DERES
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

MARÍA SOLEDAD COLLAZO
COORDINADORA RSC,
SECURITAS URUGUAY

Claves en la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral

Elaborar un programa de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD) implica posicionarse desde la igualdad de oportunidades y el trabajo decente para todos. El objetivo debe ser contribuir a la disminución de la exclusión social y el desempleo que viven las PcD, siendo significativos para las personas e impactando positivamente en la calidad de vida de la población.

Generar empleo de calidad para personas con discapacidad es otorgar y garantizar el empleo formal, con oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, desarrollando tareas bajo las mismas obligaciones y derechos que todo trabajador. Se trata de un compromiso genuino por incorporar al mercado laboral a personas que tienen pocas oportunidades de desarrollar su potencial productivo, asignando tareas, responsabilidades y remuneraciones en función del puesto a desempeñar, y no de quien lo ejecute.

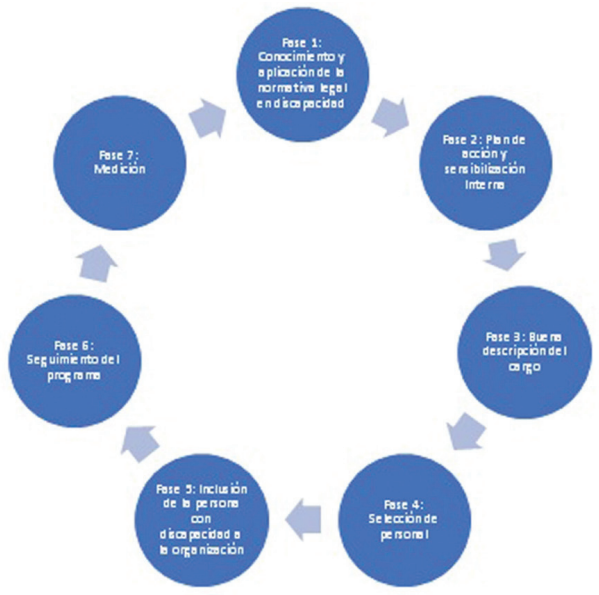
Para contribuir a este cambio cultural, el programa debe apuntar a generar una cultura inclusiva dentro de la organización y a forjar alianzas con otros grupos de interés vinculados a la empresa. Es un ganar-ganar donde crear sinergia con organizaciones de la sociedad civil y del Estado para promover la incorporación de personas con discapacidad, es fundamental.

Hay varias etapas que debe cumplir un programa de inclusión laboral para que sea exitoso. Si bien hay generalidades que aplican a cualquier industria, cada empresa u organización tiene su cultura, lo que necesariamente conlleva realizar adecuaciones o ajustes.

Para iniciar se debe conocer el marco legal que rige en el país y en el sector donde se desarrolla la actividad. Esto es imprescindible no solo para cumplir con la legislación vigente, sino también para crear la estrategia y plan de acción para la sensibilización a la interna de la empresa.

El lineamiento organizacional debe provenir de la Alta Dirección, de forma que todos los empleados se involucren activamente para promover la incorporación de una persona con discapacidad a su equipo de compañeros. De esa manera, se convierten en promotores de inclusión internos y en aliados que harán de facilitadores para la inducción al trabajo y al entorno laboral.

La puesta en marcha de un programa de inclusión laboral



contiene beneficios, tanto para el empleador como para los nuevos trabajadores. Según el estudio "Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad", realizado por la OIT en Chile a 150 empresas que tienen a PcD en sus planillas, "el solo hecho de incluirlos en la empresa genera un efecto motivador en otros trabajadores, causa sentimientos de orgullo respecto de la empresa y hace sentir que ésta es un mejor lugar para trabajar". Además de la motivación, también se destaca la mejora del clima laboral, de la reputación de la empresa y de la productividad.

Asimismo, la investigación mencionada señala como ventajas para las PcD el impacto positivo que les genera el empleo en su economía personal y familiar, mayores grados de autonomía y una mejora en la autovaloración personal.

Por otra parte, desde nuestra experiencia en Securitas, podemos destacar que las personas con discapacidad que forman parte de nuestro equipo han minimizado siniestros en nuestra operación, favoreciendo la confianza de nuestros clientes aliados al programa Vigilancia Inclusiva.

Para cualquier empresa tener un programa de inclusión laboral de Pcd supone un impacto social positivo, tanto para los propios empleados como para los clientes. Se trata de compartir los beneficios de incorporar a estas personas, para que cada vez más organizaciones adecuen su cultura y sus mecanismos para generar un ambiente laboral inclusivo. ●