

IVANNA SÁEZ, DIRECTORA EJECUTIVA DE FUNDACIÓN CONTRABAJO:

## “El desafío es derribar mitos en relación a que no pueden aportar en estos rubros”

Según Sáez, la clave para una inclusión efectiva está en hacer ajustes razonables en los puestos de trabajo y contar con el apoyo de los altos mandos de las empresas.

Junto a Fundación ConTrabajo, Acción Empresas y la Red de Empresas Inclusivas de la Sofofa, Diego Pini, director de Infraestructuras para el Cono Sur de Acciona, firmó recientemente la iniciativa “CEO por la inclusión”, una alianza de altos representantes de empresas privadas que busca acelerar la participación laboral de personas con discapacidad y el desarrollo de culturas organizacionales inclusivas.

Ivanna Sáez, directora ejecutiva de Fundación ConTrabajo, destaca la iniciativa y resalta la importancia de superar los mitos y barreras que existen en sectores como la construcción y la industria productiva para avanzar en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

—¿Qué desafíos enfrenta la inclu-



Ivanna Sáez, directora ejecutiva de Fundación ConTrabajo.

### sión de personas con discapacidad en estos sectores?

“La construcción y la industria tienen una deuda con la inclusión. El mayor desafío está en derribar mitos, creencias

y miedos que tienen relación con que las personas con discapacidad no pueden aportar eficientemente en estos rubros o que son inseguros para ellas; sin embargo, una organización insegura para personas con discapacidad lo es para cualquier persona. Lo importante es hacer un buen análisis de los puestos de trabajo poniendo en el centro a las personas y sus necesidades mediante ajustes razonables para que la inclusión logre ser un aporte y, de esa forma, estos procesos sean sostenibles en el tiempo”.

### —¿Cómo evalúan la iniciativa de de planta desaladora C20+?

“Es un proyecto tremendamente desafiante y de alto impacto social. Con esta experiencia vemos concretamente cómo un programa innovador, articulado y

estratégico trae resultados positivos en la promoción de la diversidad dentro de una organización, como también en la calidad de vida de los participantes y sus familias”.

### —¿Cuáles son los beneficios de incluir a personas con discapacidad en proyectos de esta índole?

“Estos proyectos de gran envergadura son aprendizajes para las empresas del rubro, derribando barreras y paradigmas establecidos y en donde concretamente se puede ver el aporte de profesionales con discapacidad que no solo logran realizar su trabajo, sino también promover un cambio cultural.

Es importante considerar que el cambio comienza desde los altos mandos, con un impacto positivo para toda la organización”.

### —¿Qué recomendaciones daría a otras empresas que deseen avanzar en la inclusión laboral más allá de las áreas tradicionales?

“Recomendamos siempre que estas iniciativas vengan desde una estrategia global de la organización que sea un pilar fundamental para el cambio y la valoración de diversos perfiles en sus empresas. Además, deben ser proyectos que respondan a los diversos requerimientos que pueda tener la compañía y sus diferentes stakeholders.

Realizar un análisis adecuado, con los ajustes necesarios para incluir a personas con discapacidad, es una tremenda herramienta; así como entregar formación a los equipos de trabajo de la empresa en la materia”.