

Inclusión

UNA CONSTRUCCIÓN PARA TODOS

ENTIDADES VINCULADAS A LA CChC, COMO MUTUAL DE SEGURIDAD, FUNDACIÓN SOCIAL Y CORPORACIÓN CIMIENTOS, ESTÁN BRINDANDO DISTINTOS TIPOS DE ASESORÍAS A LAS EMPRESAS SOCIAS PARA QUE PUEDAN IMPLEMENTAR LA LEY 21.015 SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. AL MISMO TIEMPO, EL GREMIO ESTÁ IMPLEMENTANDO UN PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN ENTRE SUS COLABORADORES.

— Por Beatriz Espinoza _Fotos Gentileza Mutual de Seguridad y Corporación Cimientos. —

En el contexto de la implementación de la Ley 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, que entró en vigencia hace más de un año, diversas entidades vinculadas a la CChC como Mutual de Seguridad, Fundación Social y Corporación Cimientos están desarrollando programas de apoyo y asesorías para las empresas socias, con el fin de sensibilizarlas sobre este tema y ayudarlas a aplicar la legislación vigente.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las define como aquellas que en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad al interactuar con diversas barreras actitudinales y ambientales. En este contexto, la Ley establece que los organismos públicos y las empresas privadas con 100 o más trabajadores deberán contratar al menos una cuota del 1% de personas con discapacidad.

Se trata de un tema cercano en la construcción. Según un estudio elaborado por Mutual de Seguridad entre febrero y diciembre de 2018, un 54% de los trabajadores de este sector ha tenido contacto con la disca-

pacidad, ya sea desde el ámbito familiar, laboral o a través de redes de amigos.

“Este punto otorga un escenario favorable para la diversidad en la construcción, situando a este rubro en una posición privilegiada para ser referente. No obstante, se debieran tener en consideración las necesidades particulares del sector, las que tendrían que considerar una gestión de riesgos laborales que garantice una inclusión de la mano de la seguridad. De esa manera, se podría aportar a generar una industria inclusiva, valoradora de la riqueza de la diversidad más allá del cumplimiento de la normativa”, comenta Paz García, subgerenta de Inclusión de Mutual de Seguridad.

AMBIENTES INCLUSIVOS

Mutual de Seguridad cuenta con una propuesta integral para orientar a las empresas que tengan que acogerse a la Ley 21.015. “Queremos aportar a las empresas socias de la Cámara, acompañándolas en este camino que nos parece fundamental para que puedan incorporar con las mejores herramientas a las personas con discapacidad. Sabemos que este es un compromiso de largo plazo para responder a las

nuevas necesidades del mundo del trabajo y la ciudadanía”, destaca Felipe Bunster, gerente general de Mutual de Seguridad CChC. “Para esto –explica Paz García– las empresas pueden acceder a cursos en línea, capacitaciones presenciales y planes de prevención de riesgos inclusivos, entre otras herramientas. La experiencia nos dice que aquellas empresas que preparan sus condiciones laborales de manera previa a la contratación, cuentan con inclusiones más sostenibles en el tiempo”.

Una vez que las empresas se han preparado para recibir a trabajadores con discapacidad, se activa su posterior vinculación a estas organizaciones. Para ello, el área psico-social de Mutual de Seguridad brinda apoyo orientado a la inclusión laboral a aquellos trabajadores que han adquirido alguna discapacidad producto de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Asimismo, Mutual de Seguridad elaboró la Guía de inclusión Laboral, alineada con la ley 21.015 y la política de Salud y Seguridad en el Trabajo, para aportar herramientas en el ámbito de la cultura y la gestión de riesgos laborales con perspectiva inclusiva en las empresas. Esta se lanzó el 23 de julio

SEGÚN UN

estudio elaborado por Mutual de Seguridad entre febrero y diciembre de 2018, un 54% de los trabajadores de la construcción ha tenido contacto con la discapacidad, ya sea desde el ámbito familiar, laboral o a través de redes de amigos.

en el “Seminario Inclusión Laboral en Empresas de la Construcción”, que se desarrolló en el Edificio Corporativo de la CChC.

ACREDITANDO LA DISCAPACIDAD —

En el marco de la Ley 21.015, las personas en situación de discapacidad deben acreditar su condición mediante una pensión de invalidez o a través de una credencial de discapacidad. Además de potenciar su empleabilidad, la credencial habilita a estas personas a acceder a subsidios habitacionales, prestaciones sociales y otros apoyos del Estado.

A pesar de estos beneficios, solo un 8% de la población que se encuentra en situación de discapacidad cuenta con algún tipo de documentación que la acredite. En ese sentido, la Fundación Social de la Cámara Chilena de la Construcción ha realizado una campaña para informar a los usuarios acerca de los beneficios que representa para ellos contar con la acreditación respectiva y, al mismo tiempo, ha entregado asesoría y acompañamiento a los trabajadores que se encuentran en proceso de obtenerla. Para estos fines, personal de la Fundación Social CChC acude a las faenas para realizar charlas, entrevistas de evaluación y labores de consulta y seguimiento.

“Se estima que el proceso de obtención de una credencial implica, para el trabajador, un promedio de seis gestiones. Es largo y un poco burocrático. Por eso, es usual que



En el marco de la implementación de la Ley 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, que entró en vigencia hace más de un año, la CChC y sus distintas organizaciones están implementando planes y programas para asesorar en esta materia a las empresas.



Fernando Álamos, gerente general de la Fundación Social CChC.



Paz García, subgerente de Inclusión de Mutua de Seguridad.

EN 2018, LA CChC COMENZÓ A

desarrollar un Plan de Diversidad e Inclusión (D&I) que busca entender los cambios culturales que vive la sociedad actualmente y generar cambios en la institución para incluir a todos y todas desde sus diferencias.

si las personas lo hacen en forma independiente se puedan aburrir, a veces no entender algunas cosas y, por ende, desertar. Pero el acompañamiento y la asesoría del personal de la Fundación Social hace que avancen en forma más rápida, ordenada y segura”, dice Fernando Álamos, gerente general de esta entidad.

INCLUSIÓN DE PERSONAS DE RIESGO SOCIAL

Otro organismo que está preocupado de la inclusión laboral es la Corporación Cimientos, que busca contribuir a la igualdad de oportunidades de personas pertenecientes a grupos de riesgo social, a través de su inserción en trabajos formales. Cimientos cuenta con dos programas: uno para privados de libertad (desde 2009) y otro de inclusión de personas con discapacidad (desde 2017).

Con respecto a este último aspecto, uno de los focos consiste en ofrecer asesorías,

principalmente a las empresas asociadas a el OTIC CChC, para que, entre sus trabajadores se pueda identificar a quienes presentan algún tipo de discapacidad, con el fin de que se les haga un diagnóstico médico, sean postulados a acreditarse para ser parte del 1% considerado por la ley y acceder a los beneficios estatales. A su vez, se ofrece un servicio de intermediación entre las empresas y personas con discapacidad que deseen ingresar a trabajar, para que pueda realizarse un adecuado proceso de reclutamiento.

“Nuestra estrategia es ir transformando la mirada de las empresas respecto de la diversidad, promoviendo un cambio cultural a través de la responsabilidad organizacional inclusiva. Creemos que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en forma independiente y autónoma en las mismas condiciones que cualquier trabajador”, aclara Matías Valdivieso, gerente general de Corporación Cimientos.

EL DESAFÍO DE LA CChC

En 2018, con el apoyo de Fundación Ronda, el gremio comenzó a desarrollar un Plan de Diversidad e Inclusión (D&I), que busca entender las alteraciones culturales que vive la sociedad actualmente y generar cambios en la institución para incluir a todos y todas desde sus diferencias.

“Hemos avanzado en concretar este plan que partió con actividades para que los colaboradores conocieran materias como la discapacidad y a otros grupos con restricción de participación, y que seguirá implementándose para lograr avances en temas tales como accesibilidad universal, vinculación público-privada, formación en D&I y comunicaciones inclusivas, entre otros”, explica Cristian Gaymer, subgerente de Personas de la CChC.

Como parte de esta iniciativa, entre noviembre y diciembre del año pasado se realizó una encuesta interna, para que los colaboradores del gremio señalaran cuáles son los grupos que les parecían prioritarios al momento de orientar acciones que fomentan la igualdad de oportunidades. Las definiciones más representativas apuntaron a personas en situación de discapacidad, adultos mayores y personas migrantes.

Posteriormente, se dieron a conocer sus resultados y se implementó una fase que considera acciones en los siguientes ejes: fomento a la contratación de personas que pertenezcan a grupos con barreras de acceso, mejoramiento de la accesibilidad de los espacios,

concientización en diversidad e inclusión al interior de la compañía, capacitación en reclutamiento y selección en igualdad de oportunidades y construcción de un discurso que los representa a todos y todas.

“El plan de D&I que hoy avanza, contempla fomentar la contratación de personas con discapacidad, no sin antes entenderlo como un proceso que debe ser abierto en igualdad de oportunidades. Estamos trabajando para que los procesos sean adaptados a las necesidades de todos los potenciales candidatos, generando los ajustes pertinentes para cada caso, tanto en lo actitudinal como en la accesibilidad universal”, resume Gaymer.