

LOS 5 ERRORES MÁS FRECUENTES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.015 EN LAS EMPRESAS.

- **Falta de desarrollo de cultura inclusiva.**

Si estás pensando tomar contacto con diferentes organizaciones para buscar candidatos, primero detente a analizar tu propia organización ¿Nuestro estilo de liderazgo está acorde a los desafíos de la inclusión? ¿Qué grupos de diversidad se encuentran presentes en nuestra Compañía? ¿Qué hemos hecho antes en cuanto a diversidad y qué ha funcionado?

Estas respuestas te permitirán analizar, la estrategia correcta para incorporar un nuevo colectivo en la empresa, detectar qué capacitaciones realizar a los distintos segmentos de la compañía y las herramientas necesarias a desarrollar en los líderes y sus equipos.

- **Enfocarse en el N.º de inclusiones y no en el proceso integral.**

¿Tu preocupación es el número de inclusiones y no cómo desarrollar una estrategia para potenciar una cultura inclusiva?

Por más que tengas una base de datos robusta de candidatos para cubrir las vacantes, si has olvidado analizar tu Compañía y dotarla de herramientas para la inclusión, es muy probable que recluten y seleccionen a más personas de las que realmente incorporen efectivamente ¿Cómo es posible esto? Porque se cree que la mayor dificultad radica en dar con los perfiles requeridos, cuando el mayor desafío es la barrera actitudinal, que puede estar presente en el propio equipo de R&S, en los equipos y líderes de éstos, en los procesos rígidos y en los prejuicios, desconocimiento y creencias asociados a la discapacidad.

- **Falta de Alineamiento institucional que de un marco global.**

A diferencia de los que muchos creen el cumplimiento de la ley 21.015 no es responsabilidad del área de RRHH, sino más bien es una definición a nivel institucional. Es decir, debe manejarse a nivel estrategia de negocio y no como una acción esporádica y aislada de un área en particular. Si quieres tener mejores resultados, la responsabilidad del diseño de estrategia y métricas deben establecerse a nivel gerencial.

- **Optar por Donación o pagar Multa.**

Si bien donar a un proyecto que estimula la inclusión es una alternativa de cumplimiento, debería ser una opción complementaria, pero no la única. Al igual que el pago de multa, esta alternativa implica no usar los recursos en la propia compañía y en los múltiples desafíos que se deben abordar para dar cumplimiento a la ley. El espíritu de esta normativa es que la empresa sea parte de la solución para la igualdad de oportunidades, no un proveedor de recursos. Así mismo, con este capital puedes aperturar vacantes, transformar la cultura de tu organización y encontrar el pool de talentos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Utilizar solo una estrategia para el cumplimiento.

Inclinarse sólo por el reclutamiento de PcD y no implementar una estrategia interna, es un error en cuanto a optimización de recursos y tiempo, por esto, sugerimos siempre que las empresas utilicen estrategias en paralelo que permitan llegar rápidamente al N° de inclusiones de la mano de la transformación cultural de la organización.

En Nexo Inclusivo buscamos ayudar a empresas como la tuya a gestionar la inclusión de las personas con discapacidad de forma optimizada y sostenible a través de una metodología mixta. **¿Te gustaría que juntos impulsemos la inclusión en tu empresa?**

Solicita una sesión de evaluación gratuita [aquí](#)



Paulina Molina
Socia-directora
paulinamolina@nexoinclusivo.cl
www.nexoinclusivo.cl

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