

Buenas Prácticas para Mejorar la Diversidad e Inclusión en tu Empresa

Por:



Enrique Besa
CEO & Co-founder Rankmi

Aumentar y mejorar la diversidad en el lugar de trabajo promete ser una tendencia fuerte este 2018.

Pero, **¿qué es diversidad laboral?**

El consenso general denomina diversidad en el ámbito laboral como el conjunto de acciones y principios que permiten a las empresas contratar e incluir a personas con condiciones distintas como colaboradores.

Estas condiciones de diversidad pueden ser género, orientación sexual, etnia, edad, credo o discapacidad.

La inclusión en la empresa promete mejorar la cultura organizacional, al prepararla para enfrentar diferencias, nuevos mercados y formas de comunicación distintas.

Es así que la diversidad e inclusión laboral como factores de éxito para un negocio o el desarrollo sustentable de un país están dando pie a diferentes enfoques y propuestas, desde nuevas leyes hasta buenas prácticas corporativas.

Ciertamente, en Chile se trata de una tendencia que recién está instalándose como parte de la normalidad de las empresas.

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. Arreglar la casa

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, es un buen primer paso.

2. Cumplir con la ley

Si la empresa necesita de orientación, es bueno que empiece cumpliendo lo que dice la Ley 20.015 de Inclusión Laboral para personas con discapacidad, la cual comienza a regir el primer trimestre de 2018.

Ya están listos en la Dirección del Trabajo los reglamentos que permiten implementar esta legislación.

Estas directrices incluyen:

- Las empresas de 100 o más colaboradores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, a personas con discapacidad, o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Estas contrataciones deberán equivaler a 1% del total de sus trabajadores.
- Los candidatos con discapacidad que postulen a trabajos en estas empresas deben contar con la certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez a la que se refiere el artículo 13 de la Ley 20.422, que establece

las Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

- Deben estar inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad.
- El empleador deberá registrar el contrato de trabajo con la persona con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como todas sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su firma a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

Es importante destacar que la nueva ley por ningún motivo obliga a que la selección de personal tenga preferencia por personas con discapacidad. Simplemente, dar cumplimiento a la reserva legal de empleos del 1% indicado anteriormente.

3. 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.

El primer impacto positivo lo verá el área de Recursos Humanos; ofrece un universo de candidatos más amplio y expande el acceso a capacidades, conocimientos y talentos.

Asimismo, al incluir la diversidad en los parámetros de reclutamiento, selección y contratación, la empresa podrá hacer frente a la crisis de permanencia y compromiso laboral, que es normal hoy en día. Esta crisis se debe a múltiples factores, desde desencanto hasta estrés laboral y se evidencia por altos niveles de rotación.

“Según explica la consultora Randstad, 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.”

4. Visibilizar la diversidad

Perfeccionar las oficinas para personas con discapacidad es un cambio importante, pero estético, finalmente.

La transformación también debe ir por dentro, partiendo desde la cultura organizacional de la empresa.

Sin embargo es posible que surjan algunos obstáculos emocionales y valóricos en este aspecto.

Según explica la consultora Randstad, 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.

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.

Si la organización o sus trabajadores tratan este cambio como una moda, sin políticas de gestión de la diversidad en el lugar de trabajo, puede terminar ahuyentando talento y competitividad, además de mermar profundamente el clima y la reputación de la empresa.

5. Adelantarse

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.

Conclusión

Fomentar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo depende de la voluntad de los empleadores y sus colaboradores.

Independientemente de las prácticas o políticas implementadas, para que sea un proceso exitoso, todos los miembros de la organización deben ser partícipes activos y entender el valor detrás de este cambio.

Asimismo, la empresa debe anticiparse a las situaciones que suceden con la inclusión en el trabajo y capacitar a sus trabajadores en estos temas, para así implementar con éxito una política de inclusión laboral.

- 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).