éxito de nuestro programa de inclusión".

Como valor compartido en la empresa, la inclusión laboral en GPR ha sido una experiencia enriquecedora para todos. Sus equipos han aprendido a trabajar y convivir con compañeros

con discapacidad, lo que ha fortalecido el espíritu solidario y colaborativo al interior de la compañía.

Importante reconocimiento internacional

"En un contexto donde la industria de la construcción y la industria inmobiliaria han estado considerablemente golpeadas en los últimos años, nosotros sentimos mucho orgullo al ir en dirección contraria, creciendo y consolidándonos. En ese sentido recibimos un reconocimiento del Financial Times, siendo listados dentro de las 500 empresas con mayor crecimiento en América. Este logro, sin duda, es un hito significativo que queremos comunicar y destacar", finaliza la subgerente general de GPR, Katherine Santana.

<https://www.gpr.cl>

“LA INDUCCIÓN LABORAL PERMITE A LA EMPRESA ASENTAR SUS VALORES INCLUSIVOS”

En los últimos años, más empresas han reconocido el valor de la inducción laboral como una herramienta para la eficiencia y generación de protocolos para la optimización. Esta última etapa de la atracción de talento permite a los nuevos colaboradores de un puesto familiarizarse con su equipo y con sus respectivas tareas. “En una empresa inclusiva, los protocolos de inducción también se diseñan con un enfoque inclusivo, a fin de garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación de personas con discapacidad”, expresa la directora de Empresas en Fundación ConTrabajo, Daniela Valdebenito. Según define, este proceso de incorporación laboral bien diseñado puede ser una herramienta para fomentar la permanencia de trabajadores con discapacidad y disminuir la rotación de personal. “Además de los bene-

Para Daniela Valdebenito, directora de Empresas en Fundación ConTrabajo, una estrategia bien diseñada puede fomentar la permanencia de trabajadores y disminuir la rotación de personal.

POR SOFÍA PREUSS

ficios en eficiencia y ambiente laboral, la inducción laboral también permite a la empresa asentar sus valores inclusivos”, apunta.

Para lograr la estrategia se deben considerar las necesidades de todas las personas que se incorporan a la organización, señala, y cuidar que los valores de inclusión se vean reflejados de igual manera en sus procesos.

A su juicio, un primer punto fundamental es que se debe ofrecer orientación sobre la empresa, los bienes o servicios que brinda, el



entorno laboral y el puesto de trabajo del mismo modo que a cualquier otro trabajador nuevo. “De lo contrario, la relación laboral estaría desde un principio marcada por un episodio discriminatorio”, explica.

En esa misma línea, la ejecutiva sostiene que para asegurar la accesibilidad, la información básica del trabajo y la empresa, los manuales internos, el reglamento de personal, los procedimientos internos y las medidas de

seguridad deben presentarse en formatos que sean accesibles. “Es recomendable que la empresa pueda proporcionar alternativas a los documentos escritos, tales como transcripciones en braille o una versión que se pueda oír”, ejemplifica.

Con lo anterior, están involucrados directamente todos los trabajadores de la firma y especialmente el equipo que recibe a la nueva contratación. Este proceso “supone un crecimiento de la empresa en términos de inclusión y de diversidad, por lo que todo el personal participa y se beneficia de su inducción” y, en ese sentido, integra la concientización sobre diversidad en el proceso de inducción de todos los colaboradores. “Puede ser de gran ayuda desarrollar periódicamente módulos de formación para el personal orientados a fortalecer la inclusión en la cultura organizacional”, dice la ejecutiva.

GRUPO DF
DF LINE OF M&S DF STUDIO SENAL
CAPITAL ED ED

Director: José Tomás Santa María / Subdirectora: Paula Vargas / Gerente Comercial: José Ignacio De la Cuadra / Editora: Claudia Marín / Director Creativo y Arte: Rodrigo Aguayo
Coordinadora: Marcia Aguilar / Dirección Edificio Fundadores, Badajoz 45, piso 10, Las Condes, Fono: 2 23391000 / e-mail: buzondf@df.cl / Impreso por COPESA IMPRESORES S.A., que sólo actúa como impresor.
Se prohíbe la reproducción total o parcial de los contenidos de la publicación.

PUBLIRREPORTAJE

Coca-Cola Andina reafirma su compromiso con la diversidad e inclusión

La compañía -que cuenta con operaciones en Argentina, Brasil, Chile y Paraguay, y es parte de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) de Sofofa- ha definido una estrategia que se basa en cuatro pilares de trabajo: generaciones, equidad de género, discapacidad y LGBT+.

En Coca-Cola Andina la diversidad y la inclusión no son simplemente aspectos de la operación, sino que son parte esencial de su cultura y de su propósito como organización, donde ambos son fundamentales para sortear los desafíos y alcanzar las metas propuestas, así como también fomentar la innovación y fortalecer el compromiso y la cultura organizacional. Bajo esta mirada, la compañía ha definido una estrategia que se basa en cuatro pilares de trabajo, los que se encuentran definidos en su Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, y que buscan reflejar el compromiso de la organización con una sociedad más tolerante y equitativa.

- Generaciones:** promover un ambiente inclusivo para todas las edades con el objetivo de que en la organización se refleje la diversidad generacional de la sociedad. El año 2023, Coca-Cola Andina se ubicó en el TOP 10 del Ranking Merco Talento Universitario en Chile como una de las empresas más atractivas para trabajar, según los universitarios de ese país.
- Equidad de género:** con el objetivo de apoyar la inserción de mujeres en todas las áreas y niveles de la compañía, Coca-Cola Andina ha implementado diversos programas, tales como “Mujeres Contigo”, “Vendedoras Power”, “Operadoras de Grúas” y “Expedicionarias”, lo que ha permitido el ingreso de más de 130 mujeres.

- Discapacidad:** con el objetivo de mejorar las capacidades inclusivas, abriendo oportunidades laborales y de desarrollo para todos, la compañía implementó -junto a la Fundación TACAL- el programa Intégrate, que ha tenido 150 participantes y cuyo objetivo es capacitar a personas con discapacidad, para que puedan desempeñarse de la mejor forma. Lo anterior, junto a un proceso de acompañamiento a los equipos y jefaturas y un seguimiento permanente, permite asegurar la correcta adaptación e integración de los nuevos colaboradores.
- LGBT+:** en Coca-Cola Andina es fundamental fomentar la inclusión de la diversidad sexual e identidad de género, reconociéndola como un elemento vital para el progreso y el fortalecimiento de una sociedad más inclusiva.

“En Coca-Cola Andina creemos firmemente que la diversidad e inclusión son una parte fundamental de nuestra fuerza y empuje, y que los pilares que hemos definido en nuestra estrategia buscan fomentar la creación de espacios que permitan el desarrollo de cada uno de los colaboradores de la compañía. Al promover la diversidad e inclusión en todos los niveles de nuestra organización, no solo estamos creando un entorno de trabajo más equitativo y tolerante, sino también estamos asegurando un futuro más innovador y próspero para



El equipo de Coca-Cola Andina compuesto por Beatriz Arce, Mario Mura y Federico Moroni recibe el reconocimiento de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) como una de las 12 empresas líderes en inclusión laboral.

nuestra compañía, las comunidades y el país”, afirmó José Luis Solórzano gerente general de Coca-Cola Andina Chile.

Red de Empresas Inclusivas (ReIN)

Coca-Cola Andina forma parte del directorio de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) de Sofofa y participa en la Medición de Inclusión Laboral de Empresas (MILE), donde fue reconocida como una de las 12 empresas líderes en inclusión laboral.

La compañía obtuvo un puntaje total de 85,5% y estuvo sobre la media en cada una de las cinco dimensiones de este estudio: gobernanza (100%); reclutamiento, selección y desarrollo de carrera (91%); comunicaciones y capacitación (85%); bienestar y beneficios (81%); y sustentabilidad, marketing y proveedores (72%).