



Pacto de  
productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN  
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

# Trabajando unidos por la **inclusión laboral** para Personas con **discapacidad** en **Latinoamérica**

 [pactodeproductividad.co](http://pactodeproductividad.co)

 Pacto de Productividad

 [www.pactodeproductividad.com](http://www.pactodeproductividad.com)

 @PactoProductivd

## **Memorias del Conversatorio sobre avances y desafíos** **de la Ley de Inclusión Laboral 21.015**

### **Presentación**

En el marco de la revisión y evaluación del tercer año de implementación de la Ley 21.015, el Proyecto Pacto de Productividad Chile convoca a diferentes actores sociales, con el objeto de conocer sus puntos de vista al respecto, en el marco del CONVERSATORIO SOBRE LEY DE INCLUSIÓN LABORAL, AVANCES Y DESAFÍOS, llevado a cabo de manera virtual y abierta el 7 de septiembre del 2021.

En este espacio se busca reflexionar y aportar ideas complementarias por parte de quienes participan del ecosistema de la inclusión laboral en el país, buscando fortalecer la implementación de esta normativa y así, la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Para su preparación y desarrollo se convoca a tres grupos de trabajo: uno compuesto por representantes del sector empresarial, otro por líderes de las organizaciones de personas con discapacidad y un tercero en el que participan representantes de instituciones de intermediación laboral y redes.

Los participantes realizan un ejercicio previo de reflexión cuyas conclusiones son presentadas a los asistentes a este encuentro virtual, respecto a los siguientes temas concretos: cómo ha avanzado la implementación de la Ley 21.015, el rol que debe jugar cada uno para fortalecer los procesos de inclusión laboral, y los desafíos para contribuir a un mejor panorama en beneficio de esta temática. Al final del evento, y a partir de inquietudes y comentarios realizados por el público asistente, se realizan igualmente reflexiones respecto a cómo cada actor debe prepararse para dichos desafíos.

A continuación, se resumen los principales comentarios realizados por los voceros en cada uno de los temas.

## 1. Reflexiones compartidas por los voceros de cada grupo:

### 1.1. Organizaciones de personas con discapacidad:

Para este grupo se convoca a organizaciones que han participado directamente del proyecto Pacto de Productividad desde sus inicios, quienes construyen previamente una propuesta de ideas en relación a los temas definidos. Si bien no pretenden ser la representación global de la opinión de todo este colectivo en el país, es una muestra acotada pero valiosa de opiniones relativas a la implementación de la Ley y los desafíos que ello conlleva. Este grupo nombra a **Miguel Ulloa**, presidente del Movimiento Nacional de Ciegos por la Inclusión, como representante para el conversatorio, quien en el transcurso de la actividad comparte las siguientes opiniones:

- La Ley tiene un proceso que promueve la entrega de donaciones, pero debe incluir un incentivo mayor para que éstas lleguen directamente a organizaciones de (y no solo para) personas con discapacidad.
- El rol de las personas con discapacidad también es importante. Deben estar preparadas de buena forma, para que la inclusión laboral sea por convicción y no por conmiseración. La inclusión laboral debe ser un nexo causal: causa y efecto. A causa de una buena rehabilitación, una buena formación, se produce naturalmente una buena inclusión.
- De alguna manera nuestro país camina hacia la inclusión social y el empleo es uno de los vehículos más significativos para llegar a una sociedad más solidaria e inclusiva.
- En la medida en que estemos fortalecidas las organizaciones, también vamos a poder tender puentes entre la empresa privada, el mundo del Estado y las organizaciones sociales. Todo esto apunta, a lograr una sociedad más inclusiva.
- Las organizaciones debemos trabajar por conseguir para la inclusión laboral y la formación más apoyo, pero no debe ser un apoyo conmiserativo, sino que uno en el que podamos mejorar las formas en las que pueden prepararse, rehabilitarse, capacitarse, y encontrar espacios que nos permitan llegar al objetivo que a todos nos importa, que es la inclusión.

## 1.2. Sector empresarial:

De este grupo participan en los ejercicios previos de reflexión la Red de Empresas Inclusivas (REIN SOFOFA), Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Acción Empresas y la empresa PF Alimentos. La vocería la lleva la profesional **Paula Muñoz** de PF Alimentos, quien en el desarrollo del conversatorio comparte las siguientes reflexiones particulares:

- Con la Ley se ha venido pasando de una mirada compasiva hacia una más proactiva. Lo anterior se reafirma con los profesionales que van a tener que contratar las empresas, encargados de gestionar la diversidad.
- Las empresas deben tener un rol protagónico, considerando que cuando se emplea a una persona con discapacidad, existe un efecto colateral que llega a sus familias. También un rol educativo, porque a través de la experiencia laboral también se educa.
- La invitación a las empresas es para mirar hacia adentro, hacer las consultas internas para visibilizar a las personas que tienen discapacidad, invitándolas a que saquen su credencial viéndolo como algo positivo, porque van a lograr que su estadía en el trabajo sea más agradable.
- Debemos avanzar en un gran cambio cultural donde las empresas estemos listas para recibir a las personas que están formadas y empoderadas. Para ello debemos instruirnos para tener procesos con altos estándares.

## 1.3. Organizaciones de intermediación laboral de la sociedad civil:

Por parte de las organizaciones que ofrecen servicios de intermediación para el trabajo y miembros de redes por la inclusión, participan la Red Incluye, Comité de Inclusión Laboral (CIL de SOFOFA), Mesa Más Inclusión y la Comunidad de Organizaciones Solidarias (COS). Este grupo nombra a **Orquídea Miranda**, presidenta del Directorio de Red Incluye como vocera para la representación en el espacio del Conversatorio. Los principales puntos por ella abordados son:

- La Ley busca superar paradigmas que estaban vigentes, como el asistencialismo; además pone el acento en los organismos públicos y entiende que la problemática está en el entorno y no en la propia persona.
- Es una Ley de cuotas, pero se debe continuar promoviendo la contratación en igualdad de condiciones; esto ha motivado prácticas distintas de desarrollo organizacional.

- Es relevante que en el país se apoye otro tipo de inclusión laboral, como el empleo con apoyo en las empresas como el emprendimiento, las cooperativas o el empleo alternativo. Reconoce el aporte que hacen las escuelas especiales.
- El Estado tiene que ser un modelo de práctica en la inclusión laboral. Debe liderar la intersectorialidad; muchas veces no es clara la conexión entre los Ministerios, los servicios relacionados y la sociedad civil.
- Las empresas deben poner énfasis en asegurar condiciones para la accesibilidad universal y los ajustes razonables. Nuestras organizaciones y las redes también pueden aportar en esa línea y es parte del trabajo que hemos ido sosteniendo.
- Es muy necesario avanzar en investigación o estudios sobre discapacidad, que nos permitan generar evidencia para poder incidir desde la experiencia y el conocimiento profesional en el desarrollo de mejores políticas públicas.
- Uno de los mayores desafíos está en la promoción de una cultura inclusiva basada en el respeto de la diversidad desde un modelo social. En general somos los sujetos los que nos tenemos que adaptar a las condiciones del entorno y ahí hay que hacer un cambio de mirada.
- Hay que trabajar la memoria colectiva; en poder ir reconociendo las prácticas que nuestro país ha hecho desde hace muchísimos años, antes de la existencia de la ley, así como las organizaciones que además se atrevieron a coordinarse en redes. Nosotros tenemos un déficit histórico en nuestro país en ese sentido.

## **2. Puntos de vista en común.**

En general, las reflexiones compartidas por los voceros que encuentran un punto en común, apuntan principalmente a que se considera como un hecho positivo que Chile cuente con esta Ley y avance en su implementación; ésta ha permitido que más personas con discapacidad se motiven a mejorar sus competencias para el trabajo y lleguen finalmente a tener empleo digno. Con lo anterior se ha logrado igualmente apalancar un cambio cultural que busca hacer visible para las empresas y la sociedad en general, el capital humano que representa este grupo de la población; también demostrar su aporte dentro del tejido social, lo que reivindica al mismo tiempo su derecho al trabajo.

Respecto al rol del Estado, se concuerda en que a éste le compete hacer una supervisión clara, seria, coherente, para que tanto las empresas públicas y privadas

cumplan con la Ley. Para ello, se deben mejorar los mecanismos de fiscalización. Igualmente se considera que debe ser un ente articulador y entregar directrices claras en la práctica de inclusión laboral.

Los voceros mencionaron la importancia de pensar en nuevos incentivos, aclarando que no deben ir en contravía de las sanciones que propone la Ley 21.015. Los incentivos entre otras cosas, van a facilitar la promoción del teletrabajo, más aún en esta época de pandemia, en la que seguramente van a aumentar las cifras de personas con discapacidad.

Por otro lado, se hace referencia al rol protagónico que deben tener las personas con discapacidad dentro del ecosistema de la inclusión laboral. Para ello se hace necesario trabajar en su empoderamiento, ya sea a través de las organizaciones que las representan o del fortalecimiento de diversos colectivos en los que se promueva la toma de decisiones y la autonomía.

Un tema importante tratado por los voceros hace referencia a la educación. Con la implementación de la Ley, se ha logrado visibilizar la brecha existente en este ámbito y por ello un gran desafío es trabajar más en el servicio educativo. El Estado debe asignar recursos, para ofrecer una educación realmente inclusiva, que tome en cuenta a los niños, las niñas, los adolescentes con discapacidad y que se encadene con procesos que luego les permitan capacitarse y prepararse para el empleo. Se deben establecer políticas de equidad educativa en todos los niveles.

En general, se considera que una forma como los diferentes actores sociales deben prepararse para atender en conjunto los desafíos que vienen con la implementación de la Ley, tiene que ver con el trabajo en red. Es necesario sentarse a conversar y exponer qué es lo que cada uno piensa y qué es lo que cada uno siente. Para lo anterior, concuerdan los voceros en que el Proyecto Pacto de Productividad Chile, viene a llenar un espacio en relación con articular a quienes que de alguna manera trabajaban de manera paralela y tienen el objetivo común de apoyar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.