

Reporte de sostenibilidad

Programa *Empresa Inclusiva* – Antofagasta 2014 – 2018

Minera Escondida y Fundación Descubreme
Generar espacios laborales para las personas con discapacidad cognitiva

Mayo de 2019

Contenido

Presentación.....	3
Carta Presidenta Fundación Descúbreme.....	4
1. Empresa y discapacidad	5
Las personas con discapacidad, ¿una minoría?	5
Los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad empresarial.....	6
El valor empresarial de la discapacidad	7
2. La región de Antofagasta.....	8
La discapacidad en la región de Antofagasta	9
3. Programa <i>Empresa Inclusiva – Antofagasta</i>	10
¿Qué es el programa <i>Empresa Inclusiva – Antofagasta</i> ?	10
Modelo <i>Empresa Inclusiva – Antofagasta</i>	11
Grupos de interés	11
Objetivos de <i>Empresa Inclusiva – Antofagasta</i> y los <i>Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	12
Empresas que han participado de <i>Empresa Inclusiva – Antofagasta</i>	13
4. Impacto en la comunidad y sostenibilidad (GRI)	18
G4-ECI Valor económico directo generado y distribuido.....	18
G4-SOI Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	19
Procesos de inclusión laboral	19
Involucramiento con la comunidad de Antofagasta.....	22
Seminarios.....	23

Presentación

En el año 2012, Minera Escondida, en su interés por contribuir significativamente al desarrollo social de Antofagasta, comenzó a buscar alternativas para que las empresas de la ciudad formasen parte de un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva y mental.

Para alcanzar este objetivo, Minera Escondida y Fundación Descúbreme se aliaron para dar origen al programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, iniciativa que comenzó en su etapa piloto en el 2014, y luego se ha extendido por cinco años entre 2015 y 2019, siendo el actual su último año de ejecución.

Esta iniciativa tiene como misión **otorgar herramientas para la gestión de la diversidad al interior de la organización a todas aquellas organizaciones interesadas en la creación de valor mediante la diversificación de su fuerza laboral, específicamente a través de la inclusión laboral de personas con discapacidad.**

En sus cuatro años de aplicación a la fecha, este programa ha permitido aumentar significativamente la participación de las personas con discapacidad cognitiva y mental en el mercado laboral abierto en igualdad de condiciones con todas las personas. Asimismo, ha permitido disipar ciertos mitos y prejuicios asentados en el sector empresarial respecto del rol productivo de las personas con discapacidad y desarrollar, de manera paulatina, una cultura organizacional en la que se valora la diversidad y se promueven los derechos humanos de las personas con discapacidad.

El programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, entre el 2014 y el 2018 ha logrado la inclusión laboral de 124 personas con discapacidad cognitiva y/o mental en 28 empresas de la región. Estas experiencias se han transformado en una guía para todas las empresas del país para gestionar los procesos de inclusión laboral de modo que estos sean sostenibles en el tiempo, y exitosos tanto para la persona incluida como para la empresa que la incluye.

Carta Presidenta Fundación Descúbreme

En el año 2010 Fundación Descúbreme surgió con la misión de promover la inclusión de las personas con discapacidad cognitiva en todos los ámbitos del desarrollo humano. La inclusión laboral y la promoción del derecho al empleo de las personas con discapacidad se ha convertido, desde entonces, en uno de nuestros principales campos de acción.

Para ello, somos aliados estratégicos de las empresas en la transformación de la cultura de las organizaciones para que la incorporación de personas con discapacidad cognitiva se desarrolle desde un enfoque de derechos humanos y valorando el rol productivo de las personas con discapacidad.

Una de estas alianzas es la que surge en 2015 entre Minera Escondida y Fundación Descúbreme, como reflejo de los valores y del compromiso de Minera Escondida con el desarrollo económico y social de las comunidades a las que impactan con sus operaciones, mediante la aplicación de estrategias orientadas al impacto significativo en esta materia.

Los cuatro años de ejecución del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* han demostrado que la inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva y mental en igualdad de condiciones es una herramienta de cambio social, y es posible cuando las compañías comprenden la inclusión como una estrategia de desarrollo corporativo que genera un valor intrínseco en sus operaciones.

El compromiso con el cambio social demostrado por Minera Escondida ha permitido avanzar hacia una cultura en la región de Antofagasta en la que las empresas han comprendido paulatinamente su rol fundamental en la transformación hacia una sociedad inclusiva fundamentada en la innovación social, respetuosa de todos y todas y donde las personas con discapacidad son capaces de desenvolverse como ciudadanos con plenos derechos.



MARÍA CATALINA SAIEH GUZMÁN

Presidenta de Directorio

I. Empresa y discapacidad

Las personas con discapacidad, ¿una minoría?

De acuerdo con información proveída por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial¹, se estima que alrededor del 15% de la población mundial, es decir, más de mil millones de personas, vive con alguna condición de discapacidad. En Chile la prevalencia de la discapacidad es incluso más alta. De acuerdo con la información entregada por el II Estudio Nacional de la Discapacidad², el 20% de la población adulta -es decir, 1 de cada 5 personas- cuenta con alguna condición de discapacidad.

Estos datos dejan entrever una realidad evidente: las personas con discapacidad son una gran minoría tanto en el mundo como en nuestro país, y frecuentemente, suelen ser pasadas por alto en todos los ámbitos de la vida social: en el trabajo, en el sistema educacional, en los espacios públicos y tantos otros que la componen.

En este complejo escenario, las personas con discapacidad se ven enfrentadas a una serie de barreras que restringen en sobremanera la posibilidad de su plena inclusión. Estas barreras pueden ser estructurales, término que hace alusión a la falta de entornos accesibles, o bien pueden ser actitudinales, lo que se ve reflejado en la falta de procedimientos, prácticas o políticas que tengan en consideración las necesidades de las personas con discapacidad, y la actitud general de una sociedad que no les reconoce el derecho a desarrollar una vida en igualdad de condiciones con todas las personas.

Por otra parte, la mayoría de las personas con discapacidad viven en situaciones de vulnerabilidad socioeconómica. En nuestro país, alrededor del 50% de las personas con discapacidad se encuentra ubicada en el primer y segundo quintil de ingresos³. La conjugación de esta serie de barreras incide sobre los niveles educativos, laborales y socioeconómicos en general en los que se desenvuelven las personas con discapacidad. En Chile, por ejemplo, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad alcanza sólo un 39,3%, mientras que en las personas sin discapacidad esta alcanza el 63,9%⁴.

Este escenario, sin embargo, puede ser cambiado. Muchas de las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad pueden ser remediadas, superadas y evitadas. Para esto es necesario abordar ciertos mitos y prejuicios asociados a la discapacidad, y promover activamente la diversidad. La inclusión laboral de las personas con discapacidad es una herramienta de cambio social donde las empresas juegan un rol fundamental para impulsar una sociedad inclusiva fundamentada en la innovación social.

¹ Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011). Informe mundial sobre la discapacidad.

² Servicio Nacional de Discapacidad (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad.

³ Servicio Nacional de Discapacidad (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad.

⁴ Servicio Nacional de Discapacidad (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad.

Los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad empresarial

Los derechos de las personas con discapacidad están establecidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁵, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en el 2006 y ratificada por Chile en el 2008. Este instrumento tiene como misión proteger y asegurar los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad en condiciones de igualdad con todos los derechos humanos.

Esta convención establece una serie de obligaciones para los gobiernos, y muchas de sus disposiciones tienen influencia directa sobre las empresas. Esto se debe a que la convención garantiza, entre otros, el derecho de todas las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades con los demás en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

En la práctica, estas obligaciones pueden entenderse como obligaciones corporativas para aquellas empresas que desarrollan sus operaciones en países que han ratificado la convención. En Chile, además, se han desarrollado una serie de normas legislativas que tienen efecto directo sobre las empresas, como la Ley N° 21.015 que establece que todas las organizaciones con más de 100 colaboradores están obligadas a emplear un número de personas con discapacidad que debe alcanzar el 1% de su dotación, o la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación y reconoce de manera explícita, entre otras cosas, que cualquier discriminación fundada en la discapacidad es sujeto de esta normativa.

Por su parte, existen otros instrumentos que permiten identificar la relación entre las empresas y los derechos humanos, dentro de los cuales se encuentran los derechos de las personas con discapacidad. Uno de ellos son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos⁶, los cuales establecen, entre otras cosas, que las empresas deben contar con procesos para identificar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas de sus operaciones sobre los derechos humanos.

Estos documentos constituyen el piso mínimo sobre el cual se espera que las empresas actúen en relación con las personas con discapacidad. Sin embargo, para lograr su plena inclusión en todos los ámbitos de la vida social, es esperable que las empresas adopten un enfoque proactivo respecto de todos los aspectos que se relacionan con la inclusión de las personas con discapacidad en todas sus actividades, productos, servicios y relaciones comerciales.

⁵ Organización de las Naciones Unidas (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

⁶ Organización de las Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

El valor empresarial de la discapacidad

Las empresas tienen la responsabilidad mínima de respetar los derechos humanos y los derechos de las personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en las distintas convenciones y principios rectores previamente revisados. Por otra parte, se espera que las empresas sean proactivas respecto de la promoción de estos derechos, integrándolos en sus estrategias y modelos empresariales.

Cuando estas actividades son desarrolladas garantizando la igualdad de condiciones para el desempeño laboral de las personas con discapacidad, y se derriban todas las barreras para que la inclusión laboral sea un proceso exitoso y sostenible en el tiempo, se puede observar una serie de oportunidades y beneficios para las organizaciones⁷:

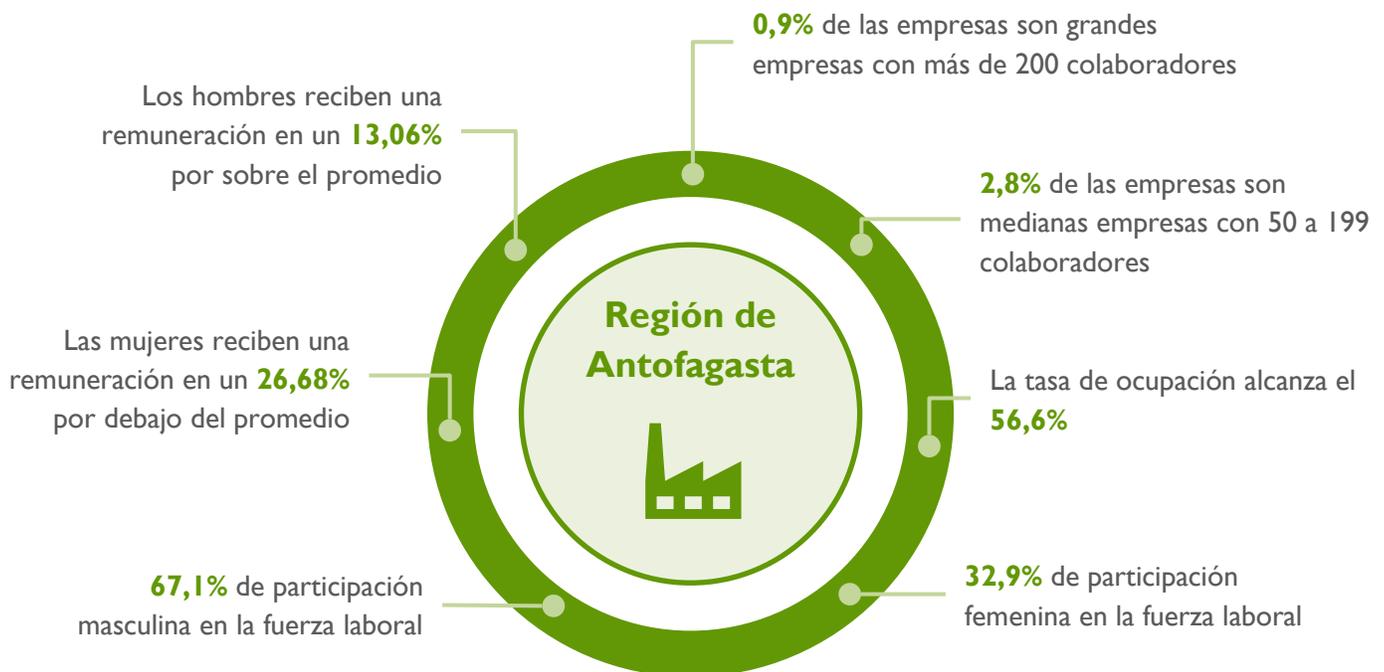


⁷ Fundación Descúbreme (2019). Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral. Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado.

2. La región de Antofagasta

La región de Antofagasta tiene ciertas características que la hacen única en su composición. Su clima desértico no es una limitación para la explotación de una gran variedad de recursos naturales disponibles, de los cuales la minería es la que se ve principalmente beneficiada. La minería y, particularmente, la explotación cuprífera, juega un rol fundamental en la economía tanto nacional como regional. Esto se evidencia cuando, en esta última, la minería alcanza aproximadamente la mitad del PIB regional⁸, lo que hace, en cierto modo, que todas las actividades desarrolladas en la región se configuren en torno a esta realidad particular.

Ilustración 1: Estadísticas de empresas en la región de Antofagasta⁹



⁸ Banco Central de Chile. PIB Regional. Disponible en: <https://www.bcentral.cl/web/guest/pib-regional>

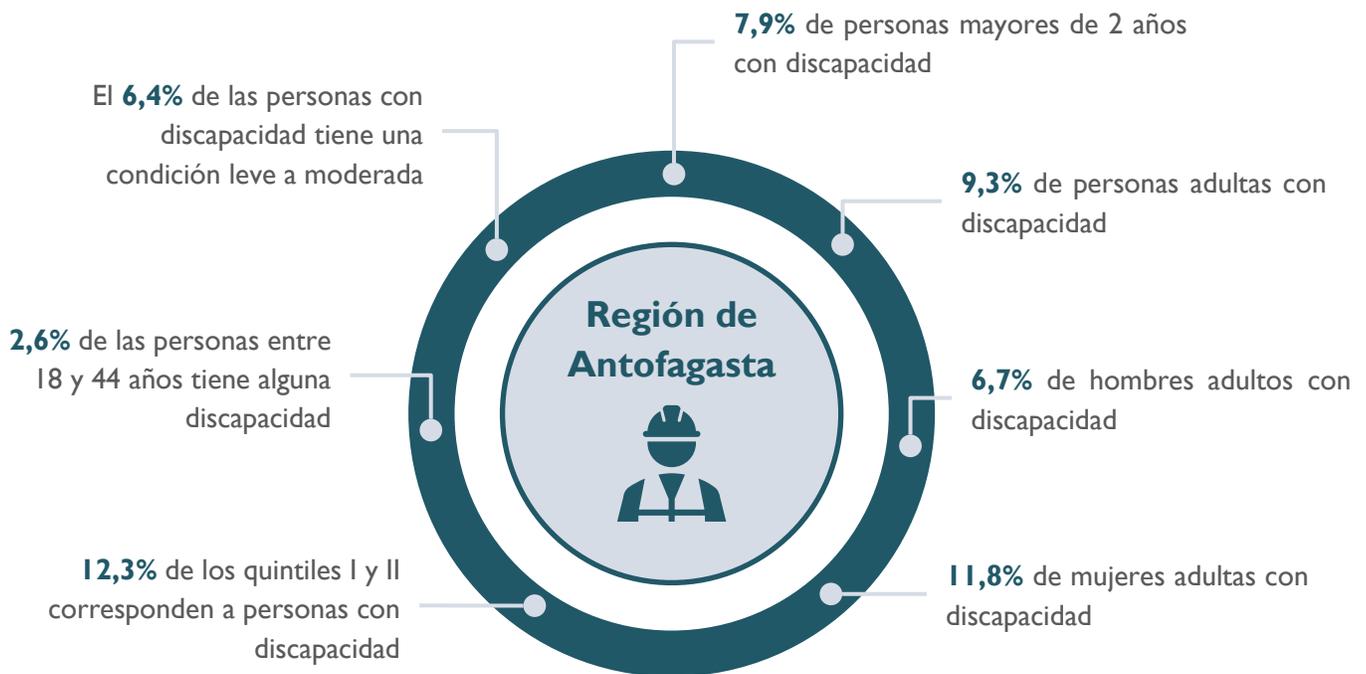
⁹ Sistema de Información Laboral del Ministerio del Trabajo. Disponible en: <http://www.sil.mintrab.gob.cl/>

La discapacidad en la región de Antofagasta

El hecho que gran parte de la actividad económica de la región se configure en torno a la minería configura un escenario particular para las personas con discapacidad, ya que este es uno de los rubros y entornos laborales con más sesgos hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Muchos de los mitos y prejuicios asociados a las personas con discapacidad existen debido a las condiciones en las que se desempeña el trabajo, especialmente de seguridad.

Para promover el cambio de mirada respecto del rol productivo de las personas con discapacidad, es fundamental conocer las estadísticas asociadas a este colectivo, específicamente en la región.

Ilustración 2: Estadísticas de discapacidad en la región de Antofagasta¹⁰



¹⁰ Servicio Nacional de la Discapacidad. (2015). Segundo Estudio Nacional de Discapacidad (II-ENDISC).

3. Programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*

¿Qué es el programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*?

El programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* es una iniciativa conjunta entre Minera Escondida y Fundación Descubreme, el cual tiene como misión impactar de manera positiva el desarrollo económico y social en la población local con discapacidad cognitiva y mental, mediante la promoción y el desarrollo de la posibilidad de acceso al empleo normalizado de este colectivo.

El desarrollo del programa ha buscado, durante su aplicación, otorgar herramientas para la gestión de la diversidad en la empresa y promover una cultura organizacional inclusiva en todas aquellas organizaciones interesadas en la creación de valor mediante la diversificación de su fuerza laboral, específicamente mediante la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva y mental.

El programa inició con una etapa piloto en el año 2014, y luego se ha desarrollado de manera continuada entre el 2015 y 2019, siendo este su último año de ejecución. El programa ha estado abierto a todas las empresas de la región, sin importar su rubro o tamaño, que estuviesen interesadas en desarrollar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva y/o mental de manera responsable, respondiendo a un compromiso real de la organización.

Para asegurar que los procesos de inclusión laboral sean exitosos y sostenibles en el tiempo tanto para la persona como para la organización, estas últimas se han visto desafiadas a cambiar su mirada respecto de la inclusión laboral, comprendiendo que esta es un proceso complejo que debe responder a las necesidades de la organización, y que en ninguna circunstancia deben ser considerados como acciones de caridad o de filantropía.

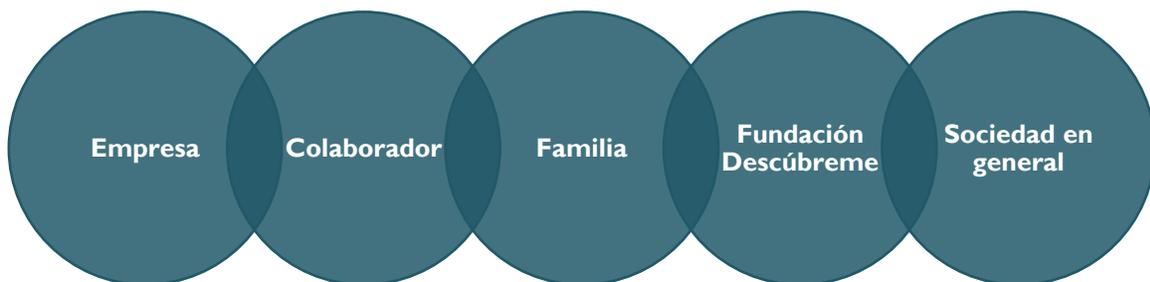
Modelo Empresa Inclusiva – Antofagasta

El modelo del programa consta de cinco etapas en las que la corresponsabilidad entre todos los actores involucrados es clave para asegurar el éxito:



Grupos de interés

El programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* ha desarrollado un modelo de inclusión laboral que combina las necesidades de la sociedad, de las personas con discapacidad, y los requerimientos de las empresas. Esto consiste en un *modelo colaborativo* ya que se basa en la sinergia de cuatro actores clave, y la falta de alguno de ellos no permite que el modelo se desarrolle con éxito:



Objetivos de *Empresa Inclusiva – Antofagasta* y los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*

Tal como ha sido explicitado con anterioridad, este programa tiene como misión impactar de manera positiva el desarrollo económico y social en la población con discapacidad cognitiva y mental de Antofagasta.

Los objetivos tanto general como específicos del programa se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el compromiso de Minera Escondida con el desarrollo sostenible en todas sus actividades.

Tabla 1: *Objetivos específicos del programa*

Potenciar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad cognitiva y mental de la ciudad de Antofagasta, mediante la gestión de procesos de formación, dirigidos a desarrollar competencias básicas requeridas para su participación en el mercado laboral normalizado.	ODS 3 ODS 4 ODS 8
Expandir la demanda laboral de personas con discapacidad intelectual y mental a través de la sensibilización y asesoría directas a empresas.	ODS 8 ODS 16
Apoyar la generación de empleos de calidad, con condiciones de contratación dignas que permitan superar la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de este colectivo.	ODS 1 ODS 8
Difundir en la ciudadanía, los empresarios y autoridades de la ciudad de Antofagasta la generación de procesos de inclusión responsables, visibilizando las potencialidades y aportes a la sociedad de las personas con discapacidad mental y/o cognitiva.	ODS 16
Promover la articulación de acciones intersectoriales dirigidas hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y mental.	ODS 16

Empresas que han participado de *Empresa Inclusiva – Antofagasta*



Casos de éxito

Ignacio Rivera: Trabajando para cumplir sueños

Ignacio Rivera tiene 25 años y trabaja en el Casino de Aguas Antofagasta. El año 2018 se acercó a Fundación Descúbreme porque una compañera del colegio diferencial al que asiste le contó que allí lo podrían orientar para conseguir un trabajo y así lograr su sueño de viajar a España junto a su mamá.

Ignacio participó en uno de los cursos de capacitación que imparte la fundación, gracias al cual postuló a una vacante como auxiliar de casino en Aguas Antofagasta.

Su jefa y administradora del recinto, Karina Pinto, recuerda que “el primer día de trabajo (de Ignacio) fue demasiado pesado y pensamos que no regresaría, pero está aquí hace 5 meses” y agrega que esta “es nuestra primera experiencia formal de trabajo con una persona con discapacidad cognitiva”.

Ignacio cuenta que es tratado como un compañero más, “no tengo privilegios por venir de la fundación”, algo que sus compañeros de trabajo también comentan y su supervisora dice que si desde Fundación Descúbreme no vienen a visitarlos, no se acuerdan de que tienen a alguien que está dentro de la ley de inclusión.

La experiencia de Ignacio ha sido muy positiva. “Aquí todos te ayudan, sobre todo si ven que un trabajo te está costando más de lo normal. Lo mejor es que después, cuando ellos necesitan asistencia, les puedo devolver el favor”, comenta.

En marzo de 2019 fue reconocido entre sus compañeros como uno de los mejores trabajadores, “es uno de los más responsables, incluso tiene más iniciativa que otras personas que llevan aquí años, ha demostrado ser uno más”, destaca Karina Pinto.

La administradora del casino señala además que “con la ayuda de la Fundación, quienes realizaron un trabajo previo de primer nivel, nos dimos cuenta de que varios de nuestros colaboradores anteriores tenían algún grado de discapacidad cognitiva, pero ellos no habían recibido la ayuda que Nacho sí tuvo, eso nos facilitó mucho el periodo de adaptación”, expresó.

La experiencia con Ignacio ha derribado las barreras que poseían algunos colaboradores, quienes creían que trabajar con alguien con discapacidad cognitiva era suponer un especial cuidado.

Casos de éxito

Komatsu: Ir más allá de lo que exige la ley de inclusión

Komatsu, proveedor de soluciones para la minería, construcción y forestal, con más de 3 mil trabajadores a nivel nacional, lanzó en el año 2017 su Política de Diversidad e Inclusión, bajo la cual se gestionan diversos programas, entre ellos, la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva.

El jefe del Centro de Distribución de la compañía en Antofagasta (CD), Fernando Cofré, recuerda que en 2015 se incorporaron los primeros colaboradores con distintos tipos de discapacidad, obteniendo muy buenos resultados. Luego de esta experiencia, en 2018, se planteó la necesidad de incluir hombres y mujeres con discapacidad cognitiva al equipo de manera permanente.

El proceso de reclutamiento fue realizado en conjunto por Komatsu y Fundación Descúbreme. Es así como luego de diversas entrevistas, los candidatos seleccionados fueron Cristóbal Adonis (27 años) y Felipe Pereira (23 años).

Fernando Cofré señala que esta ha sido “una experiencia nueva, pese a que llevamos 4 años recibiendo personas con distintos tipos de discapacidad, esta es la primera vez que nos abrimos a la posibilidad de tener personas con discapacidad cognitiva (en el centro), lo que ha sido un gran desafío, satisfactorio en todos los ámbitos”.

En un comienzo el proceso de adaptación no fue fácil, pero en los 4 meses que los jóvenes se encuentran trabajando ha habido una

positiva evolución en ellos y en quienes los acompañan en sus tareas diarias. En un principio, detalla, les costó aceptar una voz de mando, pero con el paso del tiempo y la labor de las facilitadoras, ha mejorado la interacción.

“Esta necesidad de abrirnos a la inclusión desde mucho antes que existiese la ley, no habría sido posible sin la ayuda de la Fundación Descúbreme, ya que con el trabajo previo y las asesorías permanentes nos han permitido abrir la mente e ir más allá de lo que la ley exige”, señala.

La incorporación de Felipe y Cristóbal ha mejorado no solo la productividad en el CD, sino que también ha contribuido a mejorar el clima laboral, sus compañeros de trabajo se preocupan de que ambos no corran riesgos innecesarios. Además, el día se acorta con su presencia, porque destacan que hacen su trabajo con alegría y entusiasmo ya que es su primera experiencia formal con horario estable.

Komatsu espera abrir nuevos cupos de trabajo en el corto plazo, de manera de recibir a más jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva. “Esta experiencia ha servido para desmitificar que las personas con este tipo de condición no pueden tener un trabajo formal o deben ser tratados especialmente” y agrega que “aquí se demostró que tanto Felipe como Cristóbal son iguales a sus compañeros y si hacen su trabajo mal se les llama la atención al igual que cualquier trabajador” finalizó.

Casos de éxito

Sodexo: Valorar el trabajo es esencial para lograr una buena inclusión

En las oficinas de Sodexo Antofagasta, Carolina Ramos (33 años) enfrenta su segunda experiencia laboral, desempeñándose como encargada de resolver dudas de proveedores, recibir licencias médicas y explicar procedimientos a quienes van a solicitar información.

Cuenta que desde que entró a trabajar en esta oficina en abril del año 2018, se ha sentido cómoda y considera que la hacen sentir que es importante.

Si bien comenzó con pocas funciones dentro de Sodexo, de a poco y con un buen desempeño comenzó a adquirir más trabajo. “No me asusta tener nuevos desafíos y mayores responsabilidades”, destaca Carolina, aunque reconoce que lo más difícil hasta el momento es tener un buen trato con las personas que vienen con otros problemas.

Max Acuña, coordinador zonal de Recursos Humanos de Sodexo, explica que “ella se adaptó en dos semanas. Si se le presenta una dificultad que va más allá de su cargo sabe a quién redirigir las consultas, en ese sentido, ha sido un gran aporte”.

Frente a su experiencia con Fundación Descúbreme, Carolina la describe como cercana, al tener una relación de apoyo y gratitud de larga data con las facilitadoras de la organización social: “A veces me llaman o yo las llamo, les cuento cómo me siento, si tengo alguna complicación y me ayudan”.

Max Acuña agregó al respecto que “la fundación nos ayudó en todo el proceso de la llegada de Carolina, nos explicaron cómo hay que reaccionar en distintos casos y si necesitamos ayuda ante alguna eventualidad que se pudiese presentar, sé que puedo contar con su apoyo”.

Sodexo siempre ha recibido a personas con discapacidad, siendo un líder en la región en cuanto a inclusión. Es por ello que, para la compañía, experiencias como la que tienen con Carolina son necesarias, porque termina con el estigma de que las personas con discapacidad cognitiva solo sirven para tareas fáciles o que no requieren mucha experiencia.

Casos de éxito

José Guacamán: Viggo y su primera experiencia con personas con discapacidad

Viggo es una de las empresas de transporte más importantes de Antofagasta, y presta servicios tanto dentro de la ciudad como hacia las faenas mineras. La experiencia de esta organización demuestra que la inclusión laboral es más efectiva si involucra a todas las áreas y que los resultados pueden trascender a la mera relación trabajador – empleador.

Es así como, con la entrada de José Guacamán (41 años), viven un antes y después, siendo ésta la primera experiencia que tienen trabajando con personas que poseen discapacidad cognitiva.

Josesito, como cariñosamente lo llaman sus compañeros de trabajo, se encarga de la limpieza tanto interna como externa de los buses de la empresa desde noviembre de 2018. Durante el período en que ha realizado su labor ha tenido una buena experiencia, porque se integró rápidamente a sus obligaciones. Incluso dejó de necesitar un tutor que lo guiara en su quehacer diario.

Para Álvaro Pérez, encargado de Operaciones de Viggo, la incorporación de José fue largamente meditada, ya que nunca se habían planteado el contratar a personas con discapacidad. “Es nuestra primera

experiencia con personas con discapacidad y esperamos no sea la última, ya que él hizo que nos afiatemos, nos conozcamos; algo que antes de su llegada no teníamos”, recalcó.

Pérez destaca la capacidad de adaptación de José, “si bien hay algunas compañeras que aún no se acostumbran a su forma de ser, encontró en el área de mecánica un gran apoyo, lo adoptaron como uno más: se cuentan chistes, comen juntos, tiene el apoyo que todos quisiéramos tener al entrar a trabajar a un lugar”, manifestó.

Ángelo Saluzi y Herman Rivera, sus amigos del área mecánica, expresan que antes de su llegada, no sabían cómo tratar a personas con discapacidad, pero gracias a Fundación Descúbreme se quitaron los estigmas que tiene el convivir diariamente con José.

Desde Viggo esperan que esta experiencia pueda ser replicada, ya que la Fundación fue un gran apoyo antes de la llegada de José, además han ayudado con los periodos de crisis. “Con esta experiencia, nos queda más que claro que la discapacidad cognitiva no es un limitante a la hora de trabajar y esperamos que más empresas se sumen a contratarlos”, finalizó Álvaro Pérez.

4. Impacto en la comunidad y sostenibilidad (GRI)

Minera Escondida, en su trabajo junto a Fundación DescubreME, ha demostrado un compromiso sostenido con la promoción del ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad, y aún más con el derecho al empleo de este grupo debido a las grandes brechas de participación descritas con anterioridad. En este sentido, el programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* ha buscado impactar de manera positiva el desarrollo económico y social de la población local con discapacidad, quienes constituyen uno de los grupos de interés clave del programa.

El impacto del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* se presenta a continuación considerando los indicadores pertinentes de la Global Reporting Initiative (GRI)¹¹ en la dimensión comunidad, por lo que en cada sección se indica a qué indicador GRI se vincula el contenido presentado.

G4-ECI Valor económico directo generado y distribuido

\$268.800.000

Inversión de Minera Escondida en el programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* entre 2015 y 2018

\$806.355.105

Valor económico directo acumulado por beneficiario directo generado gracias al programa entre 2014 y 2018¹²

300%

Porcentaje de la inversión total a la fecha considerando 1 beneficiario directo

\$1.612.710.209

Valor económico directo acumulado generado considerando 1 beneficiario directo y 1 beneficiario indirecto¹³ gracias al programa entre 2014 y 2018

600%

Porcentaje de la inversión total a la fecha considerando 2 beneficiarios

¹¹ La Global Reporting Initiative (GRI) promueve el uso de las memorias de sostenibilidad como vía para que las empresas y las organizaciones sean más sostenibles y contribuyan a una economía mundial sostenible. Para ayudar a las empresas y organizaciones a informar sobre sus impactos y desempeño económicos, ambientales, sociales y de gobierno, GRI publica la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de manera gratuita.

¹² Calculado a partir del ingreso mensual de las personas incluidas laboralmente considerando la variación de estos de acuerdo con los salarios nominales entre 2014 y 2018, por la cantidad de meses en ejercicio en la empresa.

¹³ El término beneficiario indirecto hace alusión a las personas que están en directa relación con los beneficiarios directos y se ven beneficiados por el valor económico generado por este último. En el caso de las personas con discapacidad, el beneficiario indirecto suele corresponder a un familiar, tutor o cuidador, el cual, gracias a la inclusión laboral, también es libre de ejercer laboralmente y percibir una remuneración por su trabajo.

G4-SOI Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local

0,3%

Del total de las empresas de la región se han adherido al programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*

12,1%

Del total de las empresas de la región en obligación de cumplimiento de la ley de inclusión laboral se encuentran adheridas al programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*¹⁴

Procesos de inclusión laboral

124

Personas con discapacidad cognitiva y/o mental han sido incluidas laboralmente en **28** empresas de la región de Antofagasta entre 2014 y 2018, gracias a la gestión conjunta entre Fundación Descúbreme y Minera Escondida.

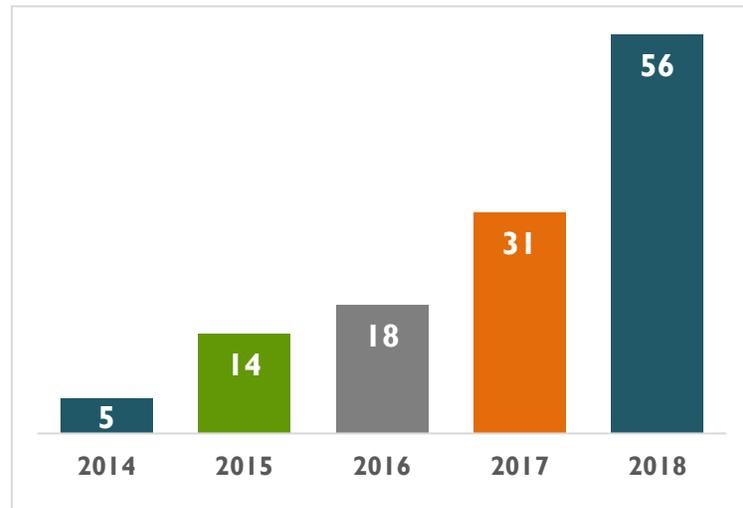


Gráfico 1: Inclusiones laborales por año

68,5%

De los procesos corresponden a **inclusiones laborales**, mientras que el **31,5%** corresponde a **prácticas laborales**.

31,5%

De las personas incluidas laboralmente son **mujeres**, mientras que el **68,5%** de ellas son **hombres**.

63%

De las personas incluidas laboralmente tiene entre **18 y 29 años**.

¹⁴ Calculado gracias a la información disponible en el *Sistema de Información Laboral* del Ministerio del Trabajo, disponible en www.sil.mintrab.gob.cl/

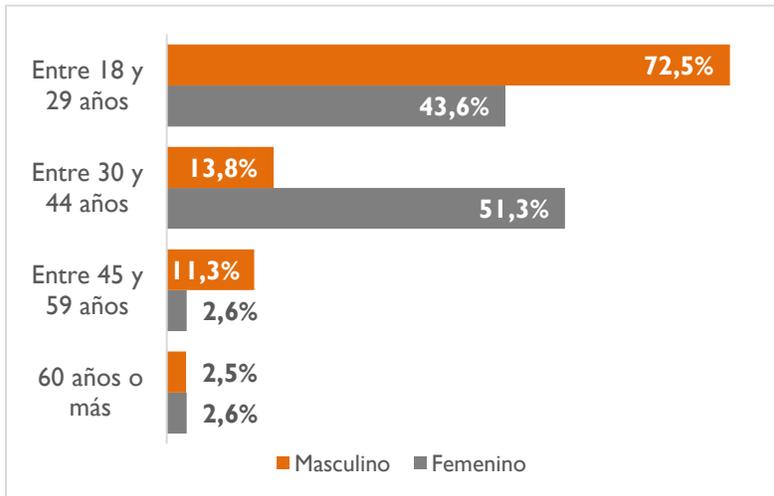


Gráfico 2: Género y rango etario

51,3%

De las **mujeres** incluidas laboralmente tiene entre **30 y 44 años**, mientras que el **72,5%** de los **hombres** tiene entre **18 y 29 años**

66,4%

De las personas incluidas laboralmente se desempeña en **jornada completa**

72,7%

De las personas que se desempeñan en **jornada completa** reciben una remuneración entre **\$301.000¹⁵** y **\$399.999**

40,2%

De las personas incluidas laboralmente tiene una **permanencia** entre **2 y 4 años** en la empresa

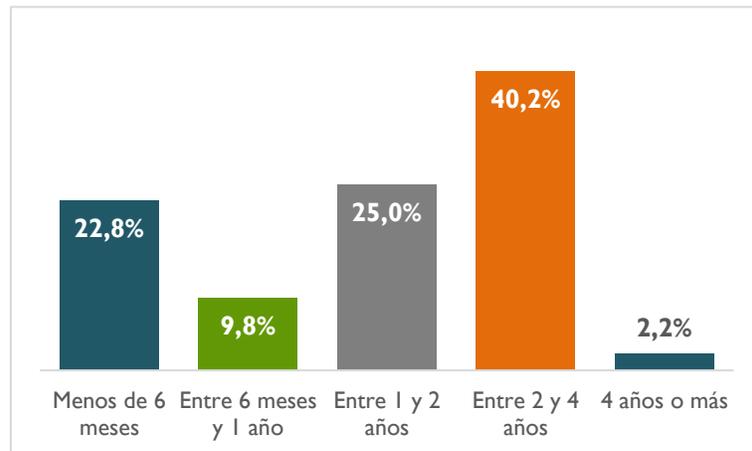


Gráfico 3: Permanencia estimada

¹⁵ El cálculo de las remuneraciones considera las modificaciones al Ingreso Mensual Mínimo entre 2014 y 2019, así como la variación de las remuneraciones de acuerdo con los salarios nominales en el mismo período.

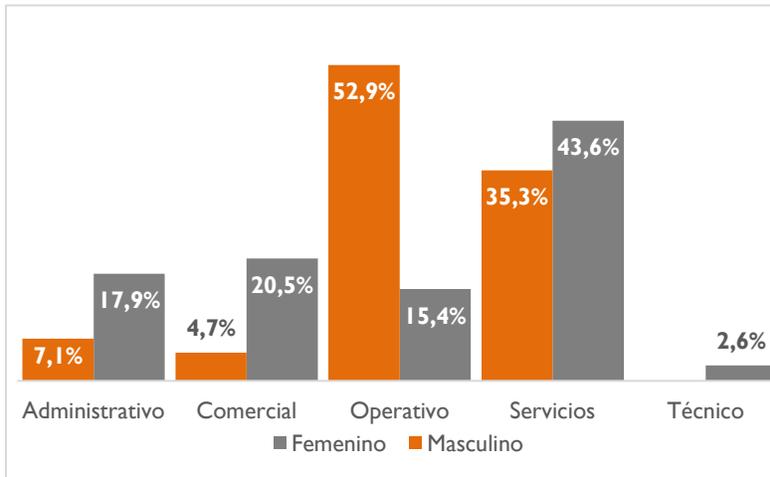


Gráfico 4: Tipos de cargos y género

52,9%

De los hombres se desempeña en cargos **operativos**, mientras que el **43,6%** de las **mujeres** lo hace en cargos de **servicios**

21 personas con discapacidad

cognitiva y/o mental se desempeñan como **asistente mecánico**, mientras que **17** lo hacen como **asistente de bodega** y **15** como **auxiliar de aseo**.

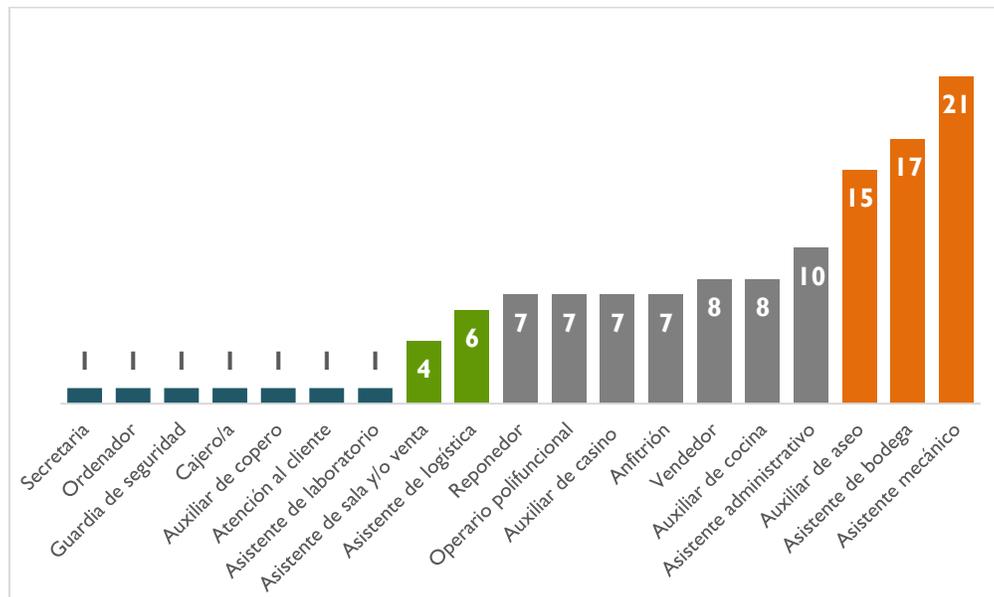
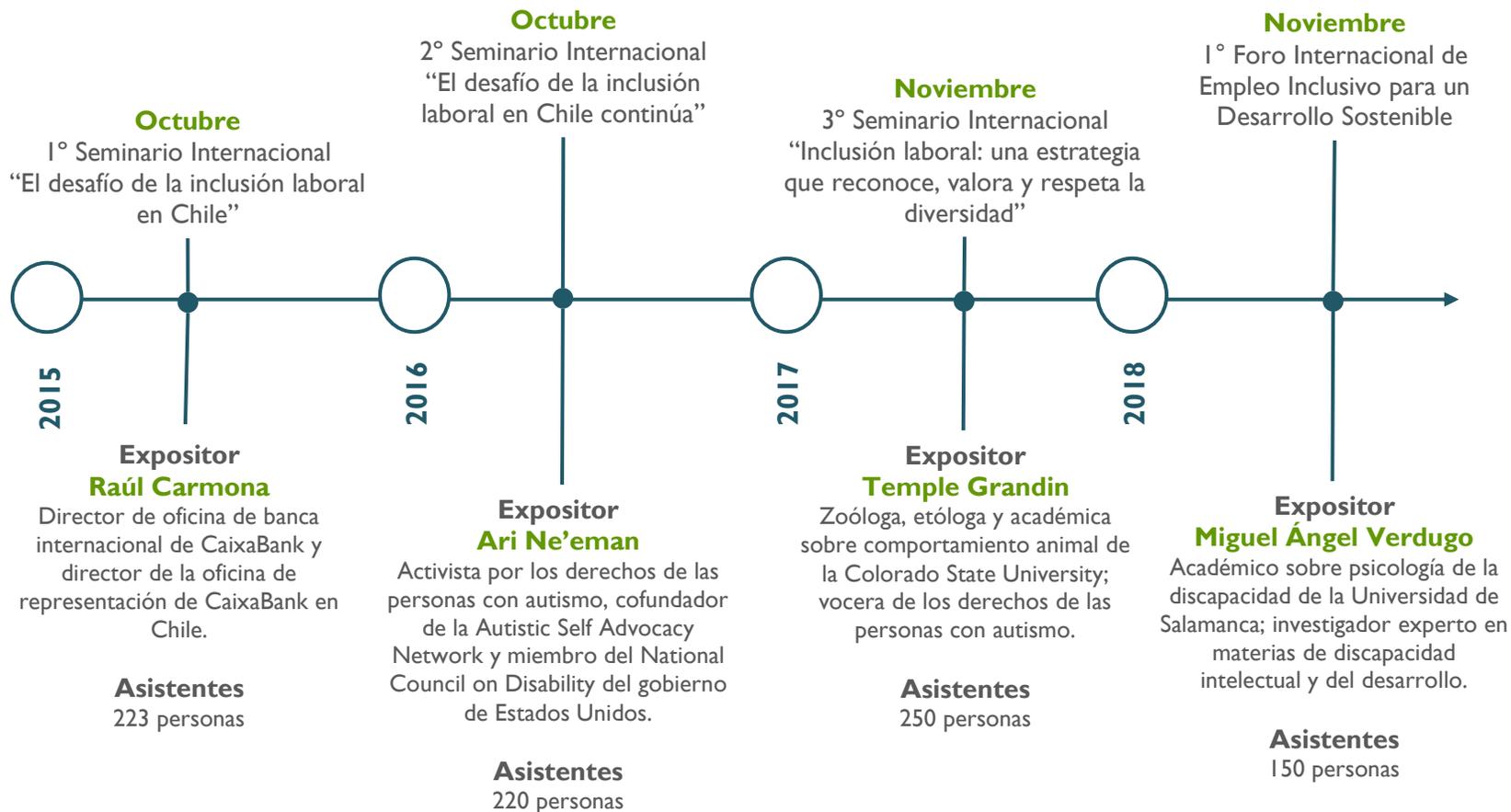


Gráfico 5: Cargos

Seminarios



© Todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor y de marca, a los que se refiere el presente informe y sus materiales anexos o relacionados, son de exclusiva propiedad de Fundación Descubreme y/o de sus entidades relacionadas. Por lo tanto, está estrictamente prohibido su uso no autorizado, para fines comerciales, públicos o privados. Cualquier forma no autorizada de distribución, copia, duplicación, reproducción, o venta (total o parcial) del contenido de este informe, constituirá una infracción de los derechos de propiedad intelectual, sancionable por parte de Fundación Descubreme y/o sus entidades relacionadas, de conformidad a la ley.