

"SOSTENIBILIDAD Y NEGOCIOS", PRESENTADO POR ACCIONA



EN OBRAS DE INFRAESTRUCTURA:

Personas con discapacidad se abren espacios en la industria de la construcción

Aunque las personas con discapacidad están subrepresentadas en diversos campos, debido a factores como las brechas en el acceso a educación o los desafíos para adecuar los puestos de trabajo, hay empresas que están apostando por su inclusión laboral en grandes proyectos.

ROSA MARTÍNEZ

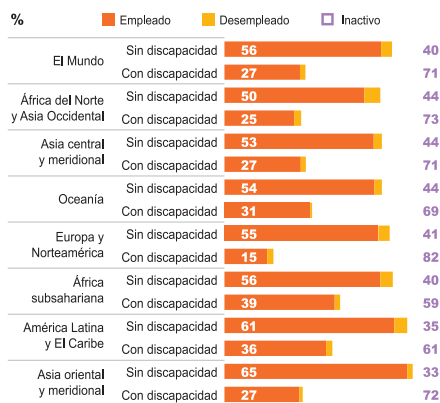
En un mundo donde el trabajo define la participación social y económica, las personas con discapacidad enfrentan barreras desproporcionadas para acceder al empleo, especialmente en sectores no tradicionales. De acuerdo al Tercer Estudio Nacional de la Discapacidad, en Chile la población adulta con discapacidad corresponde al 17,6%, lo que estima un total de 2.703.893 personas. De ellas, solo el 40% tiene un empleo. El Informe sobre Discapacidad y Desarrollo 2024 de la ONU señala que la transición hacia economías digitales y verdes ofrece oportunidades invaluable; asimismo, sectores como la construcción y la gran industria son claves para una real inclusión, ya que, tradicionalmente, las personas con discapacidad son relegadas a empleos en sectores de atención al cliente.

En este escenario, una iniciativa pionera se desarrolla en la Región de Tarapacá, donde 11 trabajadores con discapacidad diariamente se trasladan y prestan sus servicios en distintas áreas de la construcción de la planta desaladora de agua de mar que realiza Acciona y que forma parte del proyecto C20+de la Minera Doña Inés de Collahuasi, que busca mejorar la capacidad productiva y extender la operación de la cuprera. La obra contempla, además, que Acciona realice la operación y mantenimiento de la planta durante dos años, ampliables a otros tres.

"La integración de estos trabajadores ha contribuido de manera sumamente positiva para reforzar la cultura de inclusión y diversidad que estamos construyendo", señala Andrés Collado, director de Construcción de Acciona de la planta desaladora.

La instalación, ubicada en la zona de Punta Patache, 70 kilómetros al sur de la ciudad de Iquique, tendrá una capacidad inicial de 1.050 litros por segundo. Los trabajos incluyen la ejecución de obras marinas, un

Porcentaje de la población de 15 años y más por situación laboral (empleada, desempleada y fuera de la fuerza laboral), por estado de discapacidad, para el mundo y en siete regiones, en 2021 o el último año disponible



Nota: Personas fuera de la fuerza laboral (también denominadas personas inactivas) se refiere a las personas que no están empleadas ni buscan trabajo. Estimaciones regionales y mundiales están calculadas como promedios aritméticos de los datos de los países. Estimaciones basadas en datos de 90 países. Fuente: OIT.

sistema de pretratamiento, así como el desarrollo de tecnología de ósmosis inversa y posttratamiento para garantizar la disponibilidad del recurso hídrico.

El proceso de inclusión de personas con discapacidad en el proyecto tiene su origen en "Personas Iguales", plan piloto que Acciona desarrolló en sus oficinas centrales, en Santiago, para incorporar a personas con discapacidad en vacantes creadas exclusivamente con este fin.

"Cumplido el objetivo de Personas Iguales iniciamos una segunda etapa en la que ampliamos la inclusión de personas con discapacidad a obras y proyectos de infraestructura, que es donde está el mayor volumen de nuestros trabajadores y donde podemos hacer la diferencia para ampliar las posibilidades de inserción laboral de personas con discapacidad. Ahora estamos en una

tercera fase en la cual todas nuestras vacantes son inclusivas. Esto quiere decir que personas con discapacidad pueden postular a todas las posiciones que buscamos para nuestros proyectos y, si cuentan con las competencias necesarias, pueden integrarse a los equipos", explica Verónica Scotti, gerente de Recursos Humanos de Infraestructuras de Acciona.

Genny Contador es una de las trabajadoras de la planta desaladora C20+. Tiene discapacidad auditiva y es la primera vez que trabaja en una obra de infraestructura.

"Mi experiencia laboral ha sido enriquecedora y la he vivido en igualdad de condiciones. A partir de esto puedo confirmar que sí es posible incrementar la participación laboral de personas con discapacidad en rubros como la

minería y la construcción. La tecnología, por ejemplo, permite que podamos integrarnos en cargos adaptados a nuestras necesidades y, de esta manera, generar una sociedad más justa y equitativa, mejorando la calidad de vida de las personas con discapacidad", señala la ingeniera en Administración de Empresas que, actualmente, se desempeña como administrativo en el área de Reclutamiento de la planta desaladora de C20+.

Matías Poblete, presidente de la Fundación Chilena para la Discapacidad, dice que iniciativas de esta índole son espacios de visibilidad importantes, pues ayudan a romper mitos.

"Ver personas con discapacidad trabajando en una obra, ya sea manipulando herramientas, pintando, en labores de soldadura, como albañil o en algún otro perfil más profesional evidencia la diversidad de capacidades que tienen. Demuestran que son capaces de llegar a espacios que, en el imaginario de las personas no discapacitadas, probablemente serían inaccesibles para ellos", sostiene.

Según Poblete, esta inclusión no solo desafía estereotipos, sino que también aporta un valor único a las empresas y a la sociedad, enriqueciendo los equipos de trabajo con perspectivas diferentes y promoviendo un entorno más equitativo.

TAREAS PENDIENTES

Matías Poblete dice que una de las principales barreras para la inclusión reside en la prevención de riesgos y la adaptación de procedimientos y protocolos de seguridad por parte de las empresas, pues suelen estar diseñados sin considerar las discapacidades del equipo de trabajo, lo que efectivamente puede generar peligros. "Cuando se desarrollan protocolos que contemplan la inclusión de personas con discapacidad, se reduce el riesgo de situaciones adversas y se crea un ambiente



Daniel Concha, director nacional del Senadis.



Verónica Scotti, gerente de Recursos Humanos de Infraestructuras de Acciona.



Andrés Collado, director de Construcción de Acciona de la planta desaladora C20+.



Genny Contador, trabajadora de la planta desaladora C20+.



Matías Poblete, presidente de la Fundación Chilena para la Discapacidad.

laboral seguro y accesible, permitiendo una incorporación efectiva", apunta.

El presidente de la Fundación Chilena para la Discapacidad sostiene que, aunque la normativa actual para la inclusión laboral es adecuada, existe falta de fiscalización y herramientas para su implementación.

"El Estado ha centrado su esfuerzo en la creación de normativas, pero es necesario un mayor impulso hacia la capacitación de empresas y la difusión de buenas prácticas que faciliten la inclusión laboral efectiva, así como herramientas técnicas que mejoren la accesibilidad en el trabajo", indica.

Daniel Concha, director nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis), coincide con lo anterior. Apunta que una real inclusión laboral de personas con discapacidad debe considerar adecuaciones y ayudas técnicas.

"Es necesario que los empleadores inviertan en los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad estar en un ambiente en el que se desenvuelvan autónomamente, considerando sus estudios y su experiencia", apunta.

Concha afirma que las grandes empresas tienen la mayor responsabilidad, porque pueden invertir en ajustes y en las adecuaciones que requieren estas personas. En efecto, cifras de la Subsecretaría del Trabajo indican que las grandes empresas están en un promedio del 60% de cumplimiento de la Ley de Inclusión. "Las grandes empresas son las más cercanas a cumplir con la cuota del 1% e, incluso, hay organizaciones que van más allá del 2% de contratación de trabajadores con discapacidad", sostiene el director del Senadis.

De ahí la importancia de traspasar el conocimiento adquirido a empresas de menor tamaño que puedan, a su forma, replicar estas buenas prácticas.