

Nº2, noviembre 2018

REVISTA DE COYUNTURA LABORAL



Tema Central:
Inclusión Laboral: Testimonios
de esfuerzo y esperanza

Entrevista:
Directora del Servicio Nacional
de la Discapacidad



Departamento de Estudios
www.direcciondeltrabajo.cl



CHILE LO
HACEMOS
TODOS



Editorial

Comprometidos con la inclusión laboral

Este año uno de los mayores desafíos de nuestra institución ha sido la entrada en vigencia en abril de la Ley de Inclusión Laboral para los trabajadores con discapacidad. Aunque se trata de una tarea país, que involucra a variados sectores de la sociedad, es la Dirección del Trabajo la que tiene la responsabilidad de registrar todos los contratos suscritos al amparo de la ley y promover y fiscalizar su cumplimiento.

Es un reto que afrontamos con entusiasmo y emoción. Sabemos que se trata de una oportunidad histórica para el mundo laboral chileno. Su expansión hará dar al país un paso adelante para fomentar la diversidad en nuestras organizaciones, lo que generará las condiciones para la existencia de instituciones y empresas más integrales, diversas e inclusivas.

Detrás de cada contrato registrado en el marco de la nueva ley sabemos que existe un gran esfuerzo de cada trabajador y su familia. En definitiva, trayectorias vitales que nos mueven a trabajar con más fuerza para fomentar la inclusión.

Este número de “Coyuntura Laboral” pretende dar una mirada a esta tendencia positiva. Reúne la visión analítica de nuestros investigadores y de la directora del Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis). Imágenes que comprueban nuestra tarea de difusión en todo el país. También incluye los testimonios de profesionales y técnicos que gracias a su esfuerzo se desarrollan de forma exitosa.

Mauricio Peñaloza Cifuentes
Director del Trabajo

Enfoques

La discapacidad desde el enfoque de derechos



Celina Carrasco Oñate

Psicóloga social e investigadora del Departamento de Estudios.
celina@dt.gob.cl



Pablo Morris Keller

Sociólogo
Jefe del Departamento de Estudios
pmorris@dt.gob.cl

Stephen Hawking, inmóvil en silla de ruedas, elaboró complejas teorías para entender los agujeros negros. Ludwig Van Beethoven, imposibilitado de escuchar, compuso grandes sinfonías. Frida Kahlo, accidentada y con poliomielitis, pintó obras que hoy representan la imagen de México. John Nash, aquejado de esquizofrenia, consiguió el Premio Nobel de Economía por sus aportes matemáticos en teoría de juegos.

Desde un enfoque tradicional, estos y otros casos destacados habrían sido catalogados como discapacidades limitantes. Efectiva-

mente, cualquiera puede nacer o adquirir, por accidente o enfermedad, alguna condición limitante como ceguera, sordera, tartamudez, amputación física, dificultad cognitiva, trastorno de personalidad, autismo, por citar ejemplos diversos entre otros. Sin embargo, la evidencia nos muestra que no hay personas “discapacitadas” en sí mismas, aun cuando experimenten alguna condición -física, cognitiva o emocional- que parezca inhabilitante.

Entre los estudios y las reflexiones acerca de la discapacidad, destaca el modelo social que señala la situación de discapacidad como resultado de las relaciones sociales, rescatando la importancia de los factores externos. El modelo surge como un nuevo paradigma sobre la discapacidad y se enmarca en los principios generales de los derechos humanos. Este movimiento multidimensional surge desde las ciencias sociales, el análisis de las políticas y la lucha por los derechos civiles; específicamente aquellos relacionados con los derechos de las personas con discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud -en su Clasificación Internacional del Funcio-

namiento, la Discapacidad y la Salud- CIF 2001- concibe la discapacidad como un fenómeno multidimensional, integrando aspectos biomédicos y sociales. En esta clasificación la discapacidad está determinada por las barreras físicas y sociales que posee el entorno que le impide a alguien integrarse para un funcionamiento adecuado en la sociedad.

Considerando estos modelos, la inclusión social y laboral busca otorgar la participación integral de las personas con discapacidad, en un contexto que requiere incorporar acciones que les permitan acceder a empleos que logren satisfacer sus necesidades, sentirse útiles para la sociedad y ser independientes.

El Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (2015) es un salto adelante en la línea de una nueva mirada al fenómeno social de la discapacidad. Según este estudio, el 20% de las personas de 18 años o más, es decir 2.606.914 personas, se encuentra en situación de discapacidad en nuestro país. De ellas, el 11,7% presenta discapacidad leve a moderada y el 8,3% discapacidad severa.

Los desafíos de política pública abarcan distintos ámbitos:

- **Desigualdad de género:** entre los hombres, el porcentaje de personas en situación de discapacidad es del 14,8%. Igualmente, el porcentaje de mujeres de 18 y más años llega al 24,9%.

- **Desigualdad en acceso a la educación:** las personas en situación de discapacidad leve a moderada de 18 años o más tienen un promedio de escolaridad de 9,6 años de estudios cursados, cifra más baja que la población en general.

- **Desigualdad en acceso al mercado laboral:** tanto el acceso al empleo como el nivel de ingresos son menores en las personas con discapacidad. Cuando ésta es leve, el 56,0% participa en el mercado laboral y cuando es severa, sólo el 24,3%. El ingreso mensual promedio de las primeras es de \$303.820 y de las segundas, sólo \$269.583 (cifras a julio de 2015).

Considerando estas cifras, la implementación de la Ley N° 21.015, que asigna a la DT un rol importante en el registro de los contratos por parte de las empresas de más de 100 trabajadores, es un avance en las acciones tendientes a cumplir con las normas internacionales y nacionales en materia de derechos humanos.

Las personas con discapacidad tienen, al igual que las personas sin discapacidad, necesidades, intereses y sueños que les gustaría cumplir, para lo cual requieren que nuestra mirada considere y rescate las habilidades que estas poseen en lugar de acentuar las diferencias.

Entender la discapacidad como una problemática social implica considerar los siguientes aspectos: a) que esta problemática debe ser entendida en un contexto social, cultural, histórico y geográfico; b) que la deficiencia o daño de la persona afectada implica sólo una parte de la situación de discapacidad; c) que la resolución del problema implica tanto una adecuada rehabilitación como contar con una sociedad accesible; d) que una sociedad es accesible cuando depone barreras de todo tipo; y e) que las barreras culturales constituyen la base donde se formulan las tangibles y las de tipo físico.

Una sociedad inclusiva es aquella que practica la tolerancia y el respeto hacia la diferencia, valorándola como algo positivo. Ello es lo que puede generar las condiciones para que también desde Chile puedan emerger los talentos de nuestros propios Hawking, Beethoven, Kahlo, Nash, hoy perdidos.

“Discapacidad e inclusión laboral”

Por Celina Carrasco (*)
Proyecto de Investigación 2018. Dpto. de Estudios

Este estudio busca aportar a la discusión y comprensión de esta problemática no abordada anteriormente por el Departamento de Estudios DT. Sus resultados esperan contribuir a entregar una mayor visibilidad del tema, particularmente sobre condiciones de trabajo más favorable para este segmento de la población, en el contexto de la implementación de la ley de inclusión laboral N° 21.015 (01.04.2018).

Basado en el ‘modelo social de la discapacidad’ y con una mirada desde el enfoque de derechos, el estudio busca respuestas a la pregunta: ¿Cuáles son las condiciones de inclusión laboral de las personas que presentan alguna discapacidad?. De esta manera, se muestran las experiencias de trabajo de este segmento laboral, describiendo su complejidad y dificultades de inclusión en el mundo del trabajo asalariado y responde a las inquietudes y prioridades de la Dirección del Trabajo por explorar condiciones de trabajo vinculadas a situaciones de discriminación y exclusiones en el ámbito del trabajo.

Usando métodos cualitativos, la investigación indaga en la subjetividad de las personas, para dar cuenta de su percepción sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para ello se consideró en la muestra tres actores: Personas con discapacidad insertas laboralmente, empleadores que han contratado o a este tipo de trabajadores, y especialistas que se desempeñan en el área de inclusión laboral, de organismos públicos y privados.

(*) Psicóloga social, investigadora del Dpto. Estudios DT.
Dirige este proyecto junto a la colaboración de Iván Aráneda y María Pilar Torres.



Carolina García afirma que "hoy (recién) se está hablando de la diversidad en las empresas".

Tema Central

Inclusión Laboral: Testimonios de esfuerzo y esperanza

Una ingeniera civil, un técnico eléctrico, un técnico informático y una periodista. Cuatro profesiones distintas, pero una común condición: son personas con discapacidad que se desarrollan con éxito en el mundo del trabajo.

Carolina García (50), separada y dos hijos millennials, sabe muy bien de qué se trata la inclusión laboral. Como consultora y experta en coaching ha debido convencer a grandes empresarios de sumarse a esta cruzada y a trabajadores con discapacidad a disipar sus temores de no ser genuinamente aceptados. Es invitada permanentemente a foros y seminarios sobre el tema.

Porque ella misma es una persona con discapacidad. En rigor, una profesional, puesto que es ingeniera civil. Pero en la realidad, una trabajadora más, porque ha sufrido la discriminación tal como cualquier persona con limitaciones físicas o cognitivas.

El 12 de abril de 2006 en un accidente ca-

rrero entre el aeropuerto Cerro Moreno y Antofagasta sufrió la rotura de la médula espinal a nivel cervical y quedó paralizada del cuello hacia abajo. Se desempeñaba en el área minera.

Seis meses permaneció casi totalmente inmóvil, hasta que, rehabilitación mediante, recuperó una parte mínima de la movilidad que hoy, como tetrapléjica parcial, le permite ser una profesional socia de una prestigiosa consultora de empresas.

El proceso no fue fácil. Al comienzo, apenas pudo buscó reinsertarse laboralmente. Pero no solo ella había cambiado. También la mirada del mercado hacia su nueva condición:

“Al comienzo, me dije ‘bueno, no importa, voy a encontrar pega altiro’. Y tuve súper buenas entrevistas con vicepresidentas de empresas mineras, con gerentes generales de otras empresas, y todos me decían: ‘sí, te conocemos, y te llamamos, te llamamos’. Cuando ya llevaba un año en esto me dije que aquí la que está mal soy yo, porque me di cuenta de que culturalmente no estábamos preparados para recibir a una persona con discapacidad en una empresa, sobre todo en cargos ejecutivos. Me hacían preguntas que me daban risa: ‘¿cómo vái al baño?’, ¿cómo te subís a un ascensor?, ¿y te podrías subir a un avión? Preguntas que, la verdad, eran una lesera, porque lo que importaba era lo que yo tenía en mi cabeza”, cuenta sonriendo benévola ante ese tipo de incomprensiones.

Convencida de enmendar rumbos, se especializó y, junto a otras ingenieras civiles, creó su propia empresa de coaching, capacitación y gestión del cambio. Es un trabajo que le acomoda totalmente. En lo de fondo, porque su historia de vida abre los ojos a empresarios, ejecutivos, y trabajadores sobre el valor de la superación, el esfuerzo y la innovación. Y en lo operativo, porque puede trabajar desde su hogar. Allí prepara sus documentos y exposiciones y se comunica con sus socias por Skype. Sale preferentemente cuando debe dictar charlas o reunirse presencialmente con sus clientes.

Y con tantas jornadas de sensibilización empresarial acumuladas, ella ya tiene claras las repercusiones de la Ley de Inclusión Laboral. La celebra como un puntapié inicial, porque “fuerza a algo, no es que yo quiera incluir a las personas, sino que estoy obligada a hacerlo”.

A su juicio, la norma plantea desafíos a las grandes empresas, como descentralizar sus cupos y ajustar los perfiles de cargos a los distintos tipos de discapacidad que deberán ser cubiertos.

Recordando que antes de su accidente ella no había reflexionado sobre la discapacidad laboral, plantea el cambio profundo de mirada al que obliga la ley: “Culturalmente no estamos tan preparados para hablar de

estos temas y hoy (reciën) se está hablando de la diversidad en las empresas”. Diversidad, que a su modo de ver, no es un fenómeno limitado a la discapacidad, sino que debe incluir al género femenino, los migrantes y los miembros de la tercera edad que deben seguir laborando.

Jamás perdió su energía vital

Rubén Vásquez (44), casado y con tres hijos, irradia optimismo y motivación laboral. Se desplaza en su silla de ruedas en las oficinas centrales de Enel, en Santa Rosa, a pocos metros de la Alameda. Muy lejos de su Osorno natal. Vive hace un año en Santiago debido a sus nuevas funciones en la empresa.



Rubén Vásquez dice que conoció “personas muy capaces que solo necesitaban una oportunidad”.

Nuevas tareas que no imaginaba hace 17 años. Hasta entonces era un técnico eléctrico industrial en una generadora eléctrica. Pero a comienzos de abril de 2007 una descarga eléctrica lo dejó parapléjico. Vino entonces un proceso de recuperación de dos años, en medio de la cual la empresa en la que se desempeñaba, pasó a manos de Enel.

Su nueva empresa lo reincorporó y le asignó nuevas responsabilidades. “Me acogieron de inmediato”, destaca Rubén, explicando que durante un tiempo permaneció en su zona, habitando una casa y un lugar de trabajo acondicionado para su nueva realidad.

“Yo quería volver a trabajar”, relata con entusiasmo. Sus conocimientos fueron aprovechados primeramente en la elaboración de informes sobre soportes y sistemas. Tras un periplo siempre ascendente, hoy integra el área de Digital Hub, que concentra y armoniza todas las plataformas informáticas de su empresa. En ese lugar debió implementar un nuevo sistema de gestión que actualmente lidera.

“Son tareas de alta responsabilidad”, admite con algo de pudor. Más orgulloso se muestra cuando explica que en la empresa “me tratan como a un trabajador más”. Por lo mismo, tal como cualquier otro funcionario de Enel, una vez a la semana puede

trabajar desde su hogar.

Rubén destaca los avances en materia de inclusión laboral: “Yo tomé la decisión de firmar el documento que me hace parte del uno por ciento contemplado en la ley”, cuenta enfático, aunque está claro que él, por su propio empeño, no necesitó del nuevo respaldo legal para reposicionarse.

Es que cree que la ley es “excelente” porque abrirá puertas a muchos trabajadores con discapacidad. Sobre todo por esos dos años que pasó en los centros de rehabilitación, conoce la dura realidad de muchos trabajadores que temen no poder retomar la vida laboral. “Hoy más del 20 por ciento de la población sufre alguna discapacidad y no todos tienen la oportunidad de tener un trabajo”, recordando que, “por mi condición, me tocó conocer personas muy capaces que solo necesitaban una oportunidad”.

Por eso, concluye, “con esta ley hay una exigencia y una oportunidad para esas personas de poder demostrar sus conocimientos y ser reconocidas como cualquier trabajador”, valoración, esta última, que considera clave para que la inserción laboral sea sólida y perdurable.

Un lazarillo para miles como él

Miguel González (43) es ciego y se traslada

“Esta ley es un gran avance y lo fundamental es que nos permitirá mostrarnos, darnos visibilidad”.

*Miguel González
Emprendedor*

todos los días desde Conchalí hasta Beaucheff con avenida Matta. Allí lo espera su oficina en el Open Lab de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. En un espacio común ofrecido por el plantel, comparte con muchos jóvenes alumnos y ex alumnos que están desarrollando proyectos tecnológicos innovadores.

Él -ciego por culpa de una catarata congénita y un glaucoma que lo atacó a poco de nacer- forma parte de uno de esos emprendimientos que respiran futuro y aporte social. Es el proyecto Lazarillo, desarrollado por la empresa del mismo nombre, y que consiste en una aplicación tipo GPS para personas con ceguera que las va orientando auditivamente en la vía pública.

Llegar hasta acá no ocurrió de un día para otro. Al cumplir 18 años, Miguel dejó Mincha Sur, un pueblo en la provincia del Choapa, y llegó a Santiago. Fue vendedor ambulante y cantante callejero durante ocho años. Hasta que durante 2002 se capacitó en computación y a fines de año ingresó a una compañía de telefonía celular. Su primera tarea fue llamar a los nuevos clientes para darles la bienvenida y aclarar todas sus dudas. Seis años más tarde pasó al área de retención de clientes, procurando convencerlos de que no se cambiaran de empresa. También se desempeñó en el área técnica.

Fue en el año 2010 cuando comenzó su rumbo de ayuda a otros como él. En Ágora Chile, una división de la Fundación Luz (promotora de la inserción laboral de personas con limitaciones visuales), colaboró en la adaptación de puestos de trabajo para ciegos.

Tras un paréntesis en una cadena farmacéutica, llegó a una empresa de cobranzas (SICC) donde desde el área técnica configuró equipos para ciegos, propiciando la contratación de otros trabajadores sin visión en una política que subsiste.

Cuatro años estuvo en eso. En el intertanto conoció al estudiante de Ingeniería de la Universidad de Chile René Espinoza, que había desarrollado una aplicación para ciegos para Metro. Miguel hizo algunas sugerencias y a fines de 2013 René lo llamó para trabajar en un nuevo proyecto.

Fue el inicio de Lazarillo. A comienzos de 2016, gracias a fondos de la Corfo, la empresa pudo partir y perfeccionar la aplicación telefónica gratuita que hoy ayuda a 4.500 ciegos en Chile y a un número similar en otros 29 países a caminar por las calles sin temores, seguros de las orientaciones precisas que surgen de sus aparatos móviles y que les indican por qué calle van, cuál será la próxima esquina y qué servicios, paraderos u otros sitios de uso habitual están



Miguel González muestra la aplicación tipo GPS que ayuda a desplazarse a 9 mil ciegos en Chile y el mundo.

en las cercanías. “Es como salir con alguien que te va diciendo dónde hay un banco, una cafetería, etcétera”, explica.

El éxito de la iniciativa lo llevó a renunciar a SICC en 2017 para ingresar como funcionario a Lazarillo. Allí está en el área de desarrollo, combinando sus conocimientos técnicos y experiencia de vida para perfeccionar la aplicación. Miguel participa de las pruebas, controles de calidad, análisis varios. Pero lo principal es que “mantengo contacto permanente con los usuarios de la aplicación para recibir sus inquietudes, reclamos, quejas, sugerencias y se los transmito al equipo de desarrollo”.

La vida laboral de Miguel lo habilita plenamente para abordar la Ley de Inclusión: “Por fin estamos empezando a entender que los trabajadores con discapacidad podemos ser iguales al resto y un aporte a una empresa y a toda la sociedad”.

Consciente “de que tenemos que exigir cuotas”, porque por algo hay que empezar; considera que “esta ley es un gran avance y lo fundamental es que nos permitirá mostrarnos, darnos visibilidad, no seguir escondidos; con la Inclusión Laboral el empresario entenderá que la persona con discapacidad es tanto un cliente como un colaborador”.



Andrea Medina sostiene que “la nueva ley ha propiciado un cambio cultural dentro de las organizaciones”.

Finalmente, recomienda a sus pares novatos “harta paciencia, porque no podemos esperar que todo esté adaptado a nosotros de una sola vez, debemos saber esperar el momento adecuado para comunicar lo que necesitamos; y también responsabilidad, para no asumir más de lo que podemos hacer”.

Frágil de cuerpo, no de espíritu

Andrea Medina (35) es periodista y conoce la Ley de Inclusión desde sus albores porque trabaja en el Servicio Nacional de la Discapacidad desde 2012.

No solo sabe de su articulado, también lo palpa. Ella sufre de osteogénesis imperfecta, afección congénita que ocasiona “hue-

sos de cristal” y que le impone máximas precauciones para evitar fracturas.

A su juicio, la nueva ley “ha propiciado un cambio cultural dentro de las organizaciones”, porque si bien la reserva del 1 por ciento de los cupos “se puede ver como súper poquito”, en su contacto con empresas y directivos ha percibido que “se abrieron de lleno a este tema”. La cuota, añade, “ha hecho que toda la sociedad se movilice en función de la inclusión laboral”.

En el Senadis percibieron este interés incluso cuando la ley era aún un proyecto. Motivación en las empresas y en los servicios públicos. “Ahora, con la promulgación, se acercan a nosotros a solicitar asesoría, asistencia en temas técnicos”, relata.

Los servicios públicos, por ejemplo, desean saber si tienen exigencias distintas a las empresas, y estas últimas “nos dicen que quieren cumplir, pero cumplir bien, dando un trabajo estable y de calidad a las personas, a las que están buscando para puestos que de verdad requieren”.

Todo esto la tiene esperanzada. Sobre todo, porque desde el inicio de su vida estudiantil hasta hoy ha notado “un cambio significativo”.

“En mi época de estudios yo me tenía que acercar a la institución, a los profesores, para decirles que tenía osteogénesis imperfecta”, con todas las dificultades que eso conlleva. “Ahora”, diferencia, “las instituciones de educación superior cuentan con oficinas o áreas para atender a los estudiantes con discapacidad y generar adecuaciones”.

Ella está acostumbrada a promover los derechos de las personas con discapacidad. Hace algunos años creó el proyecto Integrados.cl, un sitio web sobre inclusión social para todos quienes deseen conocer más del tema y que fue premiado internacionalmente.

Con tanto bagaje, no duda en asegurar que “una persona con discapacidad no es diferente al resto y si ya hay una en una empresa se produce una aceptación y allí ya

no se van a preguntar tantas cosas o haber tantos prejuicios cuando, por ejemplo, uno va a una entrevista laboral”.

Y eso que a Andrea las satisfacciones laborales le han rodeado siempre. Desde que hizo la práctica profesional en la sección económica de La Tercera; regresando luego a su universidad, la USACH, para ser ayudante académica y administradora del sitio web; emigrando después a una empresa proveedora de noticias y siendo parte del primer equipo del diario digital El Dínamo.

Una trayectoria que ya quisiera cualquier joven periodista, pero que no la libró de una serie de desafíos. “Hasta los 30 años no había cotizado en AFP porque mis trabajos eran precarizados, a honorarios, y privilegié no cotizar porque los ingresos eran pocos y prefería gastarlos en temas médicos”.

Es una realidad que abunda en el mundo de la discapacidad. “Los discapacitados solemos caer en la vulneración de derechos que nos impide superar la brecha de la pobreza, vivimos una pobreza encubierta”.

Se trata de un panorama que la Ley de Inclusión Laboral está transformando, mediante la incorporación de más personas al mundo del trabajo.

“Ahora, con la promulgación de la Ley de Inclusión, las empresas y servicios públicos se acercan a nosotros a solicitar asesoría, asistencia en temas técnicos”.

*Andrea Medina
Periodista Senadis*



Entrevista

“La recepción de parte de los empleadores y de las personas con discapacidad ha sido favorable”

La directora del Servicio Nacional de la Discapacidad, María Ximena Rivas, valora la Ley de Inclusión Laboral y explica los desafíos que deberán ser encarados para perfeccionar su funcionamiento.

En su opinión, ¿cómo ha sido percibida la Ley de Inclusión por personas con discapacidad y empleadores?

La recepción de parte de los empleadores y de las personas con discapacidad ha sido favorable, con un alto interés en informarse y generar acciones al respecto.

Los empleadores desean cumplir e implementar la normativa de forma correcta y las personas con discapacidad quieren que sea así. Nosotros sabemos que este es un proceso paulatino, que implica un cambio cultural en las empresas.

Además, a seis meses de la implementación de la Ley de Inclusión Laboral, nos hemos dado cuenta de otros desafíos que están afectando la contratación de personas con discapacidad, para los cuales tenemos que trabajar y afrontarlos de forma intersectorial.

¿Cuáles son las principales acciones que ha realizado Senadis para promover la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral?

Senadis realiza un trabajo intersectorial, tanto con el sector público como con el

privado, participando y colaborando en diversas instancias orientadas a informar y concientizar materias relacionadas con la inclusión laboral.

Dentro de las acciones más destacadas está la mesa de trabajo de seguimiento a la implementación de la Ley N° 21.015, conformada desde el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Desarrollo Social, en la que también participa Senadis, donde se revisan aspectos que pueden influir en cumplimiento de la ley y se coordinan diversas acciones. A esta mesa de trabajo han asistido, por ejemplo, el Registro Civil, Compin, Suseso, Superintendencia de Pensiones, SII, entre otros invitados.

También, Senadis realiza coordinaciones con Fosis, la Dirección de Asociatividad y Economía Social del Ministerio de Economía, municipalidades, entre otros actores, para potenciar estrategias de empleabilidad para personas con discapacidad.

Estas acciones van en la línea de lo que buscamos, pero sabemos que es un primer paso, pero es un trabajo de largo aliento, donde todos los actores sociales deben estar involucrados y comprometidos.

¿Cuáles son las principales barreras que enfrenta una persona con discapacidad en el mercado laboral?

Existen diversas barreras que deben afrontar las personas con discapacidad, que finalmente conllevan a brechas que influyen en su inclusión laboral, tal como ocurre entre las competencias laborales de las personas con discapacidad y las ofertas laborales de las empresas. Por una parte, las empresas buscan determinado perfil y, por otro, no hay suficientes personas con discapacidad que cumplan con este, porque han tenido bajo acceso a la educación o capacitaciones.

Por otra parte, hay barreras con el transporte y la accesibilidad en nuestras ciudades. Todas estas barreras debemos abordarlas y superarlas para una inclusión laboral exitosa.

Sabemos que pueden generarse más barreras a medida que pase el tiempo, que abordaremos como nuevos desafíos y para lo cual necesitamos trabajar de forma coordinada e intersectorialmente.

¿Cuáles son los principales cambios que debiera enfrentar una empresa para ser inclusiva?

Para que una empresa sea inclusiva, su cultura organizacional debe transitar hacia un modelo de derechos, donde se valore la diversidad como principio estratégico organizacional. Desde allí que las políticas

y procedimientos organizacionales deben pensarse inclusivos y, por lo tanto, libres de cualquier sesgo o acción discriminadora.

Las empresas deben repensar sus procesos internos, generando los ajustes necesarios para hacerlos accesibles para que todos los trabajadores con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones.

Sabemos que la transformación cultural es un proceso complejo. Sin embargo, los resultados permiten fortalecer a la organización, teniendo entornos inclusivos y diversos. Finalmente, esto también repercutirá en cada trabajador y así podremos consolidar un cambio cultural en toda nuestra sociedad.

¿En qué aspectos se ve beneficiada una empresa al ser inclusiva?

Existen diversos beneficios para las empresas que abordan la inclusión de forma consciente. Las empresas que cuentan con personas con discapacidad en sus equipos reportan mejoras en el clima laboral, la productividad y potencian la diversidad, así como también tienen menor ausentismo laboral, mayor compromiso de los trabajadores, más trabajo en equipo y mejor reputación corporativa.

Desde Senadis incentivamos a que más

empresas se sumen a este cambio cultural, a generar adecuaciones necesarias y afrontar la inclusión laboral de manera positiva, porque la contratación de una persona con discapacidad no sólo beneficia al trabajador, sino que también a la empresa y a toda la comunidad.

¿Cómo visualiza el aporte de la Dirección del Trabajo para contar con empresas más inclusivas?

El apoyo y trabajo en equipo desarrollado con la Dirección del Trabajo para promover la correcta implementación de la Ley de Inclusión Laboral y, por consiguiente, transitar hacia el horizonte de la inclusión social de las personas con discapacidad, ha sido fundamental.

Hemos logrado generar equipos de trabajo intersectoriales, los cuales han participado en diversas actividades con empresas. De igual manera, trabajamos coordinadamente en diversas mesas de trabajo en donde abordamos temas relacionados con la implementación de la normativa.

La conexión, coordinación y trabajo en equipo ha sido bien recibida y valorada por las empresas que han podido resolver sus dudas.

En su opinión, ¿cuáles son los próximos

desafíos en Inclusión Laboral?

Existen diversos desafíos que debemos afrontar para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, como profundizar el trabajo intersectorial para eliminar otras barreras que están afectando a la contratación de personas con discapacidad y aunar esfuerzos con las organizaciones sociales para la búsqueda de medidas alternativas que fortalezcan la inclusión laboral.

Asimismo, debemos fortalecer las competencias de las personas con discapacidad, capacitándolos de acuerdo a los requerimientos actuales de las empresas, para fortalecer la congruencia entre los perfiles laborales buscados y las competencias de quien requiere trabajo.

También debemos impulsar la alianza público-privada, porque todos los actores sociales tenemos un rol y debemos aportar para encontrar soluciones a las problemáticas existentes vinculadas a las personas con discapacidad.

De esta manera podremos progresar un cambio cultural, donde todos estamos llamados a ser agentes de cambio, promoviendo la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, incluido el laboral.



Infografía

REGISTRO DE CONTRATOS BAJO LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

Las siguientes estadísticas corresponden al cumplimiento de las obligaciones contempladas en la Ley N° 21.015, vigente desde el 1° de abril de 2018.

5.714

TRABAJADORES CON CONTRATO REGISTRADO VIGENTE

34,5%



MUJERES

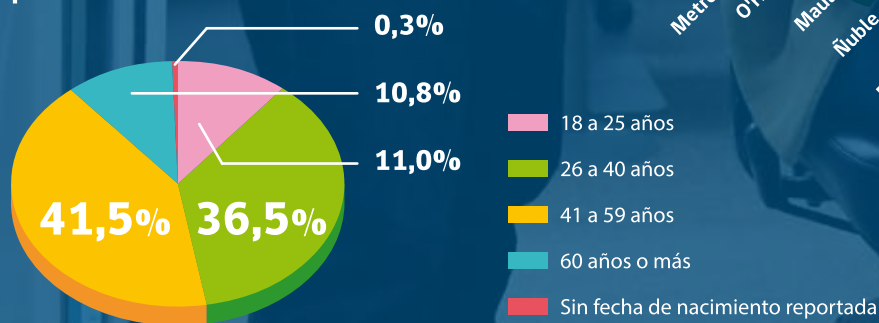
65,5%



HOMBRES



Trabajadores contratados por edad:



Actividades Destacadas

Dirección del Trabajo difunde Ley de Inclusión

En este último trimestre del año nuestro servicio prosiguió incentivando el cumplimiento de la Ley N°21.015. El director nacional, Mauricio Peñaloza, participó en la Expo Inclusión realizada el 5 y 6 de octubre en Huechuraba. Un mes después, entre el 8 y 9 de noviembre, la profesional Verónica Torres, del Departamento de Inspección, expuso en Copiapó en el Encuentro Nacional de la Red de Educación Superior Inclusiva.



El Director del Trabajo comparte un panel con María Soledad Cisternas, enviada especial de Naciones Unidas sobre Discapacidad y Accesibilidad; Octavio Vergara, director del Servicio Nacional del Adulto Mayor, y Ximena Rivas, entonces asesora en temas de inclusión del Ministerio de Desarrollo Social y hoy directora del Servicio Nacional de la Discapacidad.



Verónica Torres, al centro, junto a otros participantes en el encuentro nacional de la Red de Educación Superior Inclusiva. Nuestra profesional se ha especializado en la Ley de Inclusión Laboral, cuyo cuerpo normativo y el modo de cumplimiento lo ha explicado en distintos certámenes.

Editor responsable: Pablo Morris Keller (jefe del Departamento de Estudios)

Revista de Coyuntura Laboral es una publicación del Departamento de Estudios en colaboración con la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo. **Participaron en esta edición:** Unidad de Análisis Estadístico y Unidad de Coyuntura. Los conceptos expresados en los artículos y otras colaboraciones firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

REVISTA DE COYUNTURA LABORAL

Es propiedad de la Dirección del Trabajo

Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago

© Derechos Reservados.

ISSN: 2452-462X

Prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación.

Artículo 88, Ley N°17.336, sobre Propiedad Intelectual.

Si requiere más información sobre inclusión laboral, comuníquese con coyunturalaboral@dt.gob.cl

