

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

Antonio Maldonado F.

Optimista se mostró la directora ejecutiva de Red Pacto Global Chile (que vela por los principios universales de la ONU), Margarita Ducci, luego de que la quinta versión del Estudio de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP) arrojará un aumento en iniciativas referidas a la inclusión o reconocimiento de las diversidades. “Un 68% de las empresas del pacto han desarrollado programas de integración que consisten en tareas laborales que se puedan desarrollar sin prejuicios de género o sin tomar en cuenta limitaciones mentales o físicas”. Para Ducci, 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, siguiendo la tendencia mundial.

Macarena Larrain, SURA

Foco en pensionados



“A mediados de 2016 creamos el Programa de Inclusión de Pensionados a la fuerza laboral, a través del diseño de un puesto de trabajo, con una jornada más reducida, para atender clientes en horario peak, tanto en sucursales como en el call center de nuestra compañía. El feedback de los jefes directos de estos colaboradores ha sido muy bueno, ya que empatizan mejor con el cliente, son más pacientes”.

Jaime Uribe, Komatsu

Reinserción de jóvenes y mujeres

“Tenemos tres grandes iniciativas en esta materia. Un programa busca la reinserción sociolaboral enfocada a jóvenes que infringieron la ley. Éstos son contratados y, tras finalizar sus certificaciones, realizan pasantías técnicas en las distintas unidades de negocio de Komatsu.

Otro programa que desarrollamos busca ofrecer 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 rebobinado que Komatsu montó al interior del centro penitenciario. Las internas seleccionadas son contratadas y reciben capacitación técnica para desarrollar el trabajo en este taller, recibiendo la misma remuneración que cualquier trabajador de bobinas. Por último, desde 2016 trabajamos en conjunto con Fundación Descúbreme para la inclusión de jóvenes con discapacidad cognitiva a través de un modelo dual de formación técnica, donde intercalan semanas trabajando en una de nuestras unidades de negocio y yendo a clases en el Liceo Politécnico Arenales de Antofagasta”.



Marcelo Tokman, Enap

Enfasis en jóvenes vulnerables

“Nuestras políticas de inclusión comprenden a todos los grupos protegidos según la definición de Naciones Unidas.

Actualmente estamos trabajando junto a Fundación Descúbreme para integrar a personas con discapacidades cognitivas en la empresa. Asimismo, este año se firmó un acuerdo con Fundación Puente, con el objetivo de otorgar prácticas profesionales a jóvenes en condiciones socioeconómicas vulnerables”.



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

Jacqueline Balbontín, Scotiabank

Software para no videntes

“En relación con la inclusión de personas con discapacidad, estamos trabajando con dos organizaciones. Con Fundación Luz estamos buscando incorporar a personas no videntes a la organización. Se creó un software que interpreta con señales auditivas los mensajes 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 Tacal ayudamos con gente que tiene alguna discapacidad relacional, 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 salas de lactancia en todas nuestras operaciones y en la oficina de Santiago.

Antes de iniciar el trabajo en temas de inclusión y diversidad, la mina Los Bronces tenía menos de 2% de participación femenina en su dotación, hoy el porcentaje de mujeres en esta operación alcanza a un 8,2%, por encima del promedio de participación femenina en la industria minera en Chile. En el caso de la oficina central de Santiago, la participación femenina alcanza al 28%”.



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