



ACTUALIDAD [ TENDENCIAS ]

# Políticas de diversidad, equidad e inclusión, clave para empresas competitivas

CAROLINA MIRANDA C.

La diversidad, equidad e inclusión se han transformado en pilares clave de la cultura organizacional de aquellas empresas que buscan liderar en un mundo cada vez más competitivo, donde se reconoce el valor de los equipos de trabajo heterogéneos.

Este camino también es valorado por quienes buscan trabajo. Así lo revela una encuesta llevada a cabo a nivel nacional por la empresa de Recursos Humanos Adecco Chile, entre mayo y junio de este año a más de mil quinientas personas en edad laboral activa, en la cual el 90% de los trabajadores chilenos considera de vital importancia la implementación de políticas de inclusión en sus lugares de trabajo o empresas.

Carla Aravena, directora Training & Consulting Adecco Chile, asegura que las organizaciones diversas son más innovadoras, tienen una mayor capacidad de adaptación a los cambios del mercado y pueden atraer una base de clientes más amplia y leal, superando a sus competidores en términos de rentabilidad y crecimiento a largo plazo.

“Por el lado de los trabajadores, ellos valoran los entornos donde se sienten respetados, valorados y tienen igualdad de oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente. Por ello, contar con estas personas haría a las empresas más resistentes y con más probabilidades de sobresalir en tiempos de crisis”, agrega.

En este escenario, el informe “Global Workforce of the Future 2023” —realizado por The Adecco Group— señala que 62% de los trabajadores di-

SEGÚN DATOS DE ADECCO CHILE, EL 90% DE LOS TRABAJADORES CONSIDERA ESENCIAL LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN EN SUS LUGARES DE TRABAJO. ALIANZA CEO POR LA INCLUSIÓN, EN TANTO, TRABAJA PARA ACELERAR LA PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL.



El 59% de los colaboradores dice que la responsabilidad de garantizar la diversidad en el lugar de trabajo recae en sus líderes y gerentes.

ce trabajar en un entorno diverso e inclusivo, mientras que seis de cada 10 personas aseguran que su empleador hace un mejor trabajo hoy que hace dos o cinco años, al hacer que personas de todos los orígenes se sientan seguras en el trabajo.

Otro dato relevante es que la mayoría de los trabajadores (59%) dice que la responsabilidad de garantizar la diversidad en el lugar de trabajo recae en sus líderes y gerentes.

Sobre este punto, Carla Aravena asegura que “si bien hay habilidades generales que todos y todas debemos tener, co-

mo la capacidad de trabajar en equipo, la honestidad e integridad, entre otras, es importante que las empresas se comprometan a culturizar a los colaboradores a partir de las nuevas normativas vigentes y a sensibilizar sobre temáticas de inclusión laboral. Esto requiere un programa de capacitación exhaustivo, que debe ser liderado por las jefaturas, ya que son ellas quienes tienen el rol de transmitir información y establecer un ejemplo a seguir en la empresa”.

La ejecutiva añade que es necesario que “las compa-

ñías puedan generar un cambio no solo cultural, sino también estructural. La creación de políticas inclusivas desde la selección y contratación, ayudan a que el cambio que hoy vemos en las organizaciones sea a largo plazo y no solamente para cumplir con la ley de inclusión”.

## ALIANZA CEO POR LA INCLUSIÓN

El rol que cumplen los líderes de empresas privadas es fundamental para abrir nuevos espacios laborales a

aquellas personas con discapacidad que no están participando del mercado regular del trabajo.

Con este objetivo, en 2021 Fundación ConTrabajo crea junto a los CEO, gerentes generales y directores ejecutivos de empresas privadas la alianza “CEO por la Inclusión”, que busca acelerar la participación de personas con discapacidad en el mercado regular del trabajo.

En la práctica, el propósito de esta alianza es entregar herramientas para que los CEO, impulsen la transformación de

sus organizaciones, promoviendo la diversidad como un valor e instalando la inclusión como una dimensión estratégica dentro de la empresa.

“El compromiso que se necesita, requiere que venga desde quienes toman las decisiones importantes en las compañías. Cuando tus líderes u organizaciones cuentan con un plan de apoyo a la inclusión y diversidad, se generan relaciones de trabajo de mayor confianza, se multiplica el sentido y la mirada positiva hacia la diversidad, se generan trabajadores con una mayor y mejor disposición de garantizar la diversidad en el lugar de trabajo recae en sus líderes y gerentes.”

Desde la creación de CEO por la Inclusión, el número de participantes se ha incrementado al doble y este año buscará sumar a más empresas, para llegar a la meta de 80 organizaciones y líderes miembros.

“Es necesario que más empresas y líderes se atrevan y vean el impacto positivo que la inclusión de personas con discapacidad genera en sus espacios. Los lugares de trabajo deben ser diversos como el mundo es diverso, con sus distintas miradas, con sus distintos aportes y adecuaciones para la participación de todos y todas”, afirma López.

El encuentro anual de la alianza CEO por la Inclusión se realizará el 14 de noviembre, junto a las organizaciones convocantes ACCIÓN Empresas, y la Red de Empresas Inclusivas (REIN) de Sofoa.