

EL ROL DE GESTORES DE INCLUSIÓN EN EL DESARROLLO DE CULTURAS ORGANIZACIONALES INCLUSIVAS

www.fundacioncontrabajo.cl



LA INCLUSIÓN RESPONDE A UNA DEMANDA EXTERNA



**“NO DEJAR A
NADIE ATRÁS”.**

Lema de la agenda 2030
objetivos de desarrollo
sostenible



LA INCLUSIÓN RESPONDE A UNA DEMANDA INTERNA



STAKEHOLDERS Tienen una creciente conciencia sobre:

- Sus derechos
- Su impacto en los sistemas organizativos
- Su impacto en la legitimación de los sistemas
- Su diversidad





El llamado a un cambio sistémico en la sociedad y las organizaciones, nunca ha sido más fuerte.

Las personas ya no están satisfechas con las intenciones de cambio superficiales o poco auténticas de sus líderes.

Se necesita tomar una postura clara y determinante para comunicar claramente a todos los grupos de interés cuán firmes son las organizaciones a la hora de abordar la discriminación, la inequidad y la exclusión.



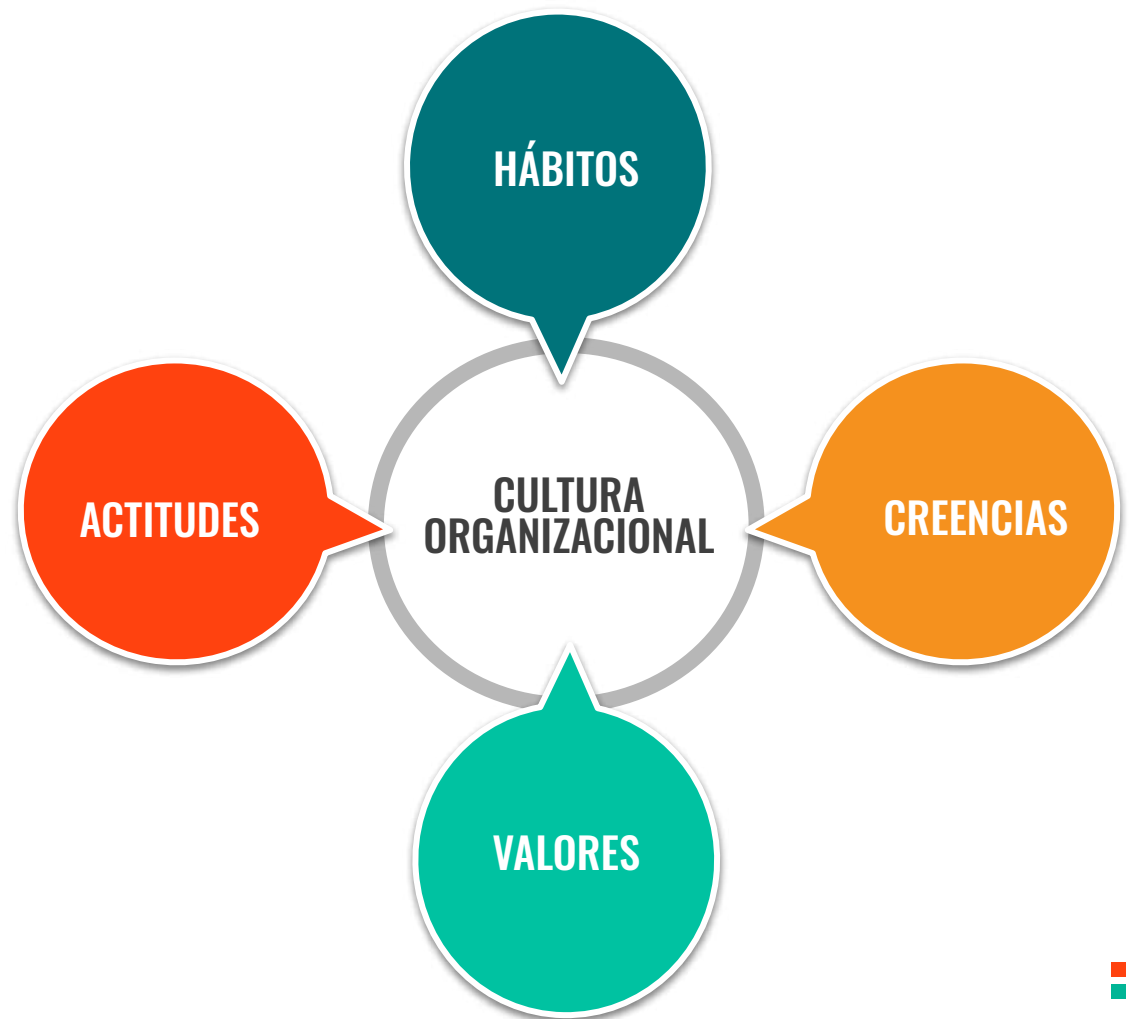
*Global Diversity, Equity and Inclusion
Benchmarks 2021*



CULTURA ORGANIZACIONAL



Valores, creencias, hábitos, actitudes de una organización que determinan su forma de ser y hacer y alinea a sus miembros a un objetivo común.



La inclusión laboral de personas con discapacidad se enmarca en la gestión estratégica de los recursos humanos de la empresa y, es por tanto, una dimensión transversal de la organización que debe insertarse orgánicamente en ella.



Fundación ConTrabajo



MODELO ORGÁNICO DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



SIN organicidad



No se obtienen los resultados esperados por lo que se pierden recursos humanos y financieros.

Chocamos constantemente con barreras, generando desgaste en los equipos. Las personas se desmotivan, sienten que sus esfuerzos no son suficientes y se desapropian del proyecto de la empresa.

El rol del/a gestor/a no es hacerlo todo, reemplazando las tareas específicas de cada área y estamento, sino articular para que cada quien haga lo propio.



Fundación ConTrabajo



DOS FOCOS FUNDAMENTALES DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



1 CUIDAR A LAS PERSONAS Y LOS EQUIPOS, PARA ELLO EL/LA GESTOR/A, DEBE

1. Asegurar condiciones estratégicas:
 - asignación presupuestaria
 - ajustes razonables
 - accesibilidad
 - seguridad
2. Eliminar barreras diagnosticando correctamente
3. Establecer un sistema de gobernanza y monitoreo
 - Cercano
 - Periódico

2 ASEGURAR RESULTADOS, PARA ELLO EL/LA GESTOR/A, DEBE



1. Construir una visión que inspire el cambio
2. Articular una coalición para el cambio
3. Elaborar un plan estratégico progresivo:
 - con hitos a corto plazo.
 - con KPIs medibles.
4. Establecer un sistema de evaluación y mejora continua.



5 CUALIDADES IMPORTANTES DE UN GESTOR





1 **Entiende** que la discapacidad es la interacción de las características de las personas con el contexto.

DISCAPACIDAD

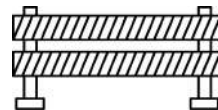
¿QUÉ ES?



Discapacidad es el resultado entre la interacción de las características de las personas con las barreras del contexto, ya sean físicas o de la actitud.



Déficit



Barreras



DISCAPACIDAD



Apoyos
Individualizados



Disminuir
barreras
del contexto



INCLUSIÓN





1 Entiende que la discapacidad es la interacción de las características de las personas con el contexto.

2 Promueve una visión inspiradora y optimista.



1 Entiende que la discapacidad es la interacción de las características de las personas con el contexto.

2 Promueve una visión inspiradora y optimista.

3 Genera emocionalidad positiva.



1 Entiende que la discapacidad es la interacción de las características de las personas con el contexto.

2 Promueve una visión inspiradora y optimista.

3 Genera emocionalidad positiva.

4 Articula: No hace todo, si con tod@s.



1 Entiende que la discapacidad es la interacción de las características de las personas con el contexto.

2 Promueve una visión inspiradora y optimista.

3 Genera emocionalidad positiva.

4 Articula: No hace todo, si con todos.

5 Es estratégico/a: conoce los nudos críticos y barreras de su empresa.



¡GRACIAS!

Hacemos realidad la inclusión laboral mediante metodologías innovadoras que generan resultados sostenibles y significativos.

Contacto Empresas:

Daniela Valdebenito

empresas@fundacioncontrabajo.cl

+569 5363 0217



NUESTRAS REDES SOCIALES



-  Fundacion_contrabajo
-  FundacionConTrabajo
-  Fundación ConTrabajo
-  FundContrabajo
-  www.fundacioncontrabajo.cl
-  www.fundacioncontrabajo.cl/blog

