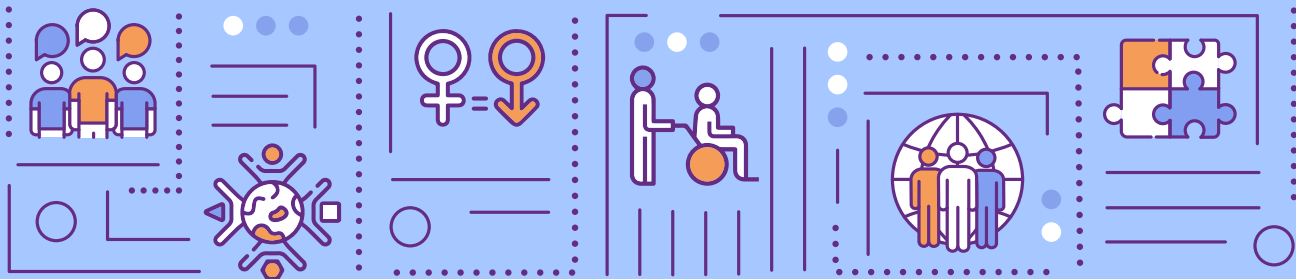




... Desafíos del Mercado Laboral desde

LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN



¿Estamos cambiando el pensar de nuestros equipos de trabajo?

Actualmente, las empresas que han creado políticas de inclusión y diversidad, tienen la convicción de que éstas generan valor, más allá de la propia responsabilidad que esto conlleva. Pero ¿están realmente considerando una buena estrategia que permita generar cambios de forma interna y externa a la empresa en temas de diversidad e inclusión?

A continuación, les presentamos algunos conceptos y desafíos necesarios para entender cómo comenzar a integrar de buena manera la diversidad e inclusión en los diferentes equipos de trabajo.



¿Qué es la Diversidad?

El origen del término y la intención de emplear políticas surge en Estados Unidos como respuesta a la continua tensión producida por la heterogeneidad racial, proveniente en primer lugar, por la esclavitud, y luego, por la inmigración masiva.

Diversidad puede definirse básicamente como variedad, ya que son características que nos diferencian a unos de otros. Algunos de estos puntos de diferencia son: la cultura, los orígenes étnicos o la nacionalidad. Incluso, aspectos tan comunes como la edad o el sexo.

En el contexto laboral, y como consecuencia de la globalización, las empresas en general han experimentado un gran cambio, teniendo una mayor participación de inmigrantes, personas mayores, mujeres, personas de diversas etnias o de diferente orientación sexual. De esta manera, una mayor diversidad en el personal aparece en el escenario como una forma de contribuir en la tarea de cumplir con las exigencias y diversidades de los consumidores, subiendo la moral y aportando un mayor acceso a nuevos segmentos del mercado.

A su vez, la diversidad se puede dividir en diferentes características, segmentadas como visibles o invisibles:

VISIBLES	INVISIBLES	
<ul style="list-style-type: none">• Raza• Edad• Sexo	<ul style="list-style-type: none">• Discapacidad• Afiliación Política• Experiencia• Antigüedad• Nacionalidad	<ul style="list-style-type: none">• Personalidad• Orientación Sexual• Educación• Cultura• Religión

¿Qué es la Inclusión?



La inclusión es principalmente el enfoque positivo a algún aspecto de la diversidad. En términos de inclusión laboral, se define como un proceso que se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, que en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

Además, se sostiene que la inclusión social y laboral deben estar basadas en la perspectiva de derechos, que se orienta fundamentalmente a que la persona pueda ejercer su derecho a la participación social en igualdad de oportunidades, mejorando su calidad de vida a través de esfuerzos comunitarios, colectivos e individuales.

Aspectos Legales: Artículo 2 del Código del Trabajo

El código del trabajo también destaca el concepto de dignidad, resaltando que: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*. Acentuando que el acoso sexual y laboral son contrarios a ella.

Además, dentro del mismo código se incluye la definición de actos de discriminación por ser contrarios a los principios de las leyes laborales, refiriéndose a éstos como *“Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación,*

religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

En base a lo anterior, nuestro actual código del trabajo obliga a las empresas a conservar y tener un buen ambiente laboral entorno a la diversidad e inclusión. Y tu organización ¿Ya ha puesto a prueba este importante ítem? Nos referimos a no solo contratar personas de diferentes características sino que desarrollar una cultura de diversidad e inclusión al interior de cada equipo. A continuación te contamos los aspectos a considerar si estás pensando en adquirir una capacitación que apoye esta necesidad de transformación cultural y social.



¿Qué es la Ley N° 21.015?

La Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral establece que las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Bajo esta normativa, la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral cuenta con una serie de procedimientos que se deben llevar a cabo:

- **Concientizar:** involucrar a las personas en situación de discapacidad, disminuyendo barreras laborales.
- **Evaluar puesto de trabajo:** Identificar los factores que constituyen una determinada tarea o cargo.
- **Incorporar personal:** Llevar a cabo el proceso necesario para incorporar a personas en situación de discapacidad en una determinada organización
- **Realizar seguimiento:** Supervisar, evaluar y acompañar al colaborador para que pueda integrarse de mejor forma.

Entrada en vigor de la Ley de Inclusión

La ley de Inclusión empezó a regir:

2018

El 1° de abril de 2018 para las empresas con 200 trabajadores o más.

2019

El 1° de abril de 2018 para las empresas con 200 trabajadores o más.



Cálculo de la cuota de contratación

Para calcular la cuota de contratación, las empresas deben considerar el número de trabajadores al último día de cada mes, sumarlo y dividirlo por la cantidad de meses que corresponda. El número resultante debe ser multiplicado por 1%. Si resulta un número con decimales, se debe aproximar al entero inferior.

Buenas prácticas para una diversidad e inclusión efectiva

Las siguientes buenas prácticas, desde las más básicas hasta más complejas, ayudarán a las empresas chilenas a subirse más rápido a este carro que le cambiará la cara al mercado laboral:

1. Mejorar los espacios de trabajo

Antes de iniciar estos cambios, es importante que miremos los espacios de nuestras oficinas y si realmente los tenemos adaptados para todo tipo de diversidad. Por esa razón, debemos habilitar los espacios físicos del negocio (oficinas, fábricas, puntos de venta, etc.) para permitir el acceso de personas con discapacidad o para que personas con condiciones diferentes estén cómodas.

2. Inclusión como objetivo estratégico

Si la organización ve la inclusión de colaboradores con condiciones diversas como parte de sus objetivos estratégicos, y un componente del resultado del negocio, rápidamente verá sus beneficios.

Para dar inicio a estos cambios, es primordial que el primer impacto positivo lo vea el área de Recursos Humanos; ofreciendo un universo de candidatos más amplio y expandiendo el acceso a capacidades, expandiendo el acceso a capacidades, conocimientos y talentos diversos.

3. Visibilizar la diversidad

La presencia de realidades, costumbres y creencias diferentes modificará el ambiente de trabajo y relaciones laborales ya establecidas, un cambio que no todos los colaboradores sabrán manejar. Esto puede tener consecuencias para la productividad y calidad del clima laboral.

3. Visibilizar la diversidad

Por ello, es importante que la empresa logre que sus colaboradores sean partícipes activos del cambio y a prepararlos para éste. De haber conflictos o dificultades, la empresa debiese organizar iniciativas que allanen el camino, o bien enfrentar estas inconveniencias de forma particular con cada colaborador.

4. Iniciar el proceso con una preparación previa

Si la empresa quiere ser un agente de cambio de inclusión y diversidad, puede ir más allá de las acciones concretas que hoy se están implementando en materia de diversidad de género y personas con discapacidad.

Además, la Dirección del Trabajo es muy clara: No puede haber discriminación en el trabajo por la orientación sexual o identidad de género, religión, edad, etnia o procedencia cultural (en el caso de extranjeros).

Sin embargo, en la práctica es distinto. Todavía existen reglamentos internos que incluyen comentarios ofensivos y contrarios a la diversidad sexual y a las minorías sexuales, por ejemplo. O bien las organizaciones desconocen los límites legales de contratación de extranjeros, y para evitar problemas no los seleccionan.

Tu empresa puede anticiparse a las tendencias en inclusión y diversidad, orientándose en base a lo que la ley chilena permite actualmente.

- Evitar una demanda judicial bajo la Ley de No Discriminación, o Ley Zamudio, revisando su reglamento interno para erradicar un uso de lenguaje discriminatorio.
- Implementar programas de capacitaciones de colaboradores para fomentar el respeto a la diversidad sexual dentro y fuera del lugar de trabajo.
- Acomodar las diversas prácticas religiosas mediante la flexibilización de horarios de trabajo y definir de antemano normas internas que faciliten su ejercicio.

4. Iniciar el proceso con una preparación previa

- Evitar una demanda judicial bajo la Ley de No Discriminación, o Ley Zamudio, revisando su reglamento interno para erradicar un uso de lenguaje discriminatorio.
- Implementar programas de capacitaciones de colaboradores para fomentar el respeto a la diversidad sexual dentro y fuera del lugar de trabajo.
- Acomodar las diversas prácticas religiosas mediante la flexibilización de horarios de trabajo y definir de antemano normas internas que faciliten su ejercicio.
- Ajustar normativas y prácticas internas para cumplir con las indicaciones de la Ley que moderniza las relaciones laborales en Chile.
- Organizar y fomentar cuotas de contratación de extranjeros con menos de 5 años de residencia en Chile (después de ese período pasan a ser consideradas como chilenos o residentes bajo la ley), según lo estipula la Dirección del Trabajo.
- Asesorarse según las iniciativas público privadas disponibles hoy en el mercado laboral chileno, como es el programa Empresa Inclusiva de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa).

SIEMPRE ES IMPORTANTE DAR EL PRIMER PASO



De acuerdo a todo lo planteado anteriormente, es importante considerar que el paso a paso permitirá introducir la cultura inclusiva en todos y cada uno de los trabajadores, por esa razón, lo primero es que se debe analizar la situación de partida de las organizaciones en cuestiones como la diversidad y la inclusión. Por ejemplo, respecto a la presencia de la diversidad e inclusión en la misión, visión y valores o en las políticas y procesos de gestión del talento.

A partir de este análisis la empresa será capaz de elaborar una estrategia de diversidad e inclusión que esté alineada con la estrategia de negocio, con los valores que deben regir la gestión y con el liderazgo que la organización necesita. De igual manera, la diversidad deberá tener un papel destacado en la comunicación de la organización, para lograr así que sea percibida como una organización inclusiva y preocupada.


Una estrategia exitosa de diversidad e inclusión debe ser sostenible y contar con acciones a corto, mediano y largo plazo, así como contar con indicadores que midan los avances de estos plazos temporales.

El presente y el futuro se deben mirar con espíritu inclusivo y diverso, para todo tipo de talentos. De esta manera las organizaciones podrán gestionar sus negocios de manera responsable y sostenible, utilizando la diversidad y la inclusión como palanca de éxito, abarcando todas las líneas de negocios posibles y ampliando sus condiciones laborales en todo sentido.



 /in/edutecnocapacitacion

 /edutecnocapacitacion

 /edutecno

Diversidad e Inclusión

Edutecno se reserva los derechos de toda la información publicada en este documento.