



## Más allá del cumplimiento de cuotas

*Paulina Molina Fernández, Directora Nexo Inklusivo y Fundación Neo Inclusión*

Antes de la entrada en vigencia de la ley 21.015, que favorece la participación laboral de Personas con Discapacidad (PcD), muchas organizaciones de y para personas con discapacidad estuvieron favor y otras en contra de legislar al respecto. Los ánimos fueron divididos frente a la necesidad de una ley que “obligara” a las empresas a mantener una cuota de inclusión, lo que se opone al ideal de sociedad que deseamos construir, en la que no sea necesario tener una ley que lo exija.

El pasar de los años, nos ha demostrado que efectivamente la ley de inclusión ha traído consigo repercusiones positivas como el aumento del número de trabajadores con discapacidad en empresas que no creían posible incluir en su rubro, como son los casos de las empresas de alta especialización: ingeniería, logística y minería. Así también aumentó el número de personas acreditadas para exigir ajustes razonables, estadística que impacta en la generación de políticas públicas y las medidas alternativas de cumplimiento permitieron que diferentes organizaciones generaran nuevas formas de empleo u apoyo a éste. Pero nada de esto sería posible si no fuera por un pilar transversal que lo sostiene todo y que sin él la inclusión en si misma sería un acto de buenas intenciones: El desarrollo de cultura inclusiva.

El desarrollo de una cultura inclusiva es lo que permite generar un contexto propicio para que la inclusión en si misma sea posible. De lo contrario de nada sirve reclutar candidatos con discapacidad si los analistas presentan sesgos inconscientes -sesgos que todos tenemos por el solo hecho de vivir en la sociedad chilena-. Bajo esa misma dinámica, es poco efectivo que un analista haya reclutado y seleccionado al candidato, si tenemos una jefatura resistente y sin herramientas para liderar equipos diversos y que seguramente por desconocimiento -y nuevamente por los propios sesgos inconscientes- no lo seleccionará. Así mismo, de nada servirá lograr la inclusión, si el equipo no se encuentra preparado para relacionarse con el nuevo colaborador en igualdad de condiciones y hacerlo sentir valorado.

En este sentido, creo que muchos profesionales e instituciones estaremos de acuerdo en que la ley no basta, es un paso para avanzar, pero debe existir verdadero interés por parte de las compañías en desarrollar una cultura que valore, estimule y potencia la diversidad, a través de la entrega de herramientas para la inclusión de PcD. Las personas de una empresa inclusiva necesitan saber que la discapacidad es mucho más que la imagen mental de “la persona con uso de silla de ruedas o la persona con Síndrome de Down” y que la discapacidad no necesariamente es visible y no necesariamente restringe de forma completa la participación de la persona. Además es importante que exista conocimiento respecto a que las personas con enfermedades viscerales pueden acreditar su situación (ej: enfermedades autoinmunes, enfermedades crónicas que afecten alguno de los sistemas como el VIH u órganos) y que esta no depende del diagnóstico que presente la persona, sino de su vivencia y cómo ésta restringe su participación social, laboral o educativa.

# Nexo

inclusivo

La ley 21.275 que complementa la ley 21.015, entra en vigencia el 1 de Noviembre 2022 y exigirá contar con un Gestor de Inclusión Laboral certificado y con un plan de capacitación anual que entregue “Herramientas para la inclusión de PcD”. Muchas organizaciones y profesionales me han consultado sobre el proceso de certificación, para lo cual ya hay 2 centros de calificación validados por ChileValora. Pero pocos han consultado por la relevancia del plan de capacitación y cómo éste debe ser parte del flujo interno para todos los colaboradores con y sin discapacidad cuando se incorporan a la compañía. Lo cual me preocupa de sobremanera, ya que es el desarrollo de cultura inclusiva a través de diferentes estrategias, entre ellas la capacitación, lo que permitirá mover la aguja a la hora de evaluar resultados e impacto de la diversidad en los objetivos de la organización.

En definitiva, en Chile se necesita legislar para exigir, porque aún no nos damos cuenta de la importancia de la educación de nuestra sociedad y que si no se exige (y se penaliza por su incumplimiento) poco cambia: Educar es el camino para transformarnos en esa sociedad que no requiera cuotas y multas.

Artículo publicado en Diario Estrategia jueves 3 de Marzo 2022 <http://www.diarioestrategia.cl/texto-diario/mostrar/3474732/alla-cumplimiento-cuotas>



Paulina Molina  
Socia-directora  
[paulinamolina@nexoinclusivo.cl](mailto:paulinamolina@nexoinclusivo.cl)  
[www.nexoinclusivo.cl](http://www.nexoinclusivo.cl)

*“12 años asesorando la inclusión laboral de personas con todo tipo de discapacidad en empresas de Minería, logística, producción y retail.”*