



5 de febrero 2024, Santiago de Chile

Informe No Discriminación, igualdad de derechos entre hombres y mujeres: con una mirada en la Discapacidad.

## **Fundación Ronda**

La No Discriminación es uno de los principios fundamentales de los derechos humanos en el Derecho Internacional. En el artículo N°7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se establece que todos los seres humanos “son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Asamblea General de Naciones Unidas, 1948).

Adicionalmente, sobre el concepto de “discriminación”, si bien la Convención Americana y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos no contienen una definición de este término, la Comisión, la Corte y el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas han tomado como base los principios de los artículos 24 y 1.1 de la Convención Americana, así como las definiciones contenidas en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer para sostener que la discriminación constituye:

*“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”*  
(Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019, p. 24)



El principio de No Discriminación es fundamental para que todas las personas puedan vivir en una sociedad basada en la igualdad y el respeto. En Chile la preocupación por este tema se ha incrementado paulatinamente, como lo muestra la promulgación en el año 2012 de la Ley N°20.609 que instaura un mecanismo judicial para casos de discriminación arbitraria contra una persona, y que actualmente se encuentra en reforma en el Congreso Nacional para ser perfeccionada; proceso del cual hemos participado activamente.

En este estudio abordaremos la realidad de la discriminación entre hombres y mujeres desde una mirada de la discapacidad. Hoy de acuerdo con cifras de la Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) efectuada el año 2022, existe un mayor porcentaje de mujeres con discapacidad en comparación a los hombres. El porcentaje de la población de mujeres adultas (mayores de 18 años) con discapacidad es de 21,9%, lo que corresponde a 1.463.267 mujeres, comparado con el 13,1% de la población de hombres con discapacidad, equivalente a 821.765 hombres adultos. Pero, que esto, trae como consecuencia diferentes brechas, como por ejemplo en el ámbito educativo, las mujeres con discapacidad se ven afectadas, pues tienen una tasa de analfabetismo más alta y un menor acceso a la educación superior en comparación con las mujeres sin discapacidad. Doble brecha, si consideramos que, en el mercado laboral, según datos de la Dirección del Trabajo en enero de 2023, de los 52.134 contratos vigentes por la Ley de Inclusión Laboral N°21.015, solo el 38,1% eran de mujeres, correspondiente a 19.817, versus un 61,9% de sus pares hombres.

Asimismo, la ENDIDE entrega una síntesis de sus principales hallazgos, respecto a la población adulta, y estos son los siguientes:

1. El 17,6% de las personas adultas presenta algún grado de discapacidad. Esto equivale a 2.703.893 personas a nivel nacional. Un 11,4% (1,75 millones de personas) presenta discapacidad severa.



2. El 9,8% de la población adulta del país, equivalente a casi 1,5 millones de personas, se encuentra en situación de dependencia. Un 2,7% (420 mil personas) está en situación de dependencia severa.
3. Ambos fenómenos son más frecuentes en personas mayores y en personas que viven en hogares de menores ingresos. De igual modo, tanto la discapacidad como la dependencia se presentan en mayor medida entre las mujeres que entre los hombres, en todas las etapas del ciclo de vida y en todos los niveles de ingresos.
4. La mayoría de las personas mayores son autovalentes (77,8% sin dependencia).
5. Sin embargo, entre las personas de 60 años y más, la situación de dependencia y de dependencia severa son más frecuentes que en el resto de la población: 22,2% y 8,0%, respectivamente.
6. En la población de personas mayores es donde más se evidencia la relación que existe entre el menor acceso a recursos económicos y la mayor presencia de discapacidad y dependencia.

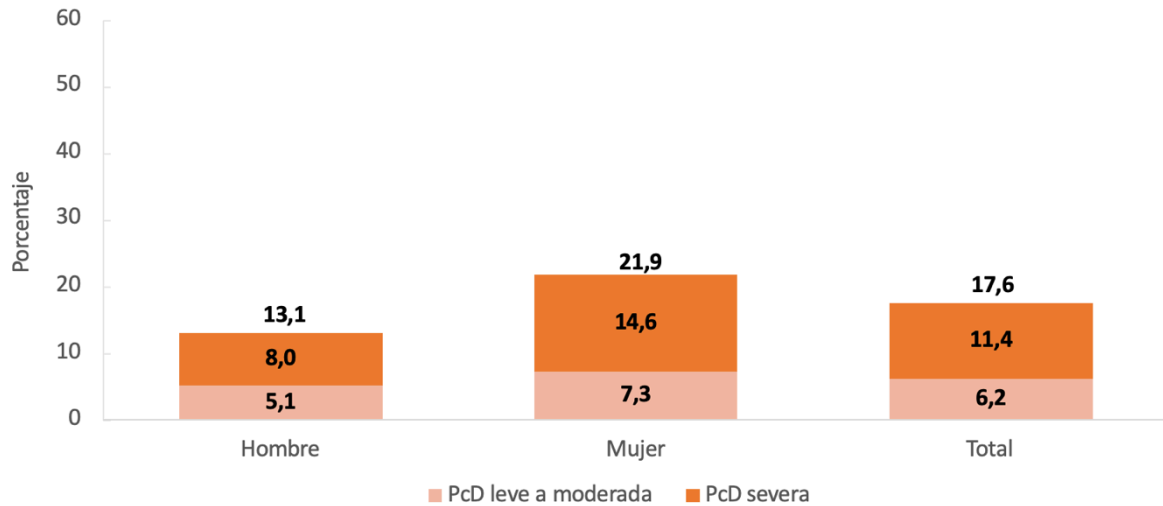
A continuación, **algunos gráficos y datos respecto de la población adulta**, de la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (**ENDIDE**), 2022:

#### **Estimación de la prevalencia de la población adulta con discapacidad**

<b>Discapacidad</b>	<b>Población estimada</b>	<b>Porcentaje</b>
Personas sin discapacidad	12.652.067	82,4%
Personas con discapacidad <u>leve o moderada</u>	957.058	<b>6,2%</b>
Personas con discapacidad <u>severa</u>	1.746.835	<b>11,4%</b>
Total población	15.355.960	100,0%
<b>Total Personas con Discapacidad (PcD)</b>	<b>2.703.893</b>	<b>17,6%</b>

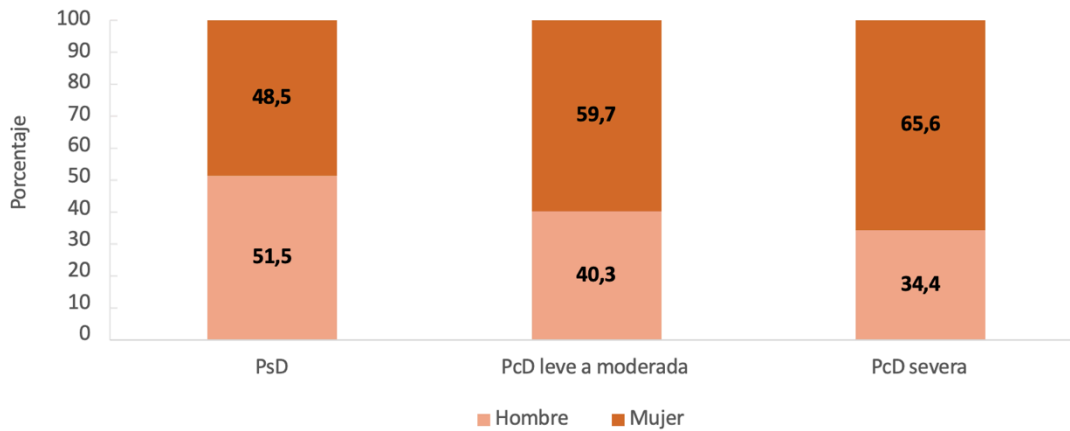


## Porcentaje de la población adulta con discapacidad, según grado de discapacidad, por sexo



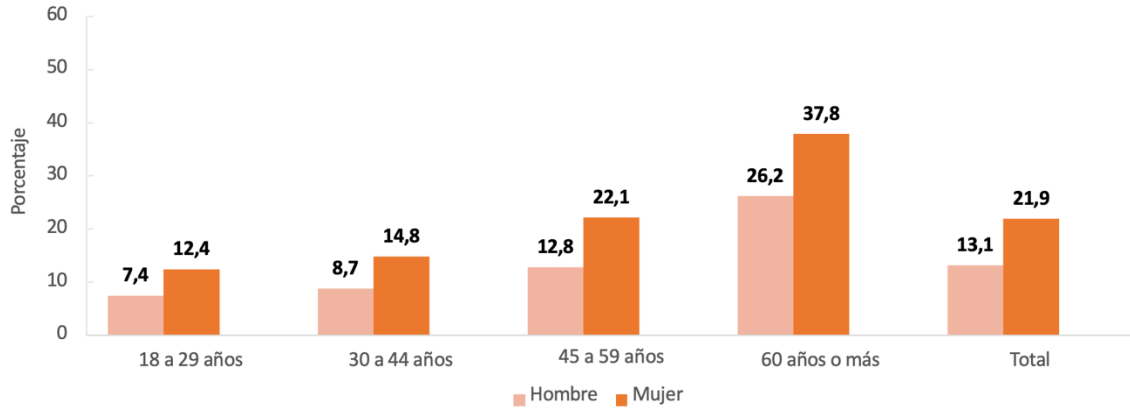
Nota: Al 95% de confianza, se encuentran diferencias significativas, tanto en el porcentaje de discapacidad moderada como en el de discapacidad severa, entre hombres y mujeres. Además, se encuentran diferencias significativas, tanto en el porcentaje de discapacidad moderada como en el de discapacidad severa, entre el total y cada sexo.

## Distribución según sexo de la población adulta, por situación de discapacidad



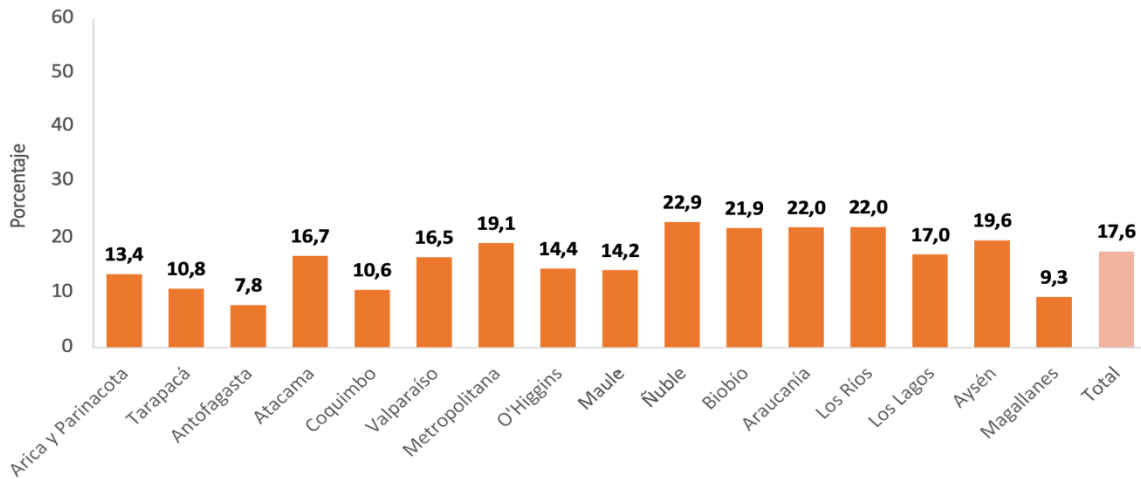


## Porcentaje de la población adulta con discapacidad según sexo, por tramo de edad



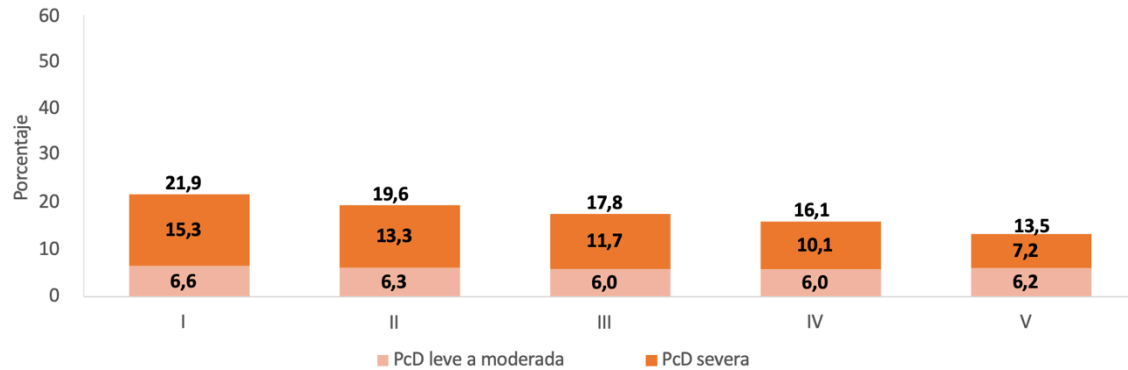
Nota: Al 95% de confianza, se encuentran diferencias significativas por sexo en todos los tramos etarios.

## Población adulta con discapacidad por región





**Porcentaje de la población adulta con discapacidad según grado de discapacidad, por quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar de las personas (\*)**



Nota: Al 95% de confianza, NO se encuentran diferencias significativas entre los distintos quintiles de las personas con discapacidad leve a moderada. Al 95% de confianza, se encuentran diferencias significativas entre todos los quintiles de las personas con discapacidad severa. (\*) Cálculo de quintiles de ingreso: ENDIDE es una encuesta de personas, no de hogares, pero contiene información detallada sobre características de los ingresos de los hogares de las personas seleccionadas en la muestra. Considerando que no toda la población de interés posee ingresos personales, se optó por construir quintiles de ingresos utilizando como objeto de quintilización la distribución del ingreso autónomo per cápita del hogar donde viven las personas. Dado que el marco muestral corresponde a personas y no a viviendas, esto equivale a considerar que el ingreso per cápita del hogar es un atributo individual de las personas seleccionadas, en tanto es una variable *proxy* de las condiciones socioeconómicas bajo las que viven dichas personas.

**Caracterización socioeconómica de la población adulta, por situación de discapacidad**

Caracterización socioeconómica	Población sin discapacidad	Población con discapacidad
Promedio de escolaridad (años)	12,2	10,0
Porcentaje de personas sin educación media completa	28,4%	50,1%
Población económicamente activa	68,0%	43,9%
Tasa de ocupación (*)	91,4%	91,0%
Tasa de desocupación (*)	8,6%	9,0%
Ingreso autónomo promedio per cápita del hogar (\$)	296.030	234.466
Ingreso total per cápita del hogar (\$)	349.186	304.438

(\*) Estimación se realiza sobre la Población Económicamente Activa (PEA), esto es, la población en edad de trabajar que menciona estar ocupada o en búsqueda de una ocupación. Nota: Al 95% de confianza, todas las diferencias entre la



población con y sin discapacidad son estadísticamente significativas, excepto en la tasa de ocupación y en la tasa de desocupación.

## **NECESIDADES A RESOLVER EN CHILE**

### **A) Mujeres con discapacidad**

Un punto importante a resaltar, es la necesidad de que exista intersección entre género y discapacidad en Chile, y que nuestras políticas públicas se diseñen y construyan considerando estas variables. Las cifras que hemos revisado previamente, develan desigualdades significativas, fenómeno que se replica lamentablemente en muchos otros países. La brecha de género y la múltiple discriminación en el empleo, la educación y la salud, que impacta principalmente a las mujeres con discapacidad.

Ya pudimos revisar que según la ENDIDE de 2022 y su estudio de población adulta, son más mujeres que hombres con discapacidad y esto se mantiene en todas las etapas del ciclo de vida. El mismo fenómeno se replica respecto a la situación de dependencia, la cual también afecta más a las mujeres, con un 12.4% versus el 9.8% de los hombres.

Respecto a la educación, es desolador conocer que las mujeres con discapacidad enfrentan tasas de analfabetismo más altas y tienen menos acceso a la educación superior en comparación con las mujeres sin discapacidad. En la Encuesta Casen del año 2017, se da a conocer que las mujeres sin discapacidad tienen una tasa de escolaridad de 11.5 años, versus al 8.4 años, de las mujeres con discapacidad.

Respecto al mercado laboral, según el Informe de *“Evaluación sobre Resultados de la Implementación y Aplicación de la Ley N°21.015 que incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”* realizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en marzo del año 2023, queda demostrado lo que hemos explicado en el contexto, y refuerzan estas brechas mencionadas anteriormente.



Primero hacen un análisis de las últimas cifras, según los datos de la última Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) 2022. En la que se estima que la población adulta en Chile que presenta algún tipo de discapacidad es cercana al 17,6% y de este grupo, 1.809.857 personas se encuentran en edad de trabajar, representando a un 13,5% del total de la población superior a la mayoría edad con potencialidad de trabajar. Dentro de este porcentaje, solo 12,8% declara estar inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad, en comparación al 87,1% que declara no pertenecer al registro.

Según los datos de esta última encuesta, en el 2022 solo un 40% de la población adulta con alguna discapacidad se encontraba ocupada a nivel nacional, tasa de ocupación que se descompone en un 35,8% para las mujeres y un 47,3% para los hombres. Por el contrario, en el segmento de personas que no presentaban alguna discapacidad, el 68% se encontraba ocupada en el 2022. Llamativas son las bajas diferencias en la tasa de desocupación entre la población con y sin discapacidad, puesto que se estima que las primeras tuvieron un 9% de desempleo mientras que las segundas un 8,6%. En conjunto, estos datos permiten advertir que buena parte de las brechas laborales para la inclusión de personas con discapacidad se juegan entre las personas que, por algún tipo de discapacidad, no buscan o no pueden emplearse.

**Tabla 23: Número de contratos vigentes registrados bajo la ley N° 21.015, según sexo de los trabajadores.**

<b>Sexo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Hombres	33.238	63,1%
Mujeres	19.670	36,9%
<b>Total</b>	<b>52.908</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

Asimismo, en la tabla N°23 del informe, se establece que en el marco de contrataciones bajo la Ley 21.015 del Sector Privado, son solo **19.670 los**



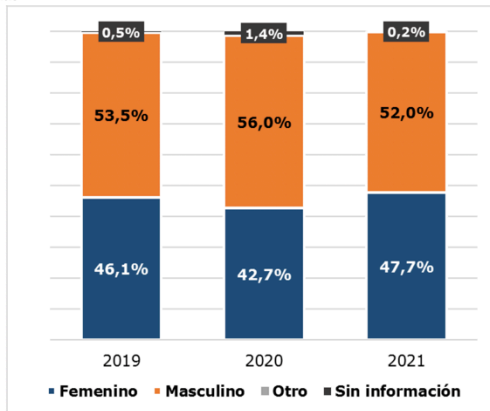


contratos vigentes de mujeres con discapacidad, un **36,9%** versus, el **63,1%** de contratos de hombres con discapacidad.

Asimismo, según informe estadístico entregado por la Dirección del Trabajo a fines 2022, también podemos darnos cuenta que en el marco de las contrataciones de la Ley de Inclusión Laboral, que la remuneración imponible promedio mensual de trabajadores(as) con contratos vigentes, a nivel nacional, es de \$621.197, siendo para los hombres de \$641.418 y para las mujeres de \$587.231, una **brecha salarial del 8% para las mujeres con discapacidad**, en comparación con los hombres en su misma situación de discapacidad.

En el análisis que realizan respecto al cumplimiento del Sector Público de la Ley 21.015, podemos ver que se mantiene el mismo patrón, son más hombres con discapacidad que mujeres contratadas.

Gráfico 1: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas en 2021 según género de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Tabla 5: Cumplimiento cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez respecto de la dotación anual en instituciones públicas.

Categorías de cumplimiento	2018		2019		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Cumple cuota obligada	70	11,6	80	13,1	93	15,2	132	21,4
Cumple cuota sin estar obligada	30	5,0	21	3,4	17	2,8	34	5,5
No cumple cuota, pero no está obligada	57	9,4	53	8,7	49	8	49	8
Nocumple cuota estando obligada	184	30,4	180	29,6	206	33,7	258	41,8
Falta información	49	8,1	56	9,2	2	0,3	35	5,7
Sin respuesta	215	35,5	219	36,0	245	40	87	14,1
<b>Total</b>	<b>605</b>	<b>100</b>	<b>609</b>	<b>100</b>	<b>612</b>	<b>100</b>	<b>617</b>	<b>100</b>

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

La interseccionalidad entre género y discapacidad destaca la doble brecha y múltiple discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad, haciendo más latente la necesidad de abordar con fuerza estas brechas y promover la igualdad de oportunidades y condiciones para ellas, tal como lo señalan nuestro marco normativo nacional y mundial ratificado por Chile, en materias de discapacidad.



## **B) Educación personas con discapacidad**

Analizaremos este punto en particular, principalmente con lo que se establece en el Informe sobre la “*Situación de Bienestar de las Personas con Discapacidad*”, de agosto 2022, del Observatorio del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

En 2021, fue la Primera Encuesta de Bienestar Social (EBS) que se aplicó en Chile a personas de 18 años o más, y que considera las recomendaciones de Naciones Unidas para la caracterización socioeconómica de personas con discapacidad en censos y encuestas de hogares por medio de un set corto de preguntas de The Washington Group on Disability Statistics, dio como resultado que el 14,1% de la población nacional encuestada de 18 años o más tenía discapacidad. Destaca en este contexto que, de las personas encuestadas, el 16,6% de las mujeres tiene discapacidad, comparado con el 11,6% de los hombres. Otro dato relevante radica en la concentración de personas con discapacidad en el tramo etario correspondiente a personas mayores (60 años y más), quienes representan el 51,7% del total de personas con discapacidad identificadas en la EBS 2021.

La EBS es una encuesta bifásica de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Casen en Pandemia 2020. Esto significa que la muestra de personas que contesta la EBS se obtiene de hogares que previamente ya habían contestado la Casen. Poder vincular las respuestas a las preguntas de la EBS con los datos socioeconómicos del hogar de la persona, obtenidos mediante Casen, permite caracterizar en mayor detalle a las personas con discapacidad identificadas bajo el enfoque del Washington Group on Disability Statistics en la EBS 2021. Los datos muestran brechas de acceso a la educación formal entre la población con y sin discapacidad: **mientras el 61,6% de las personas con discapacidad cuenta con un nivel educacional de educación media completa o menos, lo mismo es cierto para un 25,7% de las personas sin discapacidad.** Algo similar se aprecia respecto de los **estudios superiores:**



el **28,1%** de la población sin discapacidad completó la educación superior, cifra que cae a un **9,5%** en el caso de la población con discapacidad.

Tal como lo señala en el Informe Mundial de la Discapacidad (OMS 2011), las personas con discapacidad tienen un vínculo bidireccional con la pobreza: *“la discapacidad puede incrementar el riesgo de pobreza, y la pobreza puede incrementar el riesgo de discapacidad”*, lo que se confirma en el caso **de la información cruzada entre Casen en Pandemia 2020 y EBS 2021: un 11,4% de la población con discapacidad se encuentra en situación de pobreza, comparado con un 8,9% del resto de la población.**

Al observar con mayor detención la dimensión socioeconómica de las personas con discapacidad, se aprecia que dicha población se agrupa en los quintiles de menor ingreso autónomo per cápita del hogar, principalmente en los quintiles I y II, los cuales concentran el 54,5% de la población con discapacidad. El análisis muestra una diferencia significativa respecto de la población sin discapacidad, que está subrepresentada en los dos primeros quintiles (38,6%).

### **Discapacidad y trabajo: Resultados Encuesta de Bienestar Social 2021**

Si bien la Encuesta Casen en Pandemia 2020 contiene módulos que permiten caracterizar a la población en distintos ámbitos como educación, trabajo, ingresos, entre otros, se hace necesario complementar dicha información en términos de satisfacción y valoración respecto a ellos. Con el objetivo de entregar una visión más integral de la calidad de vida de las personas, la EBS 2021 centra su medición en las oportunidades a las que acceden las personas para desarrollar la vida que aspiran. A continuación, se presentan los principales resultados de la EBS 2021, complementados por datos levantados en Casen en Pandemia 2020, respecto a los niveles de satisfacción con la vida en general y balance afectivo para la población con y sin discapacidad. También se abordan, en el caso particular de las personas con discapacidad, los resultados relacionados a las dimensiones de ingresos, educación, relaciones sociales y trabajo.



### **Desigualdades en bienestar entre personas con y sin discapacidad**

El análisis de resultados de la EBS 2021 pone de manifiesto que las personas con discapacidad configuran, junto a quienes se encuentran en situación de pobreza por ingresos, uno de los grupos de la población que más insatisfecho está con su vida. Los datos indican que el 26,9% de las personas de 18 años o más con discapacidad manifiestan estar insatisfechos con su vida, mostrando menores grados de satisfacción que quienes no tienen discapacidad, en casi todas las dimensiones excepto en sus percepciones de calidad medioambiental, seguridad física y vivienda.

Por otro lado, el índice de balance afectivo, indicador que se construye considerando el balance entre las emociones positivas y negativas expresadas por las personas, sigue la misma tendencia: el 21,1% de la población con discapacidad tiene un balance negativo, es decir, más emociones negativas (e.g. enojado, triste) que positivas (e.g. feliz, tranquilo) en el día anterior a la encuesta, siendo nuevamente la población que presenta los mayores niveles de balance negativo, en contraste con el 8,0% alcanzado por la población sin discapacidad en el mismo indicador. Diversos estudios cualitativos y cuantitativos aplicados en el país desde el año 2010 a la fecha relevan la importancia de la seguridad económica en el bienestar de las personas. La cuál radica en que los recursos económicos permiten a las personas satisfacer sus necesidades básicas y perseguir otros objetivos importantes en sus vidas, así como dotarles de libertad de elección y de protección ante riesgos financieros y personales (OCDE 2011).

En este contexto, la EBS 2021 muestra que un tercio de la población del país considera que los ingresos monetarios de sus hogares no les alcanzan para cubrir las necesidades que enfrentan. Complementario a lo anterior, se observa una importante brecha entre las personas con y sin discapacidad, respecto al nivel de insatisfacción asociado a su ingreso, el cual alcanza un 65,5%, y 42,7%, respectivamente.

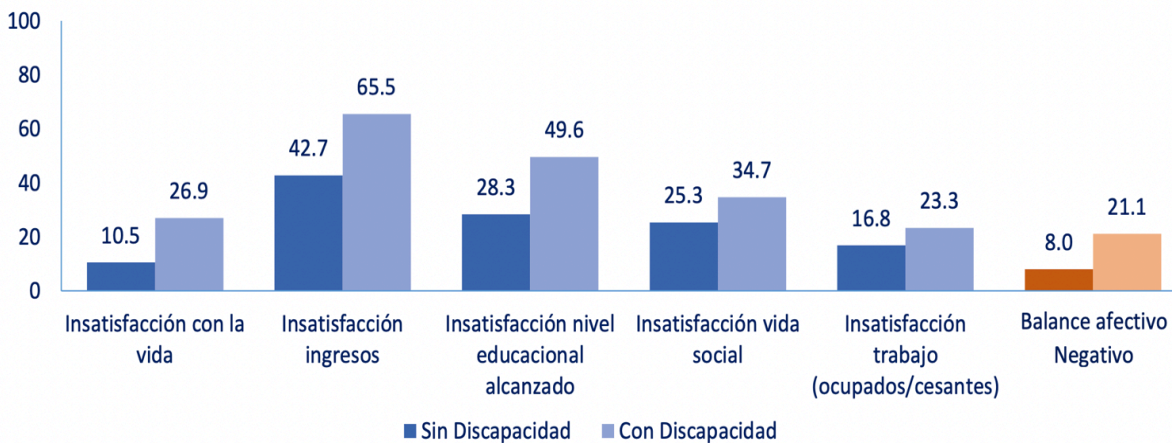


Al considerar la satisfacción con el nivel educacional logrado, **el 28,3% de la población sin discapacidad manifestó estar insatisfecho con el nivel logrado.** En el caso de las personas con discapacidad, el 49,6% no se siente satisfecho con el nivel de educación alcanzado.

Otra de las dimensiones abordada por la EBS 2021 corresponde a las relaciones sociales. Según los datos recogidos por la EBS 2021, el 34,7% de las personas con discapacidad declara encontrarse al menos insatisfecho en este ámbito, fracción que se reduce a un 25,3% en el caso de la población sin discapacidad.

Si bien en todas las dimensiones ya mencionadas las personas con discapacidad se declaran menos satisfechas que sus pares sin discapacidad, es en la dimensión laboral en la que declaran menos niveles de insatisfacción en comparación con otras personas. Más aún, la brecha entre personas con y sin discapacidad en esta dimensión es menos marcada que en otras: 23,3% y 16,8%, respectivamente (*Gráfico 2*).

Gráfico 2. Insatisfacción con la vida en algunas dimensiones del bienestar según condición de discapacidad y balance afectivo negativo.



### **Educación: Oportunidad para la inclusión laboral personas con discapacidad**

La educación es una necesidad básica y una aspiración para la mayoría de las personas, pues abre oportunidades e incrementa el control que estas tienen sobre



su vida. Además de tener un valor intrínseco, la educación influye en el bienestar asociado a otros ámbitos de la vida, propiciando, por ejemplo, acceso a mejores trabajos y mayores niveles de ingreso (OCDE 2011).

En Chile, la Ley 20.370 establece que la educación es un derecho de todas las personas, a quienes se les debe entregar oportunidades equitativas para su formación y desarrollo integral. En el caso específico de la educación media, ésta debe procurar el desarrollo de habilidades y conocimientos que permitan a las personas integrarse a la sociedad y habilitarlas para continuar su proceso educativo o integrarse al mercado laboral.

Si bien en Chile el nivel de escolaridad ha ido en aumento y las brechas absolutas en esta dimensión se han ido cerrando progresivamente, las desigualdades en este ámbito persisten, afectando en mayor medida a grupos de la población históricamente vulnerables. Dado el contexto de desigualdades estructurales que caracterizan esta dimensión, en el contexto de este documento es necesario indagar si la educación lograda por las personas con discapacidad es percibida o no como un elemento habilitante para transitar a la vida adulta y activa.

Consultados en el marco de la EBS 2021, el **50,4% de las personas con discapacidad que se encontraban participando en el mercado laboral, declaran estar insatisfechas con su nivel de estudios, a la vez que el 45,4% declaró tener interés de seguir estudiando. Este interés por avanzar en los estudios es significativamente mayor en las mujeres (48,5%) que en los hombres (41,7%).** Sin embargo, este deseo se confronta con barreras que son percibidas por las personas: **un 52,9% de las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral cree tener pocas o nulas posibilidades de seguir estudiando.**

En términos generales, la EBS 2021 mostró que la **restricción o barrera para avanzar en los estudios más presente en la población general, es el acceso a recursos económicos** para hacerlo, manifestada por siete de cada diez

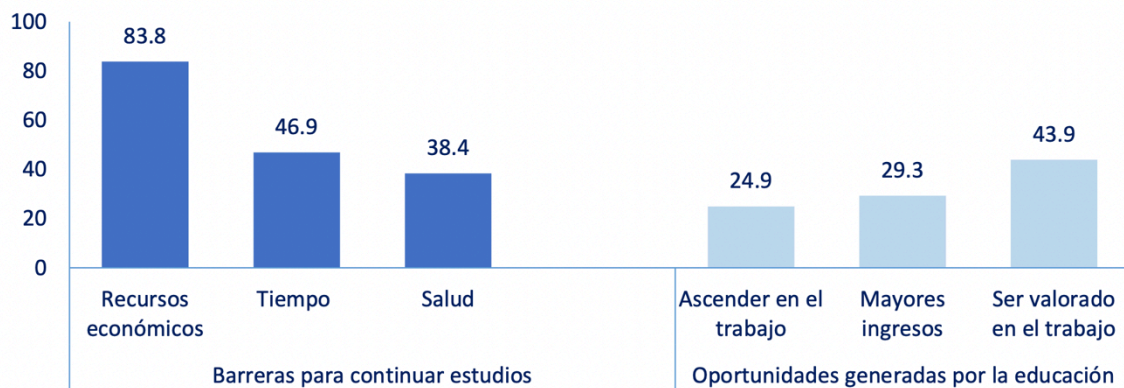


personas, mientras que cuatro de cada diez aducen la disponibilidad de tiempo como una restricción para continuar los estudios.

En el caso de las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral, a pesar de que existe un interés amplio por continuar con los estudios, hay factores limitantes compartidos con la población general, como lo son los factores económicos y de tiempo, pero estos tienen una preponderancia mayor y existen otros factores que influyen en la percepción de que esto no es posible, como lo es su condición de salud. De este modo, la razón limitante más frecuentemente reportada es la falta de recursos económicos: ocho de cada diez personas dicen no contar con los recursos para seguir estudiando. En segundo lugar, en importancia, cinco de cada diez personas con discapacidad aducen la falta de tiempo como una restricción relevante para continuar los estudios, y cuatro de cada diez manifiestan su condición de salud como una barrera (*Gráfico 3*).

La EBS 2021 indaga también respecto de las oportunidades que las personas perciben tener como consecuencia del nivel educacional que han alcanzado. Esta es una dimensión relevante del bienestar, pues permite a las personas proyectar sus planes de vida a partir de los esfuerzos puestos

Gráfico 3. Barreras para continuar estudios y oportunidades generadas por la educación de las personas con discapacidad que participan del mercado laboral.





Esto enfatiza con mayor fuerza aún, la necesidad de resolver a través de programas y/o políticas públicas, el acceso en igualdad de oportunidades y condiciones a la educación de personas con discapacidad. Es síntesis, con mecanismos de acceso prioritarios económicamente de acuerdo a la situación particular de cada uno(a) de ellas(os), con diseño y accesibilidad universal, como también con los ajustes razonables que requieran para poder desenvolverse con autonomía e independencia durante toda su trayectoria formativa.

Es evidente que para las personas con discapacidad, la real inclusión educativa podría transformar positivamente su percepción de bienestar subjetivo. Pero además, podría ser un tremendo impulso para la contratación directa de personas con discapacidad, ya que también podría permitir que más empresas y organismos públicos puedan acceder a perfiles profesionales que tengan estudios superiores y/o técnicos. Una de las grandes barreras actualmente para muchas de estas organizaciones, que desean contratar e incluso ir más allá del cumplimiento pero que por su tipo de cargos y puestos de trabajo, requieren personas con competencias certificadas.

Por qué además, sería una medida anti inclusión, el que los organismos público-privados tuvieran que inventar cargos de manos de obra no calificado para poder contratar a personas con discapacidad, entendiendo que según la ENDIDE las cifras son apremiantes, sólo el 40% de la población con discapacidad se encuentra ocupada, ya sea en empleos formales o informales. En cuanto a los años de educación, el 12,6%, tiene básica completa, el 24,4% media completa y el 15,7% superior completa.

Finalmente, creemos que todo esto anteriormente mencionado, es la real causa, por el cuál vemos una tan baja tasa de inclusión laboral de personas con discapacidad de los programas realizados con donaciones en el marco de la Ley 21.015. De los 96 proyectos aprobados al 30 de noviembre 2022, un total de 39 intervenciones terminaron su ejecución. De los proyectos finalizados, se proyecta un total de 4.071 inserciones laborales, de las cuales se lograron concretar 1.202





a la fecha, es decir un 29.5%. Estamos convenidos(as) que no tiene que ver necesariamente con la preparación al empleo o de habilidad sociolaborales, que si bien son muy necesarias, nuestra hipótesis es que tiene una mayor relación con la falta de estudios superiores y/o formación técnica de los y las participantes con discapacidad de los programas. Ya que finalmente no estamos logrando hacer match entre las ofertas y demanda laboral.

Algo que va mucho más allá de la capacitación en oficio, la cuál ha sido hasta ahora la gran y principal respuesta país que se les ha entregado cómo solución para las personas con discapacidad. Por ejemplo, a través del programa “Más Capaz de Sence”.

Y que si bien, para algunos(as) podría llegar a funcionar, creemos que la falta en el proceso formativo de entrega de competencias transversales y el desarrollo de habilidades socioemocionales y sociolaborales, es la primera gran barrera para el éxito real del proceso de inclusión laboral. Además de otros aspectos que no ahondaremos ahora, como lo es también la falta de diseño y accesibilidad universal de la entrega de contenidos y muchas veces la falta de expertise técnica en discapacidad, de los y las profesionales a cargo del proceso.

Pero el segundo gran tema, tiene relación, a que en muchas ocasiones este modelo de capacitación perpetúa los estereotipos y sesgos vinculados a las personas con discapacidad, que están vinculados meramente a cargos de mano de obra no calificada o que solamente pueden acceder a capacitación en oficio.

Y para finalizar es necesario revisar lo que expone el estudio de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, sobre “medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica del año 2014”, que da como conclusión que *“todos los diagnósticos sobre la situación de empleo de las personas con discapacidad subrayan la importancia de la formación y la cualificación profesional como un aspecto de especial importancia para garantizar*



*las posibilidades de adaptación de las personas con discapacidad a un mercado de trabajo en constante cambio.*

*Todos los países de la Comunidad Iberoamericana han incorporado a las personas con discapacidad en sus sistemas de formación profesional, y han establecido mecanismos de colaboración entre las instituciones competentes en materia de discapacidad y las instituciones de formación profesional para promover la participación de personas con discapacidad en los programas de formación profesional. Sin embargo, en muchos casos estas iniciativas están muy fragmentadas, no responden a una estrategia claramente definida y no siempre se centran en programas de formación ajustados a las demandas del mercado.”*

### **C) Descentralización de la contratación de personas con discapacidad**

Las estadísticas nacionales sobre discapacidad y empleo, nos muestran entre otras cosas, que la proporción de personas con discapacidad económicamente activas es muy menor en regiones en comparación a la Región Metropolitana, lo mismo para aquellas personas que acceden finalmente al empleo.

Existe un gran desafío respecto a cómo lograr avanzar en mecanismos que fomenten la descentralización de la contratación laboral de las personas con discapacidad, en el marco de la Ley 21.015. Como también es importante entender la necesidad de generar diagnósticos territoriales que nos permitan comprender la realidad de cada región y los desafíos específicos de cada zona.

La geografía, economía, accesibilidad universal, demografías, cultura, entre tantos otros, son los aspectos claves para visualizar e incluir dentro del plan y estrategia para lograr la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de cada una de las regiones, ciudades y comunas de nuestro país.

### **Población Adulta con Discapacidad por Región**



Región	Población adulta con discapacidad
Arica y Parinacota	26.235
Tarapacá	31.235
Antofagasta	43.902
Atacama	40.699
Coquimbo	70.431
Valparaíso	267.035
Metropolitana	1.204.060
O'Higgins	115.507
Maule	127.180
Ñuble	90.531
Biobío	301.028
Araucanía	179.161
Los Ríos	61.404
Los Lagos	116.876
Aysén	15.748
Magallanes	12.861
<b>Total nacional</b>	<b>2.703.893</b>

Según la ENDIDE, estas son las cifras de personas con discapacidad por región, en edad de trabajar, es decir sobre 18 años. En contraste revisaremos ahora que ha pasado respecto a la contratación en el marco de la Ley 21.015.

En el gráfico que veremos a continuación, en que región se desempeñan los trabajadores(as) con discapacidad contratados(as) mediante la Ley de Inclusión Laboral. El 48,1% de los trabajadores con contratos vigentes se concentran en la Región Metropolitana, seguido por las regiones del Biobío y Valparaíso con el 8,5% y el 7,8% del total de contratos vigentes respectivamente.

**Número de trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la ley N°21.015, según región en la que se desempeñan los trabajadores.**



Región	Trabajadores con contratos vigentes	
	N	%
Arica y Parinacota	325	0,7%
Tarapacá	1.142	2,3%
Antofagasta	2.485	5,1%
Atacama	1.051	2,2%
Coquimbo	1.481	3,0%
Valparaíso	3.783	7,8%
Metropolitana	23.476	48,1%
O'Higgins	2.124	4,4%
Maule	2.399	4,9%
Ñuble	1.209	2,5%
Biobío	4.158	8,5%
Araucanía	1.515	3,1%
Los Ríos	635	1,3%
Los Lagos	2.012	4,1%
Aysén	433	0,9%
Magallanes	521	1,1%
Sin información	18	0,0%
<b>Total</b>	<b>48.767</b>	<b>100%</b>

Notas: (1) La región se determina según la comuna declarada por el empleador en la sección "Lugar de la prestación de servicios" del formulario de registro de contratos. (2) Se considera que un contrato se encuentra vigente, si no se registra fecha de término de la relación laboral o si ella corresponde a una fecha posterior al 31 de diciembre de 2022. Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.

## D) Intermediación laboral y/o modelo de empleo con apoyo

Continuando con el análisis de la EBS, En el ámbito de participación laboral también se observan brechas significativas entre estos dos grupos, personas con o sin discapacidad, evidenciándose que casi seis de cada diez personas con discapacidad (59,1%) se encuentran inactivas, mientras que en la población sin discapacidad lo mismo es cierto para tres de cada diez personas (29,3%). Como complemento, la población con discapacidad que participa en el mercado laboral



alcanza un 36,5%, mientras que entre sus pares sin discapacidad un 64,5% se encuentra trabajando.

Entre las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral, la mayoría lo ha realizado en el sector privado (42,9%) o como trabajador por cuenta propia (33,8%). De acuerdo con la información levantada, el 20,3% las personas con discapacidad que trabaja o trabajó remuneradamente se concentra en el comercio al por mayor y al por menor. La concentración de trabajadores con discapacidad en trabajos por cuenta propia tiene consecuencias relevantes, pues el mercado laboral de Chile posee un número importante de trabajadores(as) por cuenta propia que no están insertos sistemas de protección formales ni en las políticas de empleabilidad del gobierno. El carácter informal del empleo puede significar una fuente de vulnerabilidad aún mayor en las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad (SENADIS 2017). En este ámbito, los datos de la EBS y Casen muestran que el 47,8% de las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral, se encuentra cotizando en algún sistema previsional, existiendo diferencias significativas entre hombres y mujeres, con valores de 50,8% y 45,3%, respectivamente.

### **Inclusión laboral y bienestar de las personas con discapacidad**

El trabajo constituye uno de los principales mecanismos de inclusión social pues, entre otros atributos, provee seguridad personal y familiar, permite a las personas proyectar el futuro y les provee recursos para realizar sus proyectos. El espacio laboral es uno de los que más contribuye al bienestar y la salud de las personas, ya que además de proporcionar acceso a ingresos monetarios, influye en el desarrollo personal, en el establecimiento de vínculos interpersonales y la incorporación de las personas a redes de contactos y relaciones sociales (Siegrist et al., 2004). En este sentido, no disponer de un empleo implica que las personas, además de carecer de una fuente de ingresos, ven dificultada la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía (SENADIS 2014).



La inclusión laboral de las personas con discapacidad es una temática de interés creciente en América Latina. Pese a que distintos instrumentos internacionales han establecido esta inclusión como un derecho inherente de este grupo de la población, aún existen obstáculos considerables para que puedan insertarse en el mundo del trabajo remunerado (Gandarillas et al., 2014). Con todo, proveer las condiciones para garantizar el acceso al empleo es imprescindible para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, pues facilita el desarrollo de una autodeterminación efectiva, fortaleciendo sus relaciones sociales y su salud (Flores et al., 2014; Riaño-Galán et al., 2016).

Como se mencionó, la EBS 2021 reveló que el 23,3% de las personas con discapacidad que participan del mercado laboral se sienten insatisfechas con su empleo actual o con el último que tuvieron. Si bien esta es la dimensión en la que las personas con discapacidad presentan menor insatisfacción, la cifra sigue siendo preocupante: casi una de cada cuatro personas con discapacidad, incluso cuando logra insertarse en el mercado laboral, no siente satisfacción con su trabajo. Si bien los datos de la EBS 2021 no permiten determinar con precisión las razones tras este fenómeno, cabe especular que esto podría relacionarse con desventajas estructurales de este grupo respecto del resto de la población que pueden implicar dificultades para el pleno desarrollo profesional, como son el hecho de tener menor acceso a la educación, las diversas barreras ambientales que dificultan el acceso físico a los lugares de trabajo, o el menor acceso a capacitaciones laborales. Además, se enfrentan a barreras actitudinales relacionadas con situaciones de discriminación de diversa índole de forma continua (OIT, 2015).

En lo que respecta a las oportunidades que genera el empleo, en especial en términos de autonomía de las personas y que son relevantes para el bienestar, la encuesta consultó si el empleo les ha permitido a las personas: (i) tener conocidos para mejorar la empleabilidad; (ii) desarrollar sus habilidades; (iii) tener estabilidad financiera; (iv) compatibilizar el tiempo que dedica a la ocupación y a la vida personal y (v) lograr proyectos y cumplir metas.



A nivel de la población general, dentro de este conjunto de oportunidades, el desarrollo de habilidades es la que más se señala como presente en el último trabajo o en el actual (65,2%), diferenciándose del comportamiento del resto de las oportunidades evaluadas. La oportunidad menos observada es la de formar una red de contactos que apoye su empleabilidad futura, donde el 40,9% declara que el empleo se lo permite poco o nada.

En el caso particular de las personas con discapacidad que se encontraban laboralmente activas al momento de ser encuestadas manifestaron que el trabajo les ha posibilitado desarrollar sus habilidades (57,4%) y compatibilizar el tiempo dedicado a trabajar y el dedicado a familia y/o amigos (43,2%). Sin embargo, a pesar de esto, el trabajo actual no necesariamente permite a este grupo acceder a mejoras en su calidad de vida, en tanto, no les ha provisto de estabilidad financiera (43,0% declara que la posibilidad de tenerla es “poco” o “nada”), ni les ha permitido alcanzar proyectos o metas personales (37,5%). Más aún, el 56,7% manifiesta que su trabajo no le ha permitido contar con redes de apoyo para mejorar su empleabilidad, lo que se confirma al constatar que un 48,2% de las personas con discapacidad laboralmente activas no conocen a nadie que pueda ayudarles a conseguir un trabajo. Consistentemente, solo 3 de cada 10 personas en este grupo de la población creen poder acceder a un mejor empleo en los próximos 3 meses.

En tanto el trabajo les ha provisto en menor medida estabilidad financiera, alcanzar proyectos personales y articular redes para mejorar su empleabilidad. Los datos aquí destacados sugieren que, al menos en el plano laboral, las personas en situación de discapacidad enfrentan limitaciones en el desarrollo de su plena autonomía.

### **Discriminación**



A pesar de estos avances en el plano legal, aún existen grandes diferencias entre los niveles de empleo de las personas con discapacidad y el resto de la población económicamente activa, y quienes logran acceder a un trabajo deben enfrentar numerosos prejuicios y discriminaciones en los lugares de trabajo.

Pese a que entre los empleadores y en el público general persisten muchas creencias negativas respecto del desempeño de las personas con discapacidad en el mundo trabajo (Fundación ONCE, Red Mundial de Empresas y Discapacidad OIT 2019), muchas empresas han observado beneficios tangibles debido a la inclusión de personas con discapacidad, como se puede observar en el estudio realizado por el Foro Económico Mundial, cual demostró que las empresas más inclusivas<sup>14</sup> alcanzaron un “28% más de ingresos, duplicaron los ingresos netos y elevaron sus márgenes de beneficio económico un 30% de media durante el periodo de cuatro años del análisis” (Foro económico Mundial 2019).<sup>15</sup>

Pese a ello, el país aún tiene mucho que avanzar en esta materia. En la EBS 2021, a nivel nacional una de cada cuatro personas declara haber sentido algún nivel de maltrato durante el último año, en el caso de las personas con discapacidad que se encontraban participando en el mercado laboral, el 20,5% declaró haber recibido algún nivel de maltrato durante el último año. En ambos casos, el maltrato ocurre principalmente en el trabajo, en la calle y al interior de la familia. En el caso de la población con discapacidad que participa en el mercado laboral, casi un tercio de estas personas declaran que estas situaciones de maltrato ocurren principalmente en el trabajo (32,7%), seguido por los maltratos en la calle (23,6%) y al interior de la familia (20,8%). Consultadas respecto de las razones percibidas por las cuales se ha recibido maltrato, estas personas reportan como principal factor su condición de salud o discapacidad, seguido por su sexo y su edad.

### **Brechas entre valoración y logros de participación en del mercado laboral**





Como se ha mencionado a lo largo de este documento, el trabajo es parte central en la vida de las personas, siendo un recurso estratégico que permite la movilidad social y es muy relevante para poder satisfacer necesidades y aspiraciones (OCDE 2011). Para indagar en este aspecto, la EBS 2021 levanta información respecto a la valoración que tienen las personas de ciertos atributos asociados al trabajo y la percepción de logro respecto a dichos atributos.

Así, la encuesta aborda siete atributos del empleo (actual o el último que se tuvo): (i) reconocimiento en el trabajo; (ii) beneficios laborales; (iii) flexibilidad horaria; (iv) acceso a teletrabajo; (v) posibilidad de ascender; (vi) tener buena relación con compañeros y (vii) recibir buen trato de la jefatura. Un primer elemento a considerar es que, en todos los atributos consultados, se presentó una brecha entre la valoración que las personas tienen de cada atributo y cuán presente consideran éstas que están en su empleo.

Según la EBS 2021, en muchos casos, los atributos que más valoran las personas de un empleo no han estado presentes en su trabajo. A nivel nacional respecto de la valoración de las características que debiera tener un empleo, más del 90% de los y las trabajadores (as) valora el trato que debiesen recibir desde sus jefaturas, así como el tener una buena interacción con los compañeros, y contar con beneficios laborales; siendo estos los tres atributos más valorados de un empleo. Por su parte, las principales brechas entre valoración y logros de la población general se presentan en los atributos relacionados con los beneficios laborales y la posibilidad de ascender.

Al estudiar las respuestas de las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral, se constata lo siguiente: uno de los atributos más valorados y al mismo tiempo más presentes en la experiencia de las personas con discapacidad en el espacio laboral es la buena interacción con sus compañeros(as), valorada por más de un 90% de las personas y reconocida como presente en el empleo actual (o último empleo) en casi 64% de los casos (*Gráfico 4*). El buen trato por parte de la jefatura es también altamente valorado (93,3%), pero solo un 55,4%



considera que ha sido una realidad en su trabajo. El tercer atributo más valorado (88,2%) es la posibilidad de acceder a beneficios laborales, sin embargo, solo una de cada tres personas con discapacidad laboralmente activas (30,9%) dice poder acceder a ellos. Similarmente, la posibilidad de ascender es valorada por casi 8 de cada 10 personas ocupadas, pero sólo 2 de cada 10 lo percibe como una posibilidad.

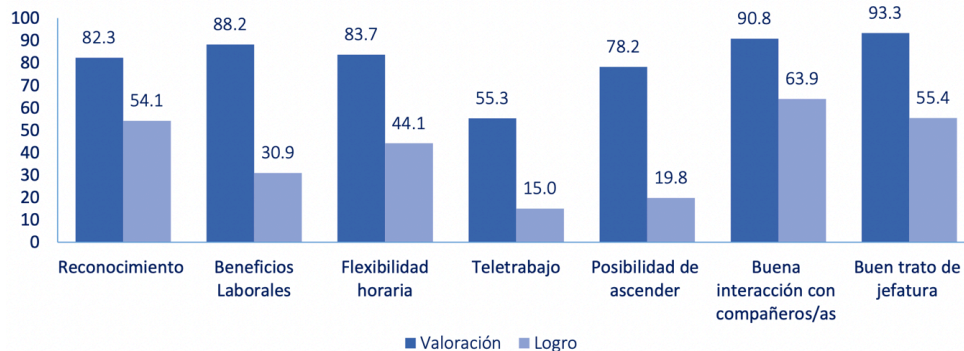
Finalmente, es importante mencionar que la pandemia por COVID-19 ha impactado de diversas formas el mundo del trabajo. Una de ellas es una acelerada tendencia a la digitalización del entorno laboral en muchos sectores, medida que resultó clave en la mitigación de contagios, así como en la recuperación económica de los países. Este nuevo escenario en el ámbito laboral trae oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo, también puede convertirse en una barrera (Fundación ONCE, Red Mundial de Empresas y Discapacidad OIT 2019).

La EBS 2021 aborda esta temática de avance tecnológico abordando la valoración del teletrabajo, en donde a nivel nacional, este atributo es valorado por el 63% de la población general, pero solo el 26,9% declara poder acceder a esta modalidad de trabajo. Por su parte, el *Gráfico 4* muestra que el 55,3% de las personas con discapacidad activas en el mercado laboral valora la posibilidad de teletrabajar, pero sólo el 15,0% tiene la posibilidad de acceder a esta modalidad de trabajo en su ocupación actual.

Gráfico 4. Porcentaje de personas con discapacidad que participan del mercado laboral, según atributos del último o actual empleo.



Gráfico 4. Porcentaje de personas con discapacidad que participan del mercado laboral, según atributos del último o actual empleo.



Es por todo esto, que se hace necesario poder comprender la importancia de un concepto que no se habla mucho y que es imprescindible para que todo lo anterior pueda concretarse y las personas con discapacidad puedan ser parte de entornos laborales, verdaderamente inclusivos: la intermediación laboral.

La intermediación laboral en Chile no es algo nuevo, al igual que los ajustes razonables, están establecidos en la ley 20.442 del año 2010 y tienen como propósito garantizar y resguardar el derecho a la igualdad de oportunidades y condiciones en la inclusión laboral de una persona con discapacidad.

De acuerdo con el Decreto 26 del año 2019, la intermediación laboral se define como “la puerta de entrada para las personas y empresas a las políticas de empleo, conectando las necesidades del sector productivo con las habilidades y competencias laborales de las personas, articulando la oferta de servicios de empleo con el fin de mejorar las trayectorias laborales” (p. 5). La intermediación laboral incluye las siguientes acciones: (1) facilitar un rápido encuentro entre oferta y demanda de trabajadores, (2) entregar información sobre el mercado laboral y (3) la gestión de políticas activas para el mercado del trabajo, entre otras.

La intermediación laboral tiene que ver con un proceso de acompañamiento y una serie de etapas para que la persona con discapacidad pueda ser colocada laboralmente de forma efectiva y sostenible en el tiempo. Lo importante es comprender que tiene que ver con un acompañamiento integral tanto para la



persona con discapacidad como también a la organización, ya que se realiza una evaluación funcional de la persona con discapacidad, el análisis de puesto de trabajo el cuál se cerciorará de las condiciones físicas del lugar, las condiciones organizacionales que hay en esa empresa, las tareas y competencias que se requieran para el cargo. Asimismo, un paso muy importante para prevenir todo acto de discriminación arbitraria, es que en este proceso, se incluye el capacitar a los equipos de trabajo relacionados con ese trabajador con discapacidad que ingresará, además de que se le puedan proveer ajustes razonables si es que requiriera, entre ejes importantes, como por ejemplo, desde que la persona ingresa se hace un acompañamiento pero también un seguimiento en el puesto laboral, a ella y su jefatura directa.

Podríamos llamarlo proceso de intermediación laboral cuando se realiza principalmente en personas con discapacidad: física, sensorial, psíquica y/o visceral.

Y por lo general, en el caso de personas con discapacidad cognitiva, hablaremos de **Empleo con Apoyo (EcA)**, el cuál se realiza desde hace más de 30 años en países desarrollados y ha resultado ser la herramienta más eficaz de inserción socio laboral de personas con este tipo de discapacidad.

La diferencia con la intermediación laboral, es que en esta metodología de inclusión socio laboral permite a personas con discapacidad cognitiva, permanecer en puestos de trabajo del mercado regular, mediante un “facilitador laboral”. Quién será el responsable de llevar a cabo un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos.

El estudio sobre medidas para la “promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica” que se inscribe en el “Programa para el empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica”, desarrollado por la Organización



Iberoamericana de Seguridad Social el 2014, en el marco del Año Iberoamericano de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, y cuyo objetivo era fomentar el intercambio de buenas prácticas entre gobiernos de Iberoamérica acerca de legislación y políticas activas de inserción laboral de personas con discapacidad en los países de la región, nos puede hacer entender con mejor claridad el panorama general sobre estos temas.

El estudio trataba de conocer la situación actual del empleo de las personas con discapacidad y las iniciativas que en esta materia se estaban llevando a cabo en la región. Este informe se estructura en dos partes. La primera parte presenta una perspectiva general de la situación de empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica y las medidas para su promoción, y está organizada en tres apartados. El primero de ellos se dedica a analizar la dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad en Iberoamérica; el segundo presenta el contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo, y el tercero analiza los diferentes tipos de medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad que se han adoptado en la región. En la segunda parte se presenta la información referida a cada uno de los países de la región, extraída del cuestionario cumplimentado por los países participantes y de otras fuentes secundarias.

El estudio sobre medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica se inscribe en el “Programa para el empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica”, que desarrolla la Organización Iberoamericana de Seguridad Social en el marco de Año Iberoamericano de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, y cuyo objetivo es fomentar el intercambio de buenas prácticas entre gobiernos de Iberoamérica acerca de legislación y políticas activas de inserción laboral de personas con discapacidad en los países de la región. El estudio trata de conocer la situación actual del empleo de las personas con discapacidad y las iniciativas que en esta materia se están llevando a cabo en la región. Este informe se estructura en dos partes. La primera parte presenta una perspectiva general de la situación de empleo de las



personas con discapacidad en Iberoamérica y las medidas para su promoción, y está organizada en tres apartados. El primero de ellos se dedica a analizar la dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad en Iberoamérica; el segundo presenta el contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo, y el tercero analiza los diferentes tipos de medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad que se han adoptado en la región. En la segunda parte se presenta la información referida a cada uno de los países de la región, extraída del cuestionario cumplimentado por los países participantes y de otras fuentes secundarias.

*En este estudio se establece “que aunque inicialmente los programas de empleo con apoyo se dirigieron a personas con discapacidades intelectuales, la experiencia ha demostrado que es una opción válida para cualquier persona con discapacidad que no pueda acceder al mundo laboral sin ayuda. Cada vez son más los trabajadores con apoyo que se incorporan a las empresas normalizadas como empleados fijos, tras un periodo de adaptación.”*

*Como también que “el empleo con apoyo es una alternativa que potencia la utilización de los recursos existentes en la comunidad y que, desde planteamientos flexibles, apuesta por apoyar individualmente a las personas con discapacidad en su medio de desenvolvimiento natural. Es una fórmula especialmente útil para facilitar la inserción laboral en el medio de trabajo normalizado de muchas personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral. Los programas de empleo con apoyo proporcionan a estas personas los apoyos necesarios para que puedan encontrar y mantener un empleo en condiciones de trabajo y retribución lo más similares posible a las de cualquier otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. La modalidad de empleo con apoyo es también aplicable a otros colectivos, como el de personas en situación de desventaja social.*



*La estrategia del empleo con apoyo combina las ayudas personales con otras clases de ayudas, prestadas dentro y fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, un agente de apoyo puede visitar el lugar de trabajo, regularmente o cuando sea requerido por el empleador, para prevenir o resolver rápidamente cualquier problema que hubiera podido surgir). El seguimiento y la ayuda se proporciona en función de las necesidades de cada persona, y puede extenderse a lo largo de toda su vida laboral o ir disminuyendo progresivamente, según las necesidades y la evolución del trabajador con apoyo.”*

Asimismo, dan a conocer los programas de empleo con apoyo de diversos países iberoamericanos, y que en algunos de ellos la modalidad de empleo con apoyo cuenta con reconocimiento legal.

**A continuación se recogen algunos ejemplos mencionados en el estudio:**

- En Argentina viene funcionando desde 1993 el Programa de Empleo con Apoyo de la Fundación DISCAR, que ha sido replicado en otros países de la región y que fue galardonado en 2009 con el Premio Reina Sofía de Rehabilitación y de Integración, otorgado por el Real Patronato sobre Discapacidad de España, por “favorecer las trayectorias laborales en el empleo ordinario de personas con discapacidad intelectual, generando espacios de intercambio, reflexión, investigación y difusión”.
- En Chile, el Fondo Concursable de Inclusión laboral del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) contempla como una de sus líneas de acción la de empleo con apoyo. El SENADIS financia también, a través del Fondo Nacional Proyectos para la Inclusión Social, proyectos piloto con el objetivo de generar un modelo de Empleo con Apoyo que contribuya a la inserción laboral, abriendo espacios de trabajo para las personas con discapacidad intelectual y articulando a las empresas con las organizaciones sociales.



- El modelo de empleo con apoyo ha sido promovido en Colombia por el Ministerio de la Protección Social a través de la Guía Metodológica para la implantación del modelo de discapacidad e integración sociolaboral en Colombia.
- En Costa Rica, la metodología de empleo con apoyo ha sido difundida por el proyecto “Facilitadores Laborales”, que se comenzó a implementar en el año 2010, mediante una alianza del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la Agencia de Cooperación Internacional Japonesa (JICA). En el marco de este proyecto se han realizado varios talleres sobre el rol del entrenador laboral y su proceso de apoyo en el desarrollo de habilidades y destrezas en la población con discapacidad.
- En España el empleo con apoyo ha sido reconocido por la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social como una de las modalidades a través de las cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo. En el artículo 41 de dicha ley se definen los servicios de empleo con apoyo, cuya regulación se remite a la normativa reglamentaria. Por Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, se reguló el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- En México, el programa de empleo con apoyo de la Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFE) fue galardonado con el Premio Nacional de Trabajo 2012.
- En Paraguay se está desarrollando, en el marco del programa “Inclusión Laboral Efectiva” de la Fundación Saraki, que cuenta con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID Paraguay), la iniciativa “Gestión de Talentos”, una propuesta de formación y capacitación a través del empleo con apoyo que impulsa la inclusión laboral efectiva de jóvenes con discapacidad intelectual, potenciando sus talentos y capacidades.





- En Perú, el Ministerio de Trabajo ha puesto en marcha el plan piloto “Trabajo contigo, Empleo con apoyo”, que permitirá que personas con discapacidad mental e intelectual puedan acceder a un puesto de trabajo. Es una iniciativa que surge desde el Estado para generar mayores oportunidades de empleo a las personas con discapacidad mental e intelectual, en este caso quienes presentan síndrome de Down y Asperger.
- En Portugal, el empleo con apoyo ha sido regulado en la sección V (artículos 54 a 58) del Capítulo IV del Decreto-Ley 290/2009 (Programa de Empleo y Apoyo a la Cualificación de las Personas con Discapacidad). Los promotores privados de puestos de trabajo en régimen de empleo con apoyo se pueden beneficiar de apoyos financieros para compensar parcialmente los costos salariales y las cotizaciones sociales, y de ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de barreras en el lugar de trabajo.
- En Uruguay, el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) utiliza el empleo con apoyo como metodología de inclusión sociolaboral, tanto a aquellas personas que quieran trabajar de forma dependiente (empresa privada, contratado por cooperativas, etc.) como de forma independiente, apoyando emprendimientos en cooperativas u otras modalidades productivas.
- En Venezuela, la Ley para las personas con discapacidad establece en su artículo 29 el derecho al empleo con apoyo integral. Algunas instituciones, como la Fundación Leyla, desarrollan programas de empleo con apoyo, brindando la asistencia, por el tiempo necesario, de una persona especializada que acompaña a la persona con discapacidad intelectual en su lugar de trabajo, facilitándole el aprendizaje inicial de la tarea laboral y su posterior ejecución. Adicionalmente, esta persona especializada, apoya a la empresa en sus esfuerzos para lograr una adecuada integración de los compañeros de trabajo con la persona con discapacidad intelectual.

Dentro de las conclusiones de este estudio, se menciona que a pesar de que muchas veces no se cumplen las cuotas establecidas, sobre todo cuando los



sistemas de cuotas no vienen acompañados de mecanismos de ejecución, la mera existencia del sistema de cuotas se ha revelado como una herramienta de fomento del empleo, que ha abierto la posibilidad de introducir medidas de discriminación positiva en la legislación laboral, superando las discusiones sobre la admisibilidad o no de este tipo de disposiciones. En los países en los que existen estos sistemas, deberían mejorarse los mecanismos de ejecución y los controles de su cumplimiento.

También se hace alusión que son bastante los países que ofrecen incentivos directos a las empresas que incorporan trabajadores con discapacidad en sus plantillas, que comprenden desde desgravaciones fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social hasta subvenciones por cada persona contratada y ayudas a fondo perdido o créditos especiales para la financiación de actuaciones de adaptación de puestos de trabajo y de eliminación de barreras en el lugar de trabajo.

Pero una de las aseveraciones más relevantes respecto a esto que hemos estado analizando, es que mencionan que *“para que estas medidas de estímulo de la contratación tengan éxito, es necesario contar con un sistema de intermediación laboral que facilite a las empresas la captación de candidatos idóneos y proporcione a las personas con discapacidad la orientación y los apoyos necesarios en su proceso de inserción laboral.”*

Asimismo, se destaca que en todos los países iberoamericanos los servicios públicos de empleo y orientación laboral cuentan, por lo general, con unidades o secciones especializadas para la atención a personas con discapacidad. Estos servicios facilitan a las personas con discapacidad apoyo en la búsqueda de empleo, orientación profesional, derivación hacia programas de capacitación y asesoramiento sobre acciones para la mejora de la empleabilidad. También brindan asesoramiento a los empleadores sobre las posibilidades y beneficios derivados de la contratación de trabajadores con discapacidad, y les apoyan realizando análisis de los requerimientos de los puestos de trabajo, seleccionando



postulantes adecuados. La modernización del acceso no presencial a los servicios públicos de empleo y la mejora de la accesibilidad de los servicios públicos de empleo a través de la utilización de las nuevas tecnologías, es una de las líneas de actuación que está permitiendo avanzar en el diseño de nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad.

Nuestro trabajo desde **Fundación Ronda** ha sido arduo desde el 2014 en estas materias, ya que somos especialistas en inclusión sociolaboral de personas con barreras de acceso. Asesoramos a organizaciones públicas y privadas a implementar prácticas que permitan gestionar la diversidad de forma efectiva y avanzar hacia un cambio cultural. Nuestra misión es fomentar, a través de la interacción entre el Estado, la sociedad civil y las organizaciones público/privadas, la incidencia pública e inclusión, empoderamiento y la participación social de comunidades con barreras de acceso de nuestra sociedad, especialmente de personas con discapacidad y mujeres, como también de personas mayores, personas en situación de migración, personas pertenecientes a la diversidad sexual y personas pertenecientes a pueblos originarios.

Actualmente hemos presentado un proyecto de acuerdo en el Senado del Congreso Nacional de Chile junto a la Senadora Paulina Núñez, y con el que logramos una votación unánime y apoyo transversal, el cual busca solucionar las necesidades presentadas en este informe, del cual estamos a la espera de que el Ejecutivo se adhiera a este proyecto y podamos trabajar en políticas que vayan en favor de una correcta educación e inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, pero también considerando la perspectiva de género.



## **PROYECTO DE ACUERDO**

Que solicita a S.E. el Presidente de la República implementar las siguientes medidas:

- La creación de mecanismos que promuevan **nivelar brechas de género para alcanzar paridad en la contratación de personas con discapacidad**, en el marco de las Leyes de inclusión; N° 21.015 y N° 21.275.
- El fortalecimiento de **políticas educacionales** con perspectiva de género, que permitan disminuir brechas en materia de educación y que las personas con discapacidad tengan la preparación adecuada con estudios técnicos y/o superiores y puedan insertarse al mundo laboral.
- El **Fortalecimiento del Servicio Nacional de la Discapacidad y de las Oficinas de Intermediación Laboral**, OMIL, dependientes del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, para que puedan proveer servicios de intermediación laboral gratuitos en todo el país, a organizaciones público – privados y a estas a su vez, se les pueda exigir que realicen este proceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones.
- La creación **de mecanismos que promuevan la descentralización en la contratación de personas con discapacidad**, en el marco de las Leyes de inclusión; N° 21.015 y N° 21.275.