

# CEO POR LA INCLUSIÓN

CEO  LA INCLUSIÓN

**LT** EDICIONES ESPECIALES

**pág. 4**

**Líderes con la inclusión**  
La clave para que otros se involucren.

**pág. 6**

**Casos de éxito**  
Las empresas que destacan por trabajar firmemente por la inclusión

**pág. 8**

**Definiciones estratégicas**  
Objetivos claros para avanzar en la inclusión

## CEO por la inclusión: La alianza que busca avanzar hacia un país inclusivo



Las y los CEO de diversas empresas ya se han comprometido a acelerar la participación laboral de personas con discapacidad y avanzar en el desarrollo de empresas inclusivas, para avanzar en el desarrollo de culturas organizacionales inclusivas.

**Por: Jessica Vera Uribe**



A partir de la Ley de Inclusión Laboral 21.015, que incentiva la incorporación de un 1% de personas con discapacidad en el mundo laboral; la Fundación ConTrabajo, Acción Empresas, Red de Empresas Inclusivas - ReIN, de SOFOFA formaron la Alianza CEO por la inclusión, que busca acelerar el cambio hacia un país inclusivo.

Ya han pasado casi cuatro años desde la entrada en vigencia de esta ley, que permitió que más personas se conecten a la fuerza laboral del país, generando espacios de inclusión y cuestionamientos sobre cómo se incorporan a todas las personas en la sociedad. Sin embargo, aún queda mucho por mejorar.

“En estos cuatro años se han registrado un poco más de 38 mil contratos de personas con discapacidad. De esos contratos, a diciembre del 2021 había 24 mil contratos laborales vigentes. Eso significa que más o menos 14 mil contratos han sido terminados. Es decir, una tasa de término de contrato de personas con discapacidad cercano al 37%, lo que es bastante alto.

Aquí hay una advertencia muy importante de que probablemente hay muchas empresas que han hecho esfuerzos por avanzar en la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, esos esfuerzos no han sido sostenibles en el tiempo.”, explica María José López, directora ejecutiva de la Fundación ConTrabajo.

Si bien, hay algunas organizaciones, como el caso de ReIN donde ya estaban trabajando antes de la entrada en vigencia de la ley para fomentar los procesos responsables de inclusión laboral, la puesta en mar-

**Ya han pasado casi cuatro años desde la entrada en vigencia de esta ley, que permitió que más personas se conecten a la fuerza laboral del país, generando espacios de inclusión y reflexiones sobre cómo se incorpora a todas las personas en la sociedad.**

cha de la Ley 21.015 ha ayudado a poner énfasis en el tema al interior de las empresas, siendo un catalizador en algunas empresas para empezar o avanzar más rápido en sus rutas de inclusión.

“Tal como se dio a conocer en el informe publicado en marzo del año pasado por parte de la Dirección del Trabajo en relación a la implementación de la ley, aún hay brechas evidentes para su cumplimiento de manera directa, es decir, sin utilizar las medidas alternativas. Sin embargo, se reconoce que la ley ha tenido un gran impacto en lograr poner el tema al interior de las organizaciones y hacerse cargo de la inclusión laboral”, indica Elena Razmilic, presidenta de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) de SOFOFA.

Estas brechas de inclusión son responsabilidad de toda la sociedad y sus estamentos, quienes en conjunto deben crear espacios para que todas las personas se sientan incluidas, no solo con un puesto de trabajo, sino también con todos los elementos necesarios disponibles para involucrarse en el mundo laboral.

“Tenemos que hacer un trabajo conjun-

to las empresas, la sociedad civil y también el Estado para poder ponerle foco prioritario a que las personas con discapacidad que ingresan a trabajar puedan mantenerse en el tiempo y hacer carrera. La ley tiene un valor muy importante no solo en cuanto a la contratación de personas con discapacidad, sino que también ha puesto la discusión sobre exclusión de la población de personas con discapacidad a nivel social. Lo que ha pasado con esta ley es que ha generado una conversación primero al interior de las empresas muy importante. Yo diría que son muy pocas las empresas que no están reflexionando al respecto”, analiza María José López.

De esta forma, CEO por la inclusión busca que todas las personas tengan igual dignidad y valor, que la diversidad de las personas es una riqueza para los equipos y que cada persona y agrupación tiene el rol social de avanzar por la equidad y la inclusión para una sociedad más justa.

**www.ceoporlainclusion.cl**

# Inclusión, gobernanza y sostenibilidad

En la Sofofa, diseñaron una herramienta de medición que considera cinco dimensiones para tomar acciones que permitan aumentar la inclusión a nivel corporativo.

**Por: Fabiola Romo Pino**

La inclusión es uno de los pilares de la sostenibilidad, además de ser un activo importante para las empresas, considerando que organizaciones con mayor diversidad tienen diferentes puntos de vistas para abordar desafíos, tienen culturas enriquecidas desde diferentes experiencias y, finalmente, son más productivas. Así lo cree Elena Razmilic, presidenta de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) de la SOFOFA.

Según la especialista en inclusión, el camino hacia una empresa inclusiva es bastante heterogéneo, lo cual es propio de organizaciones con diferentes trayectorias en inclusión, diferentes focos, industrias, etc. "Ahora bien, nosotros hemos buscado levantar los estándares de las empresas, para lo cual construimos el 2020 el 'Sistema de Planificación de Inclusión', una

herramienta que tiene objetivos asociados a 5 dimensiones (gobernanza, reclutamiento y selección, bienestar, capacitaciones y comunicaciones y sustentabilidad) para los cuales proponemos iniciativas e indicadores con el fin de alcanzar dichos objetivos, siendo una herramienta de apoyo práctico para los encargados de las empresas que deben promover la inclusión laboral", comenta Elena Razmilic.

En esa línea, iniciativas como el diseño y desarrollo de un comité de inclusión con presencia de líderes gerenciales y de diferentes áreas de las compañías; la construcción de un protocolo de inducción de nuevos colaboradores con tema de D&I; y la creación de convenios con Universidades o CFT para potenciar la formación y selección de PcD, la creación de un sitio web accesible (en base a estándares definidos), son parte de las más de 60 iniciativas que han identificado en esta red de empresas inclusivas, con el apoyo de la consultora Inclusiva y OIT para gestionar la inclusión, asignando un presupuesto para cada una, así como su respectivo indicador.

"A nivel de la ReIN, y en base a un estudio diagnóstico que hicimos por tercer año consecutivo el 2021, vemos que ha habi-



do avances en temas de comunicación y capacitación (un incremento del 13% en relación a la medición 2020) y destaca los

logros alcanzados en las iniciativas asociadas a la dimensión de gobernanza", señala la presidenta de la ReIN de la Sofofa.

> UC CHRISTUS

> [www.ucchristus.cl](http://www.ucchristus.cl)

## Cristián de la Fuente, gerente general UC CHRISTUS:

"Abrir las puertas a la inclusión es crecer como personas y profesionales"

El Programa para la Inclusión Laboral ConFuturo UC CHRISTUS, es una iniciativa que nació para incentivar la inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral en el área de la salud.



Cristián de la Fuente, CEO UC CHRISTUS.

En colaboración con la Fundación ConTrabajo, en abril de 2021 UC CHRISTUS inició un trabajo relevante y visionario con su Programa de Inclusión Laboral ConFuturo, con foco en incorporar la inclusión como parte de su trabajo y esfuerzo común como organización, para ser un equipo más diverso, con más colores, más inclusivo, más alegre y con más riqueza.

"No buscamos la inclusión porque está de moda o nos lo exige una ley, queremos inclusión porque buscamos dar oportunidades reales de trabajo a jóvenes con discapacidad, abordando un desafío que es una necesidad para Chile, donde se puede impactar y crear las condiciones para que ellos puedan tener una vida independiente", afirma Cristián de la Fuente, gerente general de UC CHRISTUS.

Este programa busca desarrollar competencias socio laborales e incorporar la inclusión como parte de la cultura organizacional, por ello, se invitó a los servi-



Trabajadores Clínica San Carlos de Apoquindo.

cios -con una convocatoria sorprendente- a integrar a estos trabajadores. Así, se inició en abril de 2021 en Clínica San Carlos de Apoquindo, con la llegada de seis nuevos colaboradores en las áreas de Farmacia, Imagenología y Consultas Médicas.

La segunda etapa comenzó en agosto con ocho nuevos trabajadores en el Hospital Clínico, en la Oficina de Archivos y los centros médicos Irrazabal y San Joaquín (Kinesioterapia e Imagenología). En total, han tenido la oportunidad de recibir a 15 trabajadores con discapacidad cognitiva y tras los 9 meses de rotación, recientemente y gracias a su buen desempeño, los seis trabajadores de Clínica San Carlos de Apoquindo fueron contratados como

colaboradores de UC CHRISTUS.

"No solo en estos trabajadores concluye una etapa, también está en todo el aprendizaje, experiencia, enriquecimiento que hemos adquirido como institución. Porque al acogerlos, al incorporarlos, al aprender de ellos, hemos crecido como personas y como profesionales", afirma de la Fuente.

Por esa razón, UC CHRISTUS se sumó a la alianza CEO por la Inclusión asumiendo, junto a más de 40 empresas, el compromiso, como explica el gerente general, "de seguir impulsando, con fuerza y entusiasmo nuestro rol social en la construcción de un país desarrollado, sustentable e inclusivo".

# Innovación social, inclusión y diversidad

ConFuturo es un programa de inclusión y formación laboral que prepara a personas con discapacidad cognitiva y del desarrollo para trabajar. Reconocidas empresas se han sumado a esta iniciativa.

**Por: Fabiola Romo Pino**

El programa ConFuturo de Fundación ConTrabajo implementa programas de intermediación laboral en empresas mediante una metodología de innovación social que permite la cualificación de trabajadores con discapacidad intelectual y del neurodesarrollo, mientras desarrolla competencias para la inclusión en equipos receptores.

Con una tasa de renovación de contratos del 94% su implementación ha sido de excelencia. En los centros hospitalarios de Clínica Universidad de los Andes y Red Salud UC en periodo de pandemia, los y las trabajadores ConFuturo lograron continuidad laboral y ambas entidades comenzaron una segunda versión del programa con una contratación de 12 y 18 trabajadores, respectivamente.

¿Por qué las empresas valoran inicia-



tivas como esta? "Para el Centro para el Desarrollo de Iniciativas Sociales (CEDIS), la incorporación de la dimensión social en los negocios, particularmente a través de participación laboral de personas con discapacidad, constituye un pilar estratégico para la sostenibilidad", sostiene el director de CEDIS, Rafael Mies.

En la industria farmacéutica no se ha quedado atrás. Una gran cadena ya le abrió las puertas a las personas con discapacidad y hoy sus líderes expresan su satisfacción tras el camino recorrido. "Mediante Ceo por la Inclusión queremos dar una señal potente del compromiso de las empresas con la inclusión laboral de personas con discapacidad y la construcción de un Chile más inclusivo", afirma Matías Verdugo, gerente general de empresas Salcobrand.

El programa ConFuturo se desarrolla dentro de una empresa anfitriona que recibe a un grupo de trabajadores en entrenamiento bajo la Ley de inclusión laboral 21.015 por un periodo de 6 a 9 meses. Durante este tiempo, los participantes trabajan y reciben formación teórica y práctica, dentro de la misma empresa, con el objetivo de mejorar sus competencias y habilidades laborales.

> SMU S.A.

> [www.smu.cl](http://www.smu.cl)

## Compromiso por la diversidad e inclusión

### El rol del liderazgo en SMU para el desarrollo de una cultura inclusiva

Desde sus inicios la compañía supermercadista ha gestionado la Diversidad e Inclusión, promoviéndola desde los liderazgos hacia el resto de la empresa.

En diciembre de 2021, Marcelo Gálvez, gerente general de SMU, matriz de Unimarc, Mayorista 10, Alvi y Super10, firmaba su adhesión en CEOs por la Inclusión, iniciativa que busca reunir a líderes de compañías para reforzar su compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este hito es una muestra más del propósito que tiene la supermercadista en la materia, el cual, según palabras de Gálvez es "hacer de Chile una sociedad más respetuosa, diversa e inclusiva".

Desde sus inicios en SMU y sus filiales han tenido un férreo compromiso por la Diversidad e Inclusión, con foco en género, personas con discapacidad física y cognitiva, adultos mayores, y migrantes. Este resultado se refleja en la composición de la compañía que tiene como presidenta de Directorio a Pilar Dañobeitía: un 60% de sus colaboradores son mujeres, y el 40% de los reportes de primera línea ejecutiva también lo son, como así también, el 51% de las posiciones de liderazgo (Ejecutivos, Gerentes, Sub Gerentes y Jefaturas) de

la compañía están integradas por mujeres. En la supermercadista trabajan, en sus distintas filiales, 337 personas en situación de discapacidad, desempeñándose un 66% en regiones, mientras que un 2,5% de sus colaboradores son migrantes y un 6,3% son personas de 60 años o más.

Así lo destaca la Macelo Gálvez, quien señala que en SMU "tenemos la convicción que la diversidad e inclusión potencian los negocios y nos permite ser más competitivos. Por ello internamente gestionamos el desarrollo de una cultura de la inclusión desde el liderazgo, permeándolo hacia toda la compañía. Buscamos impactar positivamente en todos los grupos de interés con los que nos relacionamos, como colaboradores, proveedores, clientes o la comunidad en general".

En SMU se han desarrollado una serie de iniciativas para promover un liderazgo y cultura inclusiva. Destaca el programa #QueNoSeaTema lanzado a comienzos del año 2020, a través del

cuál se promueve y capacita en impulsores para aprender y vivir culturalmente el respeto por las personas y la no discriminación con diversas guías y charlas respecto a Corresponsabilidad, Prevención de la Violencia, Lenguaje inclusivo y sin sesgos, Nuevas masculinidades, Derechos Humanos en la empresa, Derribo de mitos sobre distintas discapacidades, etc.

Lo anterior ha llevado a SMU a conseguir importantes hitos que los invitan a seguir reforzando el músculo de la diversidad e inclusión. Por segundo año consecutivo fueron la supermercadista mejor situada en el Ranking de Mujeres en Alta Dirección IMAD 2021.

Gálvez concluye que "es importante que más organizaciones se sumen a la cultura del liderazgo inclusivo, promoviendo así lugares de trabajo sin sesgos, prejuicios ni discriminación. Nosotros en SMU así lo vivimos y buscamos ser el mejor reflejo de una sociedad más diversa e inclusiva".



Marcelo Gálvez, gerente general de SMU.

# ¿Cómo comprometer a los líderes con la inclusión?

Gestionar la diversidad es casi natural en las personas de una sociedad moderna. Por eso, muchos líderes promueven la inclusión con facilidad. Hoy son ellos quienes deben contagiar ese espíritu para que otros también se involucren.

Por: **Fabiola Romo Pino**

El mundo laboral es un desafío para cualquiera. La continuidad en el trabajo es una preocupación constante y, en este sentido, la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad también requiere un vínculo de largo plazo. ¿Cómo hacer que los líderes asuman este reto?

Según la directora de la Fundación ConTrabajo, María José López, hay muchos líderes que tienen un involucramiento casi natural con esta causa. "Normalmente, los líderes son personas que están muy atentas a las necesidades de sus equipos, son empáticos con la realidad de sus equipos y de su empresa, son personas que están atentas y, de alguna manera, muy receptivas a responder a los cambios sociales",



sostiene.

Y es que una característica propia del liderazgo es la empatía que lleva a que se involucren con causas que consideran fundamentales para la sociedad. "Creo que hoy día no hay línea que no tenga este factor de adaptación al cambio. Es tan veloz el cambio en las empresas, que no hay posibilidad de ser rígidos, sino más bien ha habido un factor de adaptabilidad. El camino

recorrido también ha llevado al involucramiento de los líderes. Las empresas que han tomado realmente la ley 21.015 como una oportunidad", señala María José López.

En este contexto, las empresas no solo se han preocupado de generar programas sino también de contratar a más personas, al darse cuenta de que la diversidad no es algo que está fuera de su empresa. "Hay una gran diversidad entre sus propios colabo-

radadores y esa diversidad la necesitamos reconocer, gestionar y potenciar. Entonces, este camino de alguna manera ha llevado casi naturalmente al involucramiento de los líderes", indica la ejecutiva.

En Chile, ha habido liderazgos muy potentes en diversidad e inclusión y esos líderes son parte de la alianza "CEO por la Inclusión" y son quienes están motivando a otros, abriendo caminos a los demás y mostrando que la diversidad no es un problema por enfrentar, sino un activo para la empresa.

**Es tan veloz el cambio en las empresas, que no hay posibilidad de ser rígidos, sino más bien ha habido un factor de adaptabilidad. El camino recorrido también ha llevado al involucramiento de los líderes. Las empresas que han tomado realmente la ley 21.015 como una oportunidad",** señala **María José López**, directora de la Fundación ConTrabajo.

> **Empresas SB**

> [www.empresasb.cl](http://www.empresasb.cl)

## Holdings de Salcobrand y Preunic

### Empresas SB: Colaboradores diversos para clientes diversos

"Estamos conscientes de que atendemos a clientes diversos y la mejor forma de sintonizar con ellos es contar con colaboradores igualmente diversos".

Empresas SB es una de las compañías, de capitales nacionales, pionera en gestionar la diversidad y promover la inclusión laboral en Chile. Hoy, de los casi 9000 colaboradores que son parte del holding, el 1,8% son personas con discapacidad.

"En Empresas SB estamos conscientes de que atendemos a clientes diversos y la mejor forma de sintonizar con ellos es contar con colaboradores igualmente diversos, además creemos que cada colaborador tiene su propio sello, por lo que para generar ambientes de colaboración necesitamos fomentar el respeto por las diferencias", precisó Matías Verdugo, el gerente general de Empresas SB.

Desde antes de que se promulgara la ley, esta compañía empezó a fomentar la inclusión dentro de su organización; un proceso lleno de aprendizaje, con aciertos y desaciertos, que les permitió construir una sólida estructura para la gestión de la diversidad.



**Matías Verdugo**, gerente general de Empresas SB.

"Comprobamos que se necesitaba más que la buena intención, por eso definimos un plan de trabajo, alineando las acciones a la estrategia corporativa. Así nació la Política de Diversidad, Inclusión y No Discriminación, el primer gran paso de este recorrido", relató el gerente.

El holding, al que pertenecen empresas

del rubro de la salud y belleza como Salcobrand y Preunic, hoy cuenta con un Comité de Diversidad, conformado por directivos y embajadores; Redes de trabajo por cada uno de los grupos foco en las que participan los colaboradores de las distintas filiales; un Sistema de Gestión para hacer seguimiento a las iniciativas; entre otros.

#### OTRAS ACCIONES EN ESTE MODELO DE INCLUSIÓN

- Creación de Protocolos y Manuales para Diversidad.
- Formación en sesgos inconscientes.
- Talleres sobre liderazgo inclusivo.
- Charlas de sensibilización.
- Celebración anual de la Semana de la Diversidad.
- Página web inclusiva [www.empresasb.cl](http://www.empresasb.cl)
- Participación en redes pro diversidad: ReIN, Pride Connection y Red de Empresas Interculturales.

Foto: Empresas SB

"La inclusión se ha convertido en un desafío constante, pero bien vale la pena, porque reconoce y visibiliza a personas que son parte de nuestra sociedad, que con sus visiones y experiencias enriquecen la forma de hacer empresa y al mismo tiempo genera ventajas y oportunidades para las compañías", agregó el gerente.

## Más oportunidades para todos

# Los Objetivos de Desarrollo Sostenible claves en la inclusión

En 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno, se reunieron en la Cumbre del Desarrollo Sostenible realizada por las Naciones Unidas para aprobar la Agenda 2030 que nos invita a reflexionar sobre la inclusión. **Fabiola Romo Pino**

En 17 objetivos de aplicación universal, estados, empresas y sociedad en general, se comprometieron a dirigir sus esfuerzos para lograr un mundo sostenible ampliando los avances alcanzados y a cumplir con las metas a las que no llegaron. Esta nueva hoja de ruta, por cierto, considera a todas las personas y en varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS) podemos encontrar el concepto de inclusión.

"Todos los objetivos de desarrollo sostenible son objetivos que, de alguna manera, están entrelazados. Entonces, finalmente cuando trabajas con uno también se van incrementando los otros. Sin duda, el objetivo número uno es reducir las desigualdades, eliminar la pobreza, es súper importante. Es un objetivo de desarrollo sostenible que antes era un poco ajeno a las empresas, pero hoy día es un factor súper relevante en este nuevo rol social", afirma la

directora ejecutiva de la Fundación ConTrabajo, María José López.

En el caso de las personas con discapacidad, este objetivo se hace muy relevante, porque el 50% de las personas con discapacidad en Chile, que son más de 2.800.000 personas -el mayor colectivo social de vulnerabilidad en Chile- está en los quintiles 1 y 2 de la población.

"Efectivamente, cuando se contrata a una persona que está en situación de discapacidad, pero que además pertenece a contextos socioeconómicamente vulnerables, está haciendo un aporte muy importante a este objetivo de poner fin a la pobreza. Hoy día, ha ido cambiando el movimiento. Vamos a buscar poder aportar con propósito al fin de la pobreza", indica la ejecutiva.

Otro objetivo muy importante para la inclusión es el de trabajo decente y crecimiento económico. "Las personas con discapacidad tienen todas las tasas de desarrollo humano disminuidas en relación con



la población sin discapacidad. Es decir, tienen menos acceso a educación, menos acceso a salud, menos acceso a trabajo. Entonces, la oportunidad de ofrecer traba-

jos decentes a personas con discapacidad es un objetivo que también está presente en las empresas", comenta María José López.

> **AB InBev**

> [www.abinbev.cl](http://www.abinbev.cl)

## People Manager de Cervecería AB InBev:

"Hoy estamos por sobre el 2% de lo que pide la ley, pero no queremos quedarnos solamente con el mínimo"

Durante años, la multinacional cervecera más grande del mundo, Cervecería AB InBev, lleva haciendo un trabajo de inclusión, diversidad y equidad en su empresa, avanzando en un camino hacia la integración de todos y todas.

Alineada con su propósito de "Soñar en grande para crear un futuro con más motivos para brindar", una de las principales metas de Cervecería AB InBev es generar impactos positivos en su entorno, apoyando iniciativas y desarrollando programas que sean un aporte real en las comunidades.

"Uno de los pilares estratégicos de la compañía es la Diversidad, Equidad e Inclusión. No solo por cumplir con un número concreto de personas, sino porque para noso-



**José Antonio Alonso**, Gerente Legal y de Asuntos Corporativos de Cervecería AB InBev, firmando CEO's por la Inclusión.

tros como Cervecería AB InBev es realmente importante trabajar este tipo de temas. Desde el 2020 que somos parte de la red de empresas inclusivas de Chile con REIN y desde el año pasado que somos parte de CEOs x la inclusión", señala Consuelo Urquiza, People Manager de Cervecería AB InBev.

Este es un trabajo de largo aliento donde, para la compañía presente en más de 50 países, la inclusión tiene que ver no solo con contratar más personas con discapacidad por cumplir con el mínimo legal, si no que les interesa todo el talento diverso en su equipo, en la búsqueda de entregar ambientes accesibles e informados.

"En específico sobre la inclusión, comenzamos un viaje hace un par de años con mucha humildad, entendiendo que no éramos expertos y que era necesario generar alianzas para llevar a cabo este camino correctamente. Es por eso que, también, generamos una alianza con la corporación 'Gestión y Acción', quienes nos han guiado en este camino, aconsejándonos y ayudándonos a tener una mirada y propuesta integral para lograr una verdadera inclusión", indica Urquiza.

La inclusión real, desde el punto de vista de Cervecería AB InBev, solo ocurre con una mirada integral y holística, por lo que realizan encuentros y focus groups periódicamente con quienes hoy se encuentran en situación de discapacidad para entender su situación, escuchar sus recomendaciones y ver los espacios donde puedan continuar mejorando.

"Para nosotros en Cervecería AB InBev es fundamental apostar por un equilibrio en el que todos nuestros trabajadores de la compañía tengan las mismas oportunidades para crecer, desarrollar sus capacidades y liderar equipos. Para garantizarlo contamos con una política de diversidad activa que trabaja en cuatro comités de inclusión: mujeres (Comité Woman in Beer), diversidad sexual (Comité Lager), personas con discapacidad (Comité IPA) y acciones de apoyo a la comunidad (Comité Ale). Todos están compuestos por nuestros colaboradores y la participación es totalmente voluntaria", señala la gerente de Cervecería AB InBev.

Gracias a la ley muchas compañías comenzaron a trabajar en la materia, pero para Cervecería AB InBev no es suficiente. A nivel interno, realizan un trabajo constante de sensibilización en el tema a todos los y las trabajadores de la cervecera.



**Colaboradoras de Cervecería AB InBev junto a la Fundación Miradas Compartidas en una actividad deportiva inclusiva por el Día del Síndrome de Down.**

"Hoy estamos por sobre el 2% de lo que pide la ley, pero no queremos quedarnos solamente con el mínimo. Nuestra meta para este año en términos de inclusión en Cervecería AB InBev es llegar a que un 3% de nuestros trabajadores y trabajadoras sean personas en situación de discapacidad. Sabemos que hay talento y queremos encontrarlo", indica Consuelo Urquiza.

Actualmente, la oficina ubicada en Vitacura de Cervecería AB InBev cuenta con accesibilidad universal para todos los y las trabajadores. Así también, uno de los edificios de la planta en Quilicura ya cuenta con accesibilidad y la meta es que al 2025 toda la planta tenga acceso universal.

# Exitosos casos de empresas inclusivas

En Chile, sonvarias las empresas que están cambiando paradigmas abriendo sus puertas a personas con discapacidad, capacitándolas e integrándolas para que se sientan verdaderamente acogidas.

**Por: Fabiola Romo Pino**

En Chile, los organismos públicos y privados con 100 o más trabajadores deben contratar a personas con discapacidad, logrando que ellas representen al menos el 1% de la planta total. Pero, hay empresas que se han propuesto que la cuota sea el “desde” y no el “hasta”. Muchas ya han roto los paradigmas y han avanzado, conscientes de que en la diversidad está la riqueza.

Cuando se trabaja en la accesibilidad, se construyen espacios para todos y todas. Entonces, las empresas hoy en día están haciendo la diferencia en materia de inclusión en la sociedad, porque de acuerdo al último Informe de Evolución de la Ley 21.015 de Fundación ConTrabajo, la tasa de información de cumplimiento de las empresas supera el 40%, mientras la del Estado es inferior al 13%.



La alianza “CEO por la inclusión” ha estado cautivando a muchos líderes, para lograr visibilizar la importancia de incluir a todos y comprometer ese rol social. “Con Red de Panaderías San Camilo, donde hace tiempo están trabajando en programas de inclusión laboral. “El año pasado nos llamaron para preguntarnos si estábamos tan felices como estaban ellos con la incorpo-

ración de las nuevas personas en su equipo. Realmente nos dan un tremendo orgullo”, dice María José López.

Igualmente, Empresas Dimerc ha venido haciendo inclusión laboral desde antes de la entrada en vigencia de la ley. De hecho, la primera persona que se contrató en esta empresa, un hombre con síndrome de Down entró a trabajar en 2009”, recuerda la directora ejecutiva de la Fundación ConTrabajo.

“Hay empresas que se han propuesto que la cuota sea el “desde” y no el “hasta”. Muchas ya han roto los paradigmas y han avanzado, conscientes de que en la diversidad está la riqueza.”

La Clínica Universidad de Los Andes, por su parte, pilotó el programa ConFuturo en 2019 basado en un modelo traído desde Estados Unidos. “Necesitábamos un partner estratégico y ellos fueron los primeros. Ahora tienen 14 personas con discapacidad intelectual trabajando en la clínica”, afirma María José López.

La Clínica Universidad de Los Andes, por su parte, pilotó el programa ConFuturo en 2019 basado en un modelo traído desde Estados Unidos. “Necesitábamos un partner estratégico y ellos fueron los primeros. Ahora tienen 14 personas con discapacidad intelectual trabajando en la clínica”, afirma María José López.

La Clínica Universidad de Los Andes, por su parte, pilotó el programa ConFuturo en 2019 basado en un modelo traído desde Estados Unidos. “Necesitábamos un partner estratégico y ellos fueron los primeros. Ahora tienen 14 personas con discapacidad intelectual trabajando en la clínica”, afirma María José López.

> Sodimac

> www.sodimac.cl

## Ambiente laboral de respeto

### Sodimac busca acelerar la inclusión y diversidad al interior de la empresa

La compañía tiene una Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación para garantizar y promover un ambiente laboral diverso y de respeto hacia todos. En este esfuerzo, avanza en la inclusión laboral de personas con discapacidad, jóvenes de segmentos vulnerables, en equidad de género, interculturalidad, diversidad sexual y en la interacción entre generaciones.



donde nadie sea excluido por un factor distinto al de su aporte laboral, y así todos podamos contribuir desde lo que nos hace únicos”, destacó la gerente de personas de Sodimac, Claudia Castro.

Desde mucho antes de la actual ley, Sodimac incorporó a personas en situación de discapacidad, las que cumplen labores diversas. La compañía se preocupa de que se sientan cómodas y tengan las mismas posibilidades de desarrollo

que cualquier otra. Cuenta, además, con una Guía de Atención a Clientes Inclusiva, con herramientas y consejos para el trato inclusivo.

La empresa se sumó a la alianza #CEOporLaInclusión y trabaja con organizaciones con gran experiencia en inclusión laboral. En reconocimiento a sus esfuerzos, ha obtenido el sello de Empresa Inclusiva de Best Buddies en 2020 y el Premio Inclusión de la ACHS en 2019, ade-

más de la valoración de sus trabajadores por sus acciones inclusivas, lo que le permite destacar en la medición de Great Place to Work (GPTW).

#### Selección inclusiva

El proceso de selección de Sodimac incluye vacantes inclusivas y una participación en igualdad de condiciones. La inducción para todos los trabajadores, al incorporarse a la organización, tiene un módulo de diversidad e inclusión, para que estén alineados con los principios corporativos y contemplen la diversidad en su gestión.

Adicionalmente, la Escuela de Excelencia de Sodimac imparte cursos internos para potenciar la diversidad y el respeto, y, en paralelo, realiza iniciativas como el taller de “Formadores por la Inclusión”, para preparar a trabajadores como agentes de cambio; charlas de liderazgo inclusivo para ejecutivos; y un nuevo programa de mentoría para mujeres con foco en equidad de género.

La compañía realiza también inclusión en jóvenes en situación de vulnerabilidad. En conjunto con Sename, ha dado capacitaciones y trabajo a jóvenes privados de libertad para su reinserción, además de prácticas y oportunidades laborales a adolescentes embarazadas con fundación Soymás.

## La inclusión gana terreno

# La nueva empresa y su rol social



Las políticas de inclusión y diversidad son parte importante de la cultura organizacional de las empresas de hoy. Y es que esto se ha vuelto importante tanto a nivel interno como por la imagen pública que proyectan.

**Por: Fabiola Romo Pino**

La Ley de Inclusión Laboral ha tenido un gran impacto en el posicionamiento de un tema que antes era invisible al interior de las organizaciones y “Si bien, venimos trabajando desde antes de la ley en fomentar los procesos responsables de inclusión laboral, sin la necesidad de cumplir ciertas cuotas o reservas legales, hemos visto que la puesta en marcha de la Ley 21.015 ha ayudado a poner énfasis en el tema, siendo un catalizador en algunas empresas para empezar o avanzar más rápido en sus rutas de inclusión”, comenta Elena Razmilic, presidenta de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) de SOFOFA

Hoy día, la diversidad en la nueva empresa es ineludible, no solo por la presión social, sino también por las demandas de los propios colaboradores. Pero quizá lo más importante sea la reputación. Cada vez más consumidores están eligiendo productos y servicios que tienen valor agregado para ellos. Es más frecuente que las personas adquieran productos que son amigables con el medio ambiente, servicios de empresas que son mejores lugares para trabajar y que tienen políticas de inclusión y diversidad: que trabajan temas de equidad de género, con personas con discapacidad o con personas LGBTQ+.

La empresa tiene un nuevo rol social reflejado en algunas características comunes: La primera es el involucramiento personal del líder o la líder de la empresa. En segundo lugar, las empresas se han tomado en serio la gestión de la diversidad: No lo están haciendo por cumplir. Han entendido que esto le entrega valor al negocio y han entendido que la rentabilidad ya no es lo único importante en la empresa, sino que también hay una razón social.

Finalmente, estas empresas han generado estrategias y planes, la mayoría de ellas asesoradas por fundaciones, que les han permitido desarrollar programas de apoyo a los trabajadores con discapacidad y también a los equipos.

> Aconcagua Foods

> www.aconcaguafoods.cl

## Compromiso con la inclusión

### El rol de las empresas en la construcción de una sociedad más inclusiva

La integración de las diversidades, equidad de género y avance hacia un ambiente basado en la dignidad es la prioridad en Aconcagua Foods.

**Por: Germán Tavelli, CEO Aconcagua Foods**

Durante la última década, nuestro país ha logrado avanzar en la instauración de políticas públicas, a nivel público y privado, que buscan promover una mayor inclusión social y laboral. Así lo reflejan recientes estudios que muestran que, en Chile, cada vez son más las empresas que implementan prácticas para fomentar una mayor diversidad a nivel interno y, también, más los trabajadores que perciben un ambiente de trabajo más inclusivo dentro de su organización.

Más allá de estos avances, lo cierto es que nos queda mucho camino por recorrer. Hoy, el desafío de las empresas está en impulsar una cultura donde el respeto sea un valor genuino y transversal a toda la organización. Para ello, es fundamental empujar iniciativas orientadas en promover la equidad de género, el respeto y la integración de las diversidades, generando un ambiente laboral basado en la dignidad.

Para alcanzar este propósito, las compañías no sólo deben contar con políticas internas, sino -por sobre todo- con la con-

vicción de sus líderes como principales precursores y promotores de la adaptación a estos cambios culturales. Guías que sean capaces de velar por la adecuada incorporación de nuevas prácticas y procesos que permitan co-construir, junto a los clientes, proveedores y la comunidad, una sociedad más inclusiva y equitativa.

En Aconcagua Foods, tenemos un férreo compromiso con la inclusión y un fuerte foco en la equidad, valores que se sustentan en acciones concretas que buscan fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, así como también, la importancia de la conciliación de la vida familiar y el trabajo.

Por ello, impulsamos distintas iniciativas para incrementar el talento femenino en todas las posiciones. Hoy, por ejemplo, las mujeres representan un 48% de nuestra organización y el 30% de los cargos de liderazgo son ocupados por ellas. Asimismo, el 50% de los cargos de Dirección son encabezados por mujeres.

Como compañía, valoramos la diversidad como un sello fundamental de nuestra cultura organizacional, en la que cada mirada es un aporte y, asimismo, tenemos la certeza que el rol social de cada empresa es tender puentes, generando consciencia, educando y ofreciendo oportunidades. Cada caso de éxito en materia de inclusión es un paso más que nos acerca a la meta. Por ello, como organización, esperamos que cada día sean más las compañías que se sumen a esta difícil pero reconfortante tarea de forjar un mundo en el que cada persona encuentre un espacio desde donde pueda aportar valor a la sociedad.

“Hoy, el desafío de las empresas está en impulsar una cultura donde el respeto sea un valor genuino y transversal a toda la organización”, señala **Germán Tavelli**, CEO Aconcagua Foods.



## Definiciones estratégicas

# La importancia de tener objetivos claros para avanzar en la inclusión de todas y todos

El mundo está cambiando y así también las distintas organizaciones se han ido adaptando para avanzar en el desarrollo de espacios inclusivos, libres de discriminación y con equidad de derechos y oportunidades. Pero para eso, es importante definir cuáles serán las estrategias para avanzar en el cambio. **Por: Jessica Vera Uribe**

Un espacio más inclusivo, donde todos y todas tengan acceso universal y oportunidades laborales que valoren la variedad de capacidades, es esencial para avanzar hacia una sociedad más integral. Es por eso que distintas organizaciones ya han comenzado a hacer cambios más allá de la ley de inclusión laboral, concientizando a los equipos laborales, mejorando la infraestructura y desarrollando puestos que valoren las particularidades de las distintas personas.

Pero para esto, las compañías coinciden en que es importante contar con definiciones estratégicas, que servirán como una herra-

amienta y guía para orientar el quehacer de una organización y la implementación de políticas internas y externas en base a presupuestos, gobernanzas y KPI.

“Se han producido muchos movimientos. Lo que antes era un programa, hoy día son definiciones estratégicas. Lo que antes estaba solo a cargo del equipo de Recursos Humanos, hoy día ha pasado a ser una responsabilidad colectiva, en la cual la Gerencia tiene un involucramiento muy importante. Las empresas han comenzado a diseñar estructuras de gobernanza relacionadas a gestión de la diversidad e inclusión. Asimismo, están abordando aspectos relacionados a infraestructura, comunicacio-



nes, educación y sistemas de apoyos entre otros. Los lineamientos estratégicos están siendo fundamentales gestionar este cambio”, señala María José López, directora ejecutiva de la Fundación ConTrabajo.

Hasta ahora las empresas, como ningún otro estamento social, ha hecho suya, la necesidad ineludi-

ble de inclusión de personas con discapacidad. Han comprendido que su impacto va mucho más allá de favorecer a esta población: reeduca la cultura demostrando que donde había limitaciones, hay posibilidades. Impacta a los equipos de trabajo, ofreciéndoles nuevas perspectivas. Permite comprender desde otra posición las necesidades de colaboradores y clientes. No son solo las personas con discapacidad las que mejoran el clima laboral y transforman nuestras creencias y culturas organizacionales, sino ese trabajo y proceso conjunto que llamamos inclusión.

“A nivel de las empresas, en base a lo que hemos visto en la ReIN, el camino hacia una empresa inclusiva es bastante heterogéneo, lo cual es propio de empresas con diferentes trayectorias en inclusión, diferentes focos, industrias, etc. Ahora bien, nosotros hemos buscado levantar los estándares de las empresas, para lo cual cons-

truimos el 2020 el “Sistema de Planificación de Inclusión”, una herramienta que tiene objetivos asociados a 5 dimensiones (gobernanza, reclutamiento y selección, bienestar, capacitaciones y comunicaciones y sustentabilidad) para los cuales proponemos iniciativas e indicadores con el fin de alcanzar dichos objetivos, siendo una herramienta de apoyo práctico para los encargados de las empresas que deben promover la inclusión laboral”, explica Elena Razmilic, presidenta de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) de SOFOFA.

Varias empresas han estado avanzando en ponerse metas a corto, mediano y largo plazo para avanzar en la diversidad y la inclusión a través de objetivos estratégicos. Sin embargo, aún faltan muchas organizaciones más que se comprometan a desarrollar proyectos en esta línea, para avanzar en una sociedad más integral, con oportunidades y espacios para todas las personas.

## CEO LA INCLUSIÓN

Más de 2.800.000 personas en Chile tienen discapacidad y conforman el colectivo en situación de vulnerabilidad más grande en Chile y el mundo. La Alianza CEO por la Inclusión tiene el propósito de acelerar su participación laboral y el desarrollo de empresas inclusivas a través del compromiso de sus gerencias generales.

La Alianza CEO por la Inclusión está alineada a los objetivos 8, 10 y 17 de la Agenda 2030 de la ONU para el Desarrollo Sostenible, cuyo lema es “no dejar a nadie atrás”.



CONVOCAN



PATROCINA

