

## Cinco organizaciones revelan sus medidas ¿Qué están haciendo las empresas para mejorar sus prácticas de inclusión?

Antonio Maldonado F.

¿Qué están haciendo las empresas para mejorar sus prácticas de inclusión? Este es el eje central de la encuesta que el Observatorio de Inclusión Social de la Universidad de Chile (OIS) realizó por los próximos aniversarios de la OIT. Margareta Davos, luego de que la quinta revisión del Estudio de Integración de las Personas con Discapacidad (EID) muestra un aumento en iniciativas referidas a la inclusión o reconocimiento de las diversidades. "Un 60% de las empresas del sector han desarrollado programas de integración que involucran a otras personas que se pueden desarrollar con perspectivas de género o sin tener en cuenta distinciones relativas a edad". Para Davos, este cambio en materia de inclusión (que creció 30% más que el año pasado) muestra un cambio de mentalidad en muchas compañías, y espera que siga creciendo, al pasando la diversidad mundial.

### Macarena Lora, SCIA Foco en pensionados



"La medida de 2015 consistió en el Programa de Inclusión de Pensionados a la fuerza laboral, a través del diseño de un modelo de trabajo, con una jornada más reducida, para atender colectivos en horario peak, tanto en actividades como en el call center de nuestra compañía. El feedback de los jefes directivos de estos colaboradores ha sido muy bueno, ya que empiezan mejor cada día, son más productivos".

### Jalme Urbán, Komatsu Reinserción de jóvenes y mujeres

"Tenemos tres grandes iniciativas en esta materia. Un programa busca la reinserción social de personas con discapacidad que ingresaron a la ley Estia por contingencias y, tras finalizar sus certificaciones, realizar pasantías técnicas en las diferentes unidades de negocio de Komatsu".

Otro programa que desarrolla más fuerza ofrece oportunidades de reinserción laboral a mujeres que se encuentran privadas de libertad en el Centro de Educación y Trabajo (CET) de la Cárcel de Antofagasta, en el taller de rehabilitación que Komatsu brinda al interior del establecimiento. Las materias seleccionadas son: contabilidad y gestión empresarial técnica para desarrollar el trabajo en este taller, realizando la misma remuneración que cualquier trabajador de la fábrica. Por último, desde 2016 trabajamos en conjunto con Fundación Desobediencia para la inclusión de jóvenes con discapacidad cognitiva a través de un modelo dual de formación técnica, donde incorporamos talleres trabajando en una de nuestras unidades de negocio y envío a clases en el Liceo Público Agrícola de Antofagasta".



### Marcelo Tolman, Enap Énfasis en jóvenes vulnerables

"Nuestros programas de inclusión comprenden a todos los grupos privilegiados según la definición de Naciones Unidas. Actualmente estamos trabajando junto a Fundación Desobediencia para integrar a personas con discapacidades cognitivas en la empresa. Asimismo, este año se firmó un acuerdo con Fundación Puentes, con el objetivo de integrar prácticas profesionales a jóvenes en condiciones socioeconómicas vulnerables".



“Buscamos integrar a personas con discapacidades cognitivas en la empresa”.

### Jacqueline Ballester, Scotiabank Software para no videntes

"En relación con la inclusión de personas con discapacidad, estamos trabajando con dos organizaciones, Con Fundación Luz ciegos buscamos incorporar a personas no videntes a la organización. Se usó un software que interpreta con señales auditivas las imágenes que tiene el computador y, al mismo tiempo, las personas que



están en contacto telefónico con clientes pueden establecer una conversación telefónica a la vez que el computador le está dando instrucciones de lo que está ofreciendo a esa persona. Con Fundación Igual estudiamos con gente que tiene alguna discapacidad relacionada, que normalmente le impediría pasar un test de selección normal (como Asperger)".

### Oscar Torres, AngloAmerican Participación femenina

"Nuestro foco principal en materia de inclusión es la igualdad de género. Promovemos la inclusión de al menos una mujer en las ternas para los procesos de selección de candidatos y hemos implementado salidas de lactancia en todas nuestras operaciones y en la oficina de Santiago".



“Incluimos al menos a una mujer en las ternas para procesos de selección de candidatos”.