La nueva legislación que consagra el principio de no discriminación, tiene bastante ocupadas a las compañías, principalmente a las áreas de personal y RRHH. Sin embargo, las fundaciones no están ajenas a los desafíos que representa su puesta en marcha. Por ello, ya son varias las que empiezan a poner su foco no sólo en PeSD, sino en compañías que no saben qué rumbo tomar al respecto.

Las fundaciones dan un giro para apoyar a las empresas

Un reportaje de
PAULA MUÑOZ LÓPEZ

ACTUALMENTE el 20% de la población mayor de 18 años se encuentra en situación de discapacidad (PeSD). De estas 2,6 millones de personas, el 57,2% está inactivo; el 5,6%, desocupado y sólo el 39,3%, cuenta con trabajo. Con ella "estamos poniendo otro ladrillo en este sistema que busca abrir oportunidades para todos", dijo la expresidenta Bachelet tras la promulgación de esta ley, con la que se busca impulsar las oportunidades y calidad de vida de las personas en situación de discapacidad (PeSD). Sin embargo, uno de los cuestionamientos principales tiene que ver con si esos potenciales trabajadores están realmente preparados.

"Esa es una de las principales preocupaciones para las empresas que estarán sujetas a esta normativa", dicen desde Fundación Descúbreme. Añaden que como sociedad tenemos que entender que las personas en situación de discapacidad no son sujetos de caridad, sino que hay que prepararlos y hacer un seguimiento para que cuando se incorporen al mundo laboral, lo hagan de manera óptima, y que no queden relegados a tareas sin importancia sólo para cumplir con la ley.

En que desde el mundo de las fundaciones y ONG son enfáticos: por mucho tiempo, las fundaciones han tenido una mirada arcaica de las cosas que pueden hacer. "Hay que romper prejuicios y recalcar que dependiendo de sus competencias, una persona con discapacidad puede abordar cualquier tipo de trabajo. De ahí, que otro desafío será capacitar a los departamentos de recursos humanos que aún no hayan sido parte de un proceso de inclusión, para que al momento de seleccionar no busquen completar la cuota asignada por ley, sino que busquen a un trabajador que será un aporte a la empresa", comenta Andrea Zondek, presidenta de la Fundación Tacal, entidad que ha visto incrementada la cantidad de requerimientos para capacitar personas.

Así, precisamente, está el nuevo camino de las fundaciones. Ya no se trata sólo de capacitar a capital humano en situación de discapacidad, sino que a las empresas a las que llegarán. María José Escudero, directora ejecutiva de Fundación Ronda señala que con la promulgación de la ley ha aumentado el número de empresas que busca tener una guía para participar de manera adecuada y "no está bien porque hay varios aspectos a tener en cuenta. No se trata sólo de contratar, sino que de preparar al entorno familiar y laboral, analizar cómo es la accesibilidad y también tener claro cómo se desarrolla el perfil de la persona en la empresa, la idea es que la normativa sea sólo la base".

Escudero enfatiza en que la normativa es un tremendo puntapié inicial. Es un inicio a una nueva etapa en que como sociedad nos hacemos cargo de un desafío tan relevante como la integración real.

De acuerdo a varios estudios, la inclusión genera un impacto positivo en las organizaciones con consecuencias como mejoras en la calidad de vida, trabajo de equipo y la promoción de valores corporativos. Así, alrededor de 7.600 empresas del sector privado deberán aplicar esta cuota de inclusión, lo que abriría alrededor de 25.000 cupos en el sector privado. Del mismo modo, el sector público habilitaría alrededor de 2.500 puestos de trabajo.

"Hay que romper prejuicios y recalcar que dependiendo de sus competencias, una persona con discapacidad puede abordar cualquier tipo de trabajo".

ANDREA ZONDEK
presidenta de la Fundación Tacal

"La normativa es un tremendo puntapié inicial. Es un inicio a una nueva etapa en que como sociedad nos hacemos cargo de un desafío tan relevante como la integración real".

MARÍA JOSÉ ESCUDERO
directora ejecutiva de Fundación Ronda

"La Ley de Inclusión es un gran paso. Pero la ley es sólo el punto de partida en esta carrera de largo aliento para alcanzar metas reales".

MARGARITA DUCCI
Directora Ejecutiva de Red Pacto Global Chile (ONU).

¿Qué dicen las empresas?

Las empresas, en general, ven con buenos ojos la normativa. Sin embargo, cuentan que cumplir con el 1% se está convirtiendo en una tarea un poco más compleja de lo que se esperaba porque falta capital humano capacitado. "Hay una tasa de disponibilidad de PeSD muy baja. Hoy las empresas estamos compitiendo por aquellos que están capacitados, lo que se traduce, quizás, en que el proceso será un poco más lento de lo esperado", cuenta Iván Mergudich, vicepresidente de RRHH y asuntos corporativos Latam de Aramark (revisar página 8).

Margarita Ducci, directora ejecutiva de Red Pacto Global Chile (ONU), dice que "hoy es fundamental que exista esta ley. Es abrir la puerta a la integración real. Hoy la ley es la base. Esperamos que las empresas vayan más allá". ●

Sólo el 1%. Esa es la cuota que exige la nueva Ley de Inclusión Laboral para la contratación de personas en situación de discapacidad (PeSD) en las empresas.

¿Qué ha pasado? Las fundaciones están cambiando su foco. Desde una mirada arcaica e incluso asistencialista, hoy apuestan por la capacitación robusta y se encaminan a dar un mayor apoyo al mundo corporativo.

¿Por qué ha pasado? Porque con el fin de cumplir la ley, las empresas hoy buscan guía por parte de organismos que interactúen de manera constante con PeSD.

¿Qué impacto tiene? Que la integración sea mucho más armónica. En medio del caos que puede representar la implementación de un nuevo marco legal, el contar con un mediador o guía ayudará a que el proceso se realice de la mejor manera posible.