

Un acercamiento al panorama actual de la inclusión laboral en Chile



Pacto de
productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Copyright © [2020] Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ricardo Lyon 222, of. 1401. Providencia Santiago, Chile.

Índice

1. Introducción	6
2. Marco Teórico	9
2.1 Modelo de prescindencia	11
2.2 Modelo médico o rehabilitador	11
2.3 Modelo social	12
2.4 Relación del Modelo biopsicosocial con los Modelos de discapacidad	14
2.5 Marco normativo internacional	16
2.5.1 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)	16
2.5.2 Directrices internacionales sobre empleo e inclusión laboral de personas con discapacidad	21
2.5.2.1 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159, 1983	22
2.5.2.2 Recomendación sobre la readaptación profesional y empleo (personas inválidas), núm. 168, 1983	22
2.6 Marco normativo Nacional	23
2.6.1 Ley 20.422	24
2.6.2 Ley 21.015	26
2.6.3 Ley 20.609	28
2.6.4 Ley 16.744	29
2.6.5 Ley 21.220	29
3. Marco metodológico	30
3.1 Construcción de mapa de actores sociales de la inclusión laboral	32
3.2 Grupos Focales	33
3.3 Encuesta sobre la percepción de las barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad	34
4. Caracterización de los protagonistas del proceso de Inclusión laboral	36
4.1 Las personas con discapacidad	38
4.2 Las empresas (los empleadores de personas con discapacidad)	43
4.2.1 Recursos Humanos y Empresas privadas	44
4.2.2 Las Asociaciones Gremiales	45
5. Hallazgos	48
5.1 La crisis sanitaria producto del COVID-19	50
5.2 El panorama actual de los diferentes actores Sociales	52
5.2.1 Las personas con discapacidad	52
5.2.2 Los organismos públicos de carácter nacional, regional o local	54
5.2.3 Las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)	60
5.2.4 Organismos de intermediación laboral privados	61
5.2.5 Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)	62
5.2.6 Empresas y gremios empresariales	64
5.3 Descripción de las organizaciones mapeadas	65

5.3.1 Servicios prestados por las organizaciones.....	68
5.3.2 Características de los procesos de inclusión laboral en las organizaciones mapeadas	72
5.3.3 Participación de las organizaciones mapeadas en redes y alianzas	73
5.4 Legislación y normas.....	74
5.4.1 La ley de Inclusión Laboral	75
5.4.2 Pensión de invalidez.....	84
5.5 Papel de las instituciones del Sector Público.....	85
5.5.1 Falencias en los servicios públicos	85
5.6 La participación de las personas con discapacidad.....	87
5.6.1 Atomización de las organizaciones de personas con discapacidad.....	88
5.7 Educación y Formación para el trabajo	89
5.7.1 Barreras para la educación	90
5.7.2 Falta de preparación de las personas con discapacidad para ingresar al mundo laboral	92
5.8 Intermediación y vinculación laboral de las personas con discapacidad	95
5.8.1 Instituciones de apoyo a la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	95
5.8.2 Articulación de los diferentes actores sociales.....	96
5.8.3 La inclusión laboral como un nuevo nicho de negocio	99
5.9 Las Empresas y la inclusión laboral	100
5.9.1 Preparación de las empresas para incluir personas con discapacidad	100
5.9.2 Los ajustes razonables en los procesos de vinculación a las empresas	102
6. Barreras del entorno y otros hallazgos	105
6.1.1 Precarización laboral.....	106
6.1.2 Barreras actitudinales	107
6.1.3 Accesibilidad al medio físico	113
6.1.4 Barreras para la comunicación	114
6.1.5 Sobreprotección de las familias.....	116
6.1.6 Pruebas psicotécnicas de selección	118
7. Conclusiones	137
8. Recomendaciones	141
8.1 Entidades del Estado y funcionamiento de los servicios públicos	142
8.2 Situación de las personas con discapacidad	143
8.3 Educación y formación para el trabajo	144
8.4 Intermediación y vinculación laboral de las personas con discapacidad	145
8.5 Las empresas y la inclusión laboral	146
9 Bibliografía	148
10. Anexos	152

1. Introducción

El Programa Empresarial de Promoción Laboral para personas con discapacidad, Pacto de Productividad, surge en Colombia en el año 2009 como una alianza público – privada que genera un Modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad. El Modelo tiene un enfoque territorial, es decir, tiene una incidencia directa en el rol que juegan los diferentes actores sociales¹ del ecosistema de la inclusión laboral en una determinada región, sin suscribirse directamente a las acciones de una sola institución. Promueve el derecho de las personas con discapacidad a vincularse en un mercado laboral abierto como generadores de crecimiento económico y desarrollo. Pacto de Productividad ha contribuido al desarrollo de conocimiento para el diseño de lineamientos técnicos, estándares y políticas públicas, convirtiéndose en un referente técnico en inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel latinoamericano.


En enero 2020 comienza la ejecución del Proyecto Pacto de Productividad en Chile cuyo propósito es implementar un piloto de Modelo colaborativo de inclusión laboral en la Región Metropolitana con el fin de promover la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, a través de la articulación de los principales actores públicos y privados involucrados en procesos de formación para el trabajo e inclusión laboral de personas con discapacidad. Es por ello que este proyecto releva a las personas con discapacidad y su derecho al empleo, reconoce la pluralidad de actores involucrados y adopta como método de intervención la articulación de éstos.

Este documento, es el punto de partida para iniciar la implementación del Modelo y para aproximarse a la realidad que enfrentan las personas con discapacidad al incorporarse al mercado laboral. Para ello, a través de la recopilación y análisis de diversas fuentes de información, caracteriza el panorama actual de formación e inclusión laboral, identificando las principales barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile.

Con el fin de cumplir con el objetivo previamente descrito, el documento se estructura de la siguiente manera: en el Capítulo Dos se presenta una sistematización del marco normativo nacional e internacional que regula el acceso de las personas con discapacidad al mercado del trabajo. Este capítulo es el resultado de una extensa revisión de las normas y leyes vigentes o suscritas por el Estado chileno, proceso detallado en el Capítulo Tres que describe la metodología utilizada para la construcción de este documento.

Por su parte, el Capítulo Cuatro considera la caracterización de las personas con discapacidad y las empresas, sean ellas públicas, privadas o correspondan a los orga-

¹ Para Pacto de Productividad, la referencia a “actores sociales” se relaciona con todos aquellos actores que participan en el ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, independientemente que ellos sean representantes del sector público o del sector privado.



nismos públicos que se constituyen en empleadores de personas con discapacidad². Aquí se entregan los principales datos estadísticos disponibles para cada uno de estos grupos, a modo de generar una descripción general de ambos actores protagonistas en los procesos de inclusión.


El Capítulo Cinco describe los principales hallazgos de este estudio. Comienza con una descripción del panorama actual de los principales actores sociales del ecosistema de inclusión laboral y posteriormente, describe las percepciones de los mismos actores sociales, respecto a temas tales como la legislación y normativa vigente, el papel de las principales entidades del Estado con competencias directas o indirectas en la inclusión laboral de personas con discapacidad, movimientos asociativos de personas con discapacidad, instancias de educación y formación para el trabajo de las cuales participan las personas con discapacidad en Chile. Finalmente, se da cuenta de las opiniones respecto a las organizaciones que realizan procesos de intermediación en Chile y el rol que juegan las empresas en el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.

El Capítulo Seis se enfoca en hacer un análisis de las principales barreras existentes en el ambiente y cómo influyen en la inclusión laboral; la primera parte del capítulo describe la percepción de parte de los diferentes actores sociales respecto a las barreras del ambiente que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la segunda parte resume los resultados cuantitativos de la aplicación de una encuesta de calificación de barreras para la inclusión laboral. Por último, este capítulo revisa las tecnologías de apoyo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, identificadas por los propios actores sociales. Identificar los desarrollos tecnológicos que apoyan la inclusión laboral es uno de los objetivos del proyecto Pacto de Productividad Chile, para lo cual se optó por hacer un levantamiento en esta fase, de las necesidades de las personas con discapacidad y del nivel de conocimiento que tienen acerca de los desarrollos disponibles en el mercado.

En el Capítulo Siete se presentan las principales conclusiones del estudio, dando cuenta del panorama actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Finalmente, en el Capítulo Ocho, se presentan las recomendaciones que desde Pacto de Productividad Chile se proponen como las alternativas que contribuyen al fortalecimiento del ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la región. Estas recomendaciones además representan un insumo básico para avanzar en la construcción de un plan de acción integral y colaborativo, que permita dar inicio a acciones conjuntas con la participación de los diferentes actores sociales, para la implementación del Modelo en el contexto chileno.

² En lo sucesivo, al referirnos a “Empresa” se estará haciendo referencia tanto a los empleadores del sector público (organismos públicos o empresas públicas) como privados, excepto cuando explícitamente se haga una diferenciación de ambos.

2. Marco Teórico



Históricamente el concepto de discapacidad y el enfoque bajo el cual ha sido interpretado han evolucionado hacia ámbitos de mayor amplitud y complejidad de factores para comprender y explicar la discapacidad, dando lugar a una variedad de modelos.

La manera en que las sociedades conceptualizan la discapacidad influye directamente en la forma en que las personas se relacionan, incidiendo en el trato, en cómo son valoradas las personas con discapacidad, si se les permite o no participar, etc. Sin duda, también impacta en las decisiones de los Estados, las normativas que se implementen y por supuesto, en las posibilidades que las personas con discapacidad tienen para ser parte de los espacios educativos, recreativos, laborales y en cualquier ámbito de la participación social en comunidad.

En lo siguiente, se describirán los tres principales modelos que abordan de manera específica la discapacidad (modelo de Prescindencia, modelo Médico y el modelo Social) y se expone además la relación del modelo Biopsicosocial con el concepto de discapacidad.

■ 2.1 Modelo de prescindencia

El Modelo de prescindencia tiene básicamente dos componentes. Uno está relacionado con la justificación religiosa de la discapacidad, considerándola como un castigo de los dioses por un pecado cometido generalmente por los padres de la persona, o una advertencia de estos acerca de una catástrofe. Por otra parte, está la idea que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad, que es improductiva y una carga para la familia y la sociedad. Como principal consecuencia de estas creencias, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad. Sin hacer un juicio valórico, podría afirmarse que siguen presentes algunas características del modelo de prescindencia, por ejemplo, en la decisión de prescindir de las personas con discapacidad al institucionalizarlas. Lo mismo se puede decir respecto al submodelo de marginación, en lo que atañe a la invisibilidad a la hora de diseñar el entorno, lo que conduce a que estas personas sean excluidas frente a la imposibilidad de participar en la mayoría de las actividades que implican una vida en sociedad y específicamente en relación con el contexto laboral existen grandes brechas para la participación con equidad de esta población en los sistemas, políticas y programas de empleo.

■ 2.2 Modelo médico o rehabilitador

A principios del siglo XX, los millares de soldados que resultaron heridos durante la Primera Guerra Mundial produjeron un cambio en la forma de abordar la discapacidad ya que “los impedimentos físicos y mentales dejaron de ser considerados castigos divinos y comenzaron a entenderse como enfermedades que podían recibir tratamientos, por lo que las personas aquejadas de alguna dolencia no necesitaban ser marginadas de la sociedad” (Velarde, 2012, p. 123). Estas circunstancias dieron lugar al modelo médico o rehabilitador de la discapacidad, el cual sigue siendo un enfoque que hasta la actualidad permea en todos los ámbitos de la sociedad.

Uno de los presupuestos de este paradigma se basa en que “la discapacidad se considera un problema individual o personal, causado por una enfermedad, deficiencia o condición de salud” (Seoane, 2011, p. 146). Desde esta perspectiva, se considera que las limitaciones en el funcionamiento de una persona pueden (y deben) solucionarse mediante la entrega de cuidados clínicos, tratamientos médicos y procesos de rehabilitación, orientados a conseguir la cura o notoria mejoría de la condición o enfermedad que les aqueja (Hernández, 2015). En este sentido, se considera que este colectivo “puede aportar a la sociedad siempre y cuando sean rehabilitadas y logren parecerse a las demás, para tener valor como personas” (Hernández, 2015, p. 48).

El trato social impartido se basa en una actitud paternalista y de subestimación, producto de una mirada centrada en la diferencia y sus repercusiones sobre las actividades que las personas con discapacidad no pueden realizar. Así, siguen viviendo en un entorno social discriminatorio, que muchas veces se acepta pasivamente, resignándose a su condición de personas enfermas o «con defectos» para las que la única solución es la cura de su enfermedad.

Una forma de visualizar que aun este concepto de discapacidad se mantiene en Chile, es por ejemplo la declaración de interdicción. En Chile, es posible declarar a una persona con discapacidad intelectual o psíquica/psicosocial como interdicta, lo que implica que un tutor o curador asume la responsabilidad de administrar sus bienes y representarlo en sus actos jurídicos. Es importante mencionar que esta figura legal, va en contra de los lineamientos planteados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, especialmente en lo que refiere a la autonomía e independencia de este colectivo.

Para efectos de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, la interdicción actúa como una barrera que impide a la persona que toma la decisión de trabajar, asumir la responsabilidad de la firma de su propio contrato, puesto al estar interdicta, no está legalmente facultada para establecer este tipo de acuerdos y documentos y siempre debe ser representado por su curador.

■ 2.3 Modelo social

El origen del modelo social de la discapacidad está estrechamente vinculado a la lucha por los derechos de las personas con discapacidad durante la década de los sesenta y setenta, tanto en Estados Unidos como en el Reino Unido. Uno de los hitos del desarrollo de este enfoque ocurrió cuando Ed Roberts, un estudiante con discapacidad severa, entró a estudiar Ciencias Políticas en la Universidad de Berkeley, ubicada en California (Velarde, 2012). Esta acción les abrió el camino a otras personas con discapacidad a ingresar al mundo universitario y promovió la eliminación de barreras en este contexto.

El modelo social desplaza la atención hacia el entorno social, de tal forma que “la discapacidad ya no es un atributo de la persona sino el resultado de su interacción con las condiciones y estructuras sociales” (Seoane, 2011, p. 147). Esta afirmación surge de la observación de que la discapacidad va a significarse y vivirse de manera diferente en cada sociedad ya que está en estrecha relación con factores económicos, políticos, sociales y culturales de cada grupo humano (Oliver, 1990).

Este enfoque ha sido clave para resaltar la responsabilidad de la sociedad en su conjunto para promover la inclusión de este colectivo. En palabras de Griffó (2014, p. 150) “la idea de justicia implícita en este punto de vista es que el Estado y la sociedad deben eliminar las barreras de participación para las personas con discapacidad [con el fin de lograr] la igualdad”, haciendo referencia a lo que hoy en día entendemos como equiparación de oportunidades.

Pese a los aportes del modelo social, han existido posturas que marcan distancia con este modelo. Sin embargo, es este Modelo el que ha dado línea en la práctica, para que las personas con discapacidad logren poco a poco incluirse, en todos los contextos sociales, pues gracias al cambio de paradigma propuesto, es a partir de este Modelo alineado con la CDPC, que se logra que en el mundo se avance en modificar el marco legislativo a favor de la inclusión.

El Modelo permite visibilizar las barreras, viabilizar la participación de las personas con discapacidad y hacer posible sus procesos de inclusión. Por otra parte, el Estado y la sociedad asumen de forma corresponsable los procesos de transformación legislativa y cultural, al tiempo que las personas incrementan su interacción con el entorno, constituyéndose en ciudadanos que inciden en las decisiones que les afectan.

En Chile, a partir de los compromisos adquiridos a través de la ratificación de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y la elaboración de la Ley N° 20.422, el país se vio en la necesidad de actualizar su Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones (OGUC) para incorporar los estándares de accesibilidad internacionales. Para cumplir con este objetivo, se desarrolla el Decreto N° 50 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, el cual entró en vigor el 4 de marzo del 2016.

El Decreto N° 50 se basa en los principios del modelo social de la discapacidad ya que sitúa el problema en el entorno que excluye y limita la participación de este colectivo en la vida social, si no se eliminan las barreras presentes. Esta mirada contribuye de manera importante a generar condiciones ambientales cada vez más adecuadas a las necesidades de todas las personas que circulan por los espacios públicos o privados y así mismo, aporta a equiparar las oportunidades para la participación social de éstas.

Sin embargo, aún es posible ver en muchos lugares que las condiciones de accesibilidad no son óptimas o no se respeta el derecho de las personas con discapacidad a hacer uso de los mismos accesos para ingresar a un edificio, o de los espacios de circulación común. Prueba de ello, es que en innumerables ocasiones personas con discapacidad no pueden ingresar a un local de servicios o deben hacerlo por una puerta alternativa, por la “puerta trasera”.

El modelo social si bien ya se ve reflejado en el marco normativo, falta seguir avanzando para que se refleje en las acciones que se ejecutan como sociedad, de manera que no vuelva a ocurrir que una persona con discapacidad que vaya a desempeñarse en un espacio laboral se encuentren con entornos que no favorezcan su uso y participación.

En el ámbito del derecho internacional, se ha iniciado en los últimos treinta años, una transición desde el modelo rehabilitador al modelo social. Dicha transición se encuentra plasmada en la evolución que refleja la definición del mismo concepto de discapacidad esbozada en las Clasificaciones Internacionales de la Organización Mundial de la Salud en la materia. La puesta en práctica de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas es una evidencia que la discapacidad se encuentra inserta en la agenda internacional y forma parte del debate más actual.

■ 2.4 Relación del Modelo biopsicosocial con los Modelos de discapacidad

Además de los tres modelos mencionados anteriormente, cuyos enfoques han influido en la evolución del concepto de discapacidad, a finales de los años 70 surge desde el ámbito de la salud el Modelo Biopsicosocial, postulado por el Dr. George Engel y con el que él buscaba dar una mirada integradora a los fenómenos relacionados con la salud y la enfermedad. Como modelo holístico de salud y enfermedad, considera al individuo un ser que participa de las esferas biológicas, psicológicas y sociales; cada sistema influye en los otros y a su vez está influido por los demás. En este contexto, es válido que no se entienda la salud como la mera ausencia de enfermedad física, sino que además cualquier alteración psicológica o social, puede determinar el estado de enfermedad/discapacidad de un individuo y su estado completo de bienestar.

Los cuestionamientos al modelo médico y rehabilitador de la discapacidad se tradujeron en que la OMS revisara los determinismos biológicos presentes en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM). El resultado de este examen se plasmó en el desarrollo de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la que fue publicada por la OMS en el 2001 y la cual se basa en el Modelo Biopsicosocial.

La CIF establece primero el concepto de funcionamiento, como un término genérico que designa “todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social como un ser humano” (OMS, 2001, p. 176). Posterior a ello aborda el concepto de discapacidad, haciendo referencia a un “término genérico que incluye los déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación”, relacionando el concepto de funcionamiento con el de discapacidad, entendidos como un continuo, en que los factores contextuales van presentando las barreras o facilitadores que favorecen o dificultan la participación social.

A partir del mandato de la Ley 20.422, de un nuevo sistema de calificación y certificación de discapacidad, se implementa el Instrumento de Valoración del Desempeño en Comunidad (IVADEC), como parte de este sistema. El IVADEC, instrumento basado en la CIF, desde una mirada biopsicosocial, califica discapacidad contemplando los aspectos biológicos, psicológicos, sociales y por sobre todo la forma en que el contexto de cada persona en particular influyen para dificultar o facilitar el desempeño de dicha persona en la comunidad. La calificación de discapacidad se ha convertido en un elemento central en los procesos de inclusión laboral, dado que es requisito para que las empresas informen a sus trabajadores contratados (cuando ellos no cuentan con pensión de invalidez, que es la alternativa). Por ello, contar con un instrumento centrado en cómo el entorno influye en la participación social de las personas, desde una perspectiva biopsicosocial, contribuye a seguir caminando hacia una verdadera inclusión social. De este modo, el IVADEC es una expresión de la visión biopsicosocial de la discapacidad en nuestra realidad nacional.

Sin embargo, aún es posible ver en muchos equipos profesionales, desde el ámbito de la educación, salud, rehabilitación y también desde las empresas, que prima más bien una visión biomédica y desde el modelo rehabilitador, respecto de las personas con discapacidad.

El modelo biopsicosocial y el concepto de discapacidad que le subyace a partir de la CIF, si bien se ven reflejados en el marco establecido para la calificación de discapacidad en el país, aun no permea todos los espacios necesarios para cambiar la manera en que se conceptualiza y se entiende la discapacidad.

■ 2.5 Marco normativo internacional

Las características y condiciones del entorno al que deben enfrentarse las personas con discapacidad han generado la necesidad que en todo el mundo surjan y se desarrollen herramientas legislativas que busquen garantizar el goce de sus derechos.

El marco conceptual que sustenta el Modelo de Pacto de Productividad considera como un elemento central, el contexto país y el marco normativo vigente. Se presentan a continuación aquellas normas que dan consistencia al modelo de inclusión laboral y que también son materia de análisis en la realidad chilena. Se comenzará por el marco normativo internacional y más adelante, se ampliará información sobre las principales Leyes nacionales relacionadas con el mismo tema:

2.5.1 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)

La CDPD es un tratado internacional de derechos humanos que tiene el propósito de “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.” (ONU, 2006, p. 4). El texto de este instrumento fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y se abrió para firmas en marzo del año siguiente. Actualmente, la CDPD cuenta con 163 Estados signatarios y 181 ratificaciones. La necesidad de desarrollar esta Convención se basa en que, a pesar de que todos los otros tratados internacionales se extienden a las personas con discapacidad, este colectivo no contaba con una norma internacional jurídicamente vinculante que atiende a las problemáticas específicas que experimentan (ACNUDH, s.f.). En concreto, este sector de la población ha sido históricamente discriminado a través de la falta de oportunidades educativas y de empleo, la existencia de servicios públicos inaccesibles, la institucionalización obligatoria y la negación al derecho al voto, entre otras cosas (O’Reilly, 2003).

En el Artículo I la CDPD define a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2006, p. 4). Esta manera de conceptualizar la discapacidad ha ayudado a consolidar el hecho de que la sociedad en su conjunto debe responsabilizarse por la eliminación de las barreras que conducen hacia la exclusión de este colectivo mediante leyes, políticas y programas (Seoane, 2011).

Este instrumento tiene un carácter extenso ya que establece que los Estados Partes están obligados a “garantizar y promover la plena realización de todos los derechos civiles, culturales, económicos políticos y sociales de las personas con discapacidad” (ONU, 2008, p. 7). La amplitud de aspectos que considera este instrumento se ilustra en que posee 50 Artículos, por lo que en este espacio nos remitiremos a exponer solo aquellos que tienen especial importancia para el desarrollo del proyecto Pacto de Productividad Chile.

• **Artículo 12: Igual reconocimiento como persona ante la ley: En este apartado, se estipulan los siguientes puntos:**

- “Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.
- Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.
- Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica” (ONU, 2006, pp. 11-12).

Importante indicar acá que aun cuando Chile ha ratificado la Convención, aún hay algunos aspectos relacionados a este punto, que dan cuenta que la legislación nacional no se alinea a estos principios, como por ejemplo el Código Civil chileno, que establece los mecanismos a través de los cuales es posible declarar la interdicción de personas con discapacidad mental³.

• **Artículo 24: Educación:** “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida” (ONU, 2006, pp. 18-19); se indica que será necesario realizar aquellos ajustes razonables que cada estudiante requiera para el aprendizaje y se tendrá que prestar los apoyos necesarios para facilitar la formación efectiva de las personas con discapacidad.

³ El término actual en Chile hace referencia a discapacidad psíquica. Sin embargo las organizaciones de personas con discapacidad a nivel Mundial vienen adoptando el término de discapacidad psicosocial

La ley 20.845 (Ley de inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, eliminando el financiamiento compartido y prohibiendo el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado) declara que el sistema propenderá a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y la participación de los y las estudiantes y el Estado promoverá que se generen las condiciones necesarias para el acceso y permanencia de los estudiantes con necesidades educativas especiales. Si bien no son temas resueltos actualmente en el sistema educativo, existe un marco normativo que apunta a ello y debiese ser la herramienta para exigir las mejoras que el sistema requiere.

• **Artículo 29: Participación en la vida política y pública:** Se señala que los Estados Partes tienen que asegurar *“que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluidos el derecho y la posibilidad de las personas con discapacidad a votar y ser elegidas”* (ONU, 2006, p. 22).

Se ha dejado el Artículo 27 para finalizar esta descripción, pues es aquel que hace referencia al derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

• **Artículo 27: Trabajo y empleo:** En este artículo se establece que los Estados Partes *“reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”* (ONU, 2006, p. 22). El Artículo 27 plantea que el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad es una cuestión que debe ser resguardada y promovida por los Estados y en esta línea, el Proyecto Pacto de Productividad Chile pretende contribuir en la implementación de acciones que apunten a estos propósitos. A continuación, se exponen algunas de las medidas que dictamina este artículo:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier ámbito vinculado al empleo de una persona.
- Proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad a través del establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables.

- Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a programas de orientación técnica y vocacional, y a servicios de colocación y formación profesional.
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, tanto en el sector público y privado, y velar por la realización de todos los ajustes razonables que requieran en el entorno laboral.
- Entregar acceso a programas de rehabilitación vocacional y profesional para personas con discapacidad (ONU, 2006, p. 22).

Tomando todos los elementos expuestos hasta acá, es posible afirmar que la CDPD ha significado una verdadera revolución en el ámbito de la discapacidad ya que, en palabras de José Antonio Seoane (2011, p. 151), permitió “culminar normativamente el proceso de humanización de este colectivo. Su punto de partida es un principio categórico e incondicionado, fundamento de todos los derechos: la dignidad de la persona con discapacidad, al igual que la de cualquier otra persona. El derecho no crea, sino que reconoce la personalidad: todo ser humano merece el reconocimiento de su condición de persona... En suma, la persona con discapacidad es, y no puede no ser, un sujeto de derecho”.

El cumplimiento de la CDPD en Chile

Chile ratificó la CDPD y su Protocolo Facultativo el 29 de julio de 2008. En adición a todas las obligaciones antes expuestas, el Artículo 35 señala que los Estados Partes deben presentar un informe exhaustivo sobre las medidas que se han adoptado en base a este compromiso en un plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de este instrumento en el país.

De esta manera, actualmente se cuenta con un informe inicial presentado por Chile en septiembre de 2012 y con las observaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas sobre los avances reportados por el país en esa oportunidad, publicado en 2016.

En este último documento, se señala que los aspectos positivos de la implementación de este instrumento corresponden a la creación del Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis) en el año 2010, la aprobación de la inclusión de la discapacidad en la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación durante el 2012, y la creación del Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) el 2009 (ONU, 2016).

Por otra parte, se indican las principales áreas de preocupación y se entregan recomendaciones a seguir. En este punto, es necesario recordar que han pasado varios años desde la realización de estas observaciones por lo que hay ámbitos en los que ya se han implementado medidas orientadas al cumplimiento de la CDPD, pero también otras en las que aún hay deudas en avances y mejoras. Algunas de estas preocupaciones y sugerencias son las siguientes:

- La falta de una estrategia de armonización legislativa relativa a personas con discapacidad, junto a la persistencia del modelo médico en ciertas normativas y el uso de terminología peyorativa en otro. Respecto a esto, el Comité recomienda al Estado Chileno el adoptar un plan para reformular toda su legislación y políticas con el fin de que sigan los lineamientos establecidos en la CDPD. Aun en nuestro país, encontramos terminología poco adecuada a los principios de la Convención.
- Los pocos avances en el cumplimiento de la Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en materia de accesibilidad. Para solucionar esto, se sugiere la elaboración de un plan de accesibilidad que tome en cuenta todos los aspectos mencionados en el Artículo 9 de la CDPD. Podemos mencionar como avances respecto a esta recomendación el Plan Chile Accesible 2014-2018, que plantea algunas intervenciones específicas en materias de accesibilidad, así como también el ajuste del DSN°50 de la OGUC, que regula que los entornos y edificaciones sean accesibles. Sin embargo, aún queda mucho por avanzar.
- El Comité expresa preocupación por la vigencia del Código Civil del año 1857, el cual establece la incapacidad legal de personas con discapacidad, y de la Ley 18.600 que regula el proceso de interdicción empleando una certificación otorgada por un psiquiatra. Frente a esta situación, se recomienda *“derogar toda disposición legal que limite parcial o totalmente la capacidad jurídica de las personas con discapacidad adultas, y adoptar medidas concretas para establecer un modelo de toma de decisiones con apoyo que respete la autonomía, voluntad y preferencias de las personas con discapacidad, en armonía con el artículo 12 de la Convención”* (ONU, 2016, p, 4).

A nivel parlamentario se está llevando una discusión respecto a esta temática, en la cual el INDH ha contribuido, afirmando que Chile debe modificar el sistema de capacidad jurídica conforme a los estándares de la Convención de las Personas con Discapacidad y también de la Convención Interamericana de Personas Mayores, en base a *“apoyos y salvaguardias”*, pero aun es un tema no resuelto.

- Otro ámbito de preocupación corresponde a los avances en educación ya que se estima que, pese a la reforma educativa reciente, la educación inclusiva no tiene como prioridad a los estudiantes con discapacidad, y tampoco se han observado grandes avances en una educación superior inclusiva. Por este motivo, se sugiere *“la implementación de un plan para transitar hacia la educación inclusiva, a todo nivel hasta el superior, capacitando a docentes, llevando a cabo campañas integrales de toma de conciencia, y fomento de la cultura de la diversidad”* (ONU, 2016, p. 7).
- También el Comité da cuenta de la existencia de una brecha en la inclusión laboral de las personas con discapacidad frente al resto de la población, lo que se debe, hasta ese momento, a la ausencia de estrategias específicas para promover el rol productivo de este colectivo en el mercado laboral abierto. Se recomienda la elaboración e implementación de una legislación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, la cual se materializó en el año 2018 con la implementación de la Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

2.5.2 Directrices internacionales sobre empleo e inclusión laboral de personas con discapacidad

Como se mencionó anteriormente, una de las principales brechas que experimentan las personas con discapacidad corresponde a la baja participación que poseen en el ámbito laboral respecto al resto de la población (OIT, s.f.). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado un conjunto de normas y recomendaciones⁴ para generar conciencia sobre el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad, e informar sobre las mejores prácticas disponibles sobre inclusión laboral en el marco del trabajo decente.

Según los planteamientos de Juan Somavia (1999, s.p.), el trabajo decente se define como aquel *“trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo que engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores”* y es trabajo decente al que también tiene derecho y deben acceder las personas con discapacidad.

⁴ OIT cuenta con una gran cantidad de material respecto al tema, por lo cual se recomienda visitar la página Web www.ilo.org donde es posible profundizar en ello.

2.5.2.1 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159, 1983

El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)⁵ (en adelante, Convenio núm. 159) es un instrumento de derecho laboral internacional que tiene como objetivo que los Estados Miembros apliquen una política nacional para la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad.

Actualmente, el Convenio núm. 159 ha sido ratificado por 84 países, incluyendo Chile. Respecto a la política de readaptación profesional de empleo para personas con discapacidad, el Convenio núm. 159 establece que ésta debe estar “*destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo*” (OIT, 1983, s.p.).

Cabe recordar que este texto corresponde a la década de los ochentas, cuando aún primaba un modelo médico de comprender la discapacidad por lo que esta terminología no se ajusta a la empleada por la CDPD.

El Artículo 4 indica que dicha política debe basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con y sin discapacidad, y que las medidas positivas orientadas a entregar posibilidades de empleo a este colectivo no deben considerarse como discriminatorias. En el siguiente apartado, se señala que las organizaciones de empleadores, las agrupaciones de trabajadores y las organizaciones representativas de personas con discapacidad serán consultadas sobre la aplicación de la política.

2.5.2.2 Recomendación sobre la readaptación profesional y empleo (personas inválidas), núm. 168, 1983:

Corresponde a un conjunto de sugerencias que propone la OIT a los Estados que ratificaron el Convenio núm. 159. Al igual que el instrumento anterior, la Recomendación núm. 168 busca “*permitir que una persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o reintegración de esta persona en la sociedad*” (OIT, 2008, p. 14).

El documento señala que los Estados Miembros tendrán que adoptar medidas para promover oportunidades de empleo de las personas con discapacidad que se **ajustes** a las normas laborales nacionales y a los intereses de cada trabajador. Algunas de estas medidas son las siguientes:

⁵ En el Artículo I, se define a una persona inválida como “*toda persona cuyas posibilidades de obtener y conversar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocido*” (OIT, 1983, s.p.). Cabe recordar que esta definición fue planteada en la década de los ochentas, por lo que esta terminología no se ajusta a la empleada por la CDPD.

- Acciones orientadas a generar posibilidades de empleo en el mercado laboral abierto, incluyendo la entrega de incentivos económicos a empleadores y la adaptación del lugar de trabajo para facilitar el empleo.
- La eliminación gradual de las barreras “de orden físico o arquitectónico, o relativos a la comunicación que afectan al transporte, al acceso y al libre movimiento en los locales de formación y empleo” (OIT, 2008, p. 17).
- Difusión de casos de éxito de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- La exención de impuestos internos a artículos, materiales o herramientas que requieran los trabajadores con discapacidad para realizar las tareas vinculadas a su puesto de trabajo.
- Estudios e investigaciones que genere conocimiento que pueda emplearse para promover la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto.
- Elaboración de programas para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el mundo del trabajo.

Un punto central de la Recomendación núm. 168 corresponde a la participación de la colectividad (organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad) en la organización de los servicios de readaptación profesional. Para facilitar esta participación, se sugiere informar de estas instancias a personas con discapacidad y sus comunidades, y establecer un plan para superar los prejuicios, la desinformación y las actitudes negativas en torno a la inclusión laboral de este colectivo.

Otro aspecto clave es la entrega de formación en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad a los profesionales dedicados a la formación para el empleo y la colocación laboral de trabajadores en general.

También, se recomienda que *“las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con las personas inválidas y sus organizaciones, deberían poder contribuir a la formulación de las políticas relativas a la organización y desarrollo de los servicios de readaptación profesional, así como en la realización de investigaciones y estudios y la elaboración de proyectos de ley en la materia”* (OIT, 2008, p. 22).

2.6 Marco normativo Nacional


El marco normativo nacional que aborda las temáticas de discapacidad, inclusión y trabajo es amplio y abarca desde legislación vinculada a la protección de los derechos de las personas y trabajadores, medidas antidiscriminación y últimamente se ha desarrollado específicamente la normativa vinculada a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es importante hacer un recorrido a través de ellas para acercarse a los temas de inclusión laboral de personas con discapacidad, pero dada su extensión, en el siguiente texto se hará una breve mención a algunas que pueden ser profundizadas con posterioridad en sus textos completos y se hará un poco más de énfasis en aquellas de mayor implicancia para el proyecto Pacto de Productividad Chile.

Más adelante, se introducirá en las opiniones y apreciaciones que los diferentes actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad tienen respecto a la implementación de la normativa en el país.

2.6.1 Ley 20.422

Una de las maneras en que Chile ha abordado el compromiso con la CDPD de asegurar y promover el ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad adoptando para ello las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que para ello fueren necesarias, fue la promulgación de la Ley N° 20.422 en el año 2010, la cual tiene el propósito de “asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad” (Ley N° 20.422, 2010, p. 1). Esta normativa emplea la conceptualización de discapacidad presente en la CDPD, por lo que sienta las bases para elaborar políticas públicas basadas en un enfoque de derechos y en los aportes del modelo biopsicosocial presente en la CIF (Peralta y Fuentes, 2018).

La Ley N° 20.422, a lo largo del desarrollo de su articulado, da cumplimiento a los principios de **Vida** independiente, **Accesibilidad** universal, **Diseño** universal, **Intersectorialidad** y de **Participación** y diálogo social. 

A continuación, se detallan algunos de los principales aspectos contenidos en la Ley 20.422, los cuales a su vez se relacionan con las acciones y el quehacer de Pacto de Productividad Chile.

Definición de personas con discapacidad: Son aquellas “que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás” (Ley N° 20.422, 2010, p. 2).

Derecho a la igualdad de oportunidades: La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad se produce cuando no existe discriminación por razones vinculadas a la discapacidad, y se han adoptado medidas positivas que buscan

evitar o eliminar las desventajas que experimenta este colectivo en cualquier ámbito de la vida (participación política, educación, empleo, cultura, entre otros). Para lograr esto, la normativa señala que el Estado debe establecer *“medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso”* (Ley N° 20.422, 2010, p. 3).

Calificación y certificación de la discapacidad: En el Artículo 13 de la ley se indica que la calificación de la discapacidad puede ser realizada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y las instituciones públicas o privadas que han sido reconocidas para ello.

Por otro lado, la certificación de la discapacidad sólo puede ser realizada por las COMPIN, y una vez que este procedimiento se haya completado, se remitirán los antecedentes al Servicio de Registro Civil e Identificación para su inscripción.

Medidas de accesibilidad: Esta ley indica que el Estado debe impulsar y aplicar medidas para eliminar las barreras del entorno y promover la accesibilidad universal, en los distintos contextos en que ellas se desenvuelvan o sean parte. Es así como las personas o instituciones que ofrezcan servicios de educación, capacitación o empleo tendrán que realizar los ajustes necesarios para adecuar las actividades con el fin de asegurar la participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que participen de estas instancias. También hace alusión a la implementación de medidas en los canales de televisión, las bibliotecas de acceso público, como también los edificios de uso público y las edificaciones colectivas nuevas, que deberán ser accesibles y utilizables en forma autovalente y sin dificultad por personas con discapacidad.

Educación e inclusión escolar: Establece que *“el Estado garantizará a las personas con discapacidad el acceso a los establecimientos públicos y privados del sistema de educación regular o a los establecimientos de educación especial, según corresponda, que reciban subvenciones o aportes del Estado”* (Ley N° 20.422, 2010, p. 11).

Inclusión laboral y capacitación: Esta ley indica que el Estado se compromete a *“promover y aplicar medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad”* (Ley N° 20.422, 2010, p. 13). En específico, se indica que las acciones a llevar a cabo apuntan a fomentar las prácticas laborales, la creación y diseño de procedimientos y tecnologías accesibles, la ejecución de programas de acceso al empleo para este colectivo, y la difusión de instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre la materia aprobados por la OIT.

Se establece también que, en los procesos de selección de personal de los órganos del Estado, se debe escoger al postulante con discapacidad si hay igualdad de condiciones de mérito. Por otro lado, se señala que la capacitación laboral de este colectivo debe incluir instancias de formación laboral y de orientación profesional con el fin de tomar en consideración las capacidades e intereses de la persona, entre otras orientaciones.

Registro Nacional de la Discapacidad

El Artículo 55 indica que el “Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, tiene por objetivo reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad y de los organismos que se señalan en el artículo siguiente, en la forma que establezca el reglamento” (Ley N° 20.422, 2010, pp. 17-18). De esta manera, esta entidad debe inscribir a las personas con discapacidad que han sido certificadas por las COMPIN, inscribir a las personas que entregan apoyo o asistencia a quienes han sido certificados, inscribir a las personas jurídicas que actúen en este ámbito y otorgar las credenciales de inscripción y los certificados de discapacidad.

2.6.2 Ley 21.015

El Artículo 27 de la CDPD indica que los Estados Partes deben salvaguardar y promover el ejercicio al derecho al trabajo de personas con discapacidad a través de la adopción de medidas pertinentes, como la promulgación de legislación sobre el tema. Con el fin de avanzar en la materialización de esta obligación, se implementa la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, la cual entró en vigencia en abril de 2018.

Esta normativa aborda tanto a los empleos en el ámbito público como privado, realizando modificaciones tanto al Código del Trabajo como a la ley 20.422 que se acaba de revisar, en lo referente a la inclusión laboral.

De esta forma, la ley 21015 modifica el Art. 45° de la Ley 20422. Mantiene la disposición de selección preferente en los procesos de selección de personal de los órganos del Estado, pero incorpora a este artículo la obligatoriedad en instituciones públicas que “tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios, al menos el 1% de la dotación anual tendrán que ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez en cualquier régimen previsional” (Ley N° 21.015, 2018, p. 1). Cabe mencionar que, para las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, esta obligación es válida sólo para el personal civil.

Por otra parte, también realiza una modificación al Art.47° de la ley 20.422, fijando en 26 años la edad límite para suscribir el contrato de aprendizaje con personas con discapacidad, asimilándola a la edad de término de la educación especial y eliminando la disposición que permitía celebración de este tipo de contratos sin límite de edad.

En el caso que no sea posible cumplir con esta obligación, las instituciones deberán entregar un informe con las razones fundadas⁶ de esta situación a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad.

Por otro lado, esta ley modifica el Código del Trabajo al agregar que *“las empresas (que se rigen por el Código del Trabajo) de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asigntarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores”* (Ley N° 21.015, 2018, p. 2).

Es importante mencionar que los trabajadores con discapacidad tendrán que acreditar su situación mediante el certificado de la COMPIN o el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, o verificar la calidad de asigntario de pensión de invalidez a través de una certificación entregada por la institución previsional que otorga legalmente el beneficio.

Para informar del cumplimiento de la normativa, los empleadores deberán registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asigntarios de una pensión de invalidez dentro de los quince días siguientes a su realización a través de un sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

La normativa indica que estas empresas que no puedan alcanzar total o parcialmente la cuota de trabajadores con discapacidad o que reciben una pensión de invalidez debido a razones fundadas⁷, podrán darle cumplimiento a la ley mediante las siguientes medidas alternativas:

a) “Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad” (en la medida que se genere un vínculo de subcontratación o de suministro de empresas de servicios transitorios con dichas personas)

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones⁸ a las que se refiere el Artículo 2 de la Ley N° 19.885” (Ley N° 21.105, 2018, p. 3).

6 Sólo se considerarán razones fundadas para excusarse de la obligación señalada, las siguientes:

- a) La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución.
- b) No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.
- c) La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

7 En el caso de las empresas, las razones fundadas son “aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado”.

8 Específicamente, las donaciones tendrán que dirigirse a proyectos o programas cuyo objetivo sea la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad.

2.6.4 Ley 16.744

Esta Ley establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y fue promulgada en 1968, recibiendo una serie de reformas parciales desde 1972 hasta el 2011.

Crea un seguro social que otorga prestaciones médicas y económicas a aquellos trabajadores que tienen accidentes en el trabajo, accidentes con ocasión del trabajo (en los trayectos) o experimentan enfermedades profesionales.

Esta ley indica que el seguro entrega prestaciones de índole médica (atención de salud, medicamentos, prótesis, rehabilitación física y reeducación profesional), económica (las cuales se otorgan según la condición del trabajador, que va desde la Incapacidad temporal hasta la gran invalidez e incluso pensiones de supervivencia para la familia en caso de muerte del trabajador) y preventivas (las entidades empleadores deben implementar las medidas de seguridad e higiene necesarias para proteger el bienestar y la salud de los trabajadores).

Esta Ley rige para todo trabajador y es por ello que se describen algunos aspectos generales que deben ser conocidos por quienes abordan los procesos de inclusión laboral. Se sugiere hacer una revisión más exhaustiva en el texto completo de la ley.

2.6.5 Ley 21.220

En el contexto de la pandemia por COVID-19 que ha afectado al mundo, a fines de marzo del año 2020, se promulgó la Ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, para regular estas prácticas laborales.

Esta Ley viene a regular el trabajo a distancia, cuestión que permite a muchas personas desarrollar su actividad laboral desde sus hogares, entre ellas las personas con discapacidad que así lo requieran, contribuyendo con una alternativa más para abrir espacios de participación laboral a personas con discapacidad.

Es importante mencionar que la promulgación de esta ley puede ser una gran oportunidad para crear nuevos espacios de participación laboral para las personas con discapacidad, pero se debe cuidar de no sobre utilizar la medida para llegar a excluir a las personas con discapacidad de los contextos laborales habituales, pues si las condiciones están dadas y la persona tiene la opción de trabajo presencial, esta debiese ser la opción que tanto empleador como empleado adopten como modalidad de trabajo.

3. Marco metodológico

The image features a solid green background. A dark green horizontal band is positioned in the upper third of the frame. Below this band, the text '3. Marco metodológico' is written in a large, white, sans-serif font. In the lower half of the image, several thin, white, parallel lines originate from the left edge and extend towards the right, creating a sense of depth and movement.

El objetivo de este documento es tener un acercamiento al panorama actual de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el país. Con el fin de dar cumplimiento a este objetivo, para la realización de este diagnóstico, se levanta información tanto de fuentes primarias como secundarias. La información secundaria revisada se relaciona con la normativa vigente en Chile, a los principales estudios que se han realizado en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad y a estadísticas u otros datos cuantitativos disponibles.

Lo anterior se complementó con el mapeo de las principales organizaciones o instituciones que participan en las diferentes fases o etapas de la inclusión laboral, la realización de grupos focales y la aplicación de una encuesta que permitió identificar las principales barreras para la inclusión laboral.

Cabe mencionar que debido al contexto de crisis sanitaria en el país, se tomó la decisión de llevar a cabo las acciones propuestas en modalidad telemática, utilizando las herramientas tecnológicas necesarias y disponibles para facilitar la comunicación e interacción con los diversos actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral. Luego de la realización de las actividades mencionadas, se sistematizó y analizó la información recopilada con el fin de determinar las principales características de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En este contexto, tanto la información primaria de carácter cualitativo como las fuentes secundarias fueron analizadas con la técnica de análisis de contenido cuya finalidad es la descripción sistemática de la información contenida.

A continuación, se amplía información respecto a las tres herramientas o ejercicios que permitieron recoger información a partir de fuentes primarias:

3.1 Construcción de mapa de actores sociales de la inclusión laboral

Con el fin de identificar y caracterizar a las organizaciones que componen el ecosistema de inclusión laboral en la región, se trabajó en la construcción de un mapa de actores sociales que consiste en una base de datos con la información principal de las organizaciones o instituciones públicas y privadas que inciden en los procesos de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Para construir este mapa de actores sociales, uno de los desafíos fue generar un primer catastro de organizaciones. Para ello, se trabajó con bases de datos generadas por instituciones socias del proyecto tales como el listado de OTEC suministrado por el SENCE, el catastro de organizaciones de y para personas con discapacidad de SENADIS y se complementó con información recopilada por el equipo de trabajo. Una vez reunida esta información, se comenzó a contactar a las organizaciones y a agendar reuniones de manera virtual con cada una de ellas.

Estas reuniones cumplieron dos fines. Por un lado, presentarles el proyecto Pacto de Productividad Chile e invitarlos a participar del mismo. Por otro lado, conocer el trabajo de la organización para su caracterización dentro del mapa de actores sociales. Posteriormente, con la información entregada por los participantes, se completó un formulario virtual. En él, se reunió información de contacto, servicios prestados a personas con discapacidad y empresas, número de personas atendidas, redes a las que pertenece la organización, entre otros. Esta información es procesada e ingresada a una planilla que es actualizada de manera permanente.

En relación con el diagnóstico, durante el primer semestre de 2020 se reunió información de más de 100 organizaciones, lo cual ha permitido conocer el panorama actual de la región. Sin embargo, este no es un proceso acabado, y durante la ejecución del proyecto se continuará mapeando a las organizaciones y actualizando esta base de información. Es importante señalar que toda la información recopilada y actualizada está disponible para ser compartida con todas las organizaciones que así lo requieran.

3.2 Grupos Focales

Los grupos focales son conversaciones grupales guiadas que buscan captar las visiones y opiniones de los participantes. Una de sus principales ventajas es que genera dinámicas de discusión en torno a un tema que permite comprenderlo en mayor detalle. En este estudio, se realizaron 11 grupos focales virtuales a través de la plataforma de Zoom en los que se invitó a participar a actores claves del ecosistema de la inclusión laboral. Los grupos focales se dividen en las siguientes categorías:

- Un grupo focal con entidades de intermediación laboral públicas, en el que participaron Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) de comunas pertenecientes a zonas urbanas y rurales de la Región Metropolitana. Con el fin de promover un grupo focal diverso y representativo de la realidad regional, se seleccionaron los municipios invitados en base a criterios geográficos, geopolíticos y socioeconómicos.
- Dos grupos focales con entidades de intermediación laboral privadas, dirigidos principalmente a fundaciones, ONG y consultoras. Los participantes se seleccionaron en base a criterios de tamaño, población beneficiada, antigüedad y nivel de experiencia.
- Un grupo focal con organismos de formación para el trabajo en el que participaron Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). Los participantes fueron seleccionados en base a su experiencia impartiendo cursos de formación para personas con discapacidad, buscando representatividad al interior del grupo.
- Un grupo focal con empresas privadas que, cuentan con más de 100 trabajadores y tienen diversos niveles de experiencia en inclusión laboral. Se busca que estas empresas pertenezcan a diversos sectores económicos.
- Un grupo focal con organismos públicos del Estado de nivel central, que inciden tanto en los procesos de formación como de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Cinco grupos focales con representantes de personas con discapacidad, donde se invitó tanto a representantes de organizaciones de personas con discapacidad, así como también a referentes individuales, los cuales son personas con discapacidad que por su experiencia, actividad o desarrollo personal y profesional, contribuyen con sus opiniones y aportes a la discusión que se lleva a cabo en las sesiones de grupo focal. Se realizó un grupo focal por tipo de discapacidad reconocida por la ley en Chile (física, intelectual, psíquica/psicosocial, visual y auditiva).

Estos grupos focales se realizaron entre mayo y junio de 2020 y cada uno contó con la participación de entre seis y nueve organizaciones o personas. La duración de los grupos focales fue de dos horas aproximadamente en las que se hicieron preguntas relacionadas a cuatro temáticas: (1) el panorama actual de la inclusión laboral en Chile, (2) las principales barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, (3) las posibles soluciones a las barreras identificadas y (4) las principales tecnologías que apoyan los procesos de inclusión laboral tanto en Chile, como a nivel internacional.

Asimismo, previo a la realización de cada grupo focal, se les envió a los participantes un formato de consentimiento informado con las implicancias de su participación. Cada grupo focal comenzó con la presentación de cada participante aprobando el consentimiento de manera verbal.

Para cada grupo, se contempló la implementación de ajustes razonables con el fin de asegurar la plena participación de todos los convocados. Entre ellos, se dispuso de intérprete en lengua de señas y se adaptaron los ritmos y duración de la actividad en función de las necesidades de los participantes.

3.3 Encuesta sobre la percepción de las barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Con el fin de complementar la información cualitativa obtenida a partir de los grupos focales, y conocer la percepción de los participantes acerca del grado o nivel de las principales barreras a la inclusión laboral, se aplicó una encuesta a todos los participantes de los grupos focales. La encuesta aplicada, está basada en la CIF, que como ya se ha mencionado, es una clasificación universal que establece un marco y lenguajes estándar para describir la salud y los estados relacionados con ella, reflejando el funcionamiento de las personas (funcionamiento humano). Dado que por una parte su visión de la discapacidad es la de una resultante de la interacción entre las características del individuo con el entorno y el contexto social que le presenta barreras o facilitadores y por otra parte aporta un lenguaje estandarizado, fiable y aplicable transculturalmente, lo que facilita la comprensión por parte de diferentes actores sociales y usuarios en general, el fundamento de esta encuesta en base a CIF, es muy pertinente para el uso por parte del Proyecto Pacto de Productividad.

Para efectos de esta encuesta se entiende por barrera el concepto propuesto por la CIF, que hace referencia a “aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapa-

cidad. Un entorno con barreras, restringirá el desempeño/realización del individuo mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden incrementarlo”.

La encuesta se basa en cinco capítulos o dominios de la CIF: productos y tecnologías; entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana; apoyo y relaciones; actitudes; servicios, sistema y políticas. De ellos, se toman algunos de los enunciados seleccionados de acuerdo con la experiencia del Programa Pacto de Productividad Colombia. A lo anterior, se sumó un apartado adicional denominado otras barreras, que permite recoger otros tipos de barreras definidas por el entrevistado. Finalmente se consultó sobre los elementos facilitadores para la inclusión laboral de tal forma de conocer la visión global de los participantes.

La encuesta fue contestada por 68 personas, respondida al finalizar su participación en el grupo focal, o en algún otro momento acordado con un miembro del equipo. La encuesta cuenta con 54 preguntas su aplicación toma aproximadamente 45 minutos en los que se solicita al encuestado evaluar el grado de barreras que significan ciertas afirmaciones, entregando una calificación numérica de 0 a 4 de acuerdo con la escala genérica propuesta por la CIF, según corresponda (ver Diagrama 1).

Diagrama 1

Escala de evaluación de barreras para la inclusión laboral



4. Caracterización de los protagonistas del proceso de Inclusión laboral

En los procesos de inclusión laboral, son muchos los actores sociales que participan de manera directa o indirecta. Lograr que más personas con discapacidad se incorporen al mercado laboral, así como también participen de mejores oportunidades a partir del reconocimiento de sus potencialidades y de ofrecer entornos inclusivos, es clave para que ello ocurra.

Es por ello la importancia de conocer quiénes son estos actores sociales, qué papel juegan en el proceso, en qué espacio del ecosistema se encuentran y cómo se relacionan entre ellos.

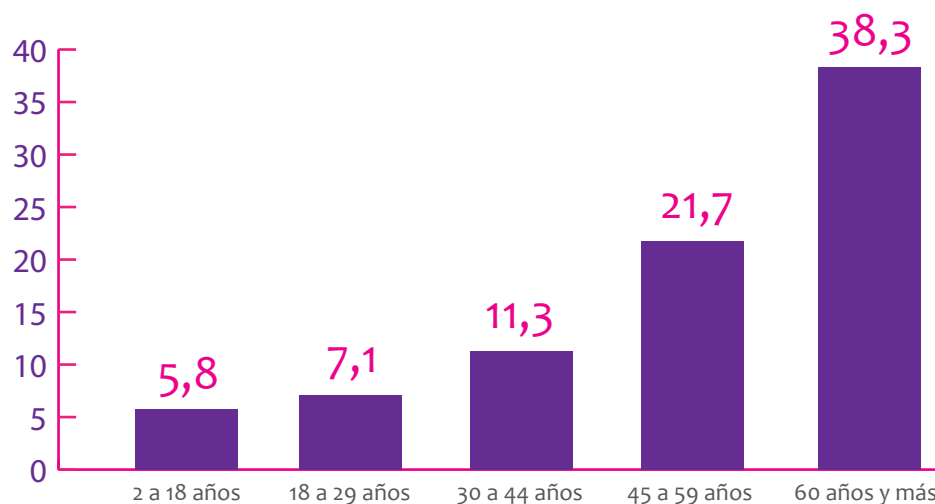
En este contexto, reconocemos como actores sociales del proceso de inclusión laboral a los organismos del Estado, a las organizaciones que prestan servicios a las personas con discapacidad, las organizaciones que realizan intermediación laboral privada, a las organizaciones sociales de personas con discapacidad, a los organismos de formación-capacitación, las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y también hay una participación importante de las familias quienes se involucran en estos procesos, pero sin duda quienes asumen el rol protagónico del proceso de inclusión laboral, son las personas con discapacidad y las empresas (públicas o privadas y los organismos públicos como empleadores) que incluyen trabajadores con discapacidad. Son estos últimos dos actores, los más importantes en el proceso, los que se caracterizan a continuación, de manera de identificar las principales cualidades de cada uno de ellos y su situación actual en el contexto nacional.

4.1 Las personas con discapacidad

El segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (II ENDISC II) se publica en el año 2015, con el objetivo de dar a conocer la cantidad de personas con discapacidad y sus características a nivel nacional, urbano, rural y regional (SENADIS, Encuesta Nacional de Discapacidad, 2015).

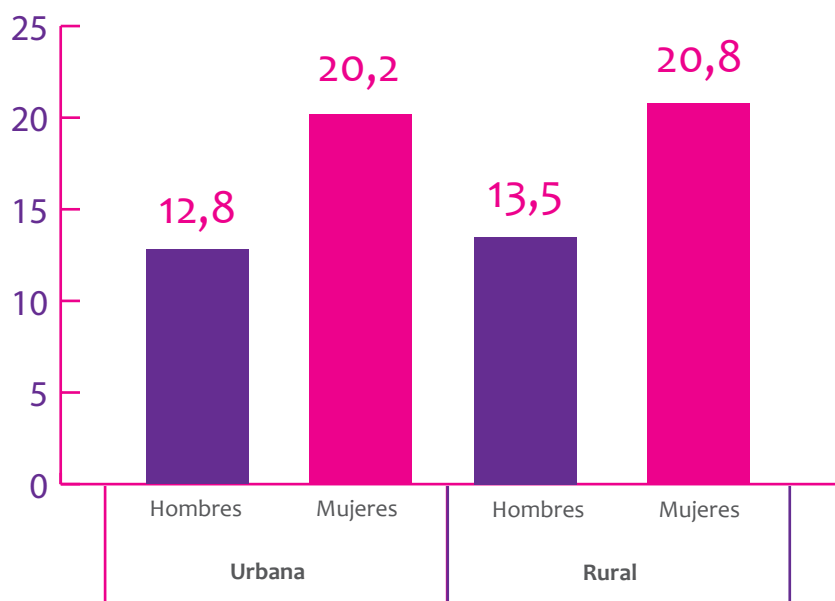
El II ENDISC da cuenta que un total de 2.836.818 personas desde los 2 años en adelante presenta algún grado de discapacidad en Chile. Este total corresponde al 16,7% de la población de 2 años y más del país (al año 2015). La prevalencia de discapacidad por tramos de edad (porcentaje de personas con discapacidad en cada tramo etario), se detalla a continuación:

Gráfico 1
Prevalencia de personas con discapacidad por tramo de edad
(en porcentajes)



Fuente: II Endisc (2015).

Gráfico 2
Población con discapacidad por zona y sexo
(en porcentajes)



Fuente: II Endisc (2015).

Las personas con discapacidad estudian, en promedio, 3 años menos que el resto de la población nacional. Esto se confirma con los datos que indican que su promedio de años de escolaridad es de 8,6 años, mientras que para el resto de la población es de 11,6 años.

La prevalencia de discapacidad por regiones en general no dista mucho de la realidad nacional, exceptuando las regiones de Arica y Parinacota con un 23,4% y Antofagasta con un 7,9%. Respecto a la Región Metropolitana, que es el espacio en el que se circunscribe el Proyecto Pacto de Productividad Chile, la prevalencia de discapacidad es de 17,2%, muy cercano al 16,2% de la realidad nacional.

Con relación a la población adulta, las personas con discapacidad mayores de 18 años alcanzan el 20% del total de los adultos en Chile. De este 20%, el 8,3% corres-

ponden a personas en situación de discapacidad severa⁹ y un 11,7% corresponden a personas en situación de discapacidad leve a moderada. Cabe destacar que, en la Región Metropolitana, la prevalencia de adultos con discapacidad es de un 20,3%, casi exactamente igual a la prevalencia nacional.

Del total nacional de personas mayores de 18 años con discapacidad leve a moderada, el 56% tiene participación en el mercado laboral. Por otra parte, el 24,3% de personas mayores de 18 años con discapacidad severa, participa del mercado laboral.

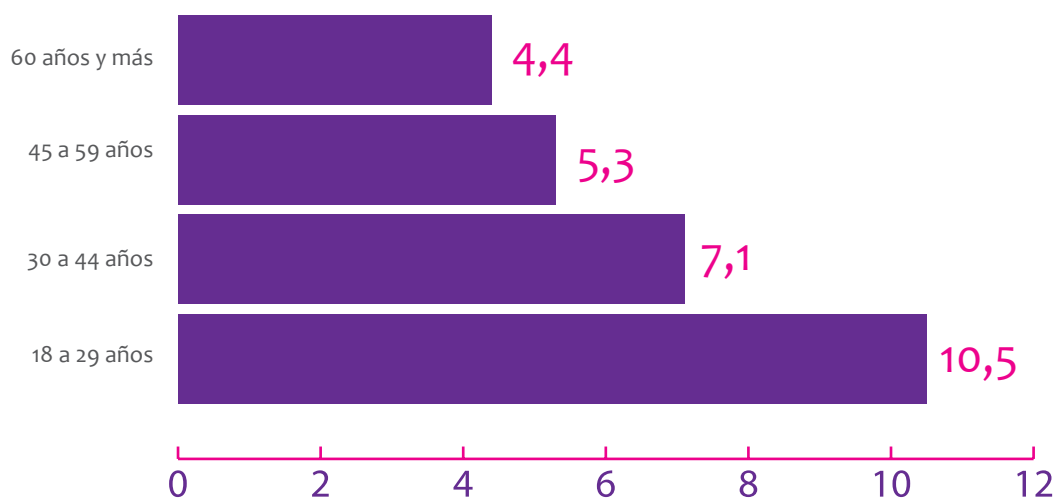
Finalmente, con relación al total de inscritos en el Registro Nacional de Discapacidad (RND), el II ENDISC refería en el año 2015 que, del total de las personas con discapacidad, solo el 5,5% declaró estar inscrita en el RND, lo que corresponde aproximadamente a un total de 156.025 personas. Al diferenciar según el género, se observa que el 7,6% de total de los hombres con discapacidad está inscrito en el RND, mientras que el 4,4% del total de las mujeres con discapacidad está inscrita en dicho registro. Es interesante considerar estos antecedentes, puesto en el total de población con discapacidad es mayor en número de mujeres que de hombres, sin embargo las mujeres se califican menos, lo que también se podría traducir en menor participación laboral en el marco de la Ley 21.015, que exige a las empresas que sus trabajadores contratados deban contar con el RND, para que ellas den cuenta del cumplimiento de esta normativa.

Respecto a los tramos de edad, en el porcentaje de personas que están inscritas en el RND, se aprecia que es el número de personas que se encuentran en el tramo entre 18 a 29 años y que el porcentaje de inscripción disminuye progresivamente en cuanto aumenta el tramo de edad.

⁹ De acuerdo al Decreto 47, Reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad, se entiende por:

- Persona con discapacidad leve: Es aquella que presenta entre 5% y 24% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.
- Persona con discapacidad moderada: Es aquella que presenta entre 25% y 49% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.
- Persona con discapacidad severa: Es aquella que presenta entre 50% y 94% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.
- Persona con discapacidad profunda: Es aquella que presenta entre 95% y 100% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.

Gráfico 3
Población adulta con discapacidad inscrita en el Registro Nacional de Discapacidad, por tramo de edad (en porcentajes)



Fuente: II Endisc II (2015).

Dado que a partir de la promulgación de la Ley 21015, el RND se ha convertido en una de las dos formas que las empresas tienen para confirmar la contratación de personas con discapacidad y que por tanto hoy se vuelve un dato relevante para efectos del desarrollo de procesos de inclusión laboral, es que el equipo de Pacto de Productividad Chile ha querido actualizar la información del total de registrados al año 2020. Para ello se realizó una solicitud de información pública al Servicio de Registro Civil e Identificación, de acuerdo con lo que establece la Ley 20285 (de Transparencia y Acceso a la Información Pública), requiriéndole informar el total de registrados en el RND.

La calificación de discapacidad que se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Discapacidad se rige, por una parte, por la Ley 19284 y por otra parte, a partir del año 2010, por la Ley 20422 y el Decreto 47 del año 2013, los datos informados por el Servicio de Registro Civil e Identificación se dividen en 2 grupos, organizados de acuerdo a la Ley que los rige, siendo estos los siguientes (con fecha 24 de abril de 2020):

Inscritos Ley 19.284: cantidad de registros por tramo de edad

- 0 a 17 años: 14.421
- 18 a 24 años: 17.760
- 25 a 64 años: 123.500
- 65 y más años: 53.947
- Total de inscritos: 209.628

Inscritos Ley 20.422: cantidad de registros por tramo de edad

- 0 a 17 años: 27.095
- 18 a 24 años: 13.443
- 25 a 64 años: 104.024
- 65 y más años: 54.021
- Total de inscritos: 198.583

Como dato adicional, el Registro Civil informa que, a nivel de la Región Metropolitana, el total de personas informadas como registradas en el RND, corresponde a 116.901 personas (en todos los tramos de edad).

Los datos aquí presentados de manera desagregada no pueden ser sumados (ambas leyes deben informarse de manera separada), por ello se realizó una nueva consulta al Servicio Nacional de la Discapacidad, a fin de confirmar si existe un estimado total de las personas registradas, independientemente de cuál de las leyes rija su calificación. A junio de 2020, corte correspondiente al segundo trimestre del año, la información disponible por el Departamento de Estudios de SENADIS, respecto del total nacional de personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, es la siguiente:

- 0 a 17 años: 38.565 personas
- 18 a 59 años: 206.775 personas
- 60 y más años: 143.628 personas
- Total de inscritos: 388.968 personas

Solo para fines comparativos, se puede mencionar que respecto al total de personas con discapacidad declaradas en el II ENDISC, se observa que la información contenida en el RND, ha aumentado aproximadamente en un 50% en los últimos cinco años, lo cual se representa en el incremento de inscritos en cada grupo etario considerado productivo.

se ha podido constatar que, con la implementación de la Ley de Inclusión Laboral y el uso de medidas alternativas, existen empresas que optan por la alternativa de subcontratación, para áreas tales como aseo o logística.

Las empresas, son responsables de cautelar la calidad de los procesos de inclusión laboral en su organización, de manera que respondan a sus necesidades y sean sostenibles en el tiempo.

En consecuencia, se requiere contar con empresas comprometidas y que estén disponibles para avanzar, conociendo y perfeccionando el proceso técnico y adaptativo que conlleva integrar como colaborador a personas con discapacidad. De esta forma, se asegura un proceso que por una parte agregue valor a la empresa, respondiendo a sus requerimientos, y considere de acuerdo a ello, las habilidades y capacidades del colaborador contribuyendo a un sistema organizacional diverso e inclusivo.

4.2.2 Las Asociaciones Gremiales

Los gremios empresariales son organizaciones que reúnen a diferentes empresas del mismo sector con el propósito de aunar esfuerzos para promover su desarrollo y protección. Además, acuerdan crear normas que orientan algunos de sus procesos o de las actividades profesionales o de oficio que realizan sus integrantes. La fuerza gremial incide muchas veces en la dinámica de los mercados, incluyendo el laboral.

La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), es el gremio empresarial chileno que agrupa a los 6 principales sectores productivos del país: comercio, agricultura, minería, industria, construcción y banca. Su propósito es colaborar con la construcción de buenas políticas públicas que favorezcan el bien común; promover una cultura de integridad en las empresas; y contribuir al proceso de crecimiento económico sostenido en Chile, a fin de que las personas mejoren su calidad de vida, por medio del fomento del empleo, de la mejora en las oportunidades, del impulso a la iniciativa individual y del respeto a la propiedad privada. La promoción del empleo es tema prioritario para esta Confederación, por lo cual participa activamente en acciones que buscan flexibilizar la legislación laboral, permitiendo que trabajadores y empleadores, dentro de los mínimos establecidos por la ley, acuerden libremente las condiciones de trabajo que más favorezcan a ambos.

También, desde su Comisión Laboral y de Previsión Social y su Consejo de Competencias 4.0, incide en temas relacionados con la educación Técnico Profesional en Chile, puesto que esta modalidad de enseñanza busca desarrollar competencias que

y el Comercio (CPC) y la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) a través de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) forman parte del Consejo Directivo de Pacto de Productividad Chile.

Por otra parte, se han ido sumando asociaciones gremiales tales como: Acción Empresas, aliado estratégico comprometido con los lineamientos de Pacto de Productividad y que contribuyen a la expansión de los principios y lineamientos del proyecto.

En relación a este tema, el sumar nuevas asociaciones y redes comprometidas con la inclusión laboral para personas con discapacidad constituye un desafío permanente, porque entendemos que son un canal fundamental para llegar a una mayor cantidad de empresas.

Finalmente, se debe señalar que cualquier gremio empresarial (no solamente los consignados en este documento), puede facilitar la difusión de los propósitos del Proyecto; en la medida en que se vinculen de manera activa al mismo, se convierten en validadores de las diferentes acciones que se buscan adelantar como parte de Pacto de Productividad en Chile. A la fecha estas organizaciones no solo han validado las diferentes leyes nacionales que promueven la inclusión laboral, sino que además como se describe en los párrafos anteriores, algunas cuentan con proyectos o programas específicos a favor de la población con discapacidad, lo que se convierte en un facilitador respecto a otros países de Latinoamérica.

5. Hallazgos

El presente capítulo, tiene como propósito presentar los principales hallazgos obtenidos del análisis de la información recabada, tanto en la revisión documental, el mapeo de actores sociales claves y el desarrollo de Grupos Focales. Dada la emergencia sanitaria producto de la pandemia del COVID-19, declarada a nivel mundial durante el primer semestre del año 2020, se hace necesario abordar en este documento de qué manera ello está impactando a la participación laboral de las personas con discapacidad, por lo cual se ha incorporado un apartado específico que detalla información relativo a ello (esto es sin duda un tema en pleno desarrollo, por tanto se expondrá información global de la forma en que hasta ahora se está abordando esta problemática).

Se expone la información haciendo primero una descripción y análisis del rol y panorama actual de los diferentes actores sociales del ecosistema del empleo, respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Con ello, describir a los diferentes actores sociales, detallar la forma en que se enfrentan desde sus diversos roles a los procesos de inclusión laboral, para posteriormente pasar a una descripción global del mapeo de sociales desarrollado por Pacto de Productividad Chile.

A continuación, se analizan los elementos que emergen de las conversaciones desarrolladas en los ejercicios de levantamiento de información de las fuentes primarias, organizando la información recabada en las siguientes categorías temáticas:

- Legislación y normas
- Papel de las instituciones del Sector Público
- La participación de las personas con discapacidad
- Educación y formación para el trabajo
- Intermediación y vinculación laboral de las personas con discapacidad
- Las Empresas y la inclusión laboral

En cada tema abordado se encuentra un breve análisis de las opiniones vertidas y citas textuales de los aportes entregados por los diferentes actores sociales participantes, lo cual permite tener una idea de la percepción que respecto a cada tema se genera por parte de ellos, lo que aporta tanto a la construcción de un imaginario colectivo, como a la forma en la que se generan las condiciones para que se avance o no en relación con buenas prácticas de inclusión laboral en Chile.

Por otro lado, a las personas con discapacidad que se encuentran actualmente trabajando se les preguntó ¿cómo es tu situación laboral actual? Para identificar cómo afecta la pandemia en la modalidad de su empleo. El 42,9% de las personas con discapacidad trabajando, se encuentran realizando teletrabajo, mientras que el 9,8% se encuentra suspendido a través de la Ley de Protección al Empleo. Por otro lado, el 25,6% sigue trabajando sin cambios, en su lugar habitual de trabajo. Quienes siguen empleados, pero no pueden realizar su trabajo porque no es posible a través del teletrabajo corresponden al 5,3%, mientras que el 4,5% sigue empleado, pero no concurre a su trabajo por ser grupo de riesgo. El 12% restante se encuentra trabajando, pero como trabajadores independientes.

Si bien los datos aquí detallados no corresponden a cifras oficiales, parecen ser un buen acercamiento para mirar cómo se está comportando el mercado laboral respecto de las personas con discapacidad en el contexto actual. Sin duda, el debate se comienza a centrar hoy en cómo se presentará el mundo del trabajo cuando se supere la pandemia y por supuesto, en como incorporar a las personas con discapacidad en la reactivación económica. Para ello la OIT ha propuesto algunas recomendaciones de manera de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia y particularmente en lo relativo a trabajo, plantea¹³:

- Garantizar que las nuevas formas de trabajo sean accesibles e inclusivas para las personas con discapacidad.
- Ampliar la cobertura y mejorar la adecuación de la protección social para las personas con discapacidad, contribuyendo a la protección social universal.
- Garantizar que la protección social facilite el empoderamiento económico de las personas con discapacidad en un mundo del trabajo en constante transformación.
- Desarrollar o establecer servicios de apoyo para las personas con discapacidad que permitan la formación y el trabajo.

Finalmente, rescatar las palabras del Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, quien ha manifestado:

“Insto a los Gobiernos a que den protagonismo a las personas con discapacidad en sus actividades de respuesta al COVID-19 y de recuperación posterior, y a que las consulten y colaboren con ellas. Cuando garantizamos los derechos de las personas con discapacidad, estamos invirtiendo en nuestro futuro común”.

¹³ Nota informativa OIT: COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia

debe ser ejercido en igualdad de oportunidades desde el acceso y las condiciones laborales que promuevan entornos abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad.

En este contexto, el servicio cuenta con diversos programas de apoyo. Por ejemplo, han buscado el fortalecimiento de los municipios que tienen Programa, Oficina o Departamento de la Discapacidad, en procesos de inclusión social a través de la Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo (EDLI). Por otro lado, la entidad cuenta con un programa de ayudas técnicas que le permite financiar total o parcialmente este tipo de productos en beneficio de las personas con discapacidad. Finalmente, se encuentra en plena implementación el “Programa de apoyo a implementación de la Ley 21015”, para los empleadores públicos y privados.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

En Chile el Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materia laboral y previsional, cuya principal misión es recoger las necesidades y problemáticas de la ciudadanía en estas materias para orientar la creación de políticas, planes y programas que contribuyan a alcanzar sus objetivos y fiscalizar que las normas legales sean respetadas y cumplidas. Asimismo, debe encomendar funciones a los Servicios pertinentes y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas que permitan alcanzar sus objetivos, y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.

Sus ejes principales son la promoción de políticas públicas orientadas a la creación de empleos de calidad, con un fuerte enfoque en la inclusión, la previsión y la seguridad social, que garanticen los derechos de los trabajadores y que contribuyan al crecimiento del país.

Subsecretaría del Trabajo

La Subsecretaría del Trabajo tiene por misión y objetivo principal generar políticas públicas orientadas a promover la creación de empleos de calidad, mejorar los salarios, fortalecer la inclusión laboral, asegurar los derechos de los trabajadores y, en general, favorecer una armonización del trabajo con el descanso y la vida familiar.

Dirección del Trabajo (DT)

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuya misión es promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio

pleno de la libertad sindical, y el diálogo social, favoreciendo relaciones laborales justas, equitativas y modernas. La Dirección del Trabajo lleva a cabo sus funciones a través de las Inspecciones de todo el país, en el ámbito comunal, provincial y regional.

La Dirección del Trabajo es el órgano del Estado facultado para fiscalizar el cumplimiento de la ley 21.015 en el sector privado. De este modo, todas las empresas con 100 o más trabajadores deben informar a la DT en enero de cada año calendario, el número de trabajadores con discapacidad contratados además de dar cuenta de cuál fue la modalidad utilizada para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral el año anterior (contratación directa o uso de medidas alternativas).

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

Es un organismo técnico del Estado chileno descentralizado dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Entre sus objetivos principales se destacan:

- Mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral de las personas, contribuyendo a la disminución de sus brechas de competencias laborales, a través de una oferta integrada de servicios, adecuada a sus necesidades y a las del mercado laboral.
- Mejorar el acceso y movilidad a puestos de trabajo de calidad a través de estrategias de acompañamiento a lo largo de la trayectoria laboral de las personas.

En relación a los intermediarios que forman parte del ecosistema de inclusión laboral, SENCE promueve y coordina actividades de orientación ocupacional a las trabajadoras y trabajadores a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral -OMIL. Asimismo, fomenta la calidad de los servicios que presentan las instituciones intermedias (OTIC) y ejecutoras de capacitación (OTEC).

Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias laborales (ChileValora)

ChileValora tiene como propósito reconocer formalmente las competencias laborales de las personas mediante la certificación, independientemente de la forma en que las personas hayan adquirido los conocimientos y de si tienen o no un título o grado académico. Con ello, busca favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, mediante procesos de evaluación y certificación, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.

Además, articula el trabajo de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), que son organismos tripartitos, con representación de los empleadores, trabajadores y el sector público, que trabajan en coordinación y con el propósito de generar consenso respecto de lo que los requerimientos de los sectores productivos. Su objetivo es definir y proyectar la participación del sector que representan en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias.

Los OSCL identifican los perfiles ocupacionales prioritarios para un sector, los validan, solicitan a ChileValora su acreditación y deben velar por la vigencia y actualización de estos, cuando corresponda. Identifican Rutas Formativo y Laborales, las que señalan en qué nivel del Marco de Cualificaciones se encuentra el perfil y por tanto el trabajador o trabajadora certificados y cuáles son sus opciones de movilidad.

Cabe mencionar que ChileValora tiene como principio la no discriminación a la hora de evaluar y certificar a las personas. Por ello, la certificación de competencias laborales es un importante aporte para que los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad puedan demostrar y acreditar lo que saben hacer. En esta línea, a partir del segundo semestre de 2019, entró en uso un nuevo formulario de reclutamiento que registra y sistematiza la información relacionada con discapacidad entre los beneficiarios del sistema de certificación de competencias, con lo cual han registrado que a la fecha, el 5,3% de los beneficiarios de estos procesos, corresponden a personas con discapacidad, de los cuales más del 30% corresponden a trabajadores del sector de la Construcción.

Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)

Es una entidad regulada por el Ministerio de Salud encargada de evaluar, constatar, declarar y certificar el estado de salud de los trabajadores y demás beneficiarios, a objeto de determinar la capacidad de trabajo o posibilidad de recuperación de sus estados patológicos permanentes o transitorios, con el fin que accedan a los beneficios estatutarios, laborales, asistenciales y/o previsionales y para que las autoridades administrativas, las entidades previsionales y los empleadores adopten las medidas correspondientes.

El proceso de calificación de la discapacidad a cargo de La COMPIN es relevante para la inclusión laboral de esta población, dado que permite a las empresas tener la certificación que valida el cumplimiento de la Ley 21.015.

Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC)

La DNSC es un servicio público descentralizado, que participa activamente en el proceso de profesionalización y mejoramiento de la gestión pública, impulsando y asesorando a servicios, organismos y autoridades de gobierno en materia de Gestión Estratégica de Personas.

Su misión es contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos.

Lo anterior, se desarrolla por medio de diversas estrategias y acciones, entre otras, asesoría, capacitación y formación, monitoreo, encuentros, definición de lineamientos y estándares en gestión y desarrollo de personas, con el propósito que los servicios públicos puedan dar cumplimiento a la normativa y estándares establecidos, lograr mejores resultados organizacionales y mejorar la calidad del empleo público.

Respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, el Servicio Civil tiene un rol importante en el cumplimiento de las leyes N°20.422 y N°21.015 para las instituciones de la Administración del Estado, donde, de acuerdo a lo señalado en el reglamento del artículo 45 de la ley N°20.422, que rige para el sector público, se establece que las instituciones afectas deberán informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, sobre los procesos de selección realizados en el año anterior, especificando las provisiones efectuadas conforme a la selección preferente de personas con discapacidad, así como informar las razones fundadas para excusarse ante el cumplimiento del 1% de contratación de personas con discapacidad, en instituciones con 100 o más funcionarios/as.

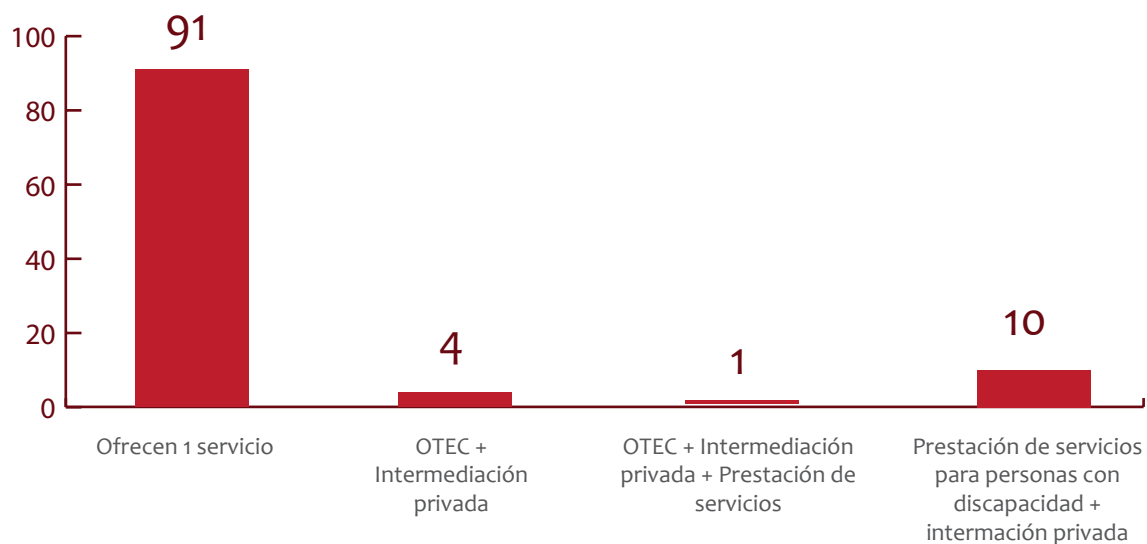
De esta forma, considerando su rol rector en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Estado, que le otorga la atribución de dictar normas de aplicación general en la materia y velar por el cumplimiento de las mismas, la Dirección Nacional del Servicio Civil se transforma en un actor estratégico para Pacto de Productividad Chile, velando para que en las instituciones de la Administración Central del Estado se generen las condiciones que propicien la inclusión laboral de personas con discapacidad.

en el mercado laboral mediante un proceso formativo que entregue conocimientos técnicos y competencias transversales relacionadas con distintos oficios, en la búsqueda del desarrollo de habilidades personales para el mundo del trabajo. Este programa, es ejecutado con instituciones como Fundaciones dedicadas al trabajo de las personas con discapacidad, Municipalidades, instituciones de educación superior y los OTEC, quienes imparten los cursos de capacitación a la población objetivo, debiendo implementar los ajustes que sean necesarios para que las personas con discapacidad que participen puedan acceder a la información, materiales y actividades propias de cada curso. Los cursos del programa Fórmate para el trabajo también son capacitaciones exclusivas para personas con discapacidad y quienes los ejecuten licitan de manera voluntaria la posibilidad llevarlos a cabo. Es por ello que se convierten en actores sociales clave en los procesos de preparación para el trabajo en esta población.

Los OTEC son instituciones autorizadas por SENCE para brindar servicios de capacitación y para ello, los OTEC requieren contar certificación y acreditación en la Norma chilena Nch 2728, que es la norma que fija los requisitos mínimos que deben poseer los OTEC para implementar un Sistema de Gestión de la Calidad destinado a satisfacer las necesidades de sus clientes. Con esta acreditación, los OTEC pueden ejecutar cursos financiados con dineros de la franquicia tributaria de capacitación, que es el incentivo tributario establecido por la ley N° 19.518 que se otorga a las empresas clasificadas por el Servicio de Impuestos Internos como Contribuyente de Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta y que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 UTM. Esta franquicia consistente en la posibilidad de descontar del impuesto a la renta a pagar anualmente, hasta la concurrencia del 1% de la planilla anual de remuneraciones del conjunto de trabajadores contratados, por concepto de los gastos en los que haya incurrido por la realización de acciones de capacitación informadas al SENCE. Estos dineros permiten que los trabajadores de las propias empresas que los asignan sean capacitados. Pero, a esto se suma que los remanentes que quedan, tras dos años en las denominadas OTIC (Organismos Técnicos Intermediarios de Capacitación), que son empresas que funcionan intermediando las capacitaciones entre las empresas y un OTEC, pueden invertirse en becas laborales o talleres a la comunidad, donde se ha abierto la posibilidad de capacitar a personas con discapacidad con cursos de formación para el trabajo y competencias laborales trasversales.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en su Registro Nacional Público de Organismos Técnicos de Capacitación, da cuenta de un total de 3.205 Organismos Técnicos de Capacitación acreditados que cumplen con las disposiciones vigentes según Ley 19.967 sobre racionalización del uso de la franquicia tributaria de capacita-

Gráfico 3
Servicios prestados en las organizaciones mapeadas



Fuente: Mapeo de actores del ecosistema de la inclusión laboral, Pacto de Productividad Chile, 2020

Según el tipo de servicios, 73 organizaciones declaran ofrecer programas o servicios que promuevan la inclusión laboral.

Gráfico 4
Programas o servicios que promuevan la inclusión laboral

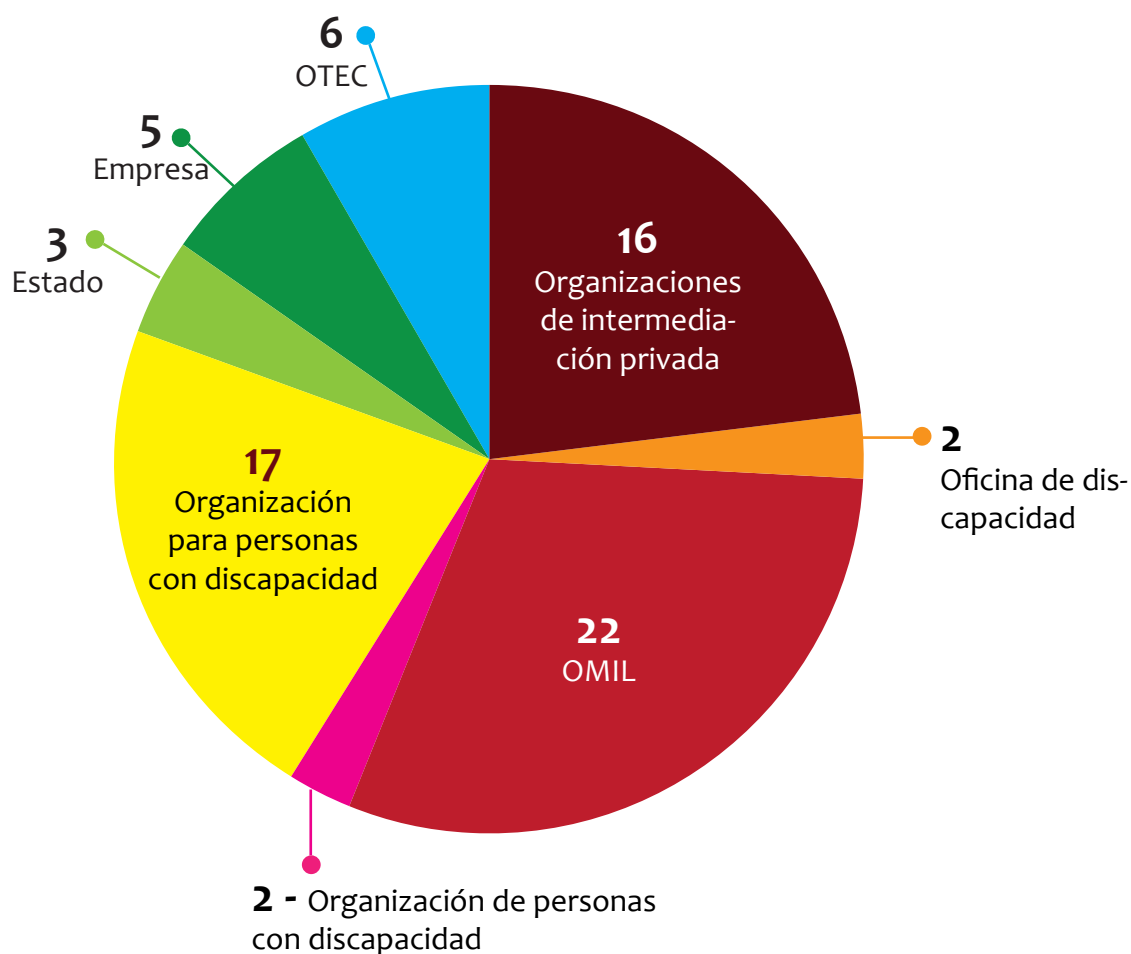


- Cuentan con programas y servicios que promueven la inclusión laboral
- No cuentan con programas y servicios que promueven la inclusión laboral

Fuente: Mapeo de actores del ecosistema de la inclusión laboral, Pacto de Productividad Chile, 2020

De aquellas organizaciones que cuentan con programas o servicios que promuevan la inclusión laboral, la distribución por tipo de organización es la siguiente:

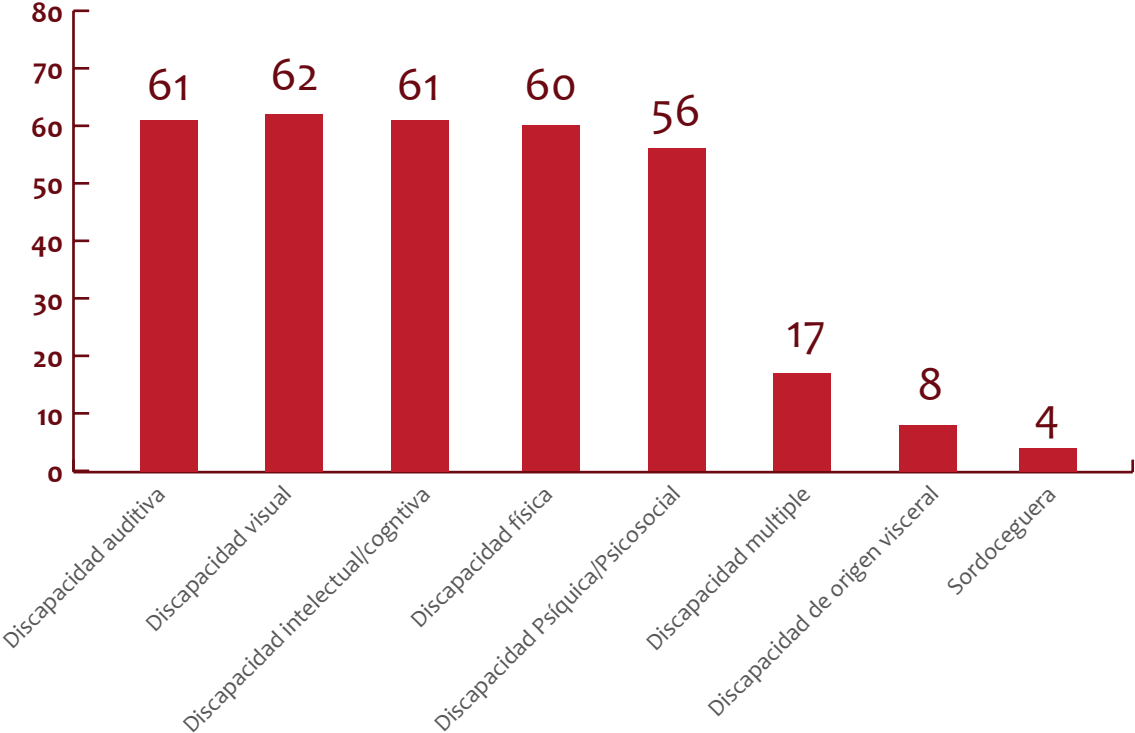
Gráfico 5
Número de organizaciones con programas o servicios que promuevan la inclusión laboral, según tipo de organización



Fuente: Mapeo de actores del ecosistema de la inclusión laboral, Pacto de Productividad Chile, 2020

Respecto a los grupos de población con discapacidad a quienes van orientados los servicios ofrecidos (sean ellos relacionados o no con la inclusión laboral), las organizaciones declaran prestar atención según la siguiente distribución

Gráfico 6
Cantidad de organizaciones que declaran ofertar servicios según grupos de población con discapacidad



Fuente: Mapeo de actores del ecosistema de la inclusión laboral, Pacto de Productividad Chile, 2020

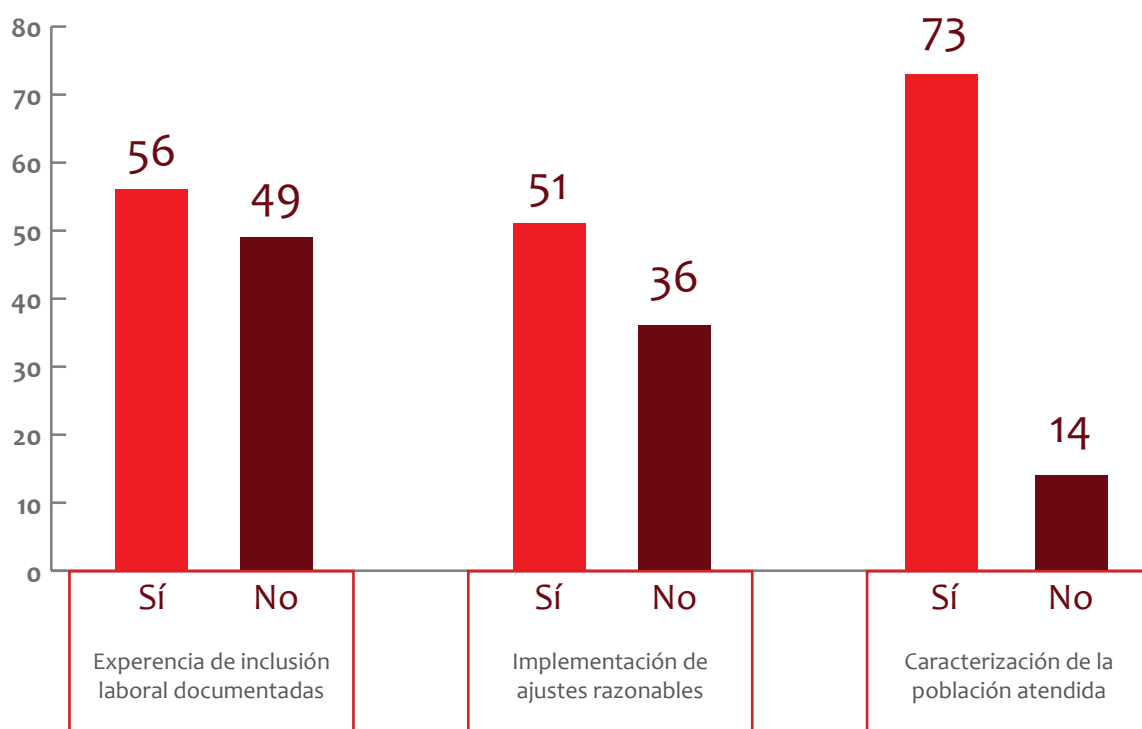


5.3.2 Características de los procesos de inclusión laboral en las organizaciones mapeadas

Tal como muestra el gráfico a continuación, más de la mitad de las organizaciones mapeadas documenta buenas prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad. Asimismo, en torno al 59% de ellas implementa ajustes razonables y en torno al 84% caracteriza a la población con discapacidad que atiende.

Gráfico 7

Número de organizaciones que documentan experiencias de inclusión, implementan ajustes razonables y caracterizan a la población atendida



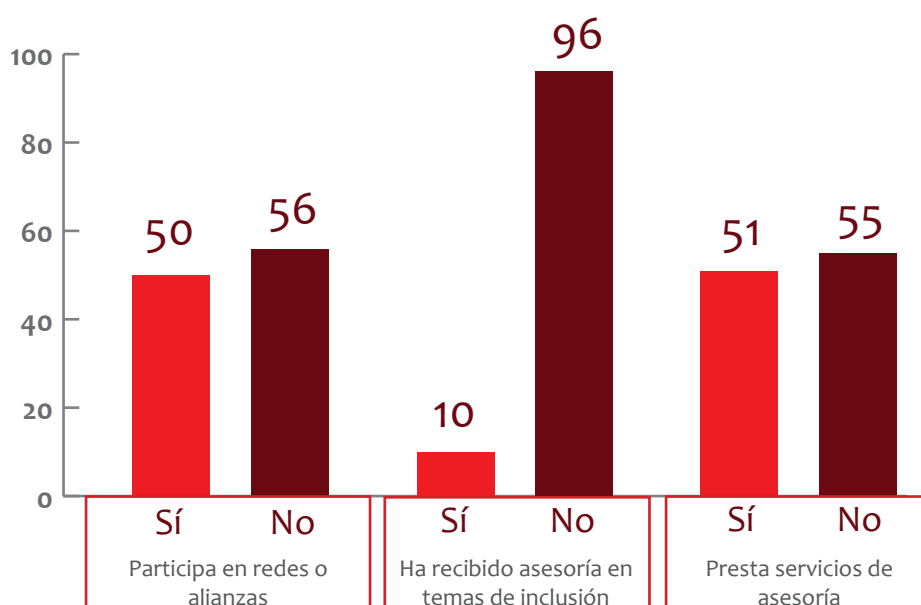
Fuente: Mapeo de actores del ecosistema de la inclusión laboral, Pacto de Productividad Chile, 2020

5.3.3 Participación de las organizaciones mapeadas en redes y alianzas

El panorama recogido, se muestra en el siguiente gráfico. Dentro de la información recabada, fue posible visualizar que poco menos del 50% de las organizaciones mapeadas participan de redes y alianzas de trabajo en pro de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto es un dato relevante, dado que da cuenta que ya existe una o más redes de contacto entre los diversos sociales, lo que puede aportar a que el ecosistema se nutra a través de la comunicación y las experiencias de posibles sinergias.

Por otra parte, la mayoría de ellas no presta servicios de asesorías a otras entidades, aun cuando se dediquen a los procesos de inclusión laboral. Finalmente, solo 10 refieren haber recibido algún tipo de asesoría en temas de inclusión desde empresas u organizaciones con las que se vinculen, cuestión que es importante de seguir indagando, dado que como se verá en el análisis de grupos focales, se considera muy importante el conocimiento y manejo técnico de los procesos para llevar a cabo buenas experiencias para las personas y las empresas, lo que implica que el recibir asesoría o transferencia técnica es necesario para mejorar los procesos de inclusión laboral.

Gráfico 8
Participación de las organizaciones mapeadas en redes y alianzas



Fuente: Mapeo de actores del ecosistema de la inclusión laboral, Pacto de Productividad Chile, 2020

Teniendo en cuenta que en el contexto del mercado laboral, el ecosistema se compone de un conjunto de organismos que interactúan entre sí, respondiendo al proceso de la oferta y la demanda del empleo en un entorno específico, se debe considerar el mapeo como una tarea permanente, que puede brindar información oportuna respecto a la forma en la que los diferentes sociales van apareciendo, permanecen, se articulan y desarrollan acciones con el fin de promover la inclusión laboral de cualquier grupo de la población. En relación con el presente diagnóstico desarrollado en el marco del Proyecto Pacto de Productividad Chile, la información que se aporta en este documento corresponde solo al corte realizado a junio de 2020, pero seguirá nutriéndose a lo largo del desarrollo de este proyecto.

A continuación, se presenta la información recabada como resultado del trabajo con fuentes primarias.

Acá se abordan los principales hallazgos, los que se constituyen fundamentalmente de los comentarios y opiniones entregadas por los diversos actores sociales participantes de los grupos focales, respecto a barreras y brechas existentes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La información recabada, se presenta por categorías y sub-categorías temáticas:

5.4 Legislación y normas

El éxito de la inclusión laboral en cualquier país depende de múltiples factores, pero sin duda el marco normativo que el Estado defina con el propósito de generar las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad se conviertan en una fuerza laboral atractiva para las empresas y se tengan en cuenta sus derechos, es un factor que impulsa y genera condiciones favorables para el desarrollo de estos procesos y vincular laboralmente a personas de este grupo de la población. Desde esta perspectiva, este Diagnóstico centró especial interés en analizar las principales normativas vigentes en Chile que se relacionan con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Es por esto, que a través de los grupos focales se buscó ahondar en la opinión de los participantes respecto a las normas existentes en Chile.

En este contexto, en la indagación apuntó a 2 normativas que los participantes quisieron profundizar: por un lado, la Ley de Inclusión Laboral (Ley 21.015), y por otro lado, las regulaciones que aluden a la pensión de invalidez a la que pueden acceder las personas con discapacidad.

5.4.1 La ley de Inclusión Laboral

Desde los diferentes actores sociales del ecosistema de inclusión laboral, existe una dualidad en cómo se percibe la Ley 21.015.

En la primera postura, la ley es vista como una herramienta que ha aportado a generar un cambio cultural paulatino en las empresas, abriendo posibilidades para que las personas con discapacidad ingresen al mercado laboral, a pesar de que no todas las empresas estén cumpliendo con la cuota del 1%.

“Creo que la ley fue un gran impulsor, pudo poner en boga algo que venía siendo trabajado hace mucho tiempo por las fundaciones” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“La ley no es un fin en sí mismo, pero es un medio potente, que nos ayuda a empezar la reflexión a tener apertura por parte de la empresa a estos temas” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

“Personalmente, considero que en la actualidad hay un panorama favorable en comparación a antes de la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Laboral, ésta ha generado más demanda de las empresas por personas con discapacidad, hay más oferta y oportunidades para ellos” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

La visibilización de estas temáticas a partir de la existencia de la norma, ha permitido el tránsito en la mirada de la inclusión laboral desde la caridad al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. A pesar de los avances, los actores sociales reconocen que las empresas aún no logran incorporar el enfoque de derechos a la inclusión laboral de este colectivo.

“Antes mi discapacidad era una excusa para rechazarme. [...] Ahora tengo el derecho a trabajar y no una oportunidad como era antes” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“La ley 21.015 viene a instalar una suerte de justicia en términos de lograr que a través de esta ley de cuotas [...] se puedan conseguir plazas de empleo para lograr la inserción social de las personas a través del trabajo” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Ha sido un aprendizaje para nosotros porque las inclusiones laborales que se hacían antes de la ley se basan en un enfoque muy distinto: casi que le hacían un favor a la empresa para apoyarlo en este vínculo con la persona con discapacidad” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“... no se ha hecho campaña, no se ha hecho un trabajo colaborativo, no se ha hecho mucho trabajo para difundirla, no sólo del contenido de la ley, sino de los derechos de personas con discapacidad para trabajar” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“... aún hay muchas empresas que no cumplen con su cuota porque no entienden la finalidad de la ley, que es incorporar a personas que tienen el derecho de trabajar como cualquier otra persona” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“Una de las conclusiones a la que hemos llegado, es que si bien existe una sensación de avance, creemos que [la Ley] se queda corta. Es ley de cuotas, pero le falta para ser ley de inclusión

porque no conlleva un sistema robusto de intermediación” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

También, este cambio de mirada ha permitido ir poco a poco trasladando la inclusión de personas con discapacidad desde la Responsabilidad Social Empresarial, a las áreas de recursos humanos de las empresas, lo cual se visualiza por parte de algunos participantes como algo positivo y da cuenta de avances:

“Ya no se ve como un hecho solidario, sino que como una situación de derechos” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“En los últimos dos años la búsqueda [de trabajo] se ha facilitado [...] mayor apertura a que personas con problemas de salud mental puedan trabajar” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

En la segunda postura frente a esta ley, se percibe que en Chile se mantiene una cultura poco inclusiva. En este sentido, la Ley de Inclusión Laboral ha obligado a las empresas a contratar personas con discapacidad y aunque ha ayudado a que más personas ingresen al mercado laboral, se reconoce que hay ocasiones en que los procesos de inclusión no se han realizado de manera adecuada al interior de las empresas.

“Antes de la ley la inclusión dependía de la voluntad de la jefatura. [...] No se valora el trabajo de las personas con discapacidad, pero ahora los están obligando a incluir [...] algo puede cambiar con el estallido social, pero tampoco va a lograr escalar a los altos mandos” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“Si bien la ley tiene el título de inclusión laboral, desde mi punto de vista, lo que hace esta ley es obligar a las empresas a contratar personas con discapacidad, pero no hay incentivo a la inclusión”

(grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Se instaló la ley con una cuota obligatoria y las empresas se desesperaron y contrataron a gente del aseo, que no tiene mucha relación con la empresa, así la empresa cumple la cuota, pero la tratan como alguien especial y no la involucran” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“... el tema de la inclusión en un tema obligado por la ley, y eso genera que las empresas opten por lo más fácil, ofrecen cargos bien bajitos, por poquitas horas, idealmente que la discapacidad no se note, no se hacen las adaptaciones... la cuota es por cumplir y sacarse la multa” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“Hubo empresas que nos pedían personas que tuvieran una discapacidad que se notase, o sea, para poder tomarles una foto y poder promoverlas en sus páginas web” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Hay avances, sin embargo, las personas con discapacidad siguen reclamando lo mismo que hace 15 años atrás. Siguen reclamando por oportunidades para estudiar, para trabajar” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

A juicio de los participantes, la realización de procesos de inclusión laboral poco adecuados se explica, en parte, por la falta de información y asesoría que recibieron las empresas antes, durante y después de implementar la normativa.

“Las empresas necesitan de un proceso de aprendizaje a partir de la ley. Muchas no saben lo que es la discapacidad” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“Muchas empresas creen que por contratar a una persona con discapacidad son inclusivas y eso no es así. Se necesitan procesos internos en la empresa [...] falta asesoría tanto para la persona como para la empresa” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“Hay empresas que están teniendo una actitud de solo por cumplir con la cuota [...] tienen gente trabajando y eso va a traer consecuencias de mucha frustración para con los mismos trabajadores con discapacidad” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Hay un problema muy grave al involucrar a personas con discapacidad en una empresa, la empresa no se capacita sobre qué hacer con las personas que se van incorporando” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“Hay mucho fracaso y desmotivación porque los directivos de las organizaciones no entienden ni se aproximan a un determinado tipo de trabajador que no es convencional o con el que no tienen un vínculo” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

“Sabemos que tenemos que cumplir con la cuota, pero si los líderes y los colaboradores no están preparados, no sirve de nada. Todos tienen que estar preparados, somos muy paternalistas, no es por maldad, es por desconocimiento, los queremos acompañar al baño, a almorzar...” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“Las empresas desconocen. Cuando uno va al terreno a difundir la

ley, las empresas tienen desconocimiento. El primer comentario que te hacen es que no tienen recursos para hacer adecuaciones en la oficina” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

Asimismo, se identifican algunas falencias en la ley. En primer lugar, se indica que la normativa no establece la manera en la que se deben realizar los procesos de inclusión laboral, lo que, en ocasiones, se traduce en experiencias negativas para las personas con discapacidad y los empleadores.

“Efectivamente, la ley nos dice el qué, pero no nos dice el cómo, todas las realidades son súper distintas” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“Si bien la ley impulsa la inclusión laboral, me parece insuficiente en los procesos, sobre el cómo se hacen las cosas, de pronto se deja de lado lo que de verdad importa, el cómo se hace la inclusión, es algo que me hace mucho ruido” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“La política pública en el tema de la ley es lo que faltó, les estamos pidiendo a las empresas que hagan inclusión, que tengan puestos de trabajo, pero no hay una política sobre cómo hacerlo, esa es la pata que le faltó a la ley” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

En segundo lugar, los participantes refieren que la ley no aclara la severidad de la discapacidad que deben tener las personas contratadas, por lo tanto, aquellas con discapacidades más severas perciben que la probabilidad de inclusión laboral es baja.

“En particular la discapacidad visual se ha visto harto más mermada hasta el minuto [...] la inclusión de personas con discapacidad no quiere decir que la persona tiene que ser completamente ciega o andar en silla de ruedas, basta con un 5% de discapacidad” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

En tercer lugar, las medidas alternativas de cumplimiento de la Ley de Inclusión han provocado que exista un importante número de empresas que opte por no contratar a personas con discapacidad y cumplir con la medida alternativa, dado que consideran que tiene un menor costo para la organización o debido a que la inclusión y diversidad no constituye un tema de interés.

“Las empresas descubrieron que existían esas vías alternativas que fue un gol que nos metieron los legisladores y resulta que la multa es inferior a la multa que tienen que pagar por la ley [...] cuando descubren eso se desinfla un poco el tema” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Hay empresas que han encontrado la razón desde sus valores para hacer la inclusión, pero hay otras que no es tema para ellos porque están las medidas alternativas o porque simplemente no les interesa. Ahora, en el tercer año se ha estancado el seguir promoviendo esto desde la importancia de la ley más allá de cumplir con una meta” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

En cuarto lugar, se identifica que existe un desajuste entre las necesidades de las empresas y las cualificaciones que poseen actualmente las personas con discapacidad, limitando sus posibilidades de acceder a la oferta disponible. Esta situación es atribuida a la falta de un diálogo entre los diferentes actores sociales de forma previa a la elaboración de la Ley N° 21.015.

“Para diseñar la ley, necesitábamos conocer la realidad de las personas con discapacidad. Muchas no tienen lectoescritura” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

“Existe un vacío entre los actores, la educación, las empresas y el espacio público porque no hubo una conversación, no se levantó un diagnóstico de qué requieren las empresas que estos trabajos y la inclusión sean sostenibles” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

En quinto lugar, las OMIL de comunas rurales pertenecientes a la Región Metropolitana, señalan que la Ley de Inclusión Laboral no siempre es aplicable en sus territorios debido a la poca presencia de empresas que tengan más de 100 trabajadores.

“En realidad, la ley no es aplicable aquí, puede que lleguen más empresas, pero nuestra realidad es muy diferente, es una zona rural, no es muy amplia la oferta laboral para personas con discapacidad” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“... nuestro panorama es diferentes porque... aquí sólo hay dos empresas con suerte que tienen que cumplir con la ley, las demás son microempresas o negocios chicos. Entonces, no nos sirve porque las empresas grandes no están cerca, el territorio es muy grande” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

En sexto lugar, existe un bajo nivel de cumplimiento de la Ley de Inclusión laboral en el sector público. Una de las razones que explica lo anterior es que existen trabas en el estatuto administrativo que rige a este sector, restringiendo el grupo de personas con discapacidad que puede acceder a los puestos de trabajo, con exigencias tales como contar con un nivel educativo de cuarto medio aprobado.

“Como Estado ahí tenemos responsabilidad [en el cumplimiento de la Ley 21.015] porque la 21.015 partió en el sector privado” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“Tenemos la ley, incentivamos la inclusión, pero en el camino nos vamos encontrando con otros cuellos de botella. Por ejemplo, que estamos exigiendo cuarto medio, pero no todas las personas lo tienen” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“Tenemos que simplificar el estatuto administrativo [...] tenemos trabas que hacen que la inclusión sea un acto de buena fe” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

Finalmente, existe una falta de fiscalización del cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral, lo que ha llevado a que muchas empresas que por ley deben cumplir con la contratación de personas con discapacidad, no lo estén haciendo.

“Lo primero que hay que hacer es fiscalizar las empresas [...] a las empresas no se les está pasando la multa. Tenemos que ver que la multa no elimine la obligación” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

5.4.2 Pensión de invalidez

Otra barrera para la inclusión laboral es la desinformación de los actores sociales sobre procedimientos relacionados con el contrato de trabajo de una persona con discapacidad que recibe el beneficio de la pensión. En primer lugar, los participantes de las OMIL indican que las empresas no conocen los procedimientos legales y administrativos que deben seguir cuando contratan a una persona que cuenta con este beneficio.

“Hay ignorancia en cuanto a los procesos. Si la persona recibe pensión, qué hago en el contrato, que pasa con Fonasa, que tengo que hacer para que no se le descuenten la pensión, falta información por parte de las empresas en el tema administrativo o legal, hay mucho desconocimiento” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Por otro lado, se ha identificado que los familiares tienen miedo de que las personas con discapacidad se empleen ya que lo asocian con una pérdida de los ingresos por concepto de pensión. Sin embargo, eso denota el desconocimiento por parte de estos grupos, puesto que ya en la Ley 20.255, Art. 22 se hacía referencia a la opción de mantener el beneficio, mientras los ingresos mensuales del trabajador no superen el ingreso mínimo. Por otra parte, la Ley 21.190 de diciembre de 2019, deroga el artículo 22 de la ley 20.255 y mejora los beneficios, eliminando requisitos para mantener la pensión básica solidaria de invalidez, aun cuando reciban ingresos por actividades laborales.

“Es bastante complejo, los miedos de las familias es que van a perder la pensión si trabaja, pero no van a perderla” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“Otro tema que nos hemos dado cuenta es el de las pensiones... en la mayoría de los casos de las personas que buscaban trabajo tenían las familias que frenaban la posibilidad o intención de la persona de emplearse” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“Si a ti te contratan y tienes esquizofrenia y después subes de puesto, esas personas se les rebaja su grado de pensión” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

5.5 Papel de las instituciones del Sector Público

Entendiendo los roles que cumplen los servicios públicos en los procesos de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad, a través de los grupos focales se buscó profundizar en las barreras que presentan los organismos públicos para el acceso de esta población.

5.5.1 Falencias en los servicios públicos

En este contexto, desde los propios organismos públicos, destacan algunas de las falencias que los servicios presentan en el proceso de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. En primer lugar, la discapacidad no ha sido un tema que se ponga al centro de la agenda pública, siendo un tema invisibilizado por algunos servicios públicos. Asimismo, dado que SENADIS depende del Ministerio de Desarrollo Social, su rango de acción depende de la priorización que realice el Ministerio.

“Falta que todo el Estado asuma la responsabilidad de la inclusión laboral y no solo los organismos más relacionados” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“SENADIS es el hermano chico del MDS” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

En segundo lugar, se argumenta que las políticas desarrolladas por el Estado no han considerado la diversidad territorial que existe entre las personas con discapacidad y que a su vez éstas no siempre han tenido la perspectiva de la persona con discapacidad al centro, como actor principal del proceso.

“Las decisiones se terminan tomando por estadísticas y no por la realidad territorial” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“deberíamos partir desde el usuario y no desde los profesionales [...] Este paradigma es una lucha constante” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“No hemos entendido el sentido para las personas para certificarse. No se ha considerado a la persona con discapacidad porque cuando lo solicitan es porque quieren acceder a un beneficio social no para hacer valer sus derechos en todos los ámbitos” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

En tercer lugar, se destaca la falta de comunicación y trabajo intersectorial entre servicios públicos. En general se tiende a responsabilizar a SENADIS, que es el servicio a cargo de generar las instancias de trabajo en red, sin embargo, los participantes del grupo focal de los demás servicios del Estado consideran que la inclusión laboral y el trabajo con discapacidad no está dentro de sus competencias, tomando así un rol pasivo frente al tema. Así mismo, destacan que en la actualidad los servicios públicos tienen una visión parcial o fragmentada de la persona con discapacidad, según el área de especialización del servicio que la asiste, por tanto, faltaría una mirada más completa a las necesidades de la persona.

“SENADIS es la entidad que llega al usuario. Necesitamos fortalecerlo” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“Estamos al debe en el trabajo intersectorial para disminuir las barreras ambientales que afectan a las personas con discapacidad” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“[SENADIS] está llamado a hacer coordinación intersectorial. Sin embargo, el resto de los organismos del Estado sienten que este tema no es de ellos porque no es su expertise” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“Es importante que SENADIS pase a ser subsecretaría por la inyección de recursos que eso implica y pueda liderar el tema” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“El problema es que nosotros mismos fragmentamos a la persona con discapacidad. Para temas de infancia lo ve el Ministerio de Educación, salud lo ve el Ministerio de Salud y así” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“Cuando hablamos de trabajo intersectorial pensamos en mesas. Todos aquí participamos en al menos diez mesas. Pero todo queda en acta y no en productos concretos” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

Finalmente, se destaca que una de las barreras que enfrentan los servicios públicos es la falta de datos de las personas con discapacidad, posiblemente por limitaciones de los sistemas para integrar los datos recogidos por los diversos servicios públicos.

“Tenemos problemas para la integración de data y que los sistemas conversen. No había nadie mirando eso, sino que estábamos todos preocupados de implementar la Ley [de Inclusión Laboral]” (grupo focal organismos públicos, 30 de junio de 2020).

5.6 La participación de las personas con discapacidad

Desde los actores sociales participantes, se plantea que la participación social y en instancias colectivas de las personas con discapacidad se ve afectada y no las organizaciones existentes no reflejan necesariamente representación de las personas parte de este colectivo.

5.6.1 Atomización de las organizaciones de personas con discapacidad

Dentro del grupo de las personas con discapacidad visual, se percibe que una de las principales barreras es la falta de trabajo en red de las organizaciones de personas con discapacidad.

“Falta que nosotros seamos más visibles y en eso hemos estado trabajando todas las organizaciones cada una desde su perspectiva” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“La dispersión [de las organizaciones de personas con discapacidad] es tan grande que la discusión se atomiza” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

La falta de cohesión entre instituciones ha llevado a la invisibilización de las causas por las que abogan los movimientos asociativos y a la ausencia de un interlocutor único para negociar con el sector público.

“Yo veo por ejemplo en la discapacidad visual un divisionismo increíble, que es una de nuestras culpas en base simplemente al nombre de su enfermedad o de su cantidad visual [...] si nosotros no regularizamos ese tipo de situaciones va a ser muy difícil porque al Estado le acomoda mucho trabajar con poca gente” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“La autoridad no se hace cargo porque estamos todos dispersos” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

Lo anterior es compartido por los participantes del grupo focal de organismos del

sector público, quienes destacan que existe poca representatividad de las personas con discapacidad y que en ocasiones los servicios públicos adquieren la representación de este colectivo.

“Siempre hay una representación desde otro, una organización más grande, pero no desde las propias personas con discapacidad, su voz está excluida” (grupo focal de organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“Nos apropiamos una representatividad de la discapacidad yendo con la Convención, con las Leyes, pero esto no siempre va de la mano con lo que las personas con discapacidad dicen. Las decisiones se toman en espacios de poder y muy poco o nada se escucha a la gente que está en los territorios” (grupo focal de organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“Las leyes, si no hay nadie que las exija, no sirven. Necesitamos una sociedad que esté detrás exigiendo, empujando” (grupo focal de organismos públicos, 30 de junio de 2020).

“La participación de las personas con discapacidad es muy baja. Siempre terminan participando los mismos” (grupo focal de organismos públicos, 30 de junio de 2020).

5.7 Educación y Formación para el trabajo

Conocer y comprender los procesos educativos que viven las personas con discapacidad (desde los procesos formales a los informales, desde los básicos hasta la formación para el trabajo) son ámbitos de acción claves para entender cómo se comportan luego los procesos de inclusión laboral. La educación es la principal herramienta para contribuir a la movilidad social y el tránsito efectivo de la población con discapacidad hacia la formación para el trabajo. Esto demanda un esfuerzo común por ajustar los procesos relacionados con la formación, intermediación y empleo de la población.

A continuación, se conocen las impresiones de los actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral en los grupos focales, respecto a las temáticas de educación y formación para el trabajo de las personas con discapacidad.

5.7.1 Barreras para la educación

Una de las principales barreras para la inclusión laboral consiste en la brecha educativa que experimentan las personas con discapacidad en nuestro país. Esto se traduce en que gran parte de este colectivo ha sido excluido del sistema educativo regular en todos sus niveles, de tal forma que muchos no cuentan con enseñanza media, lo que limita sus opciones de empleo en el mercado laboral abierto.

“El gran problema es el paso previo a la inclusión laboral, la inclusión educativa” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“En Chile existe la barrera de la educación, en nuestro país no hay real inclusión, sólo hay integración en nuestra educación” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“... nuestros chiquillos, que no han terminado sus estudios, por la exclusión del sistema educacional o porque el Mineduc no reconoce la educación de ellos como cuarto medio. El problema es que las empresas nos siguen pidiendo requisitos mínimos como cuarto medio o que tengan experiencias laborales, pero no todas las personas con discapacidad las tienen” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

En particular, la falta de acceso a la educación superior por parte de las personas con discapacidad es un tema que preocupa a los diferentes actores sociales debido a que les impide optar a cargos mejor remunerados y con mayor proyección de carrera.

“Me costó por lo menos dos semanas entrar a la universidad porque no me querían recibir porque no conocían la discapacidad visual [...] fui escalando vicerrectoría, rectoría... mostré mi forma de trabajo, les mostré como me podían evaluar. El rector citó a mi jefe de carrera y aprobaron mi entrada” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Creo que por debilidades de Chile hay un menos acceso a la educación técnico profesional por parte de las personas con discapacidad, que viene de antes, de la educación parvularia, por eso las empresas tienden a ofertar cargos de media o baja calificación a personas con discapacidad” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“Sigue siendo dificultoso es encontrar a personas con discapacidad con estudios superiores, lo que es lógico porque el gran punto está en el acceso a la educación..., es la primera barrera, son pocas las que terminan la educación media y menos superior” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“los oyentes se proyectan yendo a la universidad y siendo profesionales. Para ellos es mucho más fácil [...] para los sordos en cambio, uno puede tener un título profesional, pero es difícil tener un trabajo ¿de qué voy a trabajar? Barriendo la calle, de Uber...” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

En el caso de las comunas rurales de la Región Metropolitana, este escenario es aún más complejo por la baja escolaridad que presentan las personas con discapacidad en esos contextos, y la lejanía de los establecimientos educacionales universitarios o de formación técnico profesional.

“Además, acá las personas con discapacidad y todos en general [poseen una] escolaridad muy baja, la gente con estudios superiores es muy poquita. Acá hay un liceo, los que salen de cuarto no siguen, los que siguen son muy poquitos. También, eso pasa porque las universidades no son cercanas, hay que viajar a Santiago, acá estamos a 90 o 120 kilómetros de Santiago, es una realidad difícil” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

5.7.2 Falta de preparación de las personas con discapacidad para ingresar al mundo laboral

Los actores sociales participantes refieren que han identificado que las personas con discapacidad no han adquirido ciertas competencias para permanecer en un puesto de trabajo. Si bien esto puede deberse a la falta de información respecto de los programas de capacitación existentes (como por ejemplo el Programa “Fórmate para el trabajo de SENCE”), finalmente lo que evidencian es que existen falencias en el desarrollo de competencias relacionadas a las habilidades sociales y el desarrollo de hábitos y rutinas requeridas en un contexto laboral.

“Es necesario trabajar las habilidades blandas y los hábitos que son fundamentales para encontrar un trabajo y permanecer en él” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

“... las carencias vienen por las habilidades blandas, por cómo me mantengo dentro del puesto de trabajo. Las tareas en sí se aprenden, pero si en la formación de vínculos hay problemas y se nos pueden caer los procesos de inclusión” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

“Algunas [personas con discapacidad] pueden requerir... el desarrollo de competencias transversales, que nosotros creemos que son quizás las más claves, y las que determinan si la persona

va a poder ingresar a un trabajo y mantenerse en él” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

Existe un consenso sobre que estas competencias pueden ser aprendidas en las instancias de capacitación a las que podrían acceder las personas con discapacidad en la medida en que se facilite el acceso y aumente la oferta para esta población.

“Hay una brecha entre las personas con discapacidad y la preparación que se necesita para muchos de los puestos... lo primero que se necesita es una capacitación seria, responsable” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Hay que tener alguna capacitación que englobe muchos temas para enseñarles a ellos temas de cómo me integro, qué voy a hacer, es un mundo complejo” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Pese al potencial que poseen las capacitaciones, los actores sociales consideran que éstas no se ajustan a los requerimientos de las personas con discapacidad debido a que no son del interés de los usuarios o no imparten formación en oficios requeridos por las empresas. En conjunto, estas situaciones implican que este colectivo no está adquiriendo las herramientas necesarias para acceder a un puesto laboral y permanecer en él.

“Sobre los oficios que se entregan, se repiten mucho, hace 4 años atrás y ahora es lo mismo, con una fundación hablábamos de que vamos a tener muchas personas con síndrome de Down que saben repostería, etc. pero no vamos a tener todas las plazas de trabajo para ellos tampoco. Vamos a tener muchas personas preparadas en un oficio, pero no les han preguntado qué necesitan las empresas, no van a haber cargos para ellos, eso no sería sostenible” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“Ese ajuste o revisión curricular tiene que ir de la mano con lo que demanda el mercado laboral. No podemos estar capacitando si esos oficios, no van a tener la posibilidad de inclusión real. Podemos hacer una labor muy buena desde la capacitación... hay que tener mucha sintonía con lo que el mercado laboral quiere y las oportunidades reales de contratación” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

“Hay cursos de fundaciones y corporaciones, y dentro de la misma municipalidad, de alfabetización o de diferentes oficios, pero no es del interés del usuario” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Finalmente, otro tema que apareció en el grupo focal de OTEC fue el cuestionamiento a aquellos organismos que sólo ofrecen cursos de capacitación exclusivos para personas con discapacidad, debido a que constituyen instancias que los siguen segregando de la comunidad.

“Creo que falta de parte de Sence no hacer programas exclusivos para personas con discapacidad. Me hace mucho ruido que haya programas cerrados para personas con discapacidad, por ahí no va la cosa, la idea es que sea inclusivo, que los chiquillos puedan estar con sus compañeros” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

“Me llama la atención los cursos que son exclusivos para personas con discapacidad, que no son inclusivos. No todas las OTEC pueden tener [cursos inclusivos] por un tema de la movilidad, aunque te lo exige la ley, no cuentan con eso, no se arriesgan a tener estos cursos por un tema de infraestructura, porque es más caro, porque tiene que tener una persona para la lengua de señas, etc.” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

5.8 Intermediación y vinculación laboral de las personas con discapacidad

Siendo el ámbito de acción de las organizaciones que realizan inclusión laboral de personas con discapacidad de manera privada, un espacio relativamente nuevo, que se potencia de manera importante con la promulgación de la Ley 21.015, se abordó en los grupos focales la labor de estas organizaciones, buscando identificar algunas de las fortalezas y oportunidades de mejora que presentan las instituciones, las cuales se presentan a continuación.

5.8.1 Instituciones de apoyo a la inclusión laboral de personas con discapacidad

Existen versiones encontradas respecto del rol de las instituciones que realizan intermediación laboral en la región. Por un lado, se aprecia una imagen positiva, donde se destaca que estas organizaciones hacen lo que el Estado no puede hacer; que hay organizaciones con muy buen desempeño que lamentablemente cuentan con bajos niveles de recursos, por ejemplo. Además, dentro del grupo de personas con discapacidad intelectual, existe una percepción generalizada de que las instituciones, tales como las fundaciones, apoyan los procesos necesarios para que estas salgan al mercado laboral, reforzando su autonomía e independencia.

Por otro lado, se destaca que uno de los efectos indeseados de la Ley de Inclusión Laboral, es que transformó la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, en un negocio rentable provocando el surgimiento de organizaciones de todo tipo que buscan generar ganancias a través de esta labor, aunque quizás no manejen las herramientas para llevar a cabo estos procesos. Asimismo, dado que el Estado no tiene la capacidad para desarrollar procesos de inclusión, delega esta tarea a organizaciones privadas, sin fiscalizar el desarrollo de dichos procesos.

“La ley de inclusión dio paso a un negocio que puede ser rentable, pero es dramático [...] esas personas hacen un mal” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“La ley chilena es mediocre. Está lleno de fundaciones que usufructúan de dineros estatales que no conocen nuestra realidad” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

“La ley considera algunas situaciones que a nuestro juicio están viendo mermadas las posibilidades de las personas con discapacidad [...] puesto que ha surgido una serie de consultoras que no tienen el proceso acabado y que logran la inclusión laboral de personas sin la responsabilidad que amerita” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Muchas fundaciones que aparecieron después de la ley que buscan beneficiarse de las vías alternativas de la ley, pero sin ningún interés real en las personas con discapacidad” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

5.8.2 Articulación de los diferentes actores sociales

Se percibe que existe una falta de redes de colaboración en organismos que entregan capacitación e instituciones que realizan procesos de intermediación laboral.

“Todas las instituciones funcionan aisladamente y no en red. [...] muchas veces las fuerzas son individuales” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“No hay desde el Ministerio del Trabajo un registro nacional que permita saber cuáles son las empresas, OTEC o fundaciones que son idóneas para realizar un proceso de inclusión laboral real” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

Al profundizar en los discursos de cada uno de estos actores sociales (fundaciones y consultoras, OTEC y OMIL), es posible distinguir diferentes elementos que han dificultado la colaboración, lo que prioriza el trabajo aislado. En el caso de las fundaciones y consultoras, se indica que existen intereses de algunas personas a realizar iniciativas en conjunto, pero hay otras que prefieren no hacerlo para no compartir la información o por motivos individuales.

“... hay gente que si está dispuesta y gente que no, tiene que ver con las seguridades personales e institucionales” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“... hay un tema práctico, en los seminarios y cosas así somos siempre los mismos, caras conocidas, hay cosas como fundaciones que no hacemos, como recomendar a otros. Hay intereses individuales de generar esta red, pero a nivel institucional cuesta el trabajo colaborativo, hay temores a compartir la información, no sé” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

Por su parte, las OTEC indican que no poseen redes entre ellas, pero sí trabajan con otras instituciones vinculadas a la inclusión laboral de este colectivo.

“No tenemos contacto con otras OTEC, pero sí trabajamos con otras instituciones, son escuelas especiales, las OMIL y las empresas” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

“No tenemos alianza con las otras OTEC, sólo trabajamos con instituciones de personas con discapacidad para que ingresen a estas capacitaciones” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

La experiencia de las OMIL difiere de la de los otros actores sociales mencionados debido a que cada una de ellas pertenece a una red establecida por Sence para cada sector de la Región Metropolitana. A pesar de contar con este espacio, los participantes señalan que el tema de la inclusión de personas con discapacidad no es abordado con frecuencia.

“Todas las OMIL de la Región Metropolitana tienen una red, cada OMIL pertenece a una red, nosotros somos la del sur poniente,

somos siete u ocho OMIL, eso es parte de una meta del Fomil de Sence, nosotros estamos obligados a participar en esa red, ahora no sé si en todas las redes se toca el tema de la inclusión. En nuestra red no es un tema muy tocado, no es una prioridad” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“Nosotros por programa Fomil formamos parte de la red norte... Es por programa que debemos tener una red colaborativa, ahí no necesariamente abordamos a los usuarios con discapacidad, son temas administrativos son temas vinculados al empleo” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Por otra parte, si bien existe una comisión temática de discapacidad, que funciona bajo el alero del Consejo Superior Laboral, en donde se tratan todos los temas relativos a la Ley N° 21.015, al parecer no hay conocimiento de ello por parte de los participantes de las OMIL, pues indican que el Estado no ha impulsado espacios de trabajo colaborativo específicos para la inclusión laboral. Esta situación impediría la transferencia de buenas prácticas y conocimientos entre comunas que no son cercanas y que poseen realidades diferentes, lo que podría nutrirles.

“Es súper necesario que trabajemos de forma articulada, pero desde el Estado nos tienen que apoyar, que Senadis entregue fondos para municipios” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“... A lo mejor Sence podría impulsar iniciativa con las OMIL que sea desde comunas que no son vecinas, para poder replicar buenas prácticas desde una comuna rural y otra urbana, ... Tenemos que articularnos entre realidades diferentes y cómo podemos ver posibilidad de subsidiar protocolos de inclusión laboral en comunas con menos recursos, de cómo implementar procesos, protocolos de inclusión laboral, o puede ser traspasar conocimientos, experiencias” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Finalmente, en el caso de las empresas, se menciona que para las organizaciones que no se encuentran dentro de la ciudad de Santiago, es más difícil articular redes con instituciones vinculadas a la inclusión laboral.

“Nosotros también tenemos un tema geográfico que nos ha hecho ver que Santiago es Santiago y afuera es distinto, la gestión es diferente, acá hay más vínculos, están las fundaciones, en las regiones está difícil generar buenos contactos, encontrar a gente buena para un puesto digno” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

5.8.3 La inclusión laboral como un nuevo nicho de negocio

Los participantes de fundaciones y consultoras reconocen que muchas operan en base a una lógica de mercado, lo que quiere decir que cobran por la prestación de un servicio y compiten entre ellas para obtener trabajo. Cabe mencionar que esta forma de operar no siempre implica que no desarrollen su labor con un sentido de vocación detrás.

“... de base hay un negocio, no está demonizado, eso está complementado con que tiene un sentido, personas que se relacionan con personas” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“... es responsabilidad de uno ir adaptándose y diversificando tu negocio... cada organización se tendrá que ir reajustando para competir en las necesidades del mercado” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

Por otra parte se menciona que el funcionamiento como negocio por parte de las fundaciones y consultoras en ciertos aspectos constituye una barrera para la inclusión laboral, en la medida en que existen algunas de estas organizaciones que se incorporan a este mercado sin conocer el bagaje técnico necesario y por tanto no realizan de forma adecuada estos procesos, generando frustración en las personas involucradas.

“... salieron muchas consultoras y fundaciones que a través de la ley quisieron abarcar este ámbito, pero me paso con algunas fundaciones que no se hacía bien la pega. Se le colocaba para lo que superficialmente tenía capacidades, pero no había una evaluación más profunda de la persona, y lo que pasaba es que colocaban personas, pero la inclusión no funcionaba y eso generaba mucha frustración” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Por último, un representante de la OMIL reconoce que hay empresas que prefieren pagar a fundaciones o consultoras por la realización de procesos de intermediación laboral ya que así podrán exigirles resultados. Esto contrasta con la forma de operar de las OMIL, que es gratuita por ser parte de un organismo público.

“Nos hemos dado cuenta de que las empresas más grandes... le solicitan los servicios a las consultoras independiente de que les ofrezcamos el servicio gratuito con inclusión, ellos igual ejecutan estos servicios, porque igual piden y les piden resultados, a nosotros no nos pueden exigir resultados” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

5.9 Las Empresas y la inclusión laboral

5.9.1 Preparación de las empresas para incluir personas con discapacidad

Los participantes observan que las empresas no cuentan con las herramientas y los conocimientos para realizar procesos de inclusión laboral exitosos, tanto para el empleador como para la persona contratada. Esta situación es atribuida principalmente a una escasa formación en temáticas de diversidad e inclusión.

“... para mi práctica profesional una dificultad es la situación de las empresas, las condiciones que ellas ponen para contratar a los

usuarios, ellos no están preparados para hacer procesos inclusivos, lo que va en desmedro de las personas con discapacidad, no saben del mundo de la discapacidad, y así no podemos hacer inclusiones exitosas. Hay muchas empresas que contratan por un mes, o empresas de servicios transitorios que contratan por semanas” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“... es desafiante, en el sentido de que hay puestos de trabajo, pero las empresas no están adecuadas para asumir estos puestos de trabajo, los recursos humanos, el personal de selección, no tienen las herramientas...” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

“... las empresas deben ser informadas sobre la totalidad del concepto de diversidad e inclusión. Así, la empresa va a entender que estos cambios apuntan a todas las personas” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

En términos prácticos, se ha visto que la falta de preparación de las empresas se traduce en que los empleadores desconocen cómo interactuar con personas con discapacidad.

“Hay mucho fracaso y desmotivación de los directivos de las organizaciones porque no entienden, ni se aproximan a un determinado tipo de trabajador que no es convencional o que no tiene un vínculo o manera fácil de dirigir” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

“Una vez contratada la persona con discapacidad, los líderes tienen varios temores distintos, sobre un posible mal desempeño, no tienen claro cómo hacer el proceso e feedback, siente que debería ser un proceso muy distinto para una persona con

discapacidad... Hay temor de cómo relacionarse con personas con discapacidad, no saben cómo gestionar estas relaciones... faltan herramientas para los líderes” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

Los elementos mencionados se conjugan para generar en su mayoría procesos de inclusión laboral poco exitosos, lo que genera frustración en las personas con discapacidad.

“... creo que hay personas con discapacidad a nivel operativo, que tienen integrado el tema de su discapacidad, pero al llegar a una empresa que no tiene la formación, ahí se desmotivan, la empresa no sabe cómo manejar la situación” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“... cuando del otro lado la empresa no tiene los conocimientos o la voluntad de facilitar los procesos resulta en procesos que no son exitosos y resulta en frustración en los usuarios que están recién empezando en la vida laboral” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

5.9.2 Los ajustes razonables en los procesos de vinculación a las empresas

En cuanto a la realización de los ajustes razonables dentro de las empresas, los participantes de fundaciones y consultoras señalan que es clave que los empleadores sepan desde el principio del proceso que deben hacer ciertas adecuaciones al incorporar a una persona con discapacidad. De lo contrario, es posible que estos cambios no se implementen, lo que va en detrimento del desempeño del trabajador en sus labores, o incluso que no se lleve a cabo la inclusión.

“Yo creo que si el intermediador no lo visualiza y no lo propone a tiempo, es difícil que después el empleador quiera implementarlos. Es importante que la empresa previo a la

contratación, tenga súper claro que estas personas puede necesitar ajustes razonables” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“... si tú se lo propones después en general tienes problemas, y ahí se produce una brecha entre el desafío del desempeño laboral del trabajador con las exigencias que tiene ese cargo porque no logras ajustarla, y no porque la persona no pueda” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“Entre más tiempo eso no se comunique, la persona va a decir que prefiere no hacerlo, prefiere echar abajo la inclusión, dice ‘ahora me pide cosas, prefiero que no’. Si uno le habla desde el principio como va a ser el proceso, son la minoría de las empresas las que se cierran” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

En el caso de las OMIL, varios participantes indican que no han hecho ajustes razonables al momento de realizar un proceso de intermediación laboral. Por lo general, esta situación se explica por la falta de interés por el desconocimiento, por parte del empleador.

“Creo que no hemos hecho ajustes razonables y siento que la respuesta a eso es porque la disponibilidad de la empresa no existe, si decimos que tiene que trabajar en el primero piso y no en el segundo para que no suba y baje escales, eso es un problema, nos dicen que traigamos a otra persona, la empresa se asusta un poco a hacer estos cambios” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Los ajustes razonables que requieren las personas con discapacidad, debe ser implementados en diferentes ámbitos de lo que implica la vida laboral. Para las personas con discapacidad psíquica/psicosocial se encuentra la adaptación de los horarios la-

borales con el fin de que, en caso de requerirlo, puedan asistir a citas médicas, retirar medicamentos u otros. Los resultados del grupo focal muestran que, a pesar de que la ley de inclusión permitió aumentar las posibilidades de incorporación al mercado laboral, no consideró la implementación de este tipo de ajustes razonables.


“Hay cosas de la ley que no se han hecho bien [...] los tiempos y permisos que necesitamos las personas con esquizofrenia por ejemplo para nuestras atenciones médicas, para ir a hacer la fila al hospital para buscar los medicamentos...” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica/psicosocial, 12 de junio de 2020).

“Entras a la pega, pero hay trabas... te miran como bicho raro y no te dan los permisos que necesitas” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica/psicosocial, 12 de junio de 2020).

“Te contratan y esperan que no te descompenses, que no necesites permisos, que no vayas a pedir licencias y eso no siempre es así” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica/psicosocial, 12 de junio de 2020).

“Los puestos de trabajo no están preparados para personas que no pueden trabajar jornada completa” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica/psicosocial, 12 de junio de 2020).

6. Barreras del entorno y otros hallazgos

A decorative graphic at the bottom of the slide shows a perspective view of a road or path with several parallel lines receding into the distance, set against a blue background.

Este capítulo se divide en tres apartados principales. En el primero de ellos, se describirán las principales barreras del entorno identificadas a partir de los grupos focales, que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En el segundo apartado, se analizarán los resultados obtenidos a partir de la encuesta de barreras aplicadas a los participantes de los grupos focales. Finalmente, se describirán los hallazgos relacionados a la tecnología de apoyo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

6.1 Principales barreras del entorno para la inclusión laboral de personas con discapacidad

6.1.1 Precarización laboral

Entre las personas con discapacidad, se destaca que a pesar de que la Ley 21.015 permitió a un importante número de personas acceder al mercado laboral, los trabajos ofrecidos son de baja calificación y son mal remunerados.

“A pesar de que hay una ley y que hay más trabajo para las personas con esquizofrenia [...] no hay garantías. Es bastante precario” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

“Empleos que se ofrecen [en fundaciones y consultoras] son precarios. Te ofrecen puestos como auxiliares de aseo o de bodega, ¿por qué no podemos acceder a algo mejor?” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

“Empleos que nos ofrecen son de baja calificación. Siempre miramos a las personas con discapacidad como pobrecitos” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

“Hay trabajo como de auxiliar de aseo..., pero esos [trabajos] no

les gustan porque buscan una mejor calidad de trabajo y de vida, los sueldos son muy bajos, son para rellenar con personas con discapacidad, la calidad es muy baja del trabajo” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“Se tienen personas con discapacidad para tareas no tan valoradas... No se trata de eso, podemos tener personas sordas o ciegas en altos cargos. Se promueve el empleo, pero siempre en cuestiones poco remuneradas, pero la empresa sí está siendo inclusiva” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“Ahora tenemos nuestro 1% completo, pero nuestro vacío o dolor tiene que ver con cargos profesionales, como analistas más senior tenemos, jefaturas o incluso gerencias” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

6.1.2 Barreras actitudinales

Este colectivo, al ingresar a trabajar al mercado laboral abierto, se encuentra con una serie de barreras actitudinales que limitan su participación en este ámbito y repercuten de manera negativa en su desempeño.

El primer tema que emerge de los grupos focales al respecto, corresponde a un temor generalizado por parte de los empleadores hacia las personas con discapacidad. Una de las explicaciones para esto, corresponde a la falta de contacto con este grupo de la población, lo que resulta en que se les configure como un otro desconocido y desestabilizante.

“Falta sacar el miedo que las empresas tienen de nosotros” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“Nosotros no necesitamos que nos apunten con el dedo, si no que

merecemos oportunidades de trabajar y formarnos” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

“En el buen sentido de la palabra es la ignorancia..., tiene que ver con la cuna, con la falta de roce, con cómo hemos ido evolucionando como sociedad en el tema de discapacidad” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“Todavía hay mucho temor a la diversidad, hay mucha gente que sólo convive con los iguales porque les da seguridad, las personas distintas les dan miedo... hay otras vivencias y experiencias, pero no todas las personas están dispuestas a conocerlas” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

En ciertas ocasiones, la falta de conocimiento e interacción con personas con discapacidad se traduce en la construcción de estereotipos y prejuicios sobre cómo alguien de este colectivo debe verse, actuar o requerir para poder trabajar. Esta situación habla de la estrecha mirada que existe en torno a la diversidad de experiencias que engloba el término de discapacidad, así como en el desconocimiento de las potencialidades que tienen estas personas.

“La inclusión de una persona con discapacidad te lleva a pensar en esta figura de una persona que está en silla de ruedas o en un nivel muy alto de discapacidad cognitiva, que es una caricatura de personas con discapacidad” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“... nos hemos encontrado con que los gerentes tienen muchos prejuicios a priori, quieren sólo un tipo de perfil, pero en realidad hay diferentes tipos de discapacidad, de perfiles” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“Lo que yo he visto en la empresa es el desconocimiento sobre discapacidad, yo he recibido la pregunta de si tenemos una lista de discapacidades, porque la gente tiende a asociar discapacidad a persona con silla de ruedas o con síndrome de Down” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

“Lo primero que se les venía a la cabeza con personas con discapacidad era que no tengo el espacio, el baño, la rampa, se cerraban en base a un prejuicio, ahí uno le explica que la discapacidad no solo sea física, que depende del cargo las modificaciones que se tendrán que hacer” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020)

“La sordoceguera no está reconocida. Cuando uno va a hacer los documentos que acreditan la discapacidad a muchos les pasaba que eres sordo o eres ciego, pero no puedes ser las dos cosas” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Algunos creen que la discapacidad es sólo andar en silla de ruedas. Otros tipos no son discapacidad” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“Me pasó que me pidieron una foto de mi equipo de trabajo [que está compuesto principalmente por personas con discapacidad] y como no veían a una persona con discapacidad física, no veían a personas con discapacidad en la foto” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

Respecto al enfoque desde el que está siendo abordada la inclusión, las personas con discapacidad manifiestan que aún persiste el discurso del modelo médico. Esta

observación está en consonancia con la experiencia de las OMIL, quienes señalan que hay empresas que no contratan una persona por presentar un diagnóstico de salud específico, en vez de evaluar las competencias que ésta posee en relación con un cargo específico.

“La base está en el modelo. Aun se tiene una perspectiva de la sociedad en general muy sesgada en cuanto al modelo médico-rehabilitador [...] uno camina en la calle y cómo te tratan [...] mientras no se hagan acciones para cambiar el modelo a un modelo social [...] es difícil porque este modelo rehabilitador ha sido propuesto por muchas instituciones que desde la lástima han buscado sacar créditos” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“El CV es lo que tiene que valer y no la discapacidad. Ahora vale la discapacidad y no las capacidades de las personas” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

“... tenemos muchos usuarios con discapacidad mental, esquizofrenia, al momento de ir a la entrevista y decirles el diagnóstico los empleadores le hacen sentir mal, ellos perciben que no van a quedar trabajando, en varias oportunidades no han quedado con el cargo” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“Hay empresas que solicitan usuarios según discapacidad específica, nos han llegado perfiles para discapacidad auditiva, discapacidad física, o no se aceptan personas con diagnóstico específicos, siendo que esas personas pueden cumplir con los requerimientos del cargo, pero ellos lo rechazan” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Otro elemento que aparece en los grupos focales son los miedos y prejuicios que poseen los empleadores en torno a la productividad y desempeño laboral de las perso-

nas con discapacidad. De forma específica, se menciona el temor que existe en torno a la posibilidad que tienen estos trabajadores de accidentarse.

“Las empresas tienen miedo a que seamos poco eficientes y tengamos crisis” (grupo focal de personas con discapacidad psíquica, 12 de junio de 2020).

“Ven a las personas sordas como pobrecitas y terminan dándoles los trabajos menos desafiantes” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“... te encuentras con que ‘pablo no tiene la misma productividad que el resto de los compañeros’, es que “tú me dijiste que somos iguales”, somos iguales porque somos sujetos de derecho” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“Tenemos conceptos que no están claros desde la base, si un empleador me dice que una persona con discapacidad debe tener la misma productividad que el del al lado, hay que formar y capacitar a las personas que están alrededor del sistema”. (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“Yo les explicaba a las empresas que el objetivo no es sólo cumplir con la ley, sino que tuvieran conciencia, que sean una empresa más inclusiva, no resultaba a veces porque, aunque suena frío, las personas con discapacidad eran un cacho para ellos” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

“Tenemos en contra también a los prevencionistas de riesgos, que son una gran barrera [...] creen que va a aumentar la accidentalidad pero eso no es así. Hay un prejuicio” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“... en una empresa industrial la seguridad es muy importante, pensar que se van a accidentar, hay que entender que hay discapacidades y discapacidad, y perfiles” (grupo focal de empresas, 27 de mayo de 2020).

Los temores y prejuicios antes descritos se materializan en prácticas que discriminan a las personas con discapacidad dentro de los lugares de trabajo. Estas prácticas incluyen miradas despectivas, y la negación a explicar tareas laborales o a considerar sus opiniones.

“Basta de discriminar la discapacidad [...] la sociedad nos hace ver como enfermos. Hay discriminación si por ejemplo una persona no sabe hacer algo y no se le explica. Aquí nadie nace sabiendo” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“Mis compañeros de trabajo me miran distinto. Creen que no tengo las mismas capacidades que ellos. Y yo puedo hacer todo lo que ellos hacen” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“existen muchos abusos en los trabajos de las personas sordas. Nuestras opiniones no son consideradas y quedamos marginados” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“Las barreras actitudinales son las más fuertes. La actitud que tienen las personas al enfrentarse a alguien con discapacidad” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“Muchas veces las personas desertan de un puesto de trabajo

por temas relacionales, y de cómo los otros los acogen, reciben y respetan a una persona con requerimientos distintos” (grupo focal de organismos de capacitación, 26 de mayo de 2020).

6.1.3 Accesibilidad al medio físico

Entre las personas con discapacidad física, se destaca que una de las principales barreras a la hora de trabajar es la falta de accesibilidad

“Algunas empresas creen que sólo es tener baño y ascensor” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

La falta de accesibilidad comienza desde el momento en que la persona sale de su casa y se dirige a su lugar de trabajo. Las personas entrevistadas observan que por ejemplo en ocasiones no pueden ir a almorzar a los mismos lugares que sus compañeros de trabajo, tienen dificultades para llegar a la oficina ya que el transporte público no está completamente adaptado, entre otros.

En el caso de las comunas rurales, el transporte público es aún menos accesible que en las zonas urbanas, lo que dificulta la realización de procesos de inclusión laboral.

“La nuestra también es una comuna rural, y hay un factor que se conjuga en contra de la inclusión que es el transporte, son transportes poco inclusivos, son libres chiquititas, una persona con discapacidad física se siente limitada por el transporte, hasta uno va incómodo con una mochila chiquitita” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Asimismo, se percibe que la realidad de las empresas es variada. Por un lado, existen organizaciones que han invertido en ajustar sus oficinas de manera de hacerlas accesibles a un mayor número de personas:

“Llegué a una empresa donde me hicieron una más del grupo. La empresa tomó la iniciativa e hizo todos los cambios sin que se lo

pidiera” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

Sin embargo, existe un número de empresas que no tienen adaptados sus lugares de trabajo a las necesidades de sus trabajadores y prefieren no contratar a personas con movilidad reducida:

“Me ha tocado ver ofertas laborales donde es difícil postular si te movilizas en silla de rueda. Te dicen que ojalá uses ayudas técnicas, pero no silla” (grupo focal de personas con discapacidad física, 9 de junio de 2020).

6.1.4 Barreras para la comunicación

Las personas con discapacidad auditiva destacan que las principales barreras para su incorporación al mundo del trabajo están relacionadas con la comunicación. Existe un acceso limitado a intérpretes en lengua de señas, tanto en los procesos de formación para el trabajo, búsqueda de trabajo (por ejemplo, en el momento que se acercan a una OMIL a solicitar asistencia) como también en el desarrollo de sus funciones una vez que se ubican en un puesto de trabajo.

Las personas con discapacidad auditiva que se encuentran trabajando, destacan que la información les llega de manera tardía o parcial, dado que deben depender de un tercero que les comunique los acuerdos alcanzados o las decisiones tomadas. Además, consideran que este es uno de los puntos que debe ser abordado en el corto plazo ya que no se está respetando su derecho a participar del mercado laboral en igualdad de condiciones.

Una de las personas entrevistadas relató que esta barrera lleva en algunos casos a malas prácticas por parte de las empresas. A una persona sorda de su círculo cercano, le solicitaron desde la empresa que firmara un documento para hacer uso de sus días de vacaciones. Sin embargo, el documento firmado correspondía a una carta de despido.

“Las políticas públicas que se hacen, no se les explican a los sordos por lo que a pesar de que se han hecho cosas, los sordos no se enteran” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“En todos los lugares hay barreras. Me gustaría que hubiese más intérpretes y que

uno pudiera acceder a ellos desde todos los lugares” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“En el trabajo, a veces me invitan a reuniones, pero no hay intérprete. Siempre tiene que haber un tercero para ayudarme” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“En mi trabajo son todos oyentes. Se comunican conmigo a través de correo electrónico, sin embargo, la comunicación siempre me llega tarde” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“Quiero que mejore la interacción con los demás” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“[la comunicación] es un derecho de las personas para que estén en igualdad de condiciones. Esta falta hace que acceder a los trabajos sea muy complejo” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“Los sordos queremos saber de qué están hablando los oyentes” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“Queremos buscar trabajo, pero que sea con acceso a la comunicación. Tener intérprete es un derecho” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“Nos han presentado varios proyectos en el trabajo. Tengo la idea, la redacto, pero cuando llega el momento, esa idea pasa a ser del oyente porque con ellos es más fácil la comunicación” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“En reuniones y celebraciones es lo mismo. Yo no voy a celebraciones de mi empresa porque no tienen intérprete y no puedo participar” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

“En [nombre de empresa] hay seis personas sordas. Una de ellas me comentó que el dueño les puso un intérprete, sin embargo, el intérprete fue sólo un par de veces” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

6.1.5 Sobreprotección de las familias

Especialmente, entre las personas con discapacidad intelectual se percibe que las familias pueden actuar como barreras o facilitadores para su inclusión laboral. El apoyo en los procesos de desarrollo de independencia o autonomía impacta directamente en el éxito que puedan tener en la búsqueda de un trabajo y su posterior inserción en el mismo.

“Las familias son el pilar. Aumentan nuestra autonomía y podemos demostrar que podemos ser mejores en los puestos de trabajo” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“Mis padres me ayudaron a encontrar un trabajo para ser buen profesor” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

Los otros actores sociales también señalan que el apoyo de las familias en el proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es crucial para que ésta sea exitosa.

“En discapacidad intelectual la familia puede ser un gran trampolín o una barrera, si la mamá le dice, está lloviendo no vaya a trabajar, esa inclusión puede fallar” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“En la mayoría de los casos de las personas que buscaban trabajo tenían las familias que frenaban la posibilidad o intención de la persona de emplearse” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Por su parte, las personas con discapacidad intelectual generalmente perciben que sus padres y familiares los sobreprotegen, convirtiéndose en una barrera para buscar trabajo.

“Las familias tienen miedo de soltarnos” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“Tengo compañeros de una compañía de teatro, pero no trabajan porque los papás no apoyan su forma de vivir” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“[los padres] no les dan la libertad para ser lo que ellos quieren [...] lo que tenemos que hacer es abrir nuestras alas y seguir nuestros instintos” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“Tenemos que tratar de ser autónomos que no nos protejan tanto [...] somos personas y podemos protegernos a nosotros mismos” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

Esta percepción es compartida por los actores sociales involucrados en la realización de procesos de intermediación laboral. Por este motivo, muchos de ellos han optado por abordar las temáticas de los miedos y de la sobreprotección junto a las familias de la persona interesada en trabajar.

“En la parte familiar... existe mucha sobreprotección... Primero no nos metíamos con las familias, ahora nos dimos cuenta de que era un factor restrictor más que facilitador, por eso integramos el acercamiento con las familias y ver si hay que abordar ese tema o no” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“Vemos cuál es su situación, si vive solo, si vive con alguien, buscamos un referente familiar, buscamos que estén todos alineados con este proyecto de entrar a trabajar” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

“Por un lado tenemos que sensibilizar a las empresas, y por el otro a las familias. Hay que lograr un desapego y que permitan la realización personal de la persona que está buscando trabajo” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Cabe mencionar que los participantes reconocen que la sobreprotección por parte de los familiares se debe a experiencias de discriminación o exclusión de este colectivo en la vida social. Se observa que estas prácticas van en desmedro del desarrollo de una vida independiente y autónoma por parte de las personas con discapacidad.

“Otra barrera es la sobreprotección de la familia; son personas mayores, pero por experiencias de discriminación o que los escondían en la casa no los dejan salir solos y hacer una vida independiente y autónoma. De hecho hay algunos que van acompañados para todos lados, no se saben movilizar fuera de la comuna, o sólo caminan, no saben tomar micro o metro solo, entonces eso es una gran dificultad para trabajar” (grupo focal de OMIL, 19 de mayo de 2020).

Finalmente, una última temática que emergió en los grupos focales de las fundaciones y consultoras, fue una reflexión en torno a la necesidad de entrevistar a los familiares de las personas con discapacidad. En este sentido, se manifiesta que esta práctica puede no ser la más adecuada según el enfoque de derechos, pero que aún es necesario por las barreras que experimenta este colectivo en nuestro país.

“Tenemos que llegar a un momento en que no sea necesario preguntarle a la mamá o a los papás, pero como vemos que aún las familias son barreras para entrar a trabajar... las familias porque aún es un referente muy importante. Tenemos que hacernos cargo de esa realidad, aunque estamos en contra ideológicamente es necesario incluirlas” (grupo focal de intermediación privada, 14 de mayo de 2020).

6.1.6 Pruebas psicotécnicas de selección

Dentro del grupo de personas con discapacidad intelectual se identifica como barrera para el ingreso al mercado laboral el hecho de que las entrevistas y pruebas de selección no son accesibles, lo que también aplica para otros tipos de discapacidad. De esta manera, no les permiten a las personas demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades y potencialidades para el puesto de trabajo al que se postulan.

“Las pruebas psicológicas son muy arbitrarias, crean muchos prejuicios [...] las empresas nos tienen que dar una posibilidad” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“Las pruebas psicológicas de las empresas son complejas. Hay como un control arbitrario a los resultados de esas pruebas. Eso dificulta postular a la empresa” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“Yo hice la prueba y no me llamaron” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“Nos deberían evaluar diferente” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

“Yo haría una prueba a las personas sin discapacidad para probar si pueden hacer lo mismo que nosotros” (grupo focal de personas con discapacidad intelectual, 10 de junio de 2020).

Cabe mencionar, que si bien este no fue tema generalizado en los otros grupos focales, con las personas con discapacidad auditiva se evidencia también que las pruebas de selección y la falta de interpretación conjugan mal, convirtiéndose en una barrera para la inclusión laboral.

6.2 Análisis cuantitativo de las barreras a la inclusión laboral

Los grupos focales permitieron identificar las principales barreras para la inclusión de personas con discapacidad. Con el fin de complementar estos hallazgos, y analizar la percepción de los niveles de barreras en el entorno, se aplicó una encuesta a los participantes de los grupos focales.

Esta encuesta se basa en algunos capítulos o dominios de la CIF y requiere que los

encuestados califiquen numéricamente de 0 a 4 diferentes afirmaciones, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima (para más detalles, ver Capítulo 2).

En el análisis de los resultados, se agruparon a las personas independientemente de la categoría de discapacidad, y por otro lado a los demás actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral que participaron de este estudio (OMIL, OTEC, empresas, organismos de intermediación privada y organismos públicos).

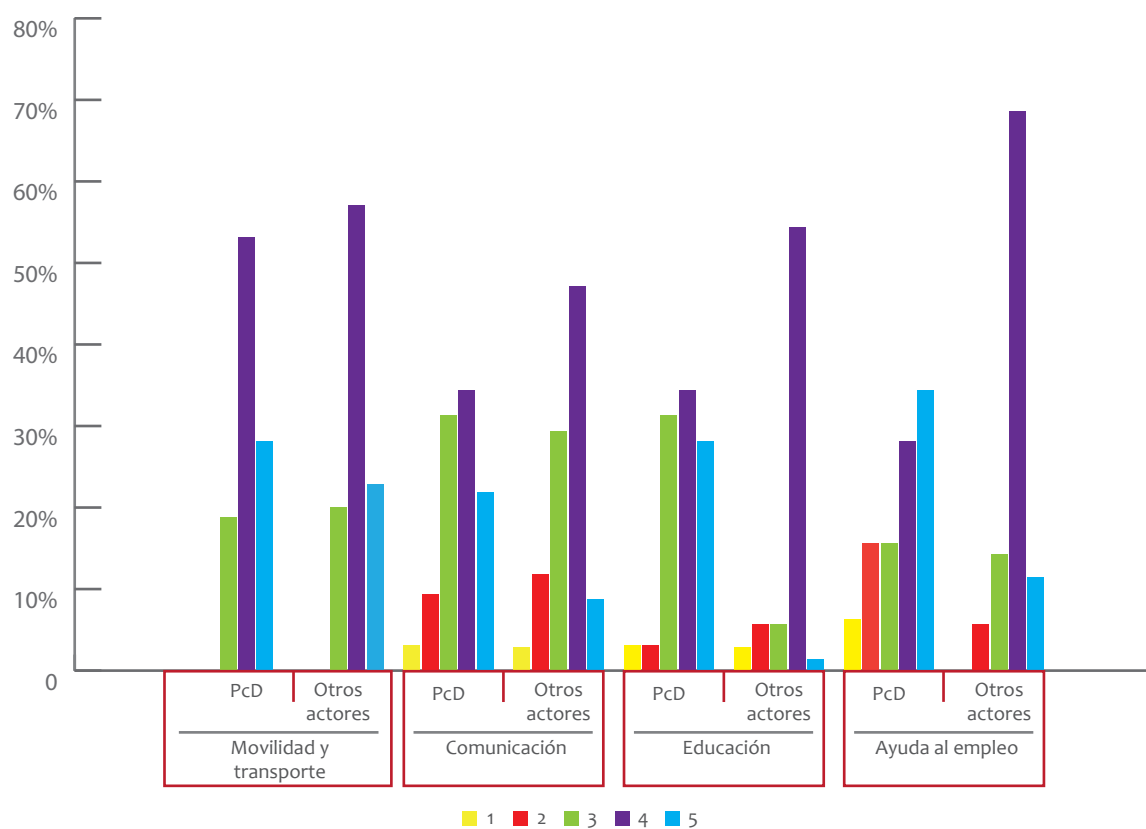
La primera sección de la encuesta está relacionada al capítulo de productos y tecnologías de la CIF, el cual se refiere a los productos o sistemas de productos naturales o fabricados por el hombre, el equipamiento y la tecnología existentes en el entorno inmediato de un individuo que se recogen, crean, producen o manufacturan. Aquí se realizaron 15 preguntas respecto a productos o tecnologías adaptados y no adaptados específicamente para personas con discapacidad en los siguientes ámbitos:

- Productos y tecnología para la movilidad y el transporte personal en espacios cerrados y abiertos
- Productos y tecnología para la comunicación
- Productos y tecnología para la educación
- Productos y tecnología para el empleo
- Diseño, construcción, materiales de construcción y tecnología arquitectónica para entradas y salidas de edificios
- Diseño, construcción, materiales de construcción y tecnología arquitectónica para conseguir el acceso a las instalaciones dentro de edificios
- Diseño, construcción, materiales de construcción y tecnología arquitectónica para indicar caminos, rutas y señalar lugares en edificios
- Diseño, construcción, materiales de construcción y tecnología arquitectónica para garantizar la seguridad física de las personas en edificios

El Gráfico I muestra la calificación entregada por los encuestados a aquellos productos y tecnologías no adaptados ni diseñados específicamente para personas con discapacidad. Mientras que los actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral predominantemente califican con un 3 este grupo de afirmaciones, entre las personas con discapacidad esta misma afirmación es calificada con un 4, es decir, es considerada como una barrera máxima.

Gráfico 1

Calificación de productos y tecnologías no adaptados ni diseñados específicamente para personas con discapacidad (en porcentajes)



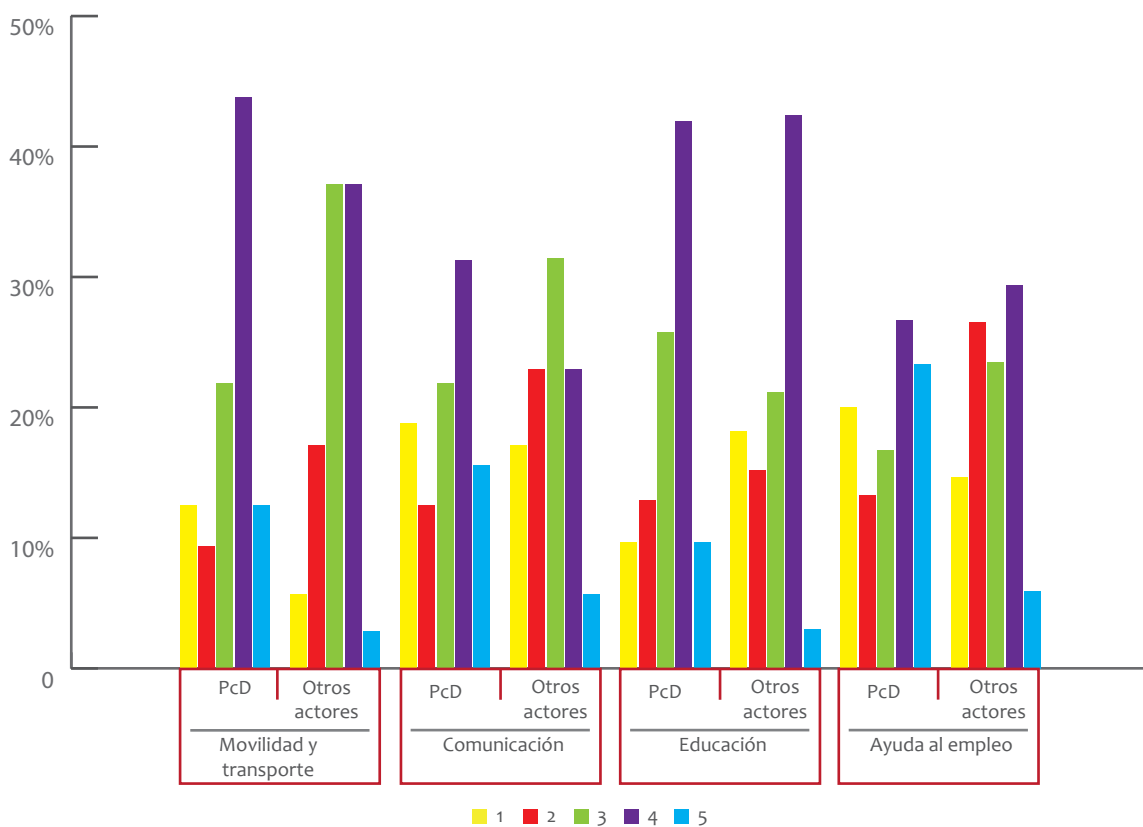
Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

Por otro lado, el Gráfico 2 muestra la distribución de las calificaciones entregadas a los productos y tecnologías adaptados o específicamente diseñados para las personas con discapacidad. Entre ellos encontramos, por ejemplo, dispositivos especializados de lectura y escritura, hardware y software especial, ayudas auditivas, tableros de comunicación, productos de ayuda para la educación, entradas y salidas controladas con mando a distancia, accesibilidad arquitectónica, rampas móviles y fijas, puertas mecánicas, altura a la que se sitúan los tiradores y manillas de las puertas, entre otros.

Del gráfico, se observa que entre los actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral 28,5% de las calificaciones se encuentran entre 0 y 1, es decir se considera que constituyen una barrera baja o nula, mientras que entre las personas con discapaci-

dad sólo un 3,9% de los encuestados le entrega la misma calificación. En este sentido, las personas con discapacidad perciben los productos y tecnologías adaptados como una barrera mayor que lo que le atribuyen los demás actores sociales.

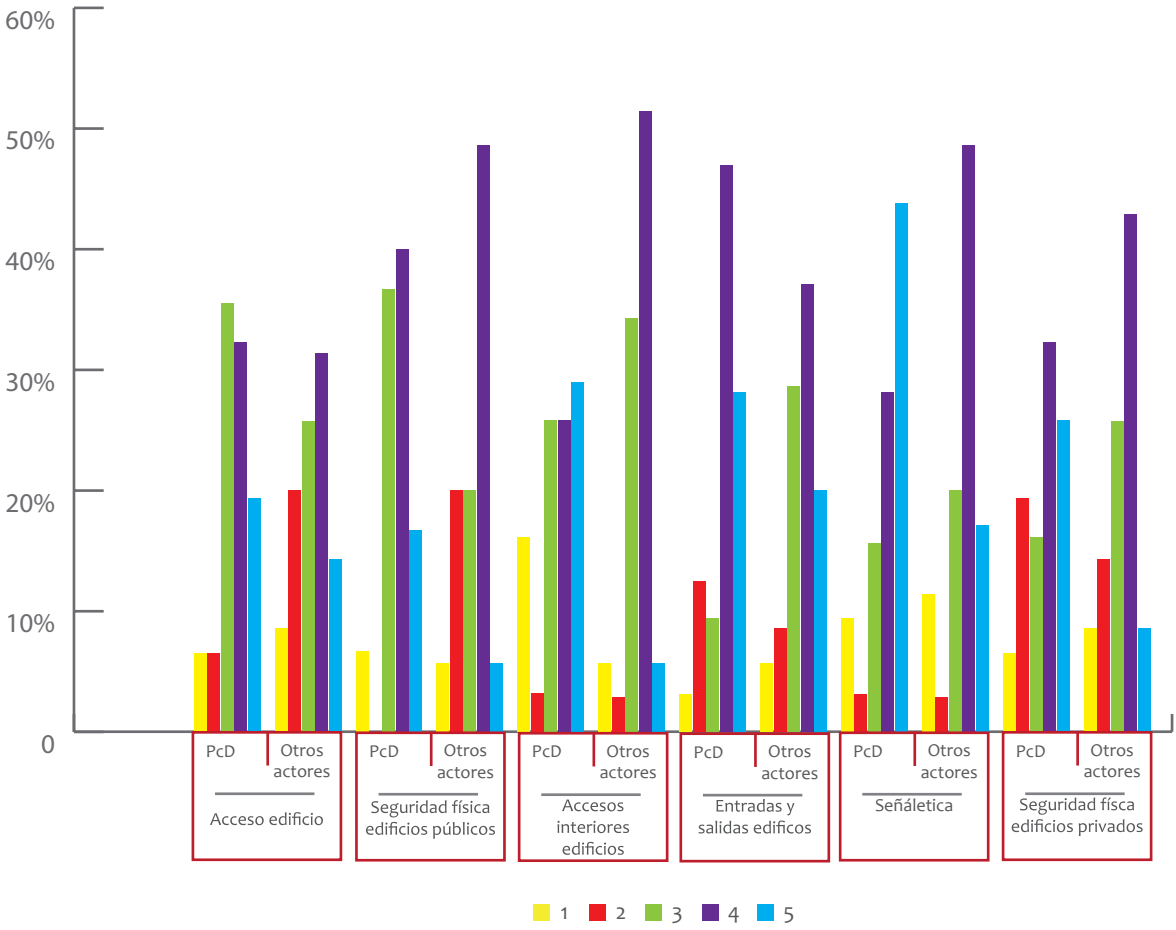
Gráfico 2
Calificación de productos y tecnologías adaptados o diseñados específicamente para personas con discapacidad (en porcentajes)



Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

El Gráfico 3 muestra la calificación de productos asociados a accesibilidad de espacios públicos y privados. En términos generales, se observa que estos elementos son percibidos como una barrera alta tanto por personas con discapacidad. Por su parte, las personas con discapacidad perciben la señalética y la seguridad física de los edificios predominantemente como una barrera máxima.

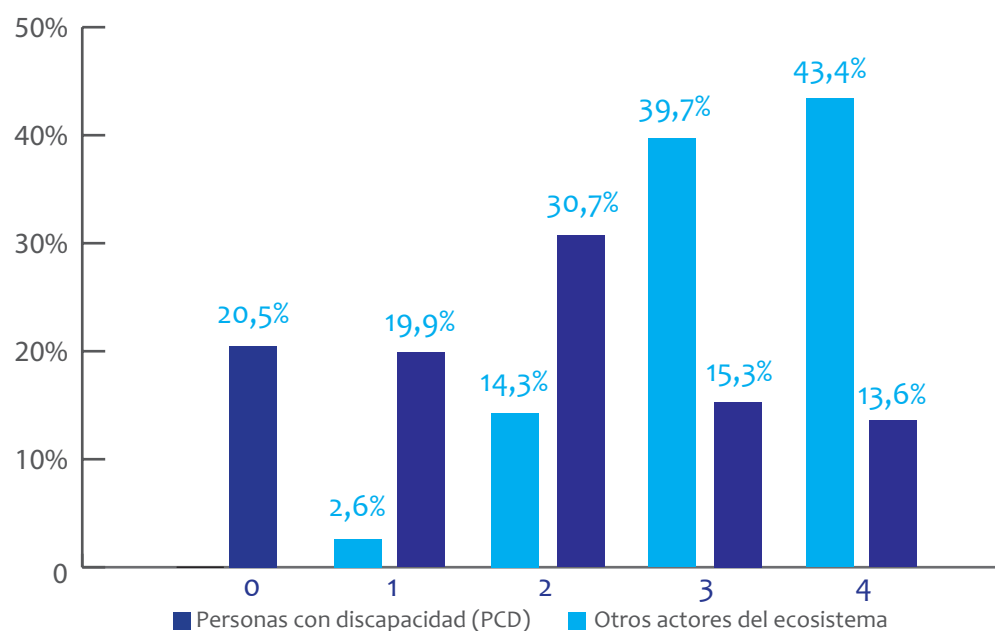
Gráfico 3
Calificación de productos y tecnologías adaptados o diseñados referidas a elementos de accesibilidad (en porcentajes)



Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

La segunda sección de la encuesta buscó que los participantes calificaran el grado de barrera que representan elementos del entorno natural. Entre ellos: formaciones geológicas, la configuración hidrológica de la Región Metropolitana, el nivel de humedad en el ambiente, el viento y las variaciones estacionales. El Gráfico 4 sintetiza los resultados de este capítulo y muestra que mientras que las personas con discapacidad califican estos elementos como barrera alta o máxima, entre los otros actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral predomina la respuesta baja o nula. La diferencia entre ambos grupos podría deberse a que la percepción desde la vivencia de las propias personas con discapacidad, genera calificaciones más elevadas respecto a la severidad de la barrera, dada la experiencia personal.

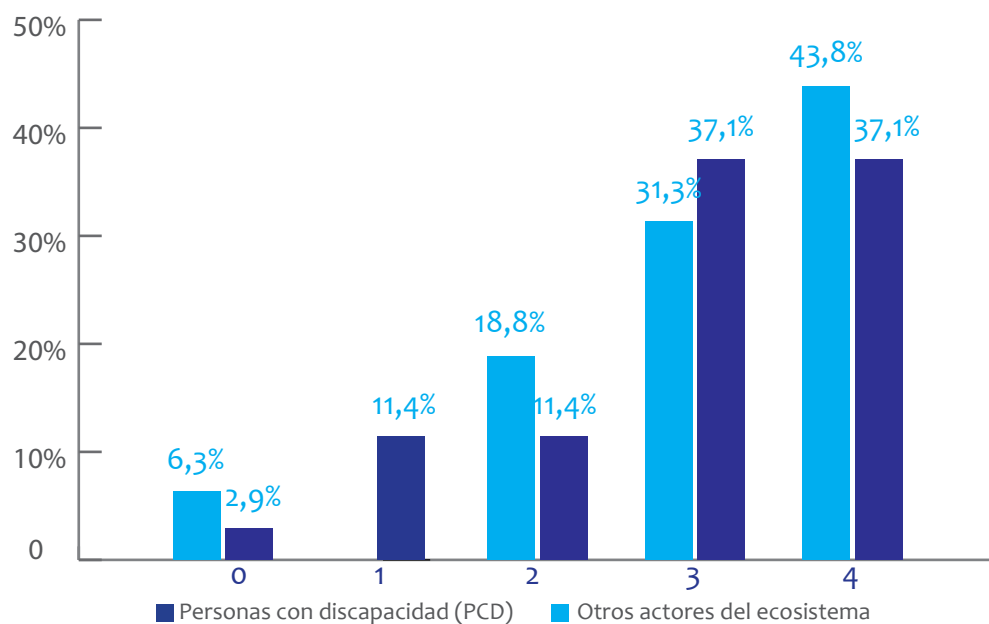
Gráfico 4
Calificación de elementos del entorno natural (en porcentajes)



Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

Dado el importante número de desastres naturales que afecta o ha afectado al país, la encuesta solicitó que los participantes calificaran el nivel de barrera que significan los desastres naturales. El Gráfico 5 resume las respuestas obtenidas y muestra que 75,1% de las personas con discapacidad y un 74,2% de los demás actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral califican los desastres naturales como una barrera alta o máxima (otorgándole una calificación de 3 o 4).

Gráfico 5
Calificación de desastres naturales como barrera a la inclusión laboral de personas con discapacidad (en porcentajes)

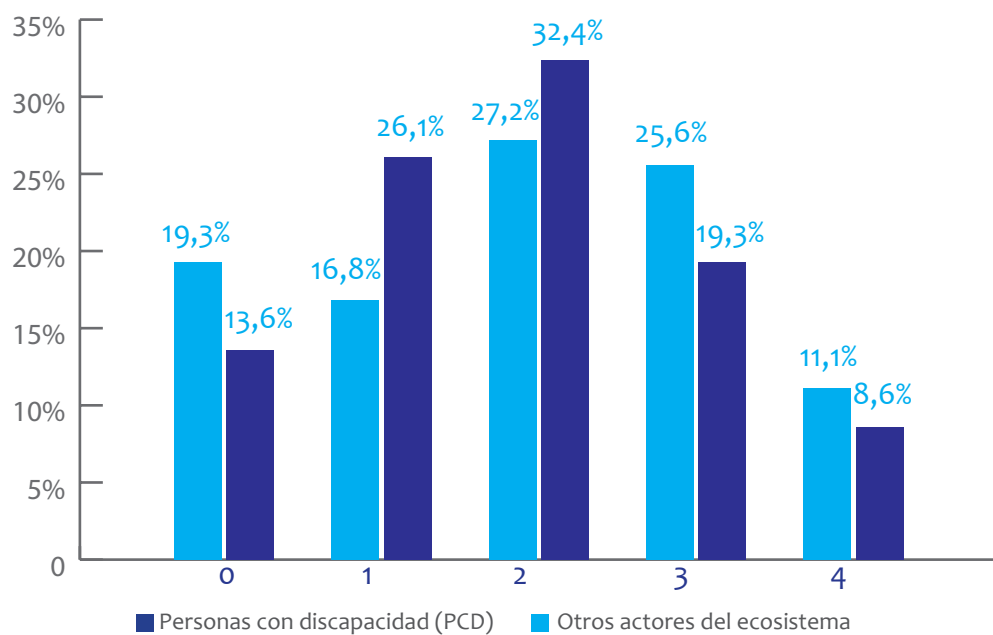


Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

La tercera sección de la encuesta se centró en el apoyo y las relaciones de: familiares, amigos, conocidos, personas con cargo de autoridad, personas con cargos subordinados, cuidadores, personal de ayuda, animales domésticos, profesionales de la salud y

otros profesionales. El Gráfico 6 resume la distribución de los resultados de esta sección y muestra que, a diferencia de secciones anteriores, la calificación de las personas con discapacidad es bastante similar a la calificación entregada por otros actores sociales del ecosistema. La mayor parte de ellos calificaron el apoyo y las relaciones con diversos tipos de personas como una barrera baja o moderada para la inclusión laboral.

Gráfico 6
Calificación de apoyo y relaciones como barrera a la inclusión laboral de personas con discapacidad (en porcentajes)



Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

La cuarta sección de la encuesta se centró en las actitudes individuales, es decir, las consecuencias observables de las costumbres, prácticas, ideologías, valores, normas y creencias de: familiares, amigos, conocidos, cuidadores, extraños y profesionales de la salud y relacionados a la salud. Los resultados muestran (Gráfico 7) que, a diferencia del apoyo, las actitudes individuales son percibidas como barreras moderadas a altas tanto por personas con discapacidad como por otros actores sociales del ecosistema.

Gráfico 7
Calificación de actitudes individuales como barrera a la inclusión laboral de personas con discapacidad

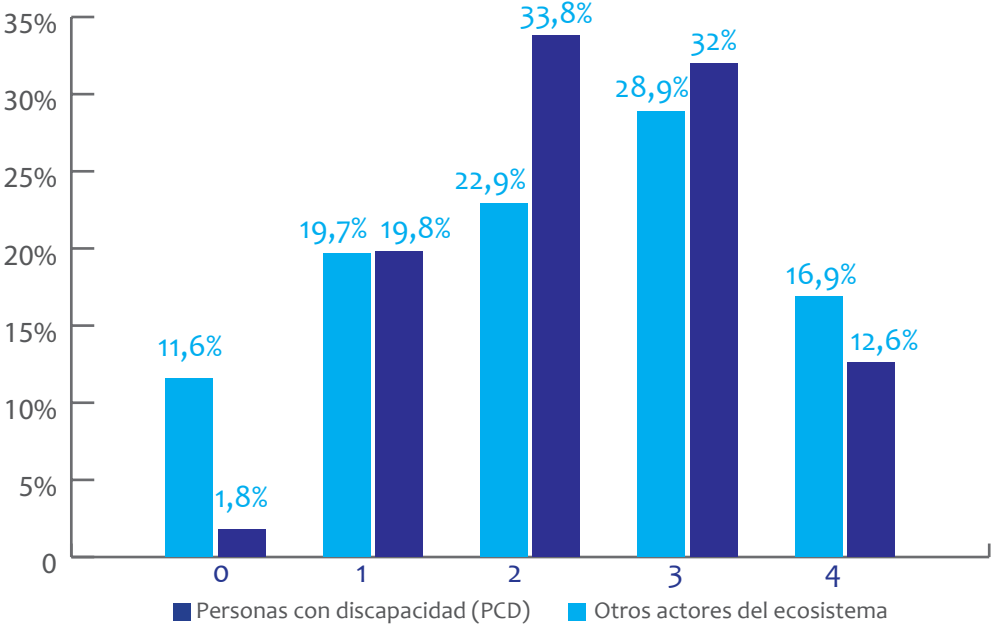
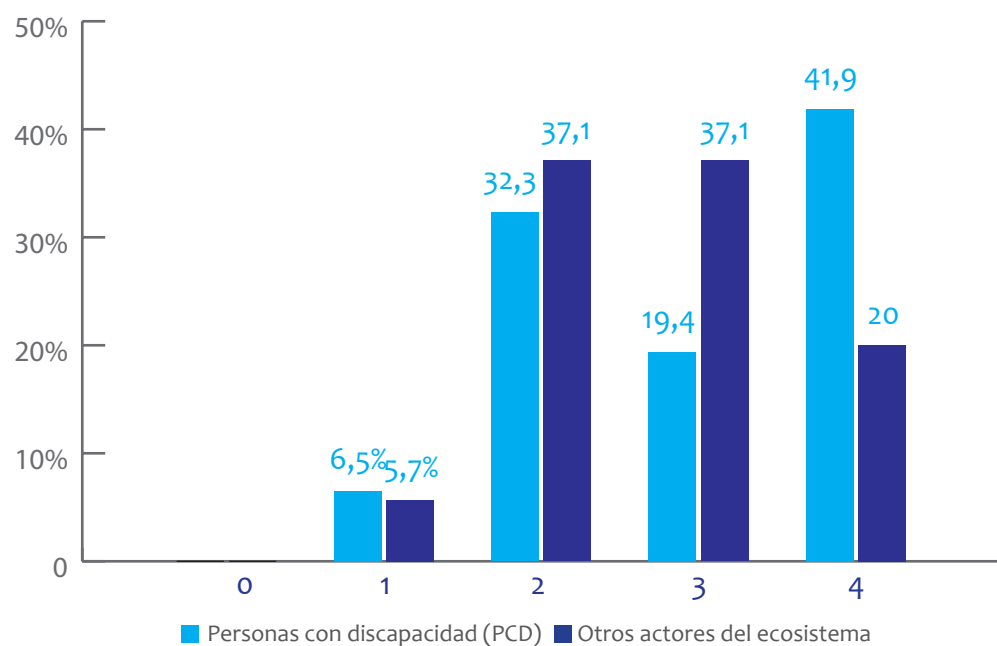


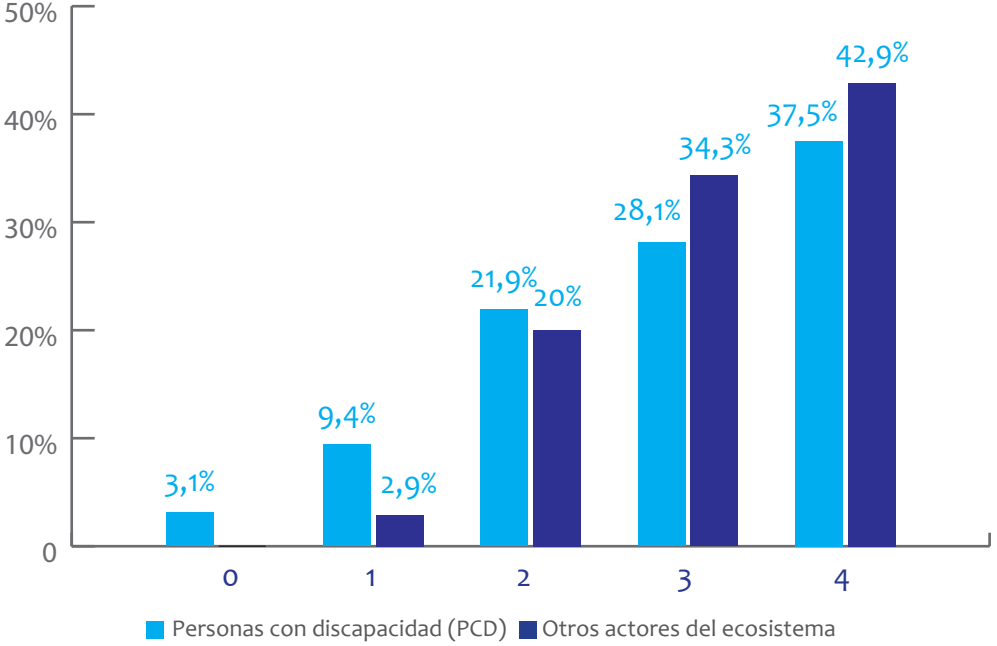
Gráfico 8
Calificación de actitudes sociales como barrera a la inclusión laboral de personas con discapacidad (en porcentajes)



Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

Tanto para las personas con discapacidad como para los demás actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral en Chile las normas, costumbres e ideologías sociales constituyen una importante barrera para la inclusión laboral en Chile (Gráfico 9). Mientras que 65,6% de las personas con discapacidad la califica como una barrera alta o máxima, un 74,2% de los otros del ecosistema le entrega la misma calificación a ésta.

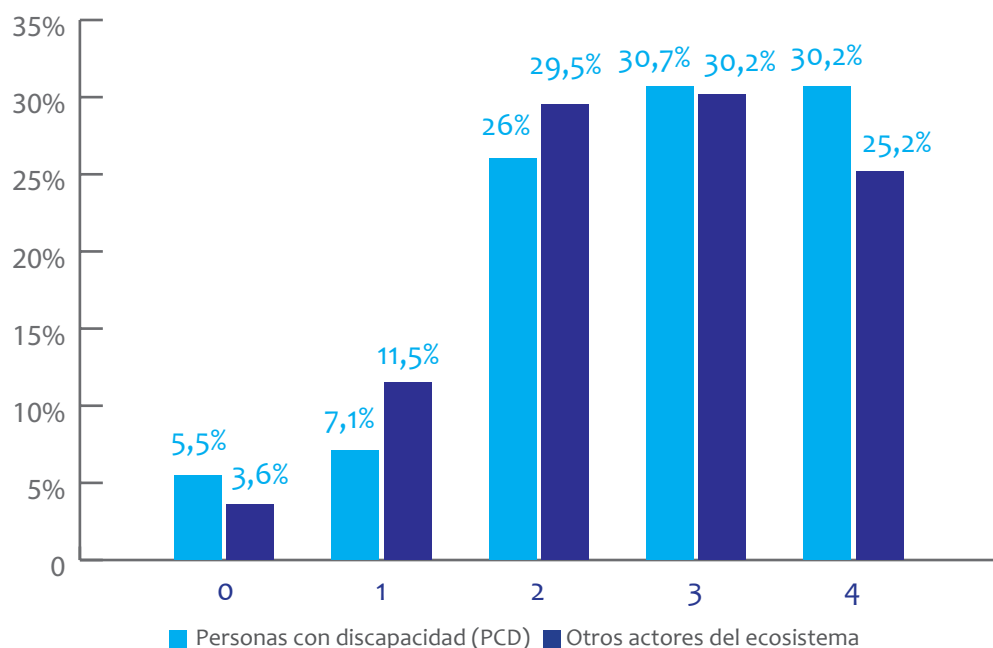
Gráfico 9
Calificación de normas, costumbres e ideologías sociales como barreras a la inclusión laboral de personas con discapacidad (en porcentajes)



Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

La quinta sección de la encuesta se enfoca en los servicios, sistemas y políticas de servicios. Aquí se les consultó a los encuestados sobre los servicios de seguridad social, apoyo social, educación y formación y servicios laborales y de empleo. El Gráfico 10 resume la distribución de las calificaciones otorgadas y muestra que un 61,4% de las personas con discapacidad y un 55,4% de los demás actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral los califican como una barrera alta a máxima, entregándole una calificación de 3 o 4 a las afirmaciones contenidas en esta sección.

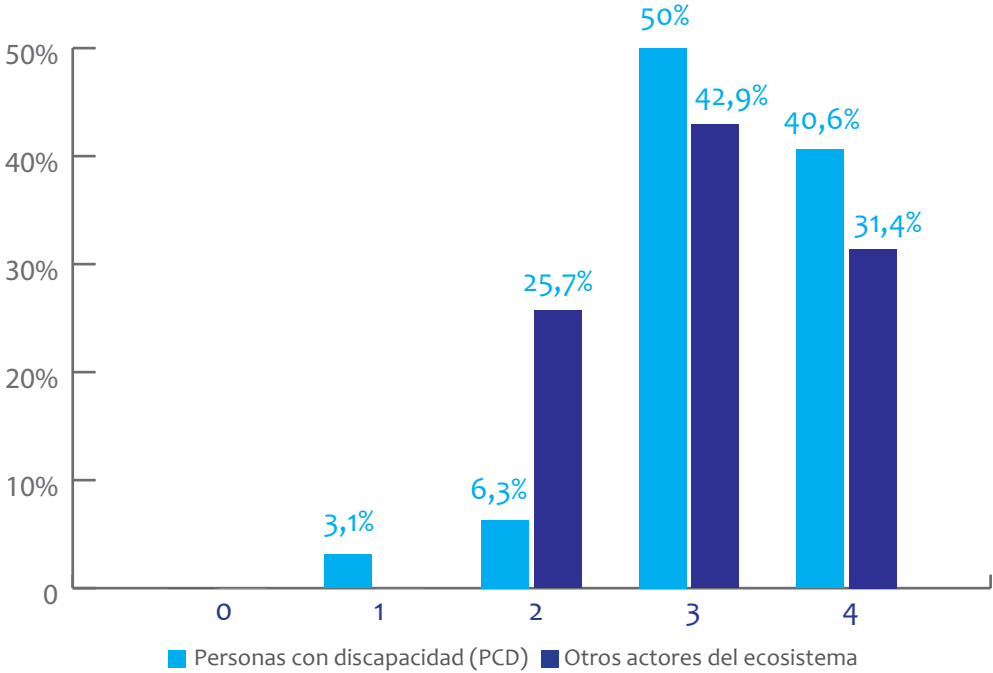
Gráfico 10
Calificación de servicios, sistemas y políticas de servicios como barreras a la inclusión laboral de personas con discapacidad (en porcentajes)



Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

La sexta sección de la encuesta se enfocó en tres barreras adicionales. En primer lugar, el mercado de trabajo que hace referencia a la oferta actual de empleo para personas con discapacidad. Tal como muestra el Gráfico 11, un 90,6% de las personas con discapacidad califica el mercado laboral como una barrera alta o máxima, mientras que un 74,3% de los demás encuestados le entrega la misma valoración.

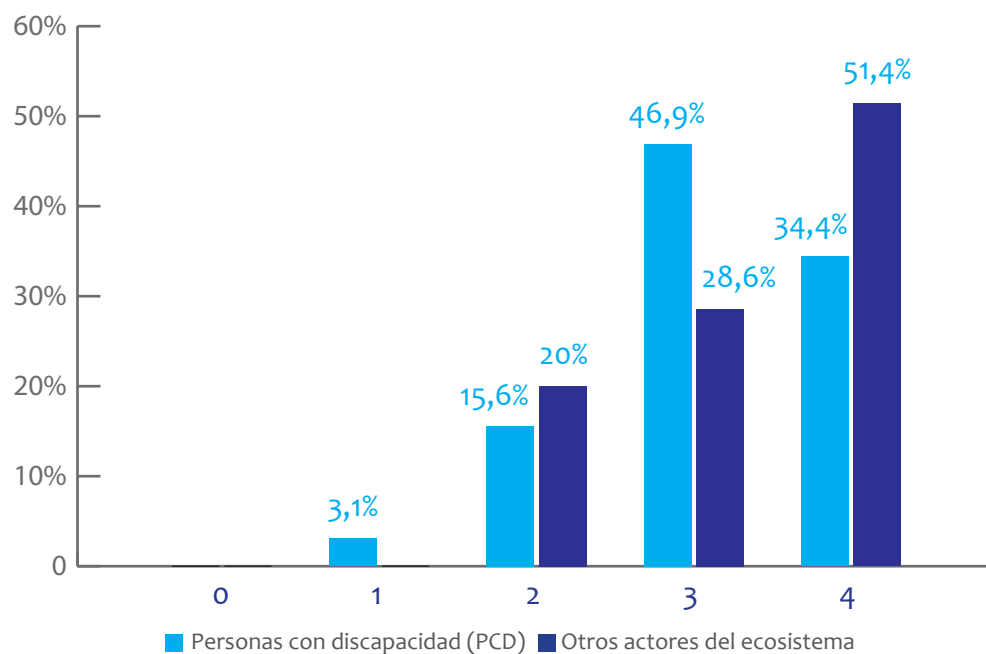
Gráfico 11
Calificación del mercado de trabajo como barrera a la inclusión laboral de personas con discapacidad (en porcentajes)



Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

En segundo lugar, se les consultó a los encuestados en qué medida la clase social, nivel de ingresos y formación de las personas con discapacidad puede constituirse en barrera para la inclusión laboral. Tal como muestra el Gráfico 12, un 51,4% de los actores sociales del ecosistema lo califican como una barrera máxima para la inclusión laboral, mientras que esta cifra alcanza 34,4% entre las personas con discapacidad.

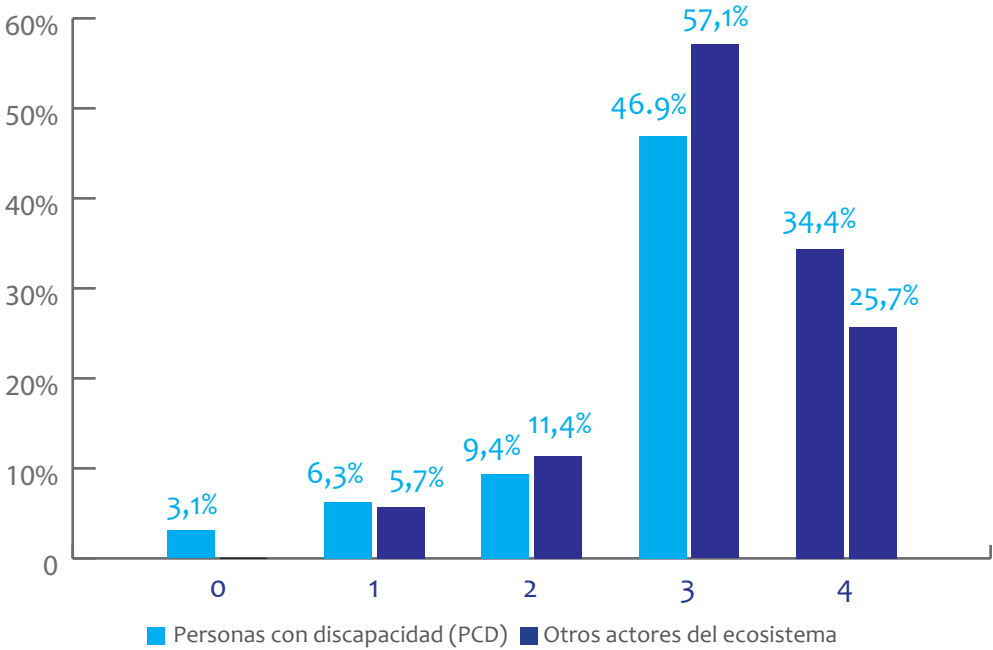
Gráfico 12
Calificación de la clase social, nivel de ingresos y formación de las personas con discapacidad como barrera a la inclusión laboral (en porcentajes)



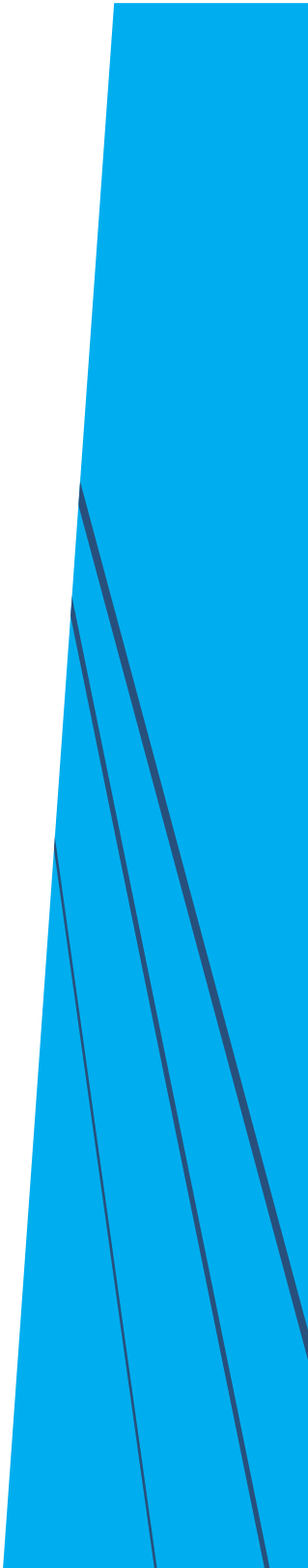
Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima

En tercer lugar, se les solicitó a los participantes evaluar el nivel de barrera que representa el autoconcepto de las personas con discapacidad. Los resultados muestran que tanto para éstas, como para los demás actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral esto se presenta como una barrera alta o máxima.

Gráfico 13
Calificación del autoconcepto de las personas con discapacidad como barrera a la inclusión laboral (en porcentajes)



Escala de calificación de 0 a 4, donde 0 es ninguna barrera y 4 barrera máxima



Adicionalmente, se les consultó a los encuestados por otras barreras que pudieran identificar y que no estuvieran contempladas en la herramienta. Entre ellas se menciona: tolerancia a la frustración de las personas con discapacidad que buscan empleo, prejuicios de las jefaturas al interior de las empresas, la orientación al éxito de las empresas y la falta de educación social frente a la diversidad.

Finalmente, se buscó identificar los facilitadores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre las respuestas más recurrentes destacan: las instituciones de apoyo que inciden en los procesos de selección e inclusión, los programas de formación para el trabajo, las leyes que protegen a los trabajadores con discapacidad, los desarrollos tecnológicos de las últimas décadas, el apoyo de las redes de contacto de las personas con discapacidad como familia y amigos.

6.3 Tecnologías de apoyo a la inclusión laboral de personas con discapacidad

En el mercado, existen numerosas tecnologías que buscan apoyar la inclusión laboral de esta población. En los diversos grupos focales, se consultó a las personas con discapacidad cuáles son aquellas que consideran relevantes a la hora de desarrollar actividades laborales. En primer lugar, los participantes con discapacidad física destacan que las tecnologías de mayor impacto cumplen funciones relativas a la accesibilidad al medio físico y movilidad. En este contexto, mencionan el desarrollo de sillas de ruedas eléctricas, de materiales livianos y de menor tamaño que permiten el desplazamiento en espacios más reducidos, resultando relevante en espacios que no necesariamente cumplen con la normativa de accesibilidad vigente en Chile.

Por otro lado, en el grupo focal de personas con discapacidad intelectual se destaca que el desarrollo de redes sociales como Instagram les han permitido conectarse con fundaciones y otras organizaciones que prestan servicios para este colectivo, e incluso acceder a ofertas laborales.

Las personas con discapacidad visual reconocen que existen muy pocas empresas en Chile que están invirtiendo en los ajustes razonables necesarios para su inclusión laboral. Lo anterior se debe al desconocimiento por parte de los empleadores acerca de sus necesidades y de las tecnologías disponibles para satisfacerlas.

“Ninguna empresa está invirtiendo en esto [ajustes razonables], y tiene que ver con el desconocimiento de hacer una inversión


inteligente que no tenga un costo elevado y que realmente sea una inversión. [...] Es importante que las empresas conozcan de las tecnologías que necesitan las personas con discapacidad visual. Creo que una buena medida sería incentivar a las empresas que inviertan a través de beneficios tributarios” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

Si bien SENADIS ofrece suministro de ayudas técnicas para personas con discapacidad, el catálogo de productos es limitado, no está actualizado acorde a los nuevos desarrollos tecnológicos y no se realiza un uso eficiente de los recursos, ya que el precio de compra es mayor que el que pueden acceder las personas naturales en el mercado.

“El Senadis provee de ayudas técnicas a personas con discapacidad que están trabajando. Lo que pienso es que el catálogo de ayudas técnicas debe actualizarse para que esté alineado con los nuevos productos tecnológicos que van saliendo al mercado o bien que se cambie la metodología de entrega de ayudas técnicas por un voucher donde la persona tiene derecho a comprar la ayuda técnica que necesite” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“La intermediación de ayudas técnicas implica un catálogo que no está alineado con la realidad de la tecnología que está hoy y, por otro lado, el proceso de compra es lento y caro” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).

“La ayuda técnica que me dieron [desde SENADIS] es un smartphone. Me ven en la universidad y creen que el teléfono lo estoy usando para hacer vida social [...] Yo lo ocupo como herramienta porque [por mi condición de sordoceguera] tengo que grabar mis clases” (grupo focal de personas con discapacidad visual, 16 de junio de 2020).



Las personas con discapacidad auditiva destacan aquellas tecnologías que les permiten comunicarse con personas oyentes. Se resalta la labor que ha desarrollado la empresa privada Red Apis con servicios tales como TransVoz y Vi-Sor. Mientras que TransVoz es un servicio de transcripción de audio a texto orientado a personas sordas que no tienen manejo de lengua de señas, Vi-Sor es un servicio que permite acceder a interpretación en lengua de señas de forma instantánea y remota. Ambas herramientas muy útiles, prácticas y necesarias, pero que actualmente solo están instaladas en organismos públicos o empresas que costean estos servicios.

A pesar de existir importantes avances en materia de comunicación para personas con discapacidad auditiva, son muy pocos los lugares de trabajo que implementan estas tecnologías. Las personas con discapacidad consideran que esto podría deberse al poco apoyo por parte del Gobierno al desarrollo e implementación de las mismas, llevando a las empresas a minimizar la relevancia que tendrían para acceder al mercado laboral y para su desarrollo al interior de las organizaciones.

“Las empresas pasan la responsabilidad a las personas. Cada proyecto debería tener las factibilidades y los fondos para asegurar la accesibilidad” (grupo focal de personas con discapacidad auditiva, 18 de junio de 2020).

7. Conclusiones

A decorative graphic consisting of several parallel diagonal lines that originate from the bottom left and extend towards the top right, set against a dark red background.

El presente documento, en el marco del proyecto Pacto de Productividad Chile, presenta un análisis de la información recabada acerca de la situación de la formación y empleo de las personas con discapacidad, revelando como operan las instituciones a nivel país. En este sentido se concluye, en primer lugar, que si bien existen iniciativas de articulación de ciertos actores y se hace referencia a la participación en ellos, son los propios actores sociales los que plantean una falta de articulación conjunta de todos los actores sociales que componen el ecosistema de la inclusión laboral en Chile, generando espacios de comunicación, interacción y trabajo sinérgico permanente entre los grupos asociativos de personas con discapacidad, el Estado, las organizaciones que prestan servicios a las personas con discapacidad, quienes capacitan y quienes realizan intermediación laboral. Asimismo, se observa desconocimiento, tanto desde las propias instituciones como desde las personas con discapacidad, sobre el rol de cada institución y la capacidad técnica y administrativa para ejercerlo. De esta manera, no se ha promovido masivamente el trabajo colaborativo entre organizaciones, por tanto, muchas veces las buenas prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad se observan más bien como experiencias aisladas o compartidas con un número reducido de instituciones, que por su propio interés y esfuerzo, desarrollan acciones para vincularse y estar comunicadas.

Lo anterior se convierte en punto de partida para avanzar en la implementación de un modelo territorial que promueva la articulación de los diferentes actores sociales del ecosistema del empleo, a favor de este grupo de la población, considerando las adaptaciones necesarias para implementarlo de acuerdo con la realidad regional. Por su parte, las personas con discapacidad presentan importantes brechas en ámbitos tales como la educación y el acceso al mercado del trabajo.

En lo que respecta al mercado del trabajo, a pesar que la Ley de Inclusión laboral ha permitido que un importante número de personas con discapacidad ingrese por primera vez al mundo laboral, se evidencia que han surgido organizaciones de intermediación laboral cuyas prácticas no siempre se ajustan a las necesidades de las personas con discapacidad, no cuentan con el manejo técnico necesario para llevar a cabo procesos de intermediación y en ocasiones no respetan los derechos de esta población, establecidos en la CDPD.

En cuanto a las barreras educacionales, si bien se ha avanzado en procesos de “integración escolar”, aún se mantienen brechas que surgen desde la educación inicial a la formación para el trabajo. Respecto de este último punto, han existido importantes avances que han permitido que las personas con discapacidad accedan a programas de capacitación. Actualmente los OTEC, ofrecen programas de capacitación en oficios especialmente dirigidos a personas con discapacidad. Sin embargo, estos cursos de

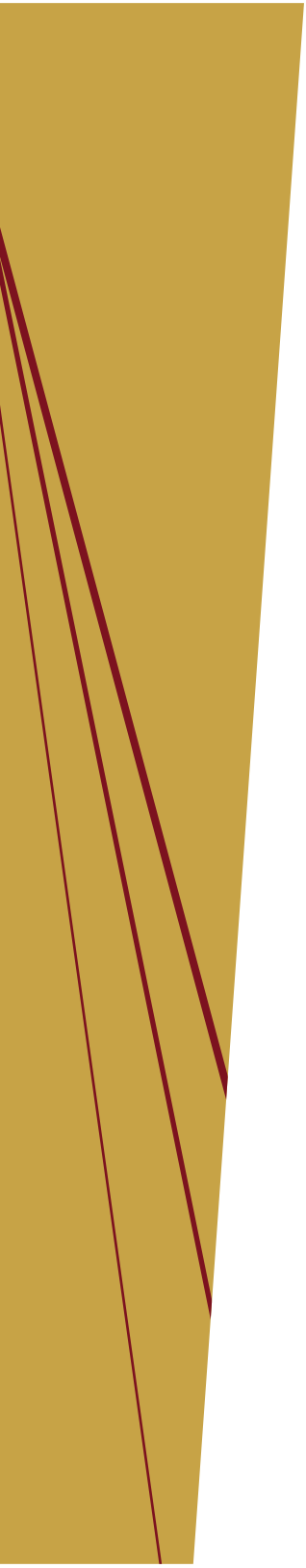
formación no siempre se imparten en áreas de interés de las personas con discapacidad y más aún, dado que los cursos corresponden a oficios básicos, no les permiten a las personas con discapacidad una exitosa incorporación al mundo laboral, ni acceder a ingresos que les permitan mejorar su calidad de vida.

Otro tema relevado por los actores sociales es la inexistencia de una política pública que entregue estándares sobre cómo aplicar la normativa y lineamientos en torno a la inclusión. De esta forma, se percibe que las diferentes instituciones han tenido que asumir estas responsabilidades para suplir la falta de estas directrices. En este sentido, a pesar de que a nivel institucional existe interés por la inclusión laboral, se requiere fortalecer sus capacidades de manera que logren responder adecuadamente a las necesidades de las personas con discapacidad. El efecto de lo anterior se agrava con la inexistencia de una fiscalización efectiva sobre el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral, que por un lado, lleva a que exista un menor número de empresas realizando contrataciones, pero además, que estos procesos no se estén llevando a cabo de manera adecuada y con la calidad necesaria para lograr procesos de inclusión laboral efectivos.

Además, las personas con discapacidad se ven enfrentadas a barreras del entorno de diversa naturaleza, tales como actitudinales, del entorno natural, asociados a productos y tecnologías, entre otros. Dado que la presencia de barreras genera un impacto negativo en las oportunidades con las que cuentan las personas con discapacidad, se hace necesario encontrar medidas que mitiguen su efecto. En ocasiones las instituciones de apoyo y los demás actores sociales del ecosistema tienden a percibir de manera distinta los niveles de barrera del entorno y su efecto en las personas con discapacidad, que las propias personas con discapacidad.

Finalmente, dentro de las empresas privadas participantes, se observa que existe un grupo de ellas con amplia experiencia en inclusión laboral, con cuotas internas mayores al 1% y con buenas prácticas documentadas. También existe otro grupo de empresas con baja o nula experiencia comenzando a implementar procesos de inclusión producto de la Ley N° 21.015.

Se evidencia que en las empresas, existen importantes barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad, destacando hallazgos como los siguientes: por un lado, existe una falta de preparación de las empresas para recibir a personas con discapacidad, desconocimiento de lo que implica el concepto de discapacidad y la gran variabilidad de competencias que pueden encontrar en esta población, lo que potencialmente puede traducirse en malas prácticas vinculadas al proceso de inclusión laboral. Esto se observa, por ejemplo, en la resistencia a la implementación de ajustes



razonables dada la creencia de que tienen un alto costo económico asociado o que las condiciones de “igualdad” significan que son las personas las que deben adecuarse al ambiente, desconociendo que a través de la “equidad” y otorgando las condiciones que cada persona necesita para un buen desempeño en el trabajo, se está apuntando a la verdadera inclusión laboral.

Adicionalmente, las empresas en muchas ocasiones no cuentan con la suficiente proximidad y compromiso de la alta gerencia para el desarrollo de estos procesos, lo que puede influir a su vez en el alineamiento de la organización para llevar a cabo acciones de inclusión laboral y/o no cuentan con las herramientas y los conocimientos para realizar procesos de inclusión laboral exitosos, tanto para el empleador como para la persona contratada. Esta última situación es atribuida principalmente a una escasa formación en temáticas de diversidad e inclusión y a la falta de una estrategia clara liderada por el Estado junto a la implementación de la ley 21.015, para que no solo se obligue a su cumplimiento, sino se oriente a la puesta en práctica, con participación de los servicios de intermediación, que brinden acompañamiento u orientación técnica al respecto.

Por último, los puestos de trabajo que habitualmente se ofrecen a las personas con discapacidad son de baja calificación e ingresos, lo que por una parte demuestra la realidad de nuestro país, donde las remuneraciones son en general bajas, pero por otra parte da cuenta que el mercado laboral para las personas con discapacidad está más restringido y no necesariamente responde a las competencias que ellos presentan para enfrentarlo.

8. Recomendaciones

The background features a teal-to-blue gradient. A dark blue horizontal band is positioned above the title. Below the title, several white lines radiate from the bottom left towards the right, creating a sense of depth and movement.

A partir de la realización del diagnóstico de barreras para la inclusión laboral, se identificaron algunas de las acciones que, al ser implementadas, potencialmente pueden mitigar barreras en los procesos de inclusión laboral. En esta sección se revisan las principales recomendaciones organizadas de acuerdo a los diferentes actores sociales del ecosistema.

8.1 Entidades del Estado y funcionamiento de los servicios públicos

• Implementar cambios en la institucionalidad actual

Dadas ciertas limitaciones que presenta la institucionalidad en Chile, como por ejemplo dificultad para una fiscalización eficiente del cumplimiento de la Ley 21015, la existencia de exigencias para el acceso al empleo público que no son acordes a la realidad de las personas con discapacidad o contar con un sistema de educación especial en un “carril” paralelo a la educación regular, que no permite una certificación de competencias adecuadas al mercado laboral, y la influencia de ello en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se plantea avanzar en generar cambios estructurales en la institucionalidad vigente. Un ejemplo de ello sería fortalecer las instituciones que forman a las personas con discapacidad y las acompañan en sus procesos de inclusión laboral, avanzando por ejemplo en el reemplazo de las escuelas especiales, o el fortalecimiento de ellas, ya que no siempre logran desarrollar y/o certificar las competencias que necesita el mercado laboral. Para esto, se hace fundamental desarrollar un trabajo específico con el área de la educación, de manera de buscar las mejores estrategias que permitan contribuir a que el proceso de preparación para el mundo laboral de las personas con discapacidad concluya con personas preparadas para enfrentar de la mejor forma posible el mercado laboral actual. En esta línea, ChileValora y SENCE ya han desarrollado una iniciativa de capacitación y certificación con alumnos de una Escuela Especial en la comuna de Recoleta en Santiago, lo que puede ser un precedente para buscar fórmulas que fortalezcan la preparación de las personas con discapacidad para el mundo del trabajo.

También, existe en trámite en el Senado un Proyecto de Modernización del Estado (N° boletín 12.618), que propone equiparar el requisito de haber aprobado la educación media que exige el Estatuto Administrativo, o la certificación que reconozca formalmente los oficios y/o competencias laborales de las personas con discapacidad que hubiesen asistido a escuelas especiales.

Por tanto, se hace fundamental mantener comunicación entre los organismos públi-

cos, de modo de alinearse entre ellos para responder de manera sinérgica a las necesidades de la población con discapacidad.

• Adaptaciones en las funciones del Estado

De acuerdo a lo propuesto por los diferentes actores sociales, en el desarrollo de los grupos focales, se podría resumir que en los procesos de inclusión laboral, el Estado debe cumplir al menos tres funciones principales. En primer lugar, trabajar en el diseño de estándares de calidad sobre cómo aplicar la normativa en torno a la inclusión laboral y ejecutar también con estándares definidos, las acciones que conlleva la ejecución de un proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad.

En segundo lugar, una vez establecidas las pautas de calidad de los procesos de inclusión laboral, el Estado debe fiscalizar a través de los organismos pertinentes en cada caso, el cumplimiento de la Ley 21.015, asegurando que se cumpla con la obligatoriedad del 1%, a la vez que se cautelen los intereses tanto de las personas con discapacidad como de las empresas.

Finalmente, debe promover el trabajo colaborativo tanto entre los diferentes organismos públicos, como también en los diversos niveles del Estado. Para ello debe fortalecer su alineamiento institucional y agilizar los procesos dentro del nivel central, asegurando su implementación a nivel local, atendiendo las distintas realidades y necesidades.

En todo lo anterior centra también el interés del Proyecto Pacto de Productividad, con miras a generar mecanismos de acompañamiento para los equipos ejecutores de las acciones en favor de las personas con discapacidad, y contribuir con la transferencia técnica de conocimiento que ellos puedan requerir para estos efectos.

8.2 Situación de las personas con discapacidad

• Fortalecer el rol de las personas con discapacidad

Se sugiere formar a las personas con discapacidad en los procesos de inclusión laboral de manera que a través de su propio empoderamiento sean parte y cuenten con el reconocimiento para cautelar sus derechos, exigiendo prolijidad en los procesos de inclusión, velando por el respeto de sus derechos estipulados en la CDPD.

Las personas con discapacidad tienen la responsabilidad de cautelar la buena ejecu-

ción de los procesos de inclusión laboral de los que forman parte y es por ello la importancia de considerarlos y transferirles la información suficiente y necesaria que les permita velar por esto.

A su vez, se recomienda trabajar por el fortalecimiento de los movimientos asociativos de las personas con discapacidad, con el fin de promover su participación en las instancias de diseño, discusión y toma de decisiones en los aspectos relacionados a la inclusión laboral.

8.3 Educación y formación para el trabajo

• Mejorar procesos de formación para el trabajo

Dado que las barreras educativas se presentan como una de las principales dificultades para enfrentar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, se propone fortalecer los procesos de formación para el trabajo. En primer lugar, priorizar las áreas de formación que sean del interés de las personas con discapacidad y que a su vez sean oficios demandados por el mercado laboral, favoreciendo la posterior vinculación al mundo del trabajo una vez finalizada la capacitación.

En segundo lugar, favorecer programas de formación dual (o con experiencia práctica) lo que contribuiría a la empleabilidad de las personas capacitadas, ya que integraría a los futuros empleadores en los procesos de formación.

En tercer lugar, capacitar a los relatores que dictarán los cursos en los que participen personas con discapacidad, de manera tal que puedan ajustar sus cursos y metodologías de enseñanza para los participantes. Para ello será clave el derribar los imaginarios y mitos existentes respecto a las personas con discapacidad, de manera que los relatores o monitores encargados de las capacitaciones, se sientan con la seguridad de abordar a esta población, con apertura en mirada, basada en el conocimiento y acercamiento con la temática.

Finalmente, es importante mencionar que SENCE tiene la exigencia en las bases de licitación para todos los ejecutores de programas sociales de capacitación, de cumplir con los requisitos del DS 50 de Ministerio de Vivienda y Urbanismo, de manera de asegurar que los cursos se dicten con condiciones de accesibilidad física en los lugares donde ellos se desarrollen. Con ello, se busca resguardar que cualquier persona, independiente de presentar una discapacidad o no, pueda acceder a una capacitación en estas líneas. Sin embargo, dado que solo se aseguran las condiciones de acceso físico,

si la persona requiere de otro tipo de ajustes razonables, por ejemplo, para acceder a la información o contenido específico del curso, ello solo es exigible en la modalidad de cursos especializados, exclusivos para personas con discapacidad. Es por ello, que se considera relevante recomendar la búsqueda de opciones que permitan que cada vez más cursos de la línea regular permitan el acceso y participación en igualdad de condiciones a personas con discapacidad, de modo que puedan integrarse y participar activamente de cualquier curso dictado por el SENCE, independiente de la línea en que ellos se desarrollen.

8.4 Intermediación y vinculación laboral de las personas con discapacidad

• Propiciar el trabajo en red

Para todos los actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral en Chile, el trabajo en red es fundamental para superar las barreras de la inclusión laboral. En este contexto, se propone desarrollar estrategias que promuevan y faciliten la articulación y cualificación de los diferentes actores sociales que trabajen en la temática.

Por ejemplo, desde el punto de vista de las organizaciones de personas con discapacidad, es importante promover la organización de la población, para contar con mayor representatividad en los espacios decisorios relacionados con sus derechos. De esta manera, se puede generar con su liderazgo, estrategias de incidencia política a favor de la inclusión laboral. Para ello, es importante que las organizaciones amplíen información respecto a esta temática, de modo de propiciar la asociatividad a nivel local, regional o nacional, de acuerdo a sus intereses y necesidad.

Por otra parte, en lo que respecta a las organizaciones que realizan intermediación laboral, se debe incentivar el trabajo articulado, que les permita compartir información, metodologías de trabajo y buenas prácticas entre ellas. Estas a su vez, deben relacionarse con los OTEC para conocer las necesidades del mercado y adaptar los cursos ofrecidos a esas necesidades, además de derivar a usuarios a instancias de formación. Finalmente, desde las empresas generar alianzas con organizaciones públicas y privadas de intermediación laboral que los asistan en los procesos de selección y vinculación de personas con discapacidad en pos del cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral. Para ello la empresa debe involucrarse, transformarse y fortalecer sus capacidades adaptativas que aseguren incorporaciones de personas que de acuerdo con su perfil, agreguen valor y contribuyan a un ambiente laboral inclusivo, alineadas con la estrategia de la organización.

• Mejorar los procesos de intermediación laboral

Con el fin de cautelar el éxito de los procesos de intermediación laboral, por un lado, se sugiere que las organizaciones que realizan estos procesos de acompañamiento a los empleadores, promuevan la diversidad e inclusión, resaltando las competencias que las personas con discapacidad presentan para enfrentar el mundo del trabajo. Por otro lado, trabajar hacia la estandarización de los procesos de intermediación. Para ello es importante mirar todo el desarrollo que hasta la fecha se ha generado desde distintos actores sociales a nivel nacional y contar con el aporte que Pacto de Productividad pondrá a disposición, como material que aporte a quienes requieran de soporte técnico adicional a lo existente.

8.5 Las empresas y la inclusión laboral

• Desarrollar procesos de formación al interior de las empresas

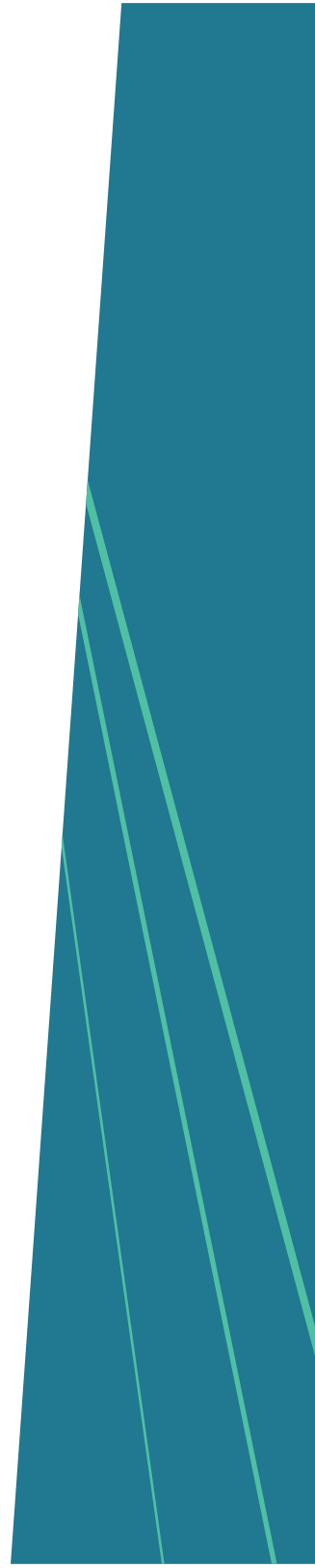
El desarrollo de procesos de formación y concientización dentro de las empresas es clave para poder realizar procesos de inclusión laboral exitosos y sostenibles en el tiempo. De esta manera, se recomienda que estos procesos sean transversales a toda la organización y no solamente se desarrollen con los equipos directos con los que se vincularán las personas con discapacidad.

Pero la capacitación no lo es todo y por ello es igualmente importante identificar en las empresas cuáles son las barreras para el ingreso, permanencia y desarrollo al interior de ellas, de manera de establecer la necesidad de ajustes razonables en los procesos y procedimientos que se llevan a cabo en todo el contexto de la organización, especialmente en las áreas de recursos humanos o gestión de personas y considerando las particularidades y requisitos que tienen hoy los procesos de reclutamiento y selección para la incorporación de personas con discapacidad en empleos del sector público .

• Promover el teletrabajo

La reciente aprobación de la Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo ha sido un apoyo fundamental para la inclusión laboral de personas con discapacidad ya que disminuye las barreras relacionadas con el desplazamiento, dada la existencia de muchos lugares que aún son poco accesibles y por otra parte, contribuye a generar mayor flexibilidad laboral, situación que las personas con discapacidad identifican como necesaria. Se

sugiere que se tenga presente el teletrabajo como una de las opciones para la vinculación de personas con discapacidad, considerando que el trabajador debe tener las competencias digitales para ello, contar con las condiciones ambientales que permitan desempeñar una actividad en esta modalidad y la empresa garantice las condiciones necesarias para un buen desempeño laboral. Todo esto, además en la medida que entre empleador y trabajador estén de acuerdo con la modalidad de trabajo, de manera que el trabajo a distancia o teletrabajo sea una manera de hacer inclusión laboral y no que esta decisión se convierta en una forma de excluir a la persona del ambiente laboral.



9. Bibliografía

Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. ChileValora. (2020, julio). Trabajo de ChileValora con personas con discapacidad.

Congreso Nacional de Chile. (1987). Ley N° 18.600, que establece normas sobre deficientes mentales. <https://www.leychile.cl/navegar?idNorma=29991>

Congreso Nacional de Chile. (2010, 10 de febrero). Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. <https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>

Congreso Nacional de Chile. (2012, 24 de julio). Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación. <https://www.leychile.cl/navegar?idNorma=1042092>

Congreso Nacional de Chile. (2012, 22 de agosto). Decreto N° 47, Reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1055217>

Congreso Nacional de Chile. (2018, 15 de junio). Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. <https://www.leychile.cl/navegar?idNorma=1103997>

Congreso Nacional de Chile. (2020, 26 de marzo). Ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en Materia del trabajo de distancia. <https://www.leychile.cl/navegar?idNorma=1143741>

Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios (2020, 29 de febrero). Estadísticas de registros administrativos.

Griffo, G. (2014). Models of disability, ideas of justice, and the challenge of full participation. *Modern Italy*, 19(2), 147-159. <https://cutt.ly/bylkvfM>

Hernández, M. (2015). El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Unidad de Estudios. División Política Comercial e Industrial. (2019). Quinta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE-5).
Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Palgrave Macmillan.

O'Reilly, A. (2003). Una Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Los siguientes pasos. *Disability World*, 17. https://web.archive.org/web/20080827181725/http://www.disabilityworld.org/01-03_03/spanish/noticias/unconvention.shtml

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

Organización de las Naciones Unidas. (2016). Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de Chile. https://acnudh.org/load/2016/04/CRPD_C_CHL_CO_1_23679_S.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2008) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Material de promoción. Serie de Capacitación Profesional N°15. Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2014). Observación general N° 1 (2014), Artículo 12: Igual reconocimiento como persona ante la ley. <http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/01/Observaci%C3%B3n-1-Art%C3%ADculo-12-Capacidad-jur%C3%ADdica.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2002). Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2008). OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168. La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1528&context=gladnetcollect>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Discapacidad y Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 4 de mayo de 2020. <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Organización Mundial de la Salud.

Organización Panamericana de la Salud. (2017). Documento conceptual: intersectorialidad. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2017/promocion-salud-intersectorialidad-concurso-2017.pdf>

Programa Pacto de Productividad Colombia. (2020). Identificación de facilitadores y barreras para la inclusión laboral: Herramienta conceptual y operativa para equipo de trabajo.

Palacios Agustina, Ediciones Cinca. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Seoane, J. A. (2011). ¿Qué es una persona con discapacidad? *ÁGORA*, 30(1), 143-161.
Servicio Nacional de la Discapacidad. (2016). II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015. https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/6405/libro-de-resultados-del-ii-estudio-nacional-de-la-discapacidad

Servicio de Registro Civil e Identificación. (2016, abril). Carta 176 en Respuesta a requerimiento N° AO045T0005726 de acuerdo a Ley de Transparencia.

Somavía, J. (1999). Memoria del Director General. Trabajo Decente. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 15(1), 115-136. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/29153>

10. Anexos

The image features a background with a horizontal split between a light yellow top and a medium green bottom. In the bottom right corner, there are several thin, parallel diagonal lines in a darker green shade, extending from the bottom edge towards the top right.

Consideraciones para el desarrollo de grupos focales

Adaptado para sesiones on-line

Puntos clave antes, durante y después

Introducción

La técnica de los grupos focales es una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación, por ejemplo, una detección de necesidades de capacitación. Si se logra generar un ambiente adecuado y se controlan las variables necesarias, se obtiene información valiosa tanto del contexto, relaciones y actores directamente involucrados en la temática en estudio. Para este caso particular, los grupos focales estarán compuestos por: representantes de empresas, personas con discapacidad y representantes de actores relevantes para el estudio.

Descripción de la herramienta

Dado el contexto de un grupo focal en modalidad virtual, se realizará un procedimiento que constará de 3 momentos diferentes, con los cuales se permita abordar todos los contenidos que se requieren. Estos momentos son

- A.** Acercamiento con el actor invitado, a través de llamada telefónica y/o correo electrónico el cual requerirá una invitación formal.
- B.** La reunión grupal. Esta instancia de carácter virtual se realizará al menos con 5 participantes y con un máximo de 10. El propósito es discutir los temas en función de preguntas estímulo.
- C.** Aplicación de encuesta de barreras. Según sea el caso se ofrecerá a los participantes que la completen y la envíen y la opción de asistencia cuando se considere necesario.

Además, para la aplicación de esta herramienta, es necesario considerar los siguientes aspectos:

1. Defina los objetivos del proceso, para que desde allí se plantee:

Un guión de desarrollo del Grupo Focal.

La guía de temáticas - preguntas a desarrollar en la actividad.

Para esto, usted se puede ayudar mediante la formulación de 3 preguntas que en conjunto le ayudaran a definir sus objetivos: ¿Qué deseo lograr?, ¿qué busco con esta investigación?, ¿qué información puedo obtener de este grupo?

2. Definir los participantes del Grupo Focal

- Un número adecuado es entre 5 a 10 participantes.
- De acuerdo con los objetivos del estudio desarrolle una lista de los atributos o características predominantes o principales para seleccionar a los participantes.
- Hay que asumir que algunos de los invitados no aparecerán, por esta razón, se le recomienda como equipo de trabajo seleccionar además una población de reemplazo (10% de los invitados originales).
- Se sugiere que, una vez seleccionados los participantes, estos sean invitados oficialmente, reiterándoles los objetivos del estudio o actividad, la metodología de trabajo a seguir y su rol. Es muy importante indicar los tiempos involucrados y la modalidad a utilizar, considerando el contexto país.

3. Preparación de preguntas estímulo

- Deben ser no solo concretas sino también estimulantes
- Deben ser ampliables y en lo posible hay que llevar la discusión de lo más general a lo específico.
- Evalúe cada pregunta previamente de acuerdo con los participantes que invitará y pregúntese: ¿Qué preguntas podrían contestar?
- Posicione las preguntas en una secuencia que sea cómoda para los participantes, moviéndose desde lo general a lo específico, de lo más fácil a lo más difícil, y de lo positivo a lo negativo.

4. Selección del moderador del Grupo Focal

Es importante que el moderador participe de la planificación de la reunión y esté totalmente al tanto del tema a investigar para que logre un dominio efectivo de la actividad.

El moderador debe tener habilidades de comunicación, como saber escuchar, darse a entender claramente tanto verbal como no verbalmente, saber interpretar conductas comunicativas, manejo de dinámicas de grupos, control eficiente del tiempo, asertividad. El Moderador del grupo focal debe poder ocuparse no solo de mantener a los miembros de los grupos atentos y concentrados, sino también mantener el hilo central de la discusión, y cerciorarse que cada participante participe activamente.

Durante la reunión el moderador debe promover el debate planteando preguntas que estimulen la participación demandando y desafiando a los participantes con el objetivo de sacar a flote las diferencias. Algunas veces será necesario llevar la discusión a los pequeños detalles o si es el caso impulsar la discusión hacia temas más generales cuando ésta ha alcanzado un rumbo equivocado o ambiguo. Debe procurar mantener a los participantes atentos al tema en discusión siendo posible que en ciertas circunstancias, él deba conducir la conversación hacia sus orígenes con el objetivo de reordenarla.

El moderador también deberá asegurarse que cada uno de los participantes tenga la oportunidad de expresar sus opiniones. Se recomienda que no muestre preferencias o rechazos que influyeran a los participantes a una opinión determinada o a una posición en particular.

5. La reunión

Esta instancia se realizará en 2 momentos, los cuales tendrán formato virtual. El primer momento corresponde a una reunión grupal para discutir las preguntas seleccionadas

El segundo momento, cuyo propósito es completar la encuesta de Barreras, se realizará en la modalidad que le acomode más al participante, dentro de las siguientes posibilidades

- Individual
- En parejas
- Grupal

Nota: El criterio será la disponibilidad y las consideraciones del moderador en relación a la participación observada por el actor participante

Se deben garantizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad que participen considerando las condiciones de una reunión virtual (intérpretes y guías intérpretes, lectores, personas guías, tecnología accesible, entre otros)

Planee el desarrollo del taller en un marco de tiempo no mayor a una hora y media. Se sugiere considerar un cierto tiempo para las observaciones de la apertura y de cierre del taller, al igual tener en cuenta por lo menos una o dos preguntas introductorias o de inducción.

Considere la grabación de la actividad. Para poder realizarlo tenga en cuenta que todos los participantes confirmen su consentimiento. Se aplicará el consentimiento verbal y se grabarán las sesiones.

Grabar permite que el equipo de trabajo recupere fácilmente los aportes más importantes y los comentarios que fueron hechos durante la discusión.

6. Interpretación de la información obtenida.

Resuma inmediatamente la discusión y acuerdos de la reunión. Es más fácil reconstruir lo sucedido inmediatamente.

Transcribir las grabaciones inmediatamente para permitir que se reconstruya no solo la atmósfera de la reunión sino también lo tratado.

Analice los relatos, actitudes y opiniones que aparecen reiteradamente o comentarios sorprendentes, conceptos o vocablos que generaron algunas reacciones positivas o negativas de los participantes, entre otros.

Discuta la información con su grupo de trabajo y únalo con las otras herramientas que haya utilizado para levantar información. En este caso la encuesta de barreras ya aplicada con anterioridad, que permitirá consolidar la apreciación cualitativa y cuantitativa respecto a las barreras o factores que limitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Anexo b1. Metodología para el desarrollo de los grupos focales

La herramienta

Nombre del grupo focal: _____

1. Objetivos		
Objetivo (s) del proyecto general		
Objetivo (s) del grupo focal		
2. Identificación del moderador/a		
Nombre moderador		
Nombre observador		
3. Participantes grupo focal		
No.	Nombres y apellidos	Dirección electrónica de contacto
1		
2		
3		
4		
5		
6		



Formato de autorización para la publicación y/o uso del material de entrevistas, fotografías, grabaciones de video y/o audio tomadas en el marco de la transferencia de conocimiento sobre el modelo conceptual de inclusión laboral para personas con discapacidad, y la réplica del modelo de intervención a través del proyecto pacto de productividad.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ autorizo al Proyecto Pacto de Productividad Chile a usar fotos, videos o extractos de las conversaciones de esta reunión, con el fin de documentar y difundir las iniciativas en actividades o publicaciones.

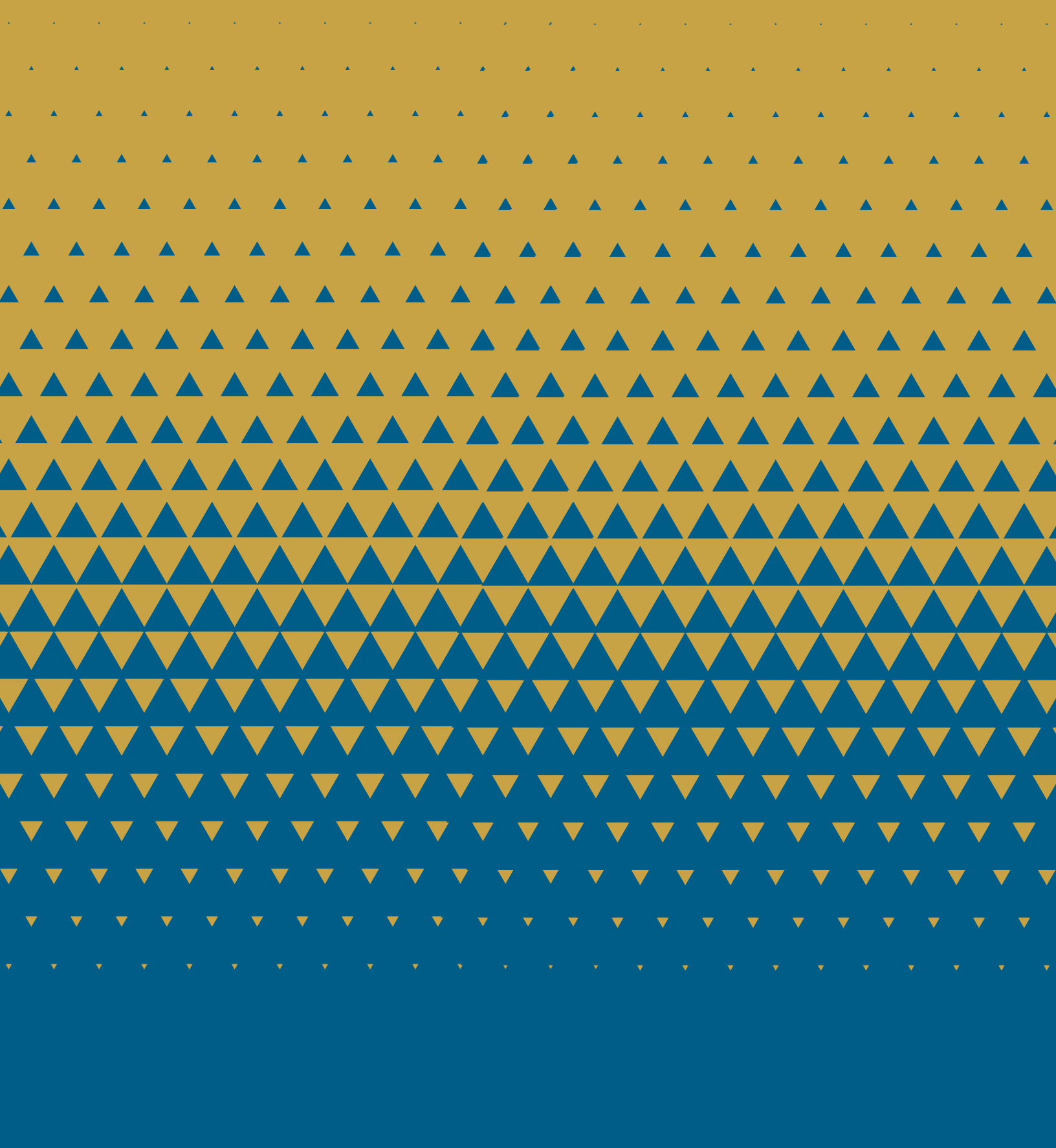
La presente autorización incluye:

- i. La autorización de entrevistar y grabar mi voz y/o imagen;
- ii. La autorización de utilizar los datos de identificación de mi institución, actividad productiva o ejercicio profesional.
- iii. La autorización de utilizar citas textuales que provengan de mi entrevista, grabaciones de video y/o audio, fotografías para sus publicaciones, en periódicos, revistas y/o en otros medios y materiales de difusión que sean publicadas por el Proyecto Pacto de Productividad Chile, resguardando mi identidad.

La presente autorización se otorga a perpetuidad, y como tal el uso del material tomado en el marco de los proyectos e iniciativas no requiere previa aprobación.

Para confirmar el consentimiento, se solicitará una aprobación verbal del participante, cuyo audio será grabado como respaldo.

Santiago de Chile, año 2020



Pacto de productividad Chile