

Diversidad e Inclusión Laboral 2022



Cultura, normativa legal y principales cambios.

Índice.

(pincha en cada título y ve directo al contenido)

<u>Resumen Ejecutivo</u>	3
<u>Información del estudio</u>	4
<u>Resultados</u>	6
<u>Planes para atraer y retener talento con discapacidad</u>	18



Resumen ejecutivo

Si bien desde que comenzó a regir la **Ley de Inclusión Laboral** en Chile, en abril de 2018, se han registrado avances significativos en cuanto a la integración de personas en situación de discapacidad (PeSD)*, sumado a todo lo que conlleva obtener un empleo; aún se presentan grandes desafíos para aquellas compañías que no solo buscan cumplir con la Ley, sino que también implementar las bases de una **cultura socialmente inclusiva y diversa**. Sabemos que no ha sido una tarea fácil, más aún considerando que la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, generó una caída en el cumplimiento de la Ley en el 2020. De acuerdo a cifras de Randstad, tuvo una mejora del 29% en 2021 alcanzando un 76% de empresas que mencionaron estar en cumplimiento. El presente estudio solo reflejó una mejora de un 1% en 2022, mientras un 12% de las firmas indica no haber llegado vs un 15% en 2021.

Las empresas en cumplimiento declaran que **la forma más utilizada es la contratación directa de PeSD** con 86% de las menciones, seguido de las donaciones, solo con 15% de las respuestas, reflejo de que se está buscando el espíritu real de la normativa y no el uso de las medidas alternativas. Las empresas que mencionan no cumplir con la legislación, en el 85% de los casos refieren a que se debe por la **dificultad de encontrar a los perfiles requeridos**.

Escenario auspiciador es que el 75% de las empresas con menos de 100 trabajadores**, si tienen contratado al 1% de sus colaboradores a PeSD. Más allá del cumplimiento de la normativa, pese a todas las dificultades y cambios del mercado laboral en los últimos 2 años, hoy un 60% de las empresas encuestadas declara contar con una **Política Integral de Diversidad e Inclusión**, vs 53% del 2021. Lo anterior ya que el mundo corporativo ha entendido que la diversidad es hoy un “básico” y elemento vital para gestión

corporativa impactando incluso los objetivos comerciales, y ya no una “ventaja competitiva”, ya que bien implementado genera métricas y resultados tangibles, como una **mayor retención, sentido de pertenencia, una mayor productividad y una mejor imagen de marca empleadora**.

Según el **Estudio Randstad Radiografía del Trabajador en Chile 2022**, 54% de los trabajadores afirmó que no aceptaría un empleo en una empresa que no hiciera esfuerzos para mejorar la diversidad y equidad en el ambiente de trabajo. Esta cifra nos pone a la cabeza a nivel mundial respecto a la prioridad que los chilenos otorgan a estos temas.

Si bien estas políticas incluyen una serie de grupos, los más mencionados son la diversidad e igualdad de género, PeSD y diversidad étnica y cultural.

Respecto a la **nueva Ley 21.275** que obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a contratar a un Gestor de Inclusión dentro de sus Departamentos de RRHH***, **solo el 54% menciona estar en cumplimiento**.

Hoy en día, la diversidad e inclusión sí importan. Las personas no solo están interesadas en ocupar un puesto de trabajo y asociarse a una empresa que les brinde satisfacción y crecimiento a largo plazo, sino que cada vez buscan más alinear sus expectativas de crecimiento profesional y personal con las de su organización y sus líderes.

iEsperamos que este estudio sea un aporte en la implementación y mejoras en tu estrategia de Diversidad de Inclusión, ya que todos hacemos parte de las soluciones, oportunidades y de construir un mundo más justo y digno para todos!

Con cariño,

Equipo Randstad Chile

*Estudio Fundación Contrabajo: En 2021 hubo un promedio de 38% de participación laboral de PeSD (21.038 personas con contrato vigente), lo cual presenta un 2% de crecimiento vs 2020.

**No les aplica la Ley de Inclusión.

***Entra en vigencia el 1 de noviembre 2022



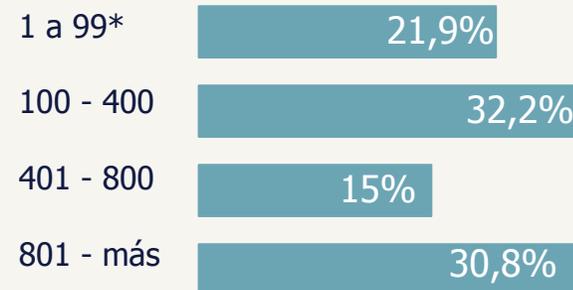
Diversidad e Inclusión 2022.

Sobre la encuesta y perfil de los participantes.

El estudio se realizó a una base de datos de **438 Csuite levels** y altos ejecutivos en organizaciones nacionales e internacionales en Chile que influyen en las decisiones estratégicas y operativas en sus instituciones y corporaciones. Se incluye un solo contacto dentro de cada empresa.

Fue realizado en línea en octubre de 2022. Incluye empresas que deben cumplir con la **Ley de Inclusión Laboral 21.015** (empresas públicas y privadas que tengan de 100 a más trabajadores) y aquellas que no están en obligatoriedad de hacerlo.

Empresas por número de empleados



*No están obligados a cumplir con la Ley de Inclusión.

Diversidad e Inclusión 2022.

Sobre la encuesta y perfil de los participantes.

Distribución por sector



#newways

Inclusión y Diversidad 2022

Cultura, normativa legal y principales cambios.



Diversidad e inclusión laboral 2022

Colaboradores con discapacidad y tipo de posiciones

¿Tu compañía tiene dentro de sus colaboradores a personas con algún tipo de discapacidad?

Total de 438 respuestas

Pregunta realizada a todas las empresas participantes.



¿En qué tipo de posiciones trabajan los colaboradores en situación de discapacidad?

Total de 330 respuestas

Pregunta realizada a todas las empresas que declaran tener dentro de sus colaboradores a PeSD*.



Porcentajes suman más de 100% porque más de una opción es posible

*1 Operativos: auxiliares de aseo, guardias, operarios/operadores, casino y cocina, bodeguero, reponedor.

*2 Administrativos: secretarías, recepcionistas, analistas, especialistas, cajeros.

*3 Comerciales: vendedores, ejecutivos de venta, call center.

*Personas en Situación de Discapacidad.



Diversidad e inclusión laboral 2022

Colaboradores con discapacidad y tipo de posiciones

Son buenas noticias que los **cargos Administrativos** se estén contratando casi en mismo volumen que los **Operativos**, ya que al inicio de la Ley, casi el 90% de las oportunidades que se abrían eran para desempeñar oficios.

Esto es resultado de que las compañías ya cuentan con **evidencia de las reales destrezas y habilidades de las PeSD**, ya sea por medio de la implementación de test por competencias y/o evaluaciones de desempeño; y a que se han derribado los prejuicios, normalizando la inclusión.

A esto se suma la comprobación de los beneficios que trae su contratación, como mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, sensibilizar al personal, disminuir el ausentismo y aumentar el compromiso y sentido de pertenencia.

Asimismo, se espera que pronto los **cargos profesionales** también comiencen a repuntar, considerando que un 21% de la población con discapacidad tiene enseñanza media completa y que 15% cuenta con estudios superiores, ya sea incompletos o completos.

Asimismo, el 70% de las PeSD proviene de los 3 primeros quintiles, por lo tanto, su acceso a la educación superior es complejo. Para esto se requiere ampliar la Ley y brindar más apoyos en educación, impulsando así su empleabilidad.

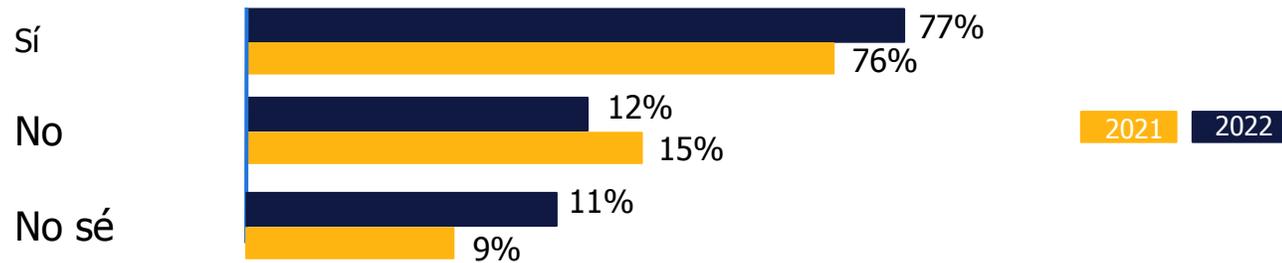
Lo anterior es importante para que las Compañías tengan un real conocimiento de cómo está configurada la población de PeSD y puedan establecer perfiles y requerimientos ajustados con la realidad, **flexibilizando las exigencias del cargo** y no considerar solo las competencias técnicas, experiencia o el grado académico de los candidatos.

Diversidad e inclusión 2022

En el periodo del 2021, ¿tu Compañía dio cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral?

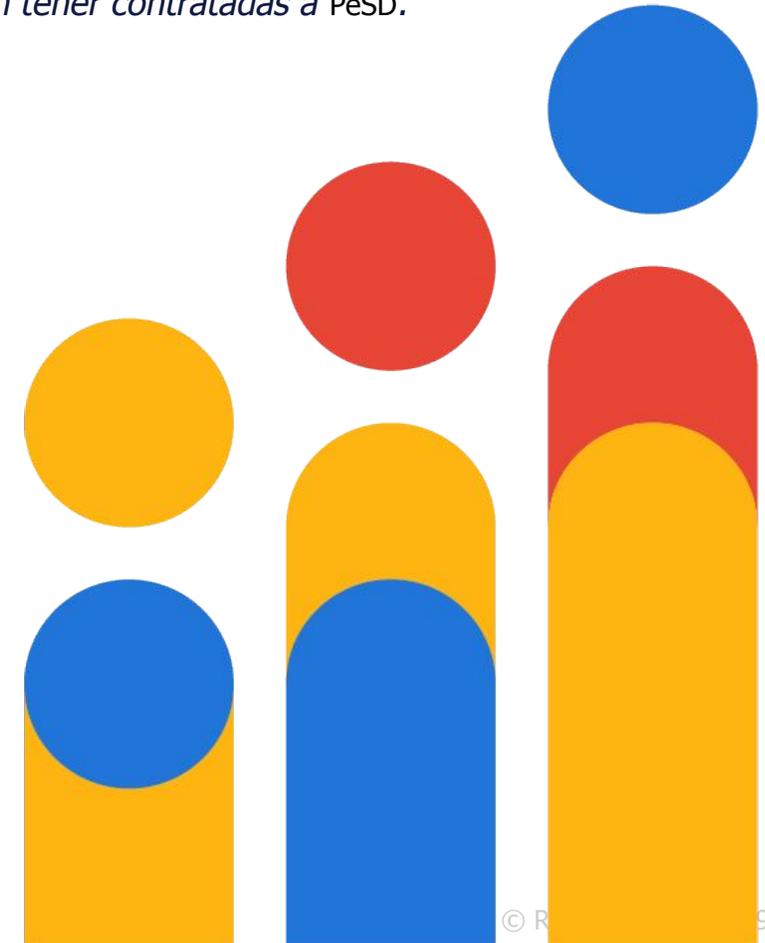
Total 258 respuestas.

Pregunta realizada a las empresas que mencionan tener de 100 a más trabajadores y que mencionan tener contratadas a PeSD.



Teniendo en cuenta las dificultades extremas observadas en el mercado laboral en 2021, los líderes de capital humano estuvieron mucho más ocupados el año pasado con **emergencias operativas relativas a la emergencia sanitaria que con planificación estratégica** y de largo plazo. De ahí se puede explicar que hubo un crecimiento en el cumplimiento de la normativa legal de solo un 1%.

Si bien se destaca que la amplia mayoría hizo esfuerzos por mantener el cumplimiento, ahora, ya enfrentando un mundo post pandemia y mientras se asumen los desafíos del 2022 y 2023, deberá haber **más concentración en la estrategia y en mantener la experiencia del talento en el centro de los planes de crecimiento comercial**, poniendo especial foco y énfasis en la **Diversidad e Inclusión, hoy más bien un “desde” que una ventaja competitiva.**



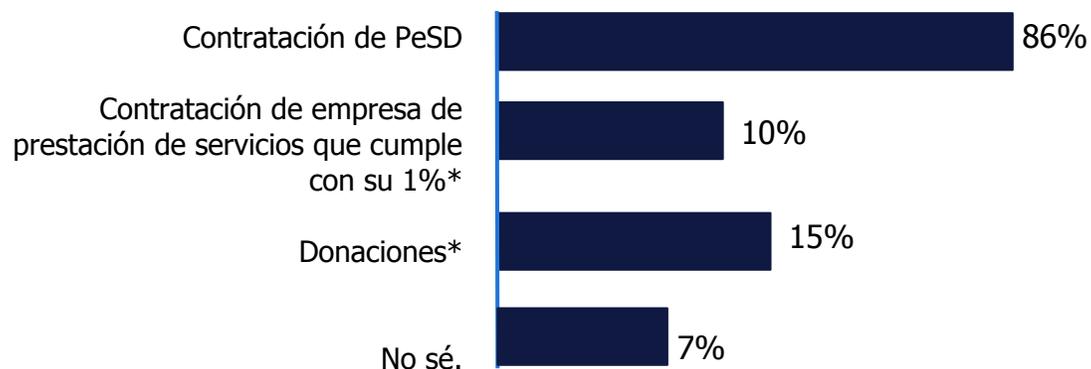
Diversidad e inclusión 2022

Formas de cumplimiento y motivos para no cumplir.

¿Cómo fue la forma de cumplimiento de la Ley de Inclusión en tu empresa?

Total de 199 respuestas.

Pregunta realizada a empresas con más de 100 trabajadores que dicen cumplir con la Ley.



Porcentajes suman más de 100% porque más de una opción es posible.

¿Por qué no estás en cumplimiento?

Total de 31 respuestas.

Pregunta realizada a las empresas con más de 100 trabajadores, que tienen a PeSD contratadas y que declaran no cumplir con la Ley de Inclusión

respuesta	2021	2022
Por la dificultad para encontrar los perfiles requeridos	42%	85%
Por la pérdida de prioridad que ha tenido debido a la crisis sanitaria	21%	15%
Por no contar con un equipo de reclutamiento especializado	19%	15%
Porque estamos/estuvimos acogidos a la Ley de Protección al Empleo**	17%	0%
Porque hemos optado por realizar donaciones	14%	15%
Porque hemos preferido pagar la multa asociada al incumplimiento antes que incurrir en costos de contratación de gente especialista en selección de PeSD.	5%	8%

**Ya no aplica para 2022, esa opción fue solo durante la pandemia.
Porcentajes suman más de 100% porque más de una opción es posible



*Medidas alternativas que solo es posible usar a través de 2 razones fundadas: La naturaleza de las funciones de la empresa impide cumplir total o parcialmente con el 1% y la falta de candidatos con discapacidad interesados en las ofertas de trabajo que publica la empresa.

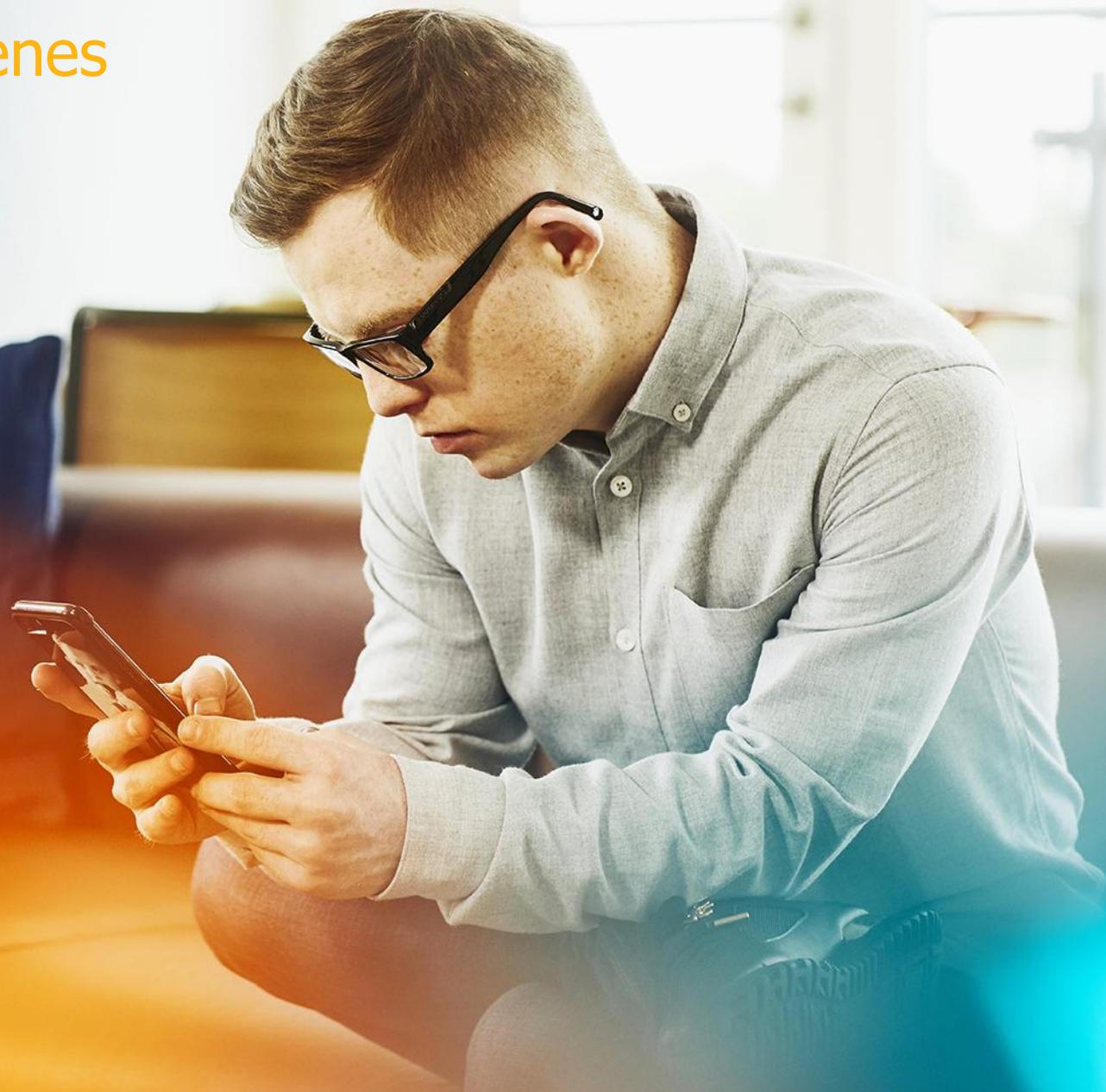
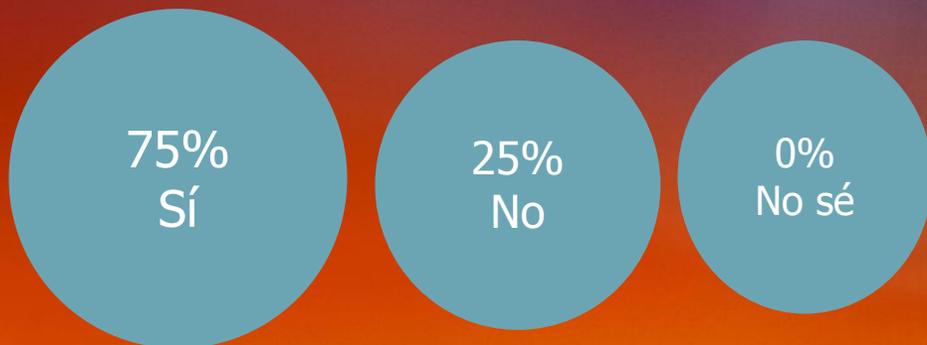
Diversidad e inclusión laboral 2022

Cumplimiento normativa para quienes no aplica.

Pese a que tu Compañía no debe cumplir la Ley de Inclusión*, ¿tiene de igual forma contratado al 1% de sus trabajadores con algún tipo de discapacidad?

Total de 72 respuestas

Pregunta realizada solo a las empresas que mencionan tener menos de 100 trabajadores y que dicen tener contratadas a PeSD.



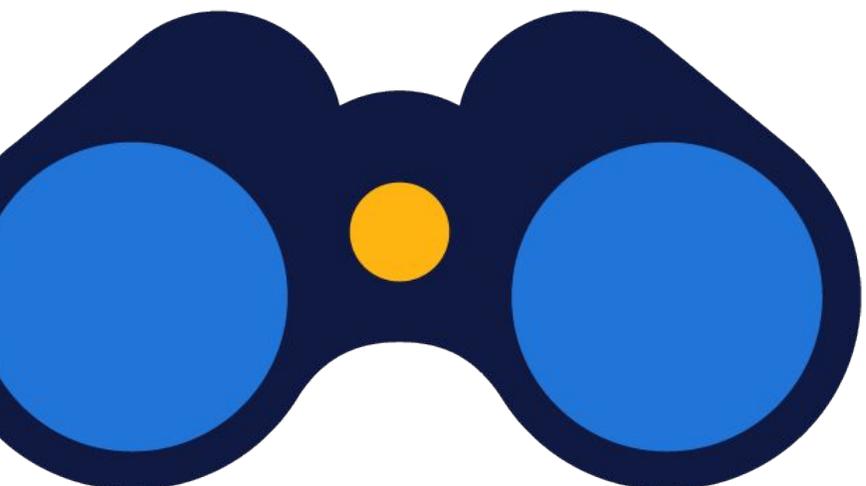
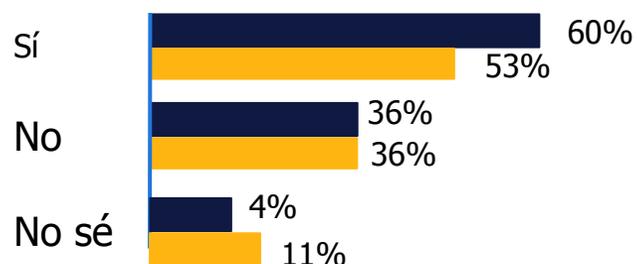
*Ley 21.015 solo aplica a empresas con más de 100 trabajadores.

Diversidad e inclusión 2022

Política de Diversidad e Inclusión

Tu empresa, ¿cuenta con una Política integral de Diversidad e Inclusión considerando que la Inclusión no se trata solamente de PeSD?

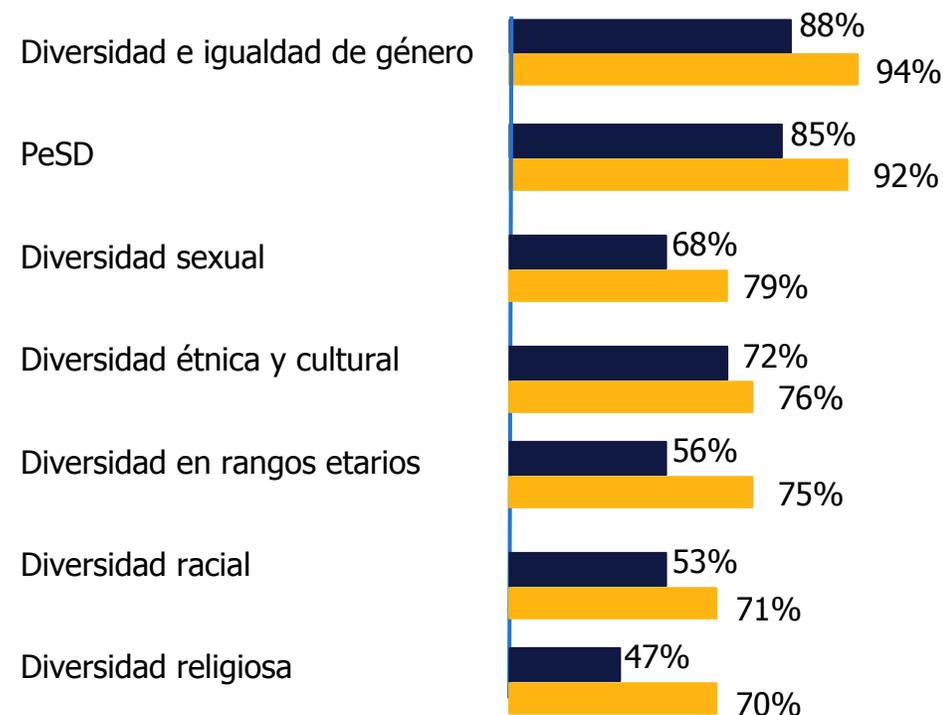
Total de 438 respuestas
Pregunta realizada a toda la muestra.



2021 2022

¿Qué aspecto(s) contempla la Política de Diversidad e Inclusión de tu organización?

Total de 263 respuestas
Pregunta realizada a quienes responden que sí cuentan con una Política.



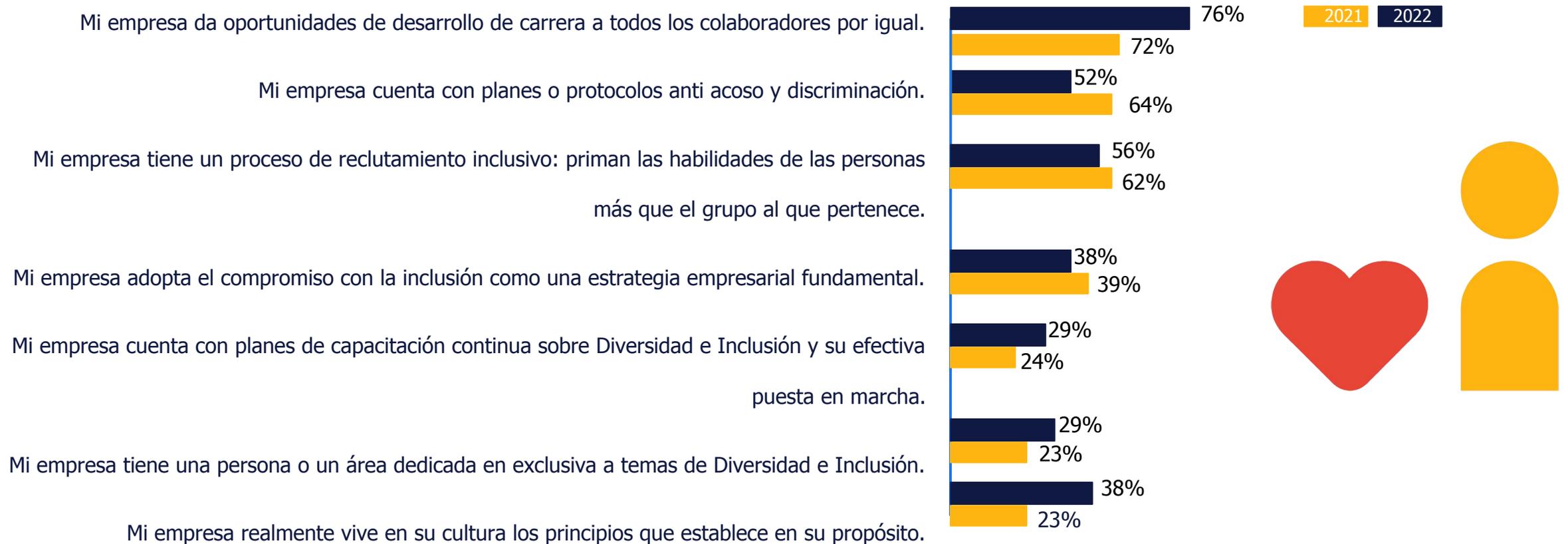
*Porcentajes suman más de 100% porque más de una opción es posible

Diversidad e inclusión 2022

Cultura y marca empleadora

¿Cuál o cuáles de estas afirmaciones define(n) mejor a tu organización?

Pregunta realizada a todas las empresas. Total de 438 respuestas



Porcentajes suman más de 100% porque más de una opción es posible



Diversidad e inclusión laboral 2022

Ley 21.275

La Ley 21.275 establece el requisito para empresas con más de 100 trabajadores que deben contar en el **Dpto de RR.HH. con un Gestor de Inclusión** con el objetivo de **propiciar culturas inclusivas**. Si bien esta Ley entra en vigencia el 1 de noviembre **¿Tu Compañía, cumple ya con este requisito?**

Total de respuestas 342

Pregunta realizada a las empresas con más de 100 trabajadores

Sí
54%

No
30%

No sé
16%



Diversidad e inclusión 2022

Principales cambios 2022

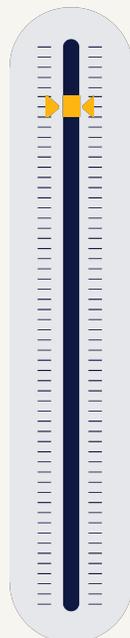
Tu empresa, ¿tiene contratada personas en situación de discapacidad?

Total respuestas 438

sí
75,3%

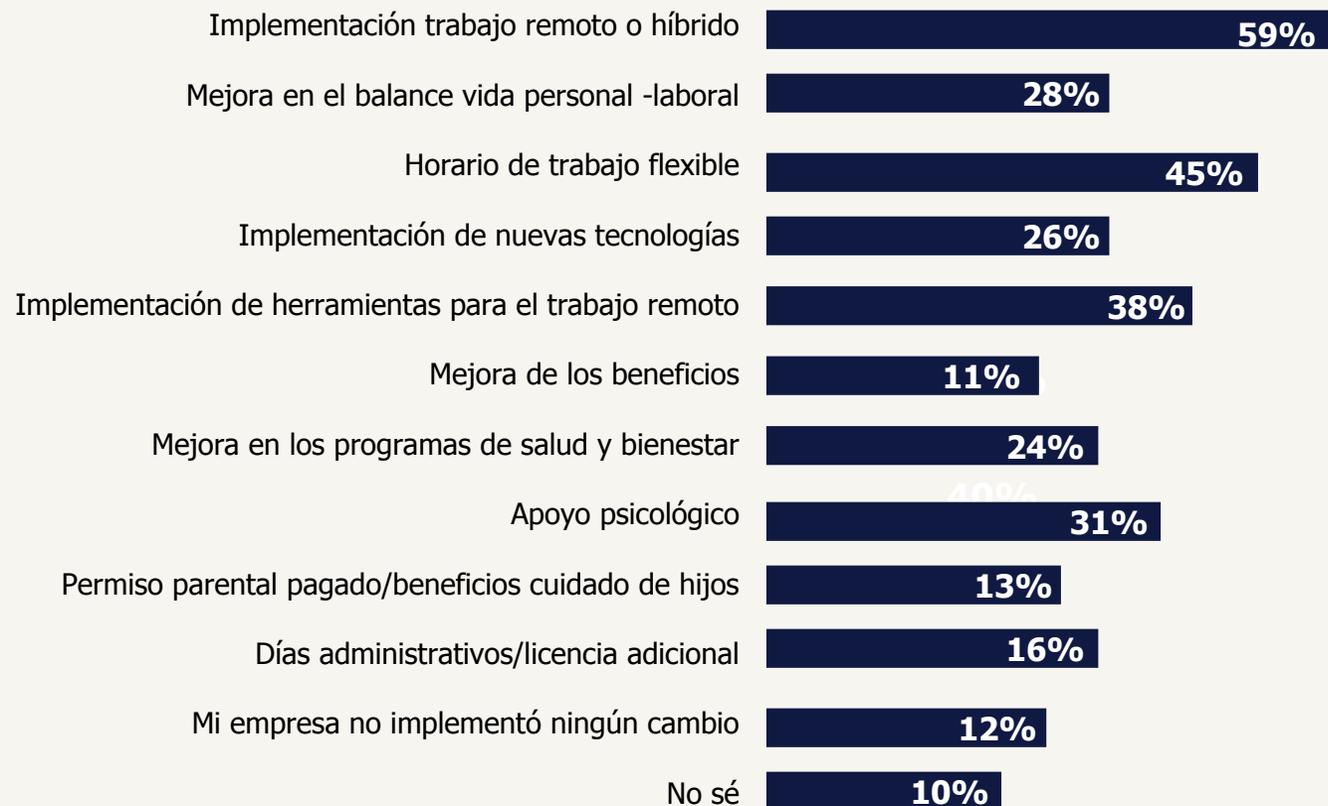
no
18,5%

no sé
6,2%



¿Cuáles fueron los principales cambios que implementó tu Compañía para los trabajadores en situación de discapacidad durante la pandemia?

Pregunta realizada a todas las empresas que declaran tener contratadas PeSD.
Total de 330 respuestas.



*Porcentajes suman más de 100% porque es posible seleccionar más de una opción.

Diversidad e inclusión 2022

Prevención Inclusiva

Entendiendo que la **Prevención Inclusiva** implica un conjunto de actividades, intervenciones o técnicas orientadas a disminuir los riesgos laborales para todos los colaboradores, independiente de sus capacidades o dificultades y considerando la diversidad de éstos, **¿tu empresa trabaja con Prevención Inclusiva?**

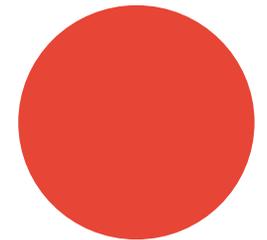
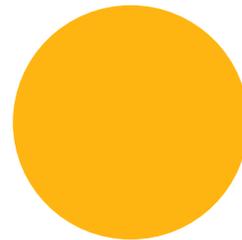
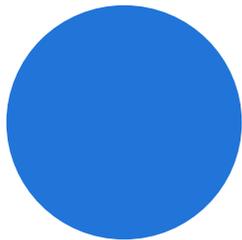
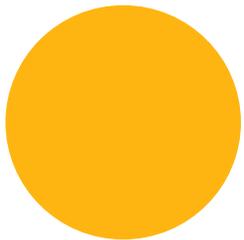
Total de 330 respuestas.

Pregunta realizada a quienes indican tener colaboradores con discapacidad.

55%
Sí.

25%
No.

20%
No sé.



Diversidad e inclusión 2022

Prevención Inclusiva

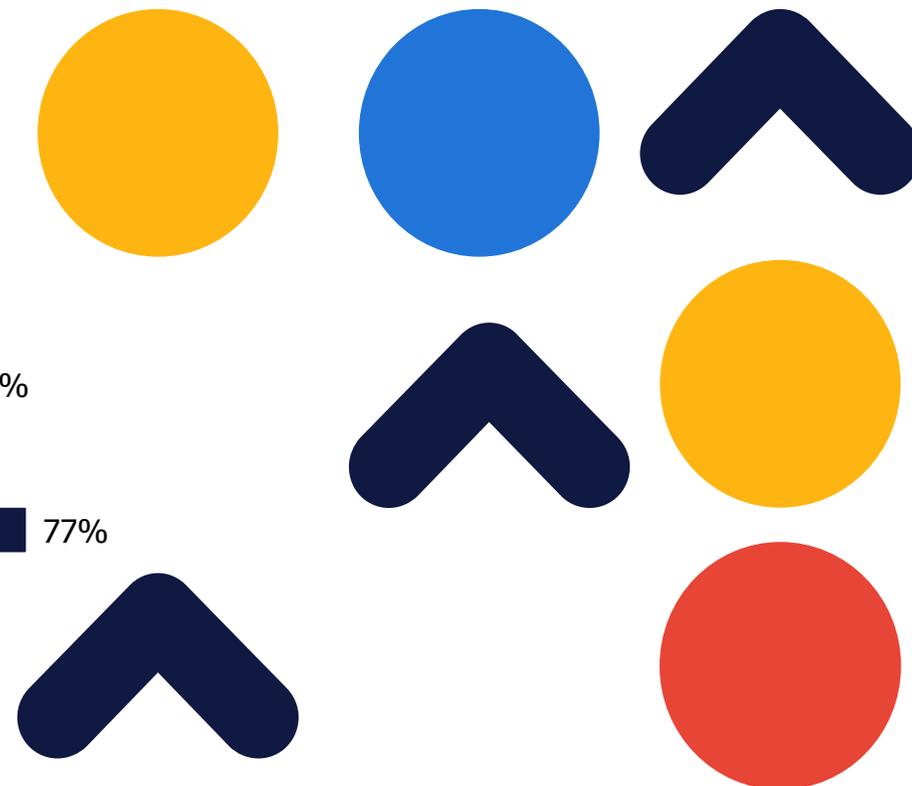
¿Qué tipo de acciones realiza tu empresa?

Total de 182 respuestas

Pregunta realizada a todos quienes responden que sí trabajan con Prevención Inclusiva



Porcentajes suman más de 100% porque es posible seleccionar más de una opción.



*en el Puesto de Trabajo.

**en materia de Seguridad, Higiene Ocupacional y Riesgos Psicosociales.

Tendencias de inclusión y diversidad

Planes para atraer y retener talento con discapacidad

El reto está en **conocer al público interno** con el objetivo de implementar beneficios y políticas que vayan en línea con sus intereses.





Randstad.

Para mayor información escríbenos a

comunicaciones@randstad.cl

Si quieres cotizar nuestros servicios déjanos tus datos [aquí](#) o

llámanos al +56 9 6609 2618



tenemos los mejores talentos del mercado ¿los quieres conocer?

VER CON FELIPE SI DEJAMOS ESTA
SLIDE ACTUALIZANDO PERFILES

Asistente Administrativo

Perfil Técnico egresado de E.M o Centro de formación Superior (150).

 regiones
Valparaíso, Metropolitana, O'higgins, BioBío, Antofagasta

 renta:
\$450.000 - \$500.000

 RND y/o Pensión de Invalidez

Vendedor

Ventas, Vendedor o Promoción (30).

 regiones:
Valparaíso, Metropolitana, O'higgins, Antofagasta

 renta:
\$350.000 - \$450.000 (variable sujeto a comisiones)

 RND y/o Pensión de Invalidez

Operario

Operario, de Producción, Logística, de Bodega (120).

 regiones:
Bio Bio, La Araucanía, Metropolitana, O'higgins, Antofagasta.

 renta:
\$360.000 - \$450.000

 RND y/o Pensión de Invalidez

Cajeros

Cajero, cajero Bancario (200).

 regiones:
Bío Bío, O'higgins, Los Ríos, Metropolitana, Valparaíso

 renta:
\$450.000 - \$550.000

 RND y/o Pensión de Invalidez

Informática

Soporte IT, Conectividad en Redes, Ingeniero Informático y/o Certificaciones (30).

 regiones:
O'higgins y Metropolitana

 renta:
\$600.000 - \$1.200.000

 RND y/o Pensión de Invalidez

Prevencionista de riesgo

Ingeniero o Técnico (40).

 regiones:
Antofagasta, Arica y Parinacota, Bio Bio, Coquimbo, O'higgins, Magallanes, Maule, Metropolitana, Valparaíso

 renta:
\$600.000 - \$1.200.000

 RND y/o Pensión de Invalidez

Finanzas

Analista Financiero, Asistente de Finanzas, Ingeniero, Contador General y Auditor (30).

 regiones:
Antofagasta, Metropolitana, Valparaíso y O'higgins

 renta:
\$450.000 - \$1.500.000

 RND y/o Pensión de Invalidez

Recursos Humanos

ingeniero o Técnico en RR.HH, Administración de Empresas u otro (30).

 regiones:
Antofagasta, Los Ríos, Los Lagos, O'Higgins, Aysén, Metropolitana, Valparaíso

 renta:
\$450.000 - \$800.000

 RND y/o Pensión de Invalidez