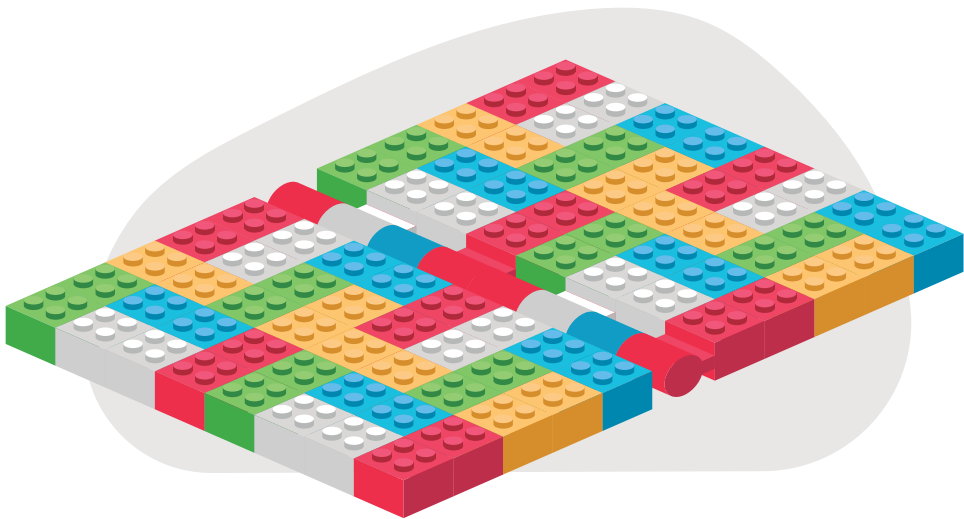


ESTUDIO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

MARZO 2019





PRESENTACIÓN

En el año 2008, Chile ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que establece como objetivos la promoción, protección y aseguramiento del goce pleno y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas en situación de discapacidad y así lograr un proceso de inclusión social efectivo.

Lo anterior cobra relevancia en la actualidad, dado que la visibilización con respecto a la igualdad de oportunidades en el ámbito económico y social de las personas en situación de discapacidad corresponde a un eje primordial del quehacer de la política pública a nivel local y nacional dada la situación de desventaja que enfrenta esta población al momento de relacionarse con entornos adversos, que no están pensados ni preparados para dar un salto cualitativo en términos de inclusión. Es así, que la dimensión de lo laboral es un ámbito de desarrollo que les permite un desarrollo personal y económico, sin embargo, aún se exhiben grandes brechas en la inserción laboral asociadas a una menor participación laboral, así como la existencia de brechas salariales, acceso a ciertos oficios y cargos, baja tasa de participación en cargos directivos y las segregaciones sociales que frenan el desarrollo laboral de esta población.

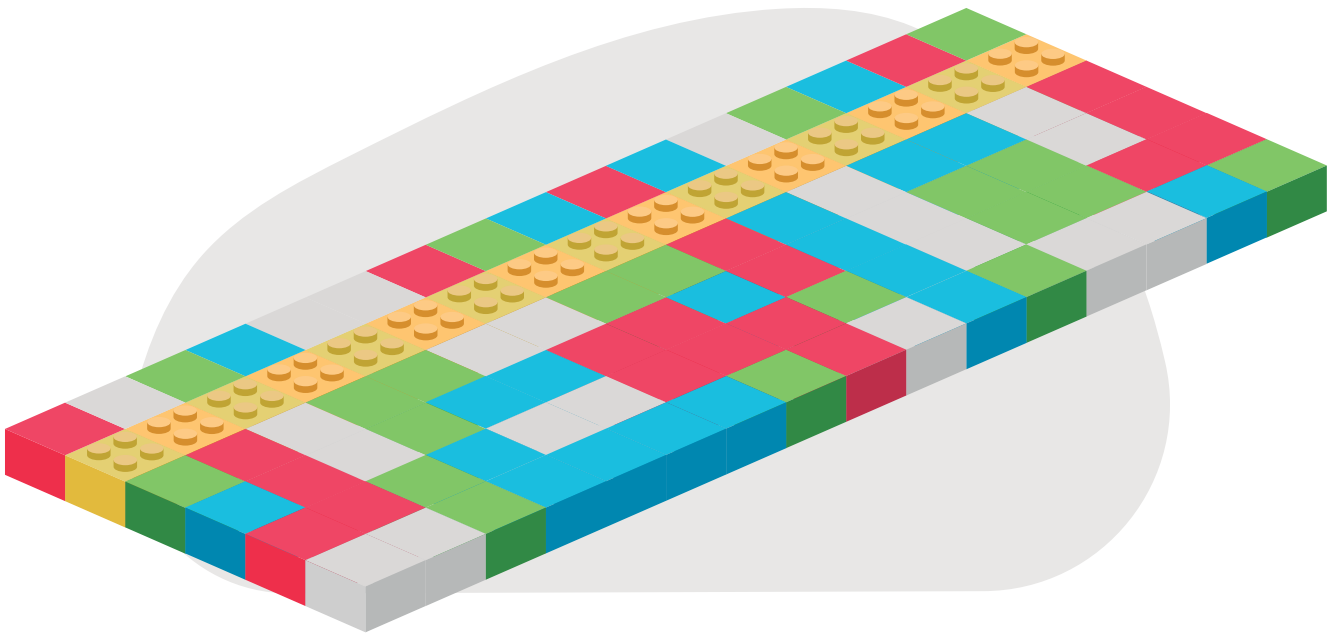
Este documento de trabajo corresponde a un estudio cuyo objetivo es evidenciar las barreras que reducen las posibilidades de inserción al mundo laboral, visibilizar las brechas de ingresos y caracterizar a los trabajadores según condición sociodemográficas y laborales relacionadas a grupos ocupacionales, ramas económicas y precariedad laboral. Para ello, se recurrió al análisis de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), debido a que es la última base de datos disponible y actualizada (2017) que permite caracterizar a las personas en situación de discapacidad, dado a que en su cuestionario se incluyen preguntas que permiten su identificación.

En este contexto, con el fin de aportar mayor riqueza a la información cuantitativa presentada, se desarrollaron una serie de entrevistas a trabajadores independientes y dependientes en situación de discapacidad en la región, a modo de conocer su perspectiva respecto a esta temática, así de cómo visualizan soluciones y el impacto que estas brechas tienen sobre sus vidas. Dicha articulación fue posible gracias al trabajo conjunto entre el Observatorio Laboral Araucanía, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y el Instituto de Desarrollo Local y Regional (IDER) de la Universidad de La Frontera.

Finalmente, agradecemos a todos y todas las personas en situación de discapacidad que participaron de la elaboración de este informe, que se conforma como una primera aproximación por parte del Observatorio Laboral Araucanía en el compromiso por el desarrollo de estudios que permitan identificar, caracterizar y analizar las brechas existentes en el mundo del trabajo de la región de La Araucanía para esta población, en un constante compromiso con el mejoramiento de las condiciones de acceso y permanencia de las personas en situación de discapacidad en el trabajo como una forma de aportar a mejorar la calidad de vida de todos los habitantes de nuestra región y seguir construyendo una sociedad que valora la diversidad y garantiza la igualdad de derechos.



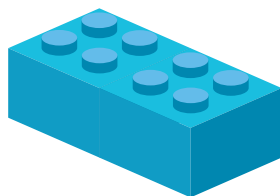
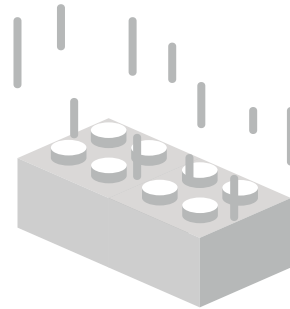
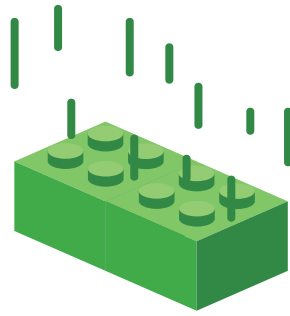
CAMILO ROSAS FLORES
Coordinador
Observatorio Laboral Araucanía





ÍNDICE

Presentación	3
Índice	5
Introducción	7
Entrevistas	8
Vivir en situación de discapacidad	12
Participación y ocupación laboral	14
Segregación laboral	18
Accesibilidad e inclusión	20
Propuestas de estrategias y acciones para superar brechas	22
Conclusiones	25





INTRODUCCIÓN

La incorporación de personas en situación de discapacidad (PeSd) al mundo del trabajo es un desafío multidimensional, tanto para el Estado, para los empleadores como para la ciudadanía en su conjunto. En esta línea, durante abril de 2018 entró en vigencia la Nueva Ley de Inclusión Laboral (Ley 21.015), la cual establece que los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de PeSd, propendiendo a la eliminación de toda brecha/discriminación perjudicial para este grupo¹. No obstante, el trabajo es sólo una de las barreras que las personas en situación de discapacidad deben enfrentar, dadas las dificultades cotidianas que están presentes en espacios públicos y privados, incluso en los sectores de residencia.

El objetivo de este estudio es comprender en profundidad las brechas existentes entre las personas trabajadoras en situación de discapacidad y las que no cuentan con una dificultad. Para ello se han considerado seis dimensiones fundamentales a observar. La primera trata sobre la vida en situación de discapacidad, dependiendo de si es una situación congénita o adquirida, las experiencias asociadas al tipo de discapacidad y los principales desafíos a los que se ven enfrentados. Una segunda dimensión trata sobre el proceso de inserción laboral, enfocado a las dificultades personales vivenciadas y según la categoría ocupacional de asalariado o cuenta propia. La tercera dimensión se orienta a conocer la experiencia general de trabajar en situación de discapacidad, vale decir, qué elementos destacan en el espacio laboral que sean identificables por las personas. En la cuarta dimensión se pretende enfatizar en las diferencias que emergen con las personas sin situación de discapacidad que desempeñen una ocupación o negocio similar, con el fin de observar la percepción sobre las dificultades que se enfrentan en el espacio laboral. La quinta dimensión trata sobre las condiciones de accesibilidad que existen en el trabajo y la percepción que los trabajadores tienen de éstas. Como última dimensión se abordarán propuestas o acciones para enfrentar las brechas existentes.

Si bien el II Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC 2015) cuenta con representatividad regional, el tamaño de su muestra empírica (116 casos de PeSd adulta en La Araucanía) no permite realizar cruces descriptivos. Por esta razón, para poder caracterizar las distribuciones de PeSd según las distintas dimensiones propuestas se utilizará la Encuesta CASEN en sus versiones 2015 y 2017, a objeto de poder comparar las condiciones del trabajo y observar las variaciones entre ambos años. De forma paralela se aplicaron entrevistas semi-estructuradas a trabajadores/as en situación de discapacidad en Temuco y Padre Las Casas, seleccionados según su categoría ocupacional (asalariado/independiente) y el origen de su situación (congénita/adquirida), considerando además el nivel educacional y el grado de la discapacidad. Además, se realizaron entrevistas en profundidad a expertos en la materia de discapacidad en La

¹Consultado el 18 de diciembre de 2018 en: https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral

ENTREVISTAS



Carola Muñoz Fernández
Directora (s) SENADIS Araucanía

¿Cuál es la finalidad del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)?

Somos un servicio público nacional que dependemos del Ministerio de Desarrollo Social y nuestra misión es velar que se cumplan los derechos de las personas en situación de discapacidad en igualdad de oportunidades. Nosotros somos un servicio pequeño pero el trabajo que realizamos es muy importante porque la temática de la discapacidad es transversal a todas las edades, a todas las etapas de la vida de una persona, niños, jóvenes, mujeres, adultos mayores, por tanto, es muy importante actuar como referentes técnicos en la materia en todos los programas que tiene el Gobierno para todas las personas.

¿Cuáles son las actividades, programas y prioridades que SENADIS ha definido en la Región de La Araucanía?

El financiamiento de los programas que realizamos está dado a nivel nacional, porque todos los lineamientos vienen desde el nivel central, por tanto, todas las Direcciones Regionales manejamos los mismos programas. Ahora, dentro de estos programas podemos destacar el ámbito laboral específicamente, nosotros trabajamos apoyando al empleo dependiente e independiente.

Sobre el trabajo dependiente, tenemos el Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos (FONAPI) en donde pueden postular instituciones y organizaciones con personalidad jurídica, por ejemplo, a potenciar talleres protegidos ya existentes. Y también es una alternativa para las personas en situación de discapacidad con un diagnóstico más severo. A través de este Fondo nosotros podemos contribuir al financiamiento parcial o total de proyectos que requieran insumos, mejorar sus estrategias comerciales o asesorías de gestión para hacerlo más sustentable en el tiempo.

En el ámbito independiente, nosotros lo que buscamos como Servicio es impulsar el desarrollo de emprendimientos o negocios, porque sabemos que la línea independiente no tiene menor importancia. Hay muchas personas que por su discapacidad no pueden desempeñar una actividad fuera de su hogar (o cuidadores muchas veces) y otros que por interés optan por el empleo independiente. En la Región muchas veces es difícil para una persona en situación de discapacidad encontrar un empleo dependiente, entonces optan por esta opción. Y nosotros en esta línea impulsamos el desarrollo de emprendimientos y negocios que les permitan a las personas y a sus familias desplegar su potencial con proyectos propios generando ingreso autónomo. Para esto nosotros trabajamos en alianza con otros servicios públicos, tenemos un fondo concursable con el FOSIS a través del programa Yo Emprendo Semilla. Ese programa ya se ha trabajado desde el año 2013, y en esta Región específicamente hemos financiado a micro-emprendimientos los años 2015 y 2018 en las comunas de Galvarino y de Chol Chol.

Ahora, nosotros como Servicio en todos los programas relevamos la importancia del cuidador, muchas veces deja de lado sus propias actividades por estar a cargo de algún familiar en situación de dependencia. Entonces intentamos que la mayoría de nuestras ofertas y apoyos vayan dirigidos también a los cuidadores.

Además de esto, en nuestra Región trabajamos fuertemente la línea de inclusión laboral. Nuestros programas tienen esto establecido pero nosotros por iniciativa propia la hemos ido priorizando, entendiendo que el trabajo es el primer paso para una real inclusión, ya que aporta autonomía, desarrollo de una vida independiente e inclusión social, permitiendo contribuir al crecimiento de nuestra Región. Aquí trabajamos en alianza con el Comité Laboral, a nivel país son muy pocos los Comité Laboral que hay y en esta Región el único activo es el de la comuna de Temuco, conformado por diversas instituciones públicas y privadas, realizando un trabajo para apoyar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en nuestra Región. Este Comité cuenta con una base de datos de personas que están buscando empleo, entonces la idea es apoyar también desde un punto de vista técnico a las empresas e instituciones para que realicen sus procesos de intermediación laboral de manera efectiva. Desde el año pasado estamos continuamente realizando talleres personalizados a las empresas y también a los servicios públicos, no sólo de la Ley 21.015, porque una cosa es que se cumpla con la cuota y hayan personas en situación de discapacidad con trabajo, pero a lo que nosotros nos interesa como Servicio es que este procedimiento se haga de manera adecuada. Es por eso que nosotros capacitamos en que no basta con que se cumpla con una cuota, sino que los procesos que tenga las empresas y las instituciones sean procesos inclusivos, desde el reclutamiento –que estén estandarizados los procesos de selección inclusiva– como posterior a que el trabajador ya se incluya en el mundo laboral, atendiendo al trato adecuado porque muchas veces las personas no saben tratar a las personas en situación de discapacidad y a veces por ayudarlos somos asistencialistas por el desconocimiento. Así que educamos en ese sentido y también en el uso del lenguaje, porque muchas veces estamos discriminando con el lenguaje incorrecto.

¿Cuál es el diagnóstico que se hace sobre el trabajo en situación de discapacidad a nivel regional?

Somos una de las regiones del país con mayor tasa de discapacidad. La brecha existente entre las personas trabajadoras en situación de discapacidad y las que no lo están es muy alta. Esto ocurre a nivel regional, pero se replica en las otras regiones del país. Estamos recién con la Ley de Inclusión en marcha, todavía la ley no cumple un año pero ya estamos viendo resultados que han sido positivos. Ojalá que esta situación se comience a revertir y haya más personas ocupadas, ya que están capacitadas para desempeñarse laboralmente en puestos de trabajo de manera autónoma. Cuando hablamos de inclusión hablamos de igualdad de oportunidades, es decir, que no haya puestos específicos para personas en situación de discapacidad, sino que éstas deben tener las mismas exigencias como cualquier otro trabajador, eso es lo que hemos potenciado y fomentado en la Región. Las empresas no crean puestos especiales y no hay un trato diferenciado, por eso hay un procedimiento de intermediación laboral y se hace una evaluación, por tanto, se deriva a las personas a un puesto de trabajo en el cual su discapacidad no le va a afectar desempeñar las mismas funciones que cualquier otro trabajador. Por tanto, ellos tienen que tener su contrato de trabajo y la misma remuneración que cualquier funcionario. Respecto a la formación educativa, podemos ver cada año van saliendo estudiantes en situación de discapacidad que son ingenieros, abogados, psicólogos. El problema es que tienen su Título y después, por todos los estereotipos que hay asociados a la discapacidad, no encuentran un trabajo o terminan trabajando en algo no relacionado a lo que estudiaron, de más baja calificación. Entonces el trabajo que realizamos en nuestra Región es educar y concientizar tanto al sector público como privado de que la discapacidad es una situación pero que las personas tienen las mismas capacidades, para que así se abran los espacios laborales.



Entrevista Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de Villarrica

¿Cómo nace el proyecto de intermediación laboral con personas en situación de discapacidad que ustedes comienzan a trabajar en 2013?

Nace porque nos llega un correo de SENCE donde podemos postular a estrategias innovadoras de intermediación laboral con población vulnerable y ahí estaban considerados jóvenes, mujeres jefas de hogar, personas en situación de discapacidad y personas privadas de libertad. Nos pareció interesante trabajar la temática de discapacidad, ya que no habíamos visualizado que este es un grupo objetivo no intervenido. Postulamos al Fondo y en ese minuto fuimos sólo tres comunas de la Región que lo adjudicamos, sin embargo, fuimos la única que apostó por el trabajo en situación de discapacidad.

En el primer año de ejecución del proyecto fue un 'aprender haciendo' porque no teníamos mucha idea de cómo iba a funcionar, de qué era lo adecuado e inadecuado, estuvimos asesoradas por una Terapeuta Ocupacional y nos facilitó material de diagnóstico que consideraba el tema laboral y de capacitación. Allí nos dimos cuenta de la necesidad de contar con profesionales de la salud que tuvieran experiencia en el área y formamos equipos. Tuvimos que capacitarnos, estudiar y leer, acercarnos también a las organizaciones de personas en situación de discapacidad que hay en la comuna. Trabajamos con la Escuela Especial que hay en la comuna y con Proyectos de Inclusión Escolar (PIE), los cuales eran uno o dos a nivel comunal en ese minuto. Hicimos un diagnóstico individual con Terapeuta Ocupacional y Psicólogo, fue un trabajo arduo. Tuvimos también un trabajo con las empresas de la comuna de sensibilización, de hablarles del tema y visibilizarlo, nosotros tenemos cerca del 16% de la población en situación de discapacidad. Ese primer año tuvimos aciertos y desaciertos, aprendimos del proceso.

El 2014 se vuelve a abrir este Fondo y postulamos a la continuidad, seguimos trabajando en las mejoras del proceso, por ejemplo, no dejando a un lado al familiar o responsable del cuidado de la persona en situación de discapacidad, porque comenzó a ocurrir que teníamos listo el trabajo para algunas personas y una familiar llamaba y decía 'no va a poder trabajar, así que mejor no señorita, gracias'. Entre los dos primeros años logramos tener 60 usuarios aproximadamente y logramos incorporar a 10 personas a fuentes laborales. En el 2015 no hubo proyecto, pero la necesidad ya estaba creada así que nos ampliaron el presupuesto municipal a la OMIL para continuar con el equipo y con la posibilidad de realizar capacitaciones en oficios, porque hasta ese minuto no estaba el 'Más Capaz Inclusivo' ni nada de lo que hay hoy. Entre eso fuimos a exponer dos veces a Santiago sobre la experiencia y nos fuimos fortaleciendo en el modelo de intervención que estábamos haciendo. El 2016 seguimos en esta línea y el 2017 nos adjudicamos la Estrategia de Desarrollo Laboral Inclusivo (EDLI) como comuna y ahí tuvimos una ayuda económica de SENADIS. Esto nos permitió fortalecer el trabajo, realizamos el año pasado un seminario nacional de empleo y discapacidad donde

vinieron más de 100 personas de distintos lados del país junto a expositores importantes. Además, seguimos de manera paralela con el trabajo hacia empresas y usuarios. Somos la única comuna de la Región que tiene la Política Comunal de Empleo y Discapacidad, trabajamos mediante focus group con personas en situación de discapacidad y sus familias, con dirigentes sociales y empresarios. Durante el año 2018 incorporamos a 28 personas en trabajos y aumentamos nuestros usuarios a 113.

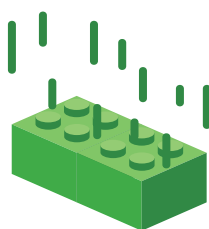
¿Cuáles son los sectores productivos más comprometidos con la incorporación laboral de personas en situación de discapacidad en la comuna de Villarrica?

Partimos fuertemente con Piscicultura, ellos tienen una apertura bastante importante no sólo en la incorporación, sino además se realizan trabajos con los compañeros de trabajo de la persona en situación de discapacidad. Y ahora se ha incorporado el rubro de Comercio y Servicios, en los supermercados ha sido potente. Esta buena disposición se relaciona a la disposición que tienen las personas que contratan en estos sectores. Por ejemplo, desde la Piscicultura siempre han venido a los encuentros empresariales, entonces están más concientizados con la inclusión laboral, al igual que en el Comercio. Sabemos también que ahí hay más oportunidades en función de la gente que contratan. Además, nuestro equipo se ha validado frente a esta materia cumpliendo los compromisos acordados con las empresas, ya que éstas también son usuarios, por tanto, debemos cumplirles de igual forma y generamos credibilidad. Con la Ley hemos llegado a otras empresas que quizás antes nos costó un poco más entrar, hay una apertura distinta pero resultante de años de trabajo. Hasta el año pasado estaba el Equipo de Inclusión Laboral, no aparte pero sí en una 'burbuja' respecto de la OMIL en general, pero nos dimos cuenta que estábamos segregando. Entonces la persona en situación de discapacidad tiene la misma atención standard, la única diferencia es que pasa sí o sí por la evaluación de la Terapeuta, para saber si está inscrita en el Registro, si ha tenido algún trabajo, qué tareas puede realizar y cuales no.

¿Cómo es el proceso de inclusión laboral desde la solicitud de trabajo hasta el seguimiento posterior?

Cuando la persona llega en búsqueda de empleo se le hace un perfil ocupacional donde se ven las preferencias y las capacidades y luego de eso se ven las opciones laborales. Se realiza un informe y cuando una empresa viene buscando personas en situación de discapacidad (debido a la Ley de Inclusión) se cuenta con un catastro de las personas que se encuentran buscando empleo. De ahí se hace una evaluación del puesto de trabajo, se ve cuál es la persona más idónea que cumpla con todos los requisitos y se hace un filtro. Cuando ese filtro se lleva a cabo se llama a las personas para preguntarles si les interesa el trabajo y las mandamos en nómina hacia las empresas. Luego de que esa persona queda contratada en la empresa se hace un proceso tanto de sensibilización a los compañeros de trabajo como una etapa de seguimiento mediante llamadas telefónicas o visitas en terreno, las cuales se realizan a la semana de contratación, al primer mes, al tercer mes y luego se da de alta. De todas formas, la persona sabe que puede venir a la OMIL si tiene algún requerimiento. Paralelo a esto, y de manera continua, está el trabajo con las empresas, porque no sacamos nada con atender a personas en situación de discapacidad si no le contamos a las empresas locales que pueden ser contratados. Además de eso hay un tema potente con los Liceos, con Terceros y Cuartos Medios hacemos talleres de Apresto Laboral Inclusivo, ponemos a jóvenes en situación de discapacidad en talleres para ver cómo enfrentarían la vida laboral. La idea, y la meta final es que Villarrica sea una comuna inclusiva.

VIVIR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD



Según CASEN, la población en situación de discapacidad de La Araucanía alcanzó el 11,2% en 2015, con un leve aumento hasta el 11,5% en 2017, tal como se aprecia en la Tabla 1. Esta realidad, la cual alcanza más de un décimo de la población regional, presenta una leve variación positiva de 0.3 puntos porcentuales entre 2015 y 2017, lo que implica un aumento de 4.400 personas. Respecto al panorama nacional, La Araucanía se posiciona en el quinto lugar en cuanto a PeSD después de Metropolitana (746.787), Valparaíso (245.250), Biobío (202.223) y Maule (144.962). En términos de participación relativa de la PeSD, La Araucanía se posiciona en el noveno lugar, siendo las regiones con mayor participación las de Atacama (15,6%), Ñuble (14,0%), Maule (13,9%), Valparaíso (13,3%) y Magallanes (13,0%).

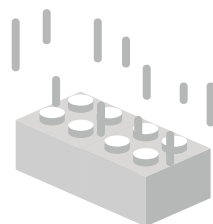
Tabla 1. Población regional según situación de discapacidad (2015-2017)

	2015	2017
En situación de discapacidad	110.294	114.701
%	11,2%	11,5%
Sin situación de discapacidad	870.519	880.187
%	88,5%	88%
Total	983.653	999.730

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN

En lo relacionado a la situación de discapacidad, en la tabla 2 se aprecia que en 2017 el 52% son PeSD de origen físico, el 15,6% PeSD de origen visual, el 12,4% PeSD de origen auditivo y el 9,7% PeSD en el habla.

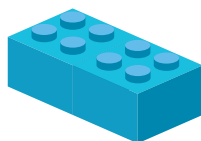
Tabla 2. Población en situación de discapacidad regional según origen de discapacidad, 2017.



Origen de la discapacidad	2017	
	Personas	%
PeSD de origen físico	57.348	52,0%
PeSD de origen visual	17.177	15,6%
PeSD de origen auditivo	13.650	12,4%
PeSD de origen en el habla	10.728	9,7%
PeSD de origen intelectual	7.425	6,7%
PeSD de origen psíquica	3.966	3,6%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN

La inactividad –el no trabajar ni buscar trabajo– es un fenómeno que puede relacionarse con la discapacidad, toda vez que las dificultades se perciben como superiores a las posibilidades de insertarse laboralmente. En la Tabla 3 se observa que la principal razón de inactividad en PeSD en La Araucanía es el estado de pensión o jubilación², mientras que en las Personas sin Situación de discapacidad (PsSd) son los estudios. Ahora, la segunda razón principal de inactividad en PeSD es precisamente tener una enfermedad o discapacidad, a diferencia del otro grupo en el cual el estado de jubilación se posiciona en segundo lugar. De esta forma, un 21,6% de las PeSD inactivas están en dicha condición de actividad por su discapacidad en 2015, porcentaje que disminuye sólo hasta un 21,3% en 2017.



²Gran parte de las PeSD cuentan con una pensión de invalidez, mientras que un gran porcentaje debe jubilarse de forma temprana dada la adquisición de una situación de discapacidad.

Tabla 3. Razones de inactividad según situación de discapacidad en La Araucanía (2015-2017)

Razones de inactividad	2015		2017	
	PeSd	PsSd	PeSd	PsSd
Pensionado/a o Jubilado/a	45.769	69.169	40.464	81.459
Enfermo o con discapacidad	16.918	9.520	15.918	9.432
Estudiante	3.990	131.637	4.091	85.662
Quehaceres del hogar	8.078	77.518	7.579	71.474
Otro	5.527	50.069	6.135	53.341

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN

Nota 1: PeSd (En Situación de Discapacidad); PsSd (Sin Situación de Discapacidad)

Un elemento que marcó importantes diferencias en los relatos sobre las experiencias de vida fue el origen de la situación de discapacidad, ya sea congénita o adquirida. En este sentido, las personas con discapacidad congénita, o aquellos que la adquieren en la niñez van aprendiendo las habilidades necesarias para su desenvolvimiento en la sociedad de manera paralela a los aprendizajes primarios en la vida y, por lo mismo, su discapacidad no les significa un ‘desafío’ propiamente tal en sus biografías. Por el contrario, la experiencia de adquirir una discapacidad constituye un momento de profundos cambios en la vida de los entrevistados, pues ésta redefine varias de las labores cotidianas en el trabajo, la familia y la vida personal. Aquí se torna central el apoyo de las redes cercanas.

"Me costó lo normal, lo que le cuesta a todo el mundo que tiene un accidente. Volver a aprender todo de nuevo, ya sea vestirse, maniobrar las sillas, pero yo tuve la ventaja que tengo mi familia que me apoyan harto, mi mamá sobretodo, mis hermanos." (Entrevista 3)

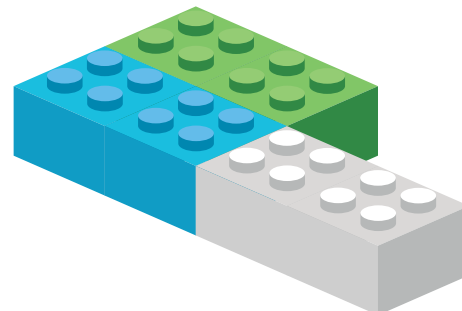
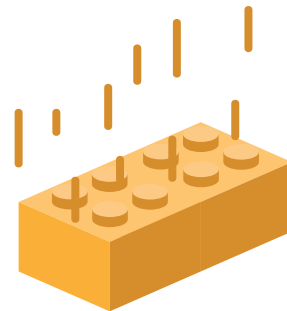
"Fue muy difícil [aprender a vivir en situación de discapacidad] porque tuve primero que nada aprender a caminar a los ocho meses y el tratamiento de un año y medio para caminar de nuevo. Y también para acostumbrarme a mi condición me costó mucho, cuesta darte cuenta que ya no es lo mismo y cuando comienzas a conocer las trabas que hay no te dan ganas de nada." (Entrevista 8)

El grado de autonomía también es relevante para caracterizar las posibilidades de inserción laboral, pues de esto depende el requerimiento de cuidados especiales y las limitaciones asociadas. Tal como ocurre con el trabajo doméstico, este tipo de labores generalmente es asumido por mujeres que comparten la misma unidad familiar.

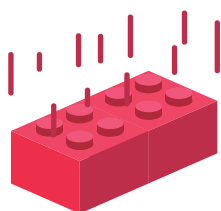
Siempre hemos tenido la visión del trabajador que tiene que incluirse, pero que generalmente son con las discapacidades leves o moderadas y también tenemos la arista de la persona que tiene discapacidad severa y que no puede salir de su casa y hay un familiar que lo cuida. Generalmente son mujeres –madres, hermanas y esposas o hijas- que postergan su vida laboral o merma su ingreso familiar por el cuidado de un familiar." (Entrevista experto 1)

Las posibilidades laborales están relacionadas muchas veces a los niveles educacionales que se pueden adquirir. En varias entrevistas, se mencionaron procesos complejos de aprendizaje, fundamentalmente por la falta de una cultura institucional adecuada y de accesos pertinentes en el caso de la situación de movilidad reducida.

"Si bien en la Universidad ocupé computador para mis clases y pruebas, imagínate hace 20 años en primero básico cuando no había computadores y el dictado era palabra por palabra. [...] Al final yo tenía un 3 y ellos (compañeros/as) tenían un 7. [...] La profesora tampoco se daba el tiempo de después volver a dictármelo a mí." (Entrevista 1)



PARTICIPACIÓN Y OCUPACIÓN LABORAL



Como vimos, la inserción laboral de personas en situación de discapacidad es un proceso compuesto por diversas barreras tanto de accesibilidad como culturales en el espacio de trabajo. De todas formas, la cantidad de ocupados en situación de discapacidad presenta una tendencia al alza de un 21,9% en 2015 al 26,9% en 2017 creciendo en 6.000 el número de ocupados y ocupadas. En la misma tendencia, se observa un decrecimiento de la inactividad de un 76,3% en 2015 a un 70,1% en 2017, lo que implica una reducción de 4.000 personas. En este sentido, al comparar a las PeSD con las PsSD se aprecian grandes diferencias dado que el porcentaje de PeSD en inactividad en 2017 corresponde al 70,1% mientras que en las PsSD este porcentaje es del 43%, lo que refleja la gran brecha entre ambas poblaciones.

Tabla 4. Condición de actividad según situación de discapacidad en La Araucanía (2015-2017)

Condición de actividad	2015		2017	
	PeSD	PsSD	PeSD	PsSD
Ocupados	22.504	348.301	28.524	366.441
Desocupados	1.822	29.193	3.166	33.302
Inactivos	78.269	297.961	74.187	301.368
Total	102.595	675.455	105.877	701.111

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Nota 1: PeSD (En Situación de Discapacidad); PsSD (Sin Situación de Discapacidad)

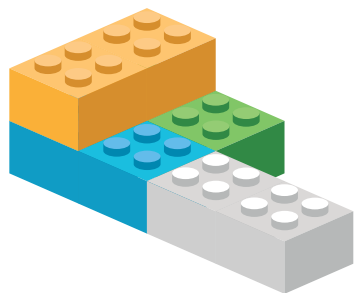
Si se observan los principales indicadores de empleo de la Tabla 5, la diferencia entre ambos grupos es notoria. Comparativamente, las personas que no están en situación de discapacidad presentan mejores indicadores de empleo. La tasa de desempleo en 2015 es 0.2 pp mayor en este grupo mientras que en el 2017 dicha tasa se eleva al 10% en las PeSD. Por su parte, al analizar la tasa de ocupación de PeSD, esta aumentó en 5 pp en dicho período, pero manteniéndose una gran brecha en comparación a la tasa de ocupación de PsSD en 2017 (26,9%). Con respecto a la tasa de participación, esta creció en 6.2 pp en comparación a 2015, pero se visualiza una gran brecha aún entre ambos grupos. En síntesis, mejoraron los indicadores de ocupación y participación, pero el desempleo se acrecentó, por tanto, se sumaron más PeSD al mercado laboral como ocupados/as y desocupados/as buscando trabajo.

Tabla 5. Indicadores de empleo según situación de discapacidad en La Araucanía (2015-2017)

Indicadores de Empleo	2015		2017	
	PeSD	PsSD	PeSD	PsSD
Tasa de Desempleo ³	7,5%	7,7%	10,0%	8,3%
Tasa de Ocupación ⁴	21,9%	51,6%	26,9%	52,3%
Tasa de Participación ⁵	23,7%	55,9%	29,9%	57,0%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Nota 1: PeSD (En Situación de Discapacidad); PsSD (Sin Situación de Discapacidad)



³Tasa de desempleo: Corresponde a (desocupados) / (ocupados + desocupados)

⁴Tasa de ocupación: Corresponde a (ocupados) / (total población de 15 años o más)

⁵Tasa de participación: Corresponde a (ocupados + desocupados) / (total población de 15 años o más)

PARTICIPACIÓN Y OCUPACIÓN LABORAL

Al analizar los ocupados y ocupadas en situación de discapacidad, en la Tabla 6 se aprecia que el 40,2% tiene discapacidad física, el 27,7% discapacidad en el habla, el 15,5% tiene discapacidad visual y el 10,3% discapacidad de origen intelectual.

Respecto de los índices analíticos se distingue que aquellos con discapacidad en el habla son los que tienen una mayor tasa de ocupación (47,8%), es decir, que es la población con mayor participación de personas en edad de trabajar en el mercado laboral, seguido por personas con discapacidad intelectual (33,2%) y personas con discapacidad visual (33,0%). En sentido inverso, también son las poblaciones con menor nivel de inactividad.

Tabla 6. Indicadores de empleo según origen de discapacidad en La Araucanía, 2017.

Origen de la discapacidad	Ocupados	Tasa de Ocupación (%)	Tasa de Inactividad (%)
PeSd de origen físico	11.464	21,7%	76,9%
PeSd de origen en el habla	7.887	47,8%	44,1%
PeSd de origen psíquica	890	20,7%	74,2%
PeSd de origen intelectual	2.936	33,2%	64,8%
PeSd de origen auditivo	918	9,2%	90,0%
PeSd de origen visual	4.429	33,0%	62,3%
Sin situación de discapacidad	366.441	52,3%	43,0%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Si observamos la Tabla 7, podemos constatar el predominio del trabajo asalariado en las PeSd. Destaca el 47,5% de trabajo asalariado entre las PeSd en 2015, aumentando en 7.9pp hacia 2017 alcanzando el 68,0%. No obstante, destaca también la importancia que recibe el trabajo por cuenta propia en el mismo grupo, siendo de casi un 43% en 2015, a pesar de su declive de 6.2pp en 2017. Esta importancia del trabajo independiente es menor entre las PsSD, como se observa en el 24,8% en 2015 (a pesar de su variación positiva de 2 puntos porcentuales en 2017). En el caso del Personal de Servicio Doméstico en PeSd destaca el 7% en 2015, a pesar de que disminuye su importancia en 2017 y se estrecha con las PsSD. Se aprecia entonces, que en 2017 las brechas de asalarización entre ambos grupos se han reducido en gran medida.

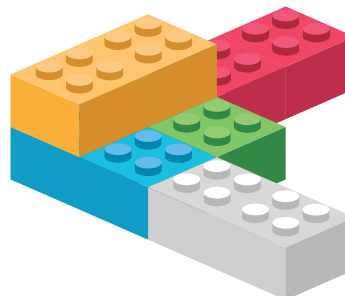
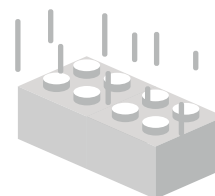
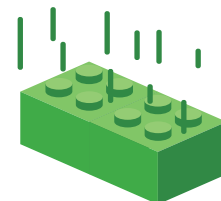
Tabla 7. Categoría ocupacional según situación de discapacidad en La Araucanía (2015-2017)

Categoría Ocupacional	2015		2017	
	PeSd	PsSd	PeSd	PsSd
Cuenta Propia	42,8%	24,8%	36,6%	26,8%
Asalariado	47,5%	68,0%	55,4%	66,1%
Personal de Servicio Doméstico	7,0%	3,6%	4,3%	3,1%

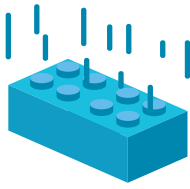
Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Nota 1: PeSd (En Situación de Discapacidad); PsSd (Sin Situación de Discapacidad)

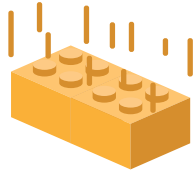
Nota 2: No se incluye la categoría "Familiar No Remunerado" y "Empleador" dada su baja representatividad estadística.



Si bien las experiencias laborales narradas en las entrevistas son particulares a la vivencia de cada uno/a, existen ciertas semejanzas en función de ser asalariado/a o independiente. En el caso del trabajo asalariado, las estrategias de obtención del empleo son similares a las PsSd, tales como la postulación formal y directa, el despliegue de redes cercanas a fuentes laborales ('pituto') y/o la asistencia a ferias laborales. Sin embargo, existen algunas experiencias de contratación en función de la Nueva Ley de Inclusión Laboral, las cuales han evidenciado el grado de disposición de las empresas y su conocimiento respecto a la materia. En este sentido, hay experiencias tanto positivas como negativas durante el proceso de inserción al trabajo.

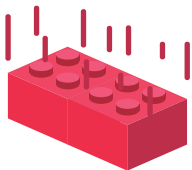


"Hasta ellos (el organismo intermediador) tuvieron problemas de que no aceptaban (la empresa) personas con discapacidad porque el casino está en el segundo piso, el baño es del público que está afuera. Al principio no había disponibilidad, sino que fue como "recordándoles la ley". Es que no es fácil que una empresa contrate personas con discapacidad porque, me ha tocado en otras ocasiones, lo ven como si uno fuese 'un cacho', en el sentido de que uno más que una ayuda puede dar que hacer. [...] Ellos llegaron acá (el organismo intermediador) y hablaron con el gerente, con el "mandamás" y dijeron que no, que no estaban las condiciones. Después la niña (intermediadora) habló con el gerente de Santiago, el que manda todo, y ellos dijeron 'no, la inserción va'. Y de allá le tiraron las orejas acá." (Entrevista 2)

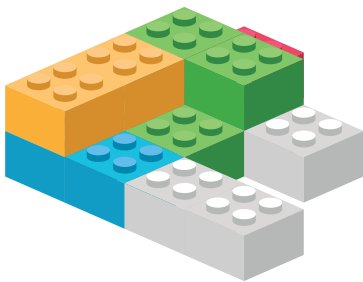


"Se abrieron algunas posibilidades de trabajo (en el curso de braille) y una de esas era postular a (nombre empresa). Se hicieron las averiguaciones correspondientes con los jefes y me pusieron a prueba una semana. Por la discapacidad que tengo (visual) me pusieron a trabajar en el área manual. Les gustó mi trabajo, la forma en que lo realizaba y me dieron la oportunidad, me dijeron que me quedara". (Entrevista 8)

El trabajo independiente en situación de discapacidad puede originarse como una condición de refugio frente al desempleo asalariado o como una opción elegida de querer tener autonomía en los procesos de trabajo. Tal como veíamos con anterioridad, este tipo de trabajo abarca más de un tercio de las PsSd y tiene mayor relevancia numérica que en las PsSd. Ahora, las dificultades económicas que experimentan las personas excluidas del mundo laboral por razones de discapacidad incentivan el autoempleo.



"Llegué a la frutería y la música por la precarización que se vino al momento de ser jubilado. Todos los jubilados por invalidez en este país somos pobres, entonces esa precarización nos lleva a inventarnos nuevas formas de ingreso, sea como sea. Conozco miles de personas que están en situación de invalidez que están pidiendo plata en estos momentos, porque en relación a la vida que llevábamos antes, si no hay un proceso de reinserción no hay vida digna." (Entrevista 5)



"Hay personas que han tenido muchos procesos de intermediación o de experiencias muy malas y ellos dicen 'yo mejor genero mi propio emprendimiento y soy mi propio jefe y veo mis tiempos' y si se genera esa persistencia, ese orden y esa constancia, bien, nosotros lo valoramos y lo vamos a apoyar. Como también hay personas que hacen un emprendimiento y después se quedan atados de mano cuando no hay nadie que los apoye." (Entrevista experto 1)

En la Tabla 8 se puede observar que la distribución según rama económica es similar entre las PeSd y las PsSd, predominando el sector silvoagropecuario-pesca y el comercio de manera transversal. Ahora bien, una particularidad de las PeSd es la importancia del trabajo doméstico remunerado en un tercer lugar a nivel de rama económica, siendo de un 10,2% en 2015 y de un 8,6% en 2017. De todas formas, el predominio de las actividades silvoagropecuarias entre las PeSd es notoria, con un 22,2% en 2015 y 20,2% en 2017, de la misma forma que en Comercio con un 18,5% en 2015 y un 16,8% en 2017.

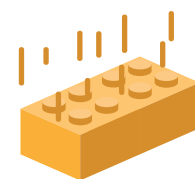
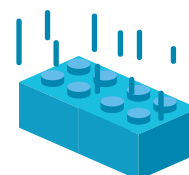


Tabla 8. Rama económica según situación de discapacidad en La Araucanía (2015-2017)

Rama económica	2015		2017	
	PeSd	PsSd	PeSd	PsSd
Silvoagropecuario y Pesca	22,2%	18,9%	20,2%	17,1%
Comercio	18,5%	16,3%	16,8%	16,6%
Hogares como empleadores	10,2%	6,5%	8,6%	5,1%
Industria Manufacturera	8%	8%	7%	11%
Enseñanza	9,1%	9,7%	7,5%	9,8%
Construcción	10%	10,1%	8,4%	8,5%



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Nota 1: PeSd (En Situación de Discapacidad); PsSd (Sin Situación de Discapacidad)

Nota 2: Sólo se consideran las principales 6 ramas económicas, dada su representatividad estadística para los ocupados en situación de discapacidad.

Asociado a lo anterior, en la Tabla 9 se muestra que el trabajo no calificado es predominante en ambos grupos y en ambos años. En el caso de las PeSd el trabajo no calificado es aún más importante, destacando el 25% del 2015 y la variación positiva de 0.8pp en 2017. Un segundo grupo ocupacional de importancia es el de Agricultores y trabajadores calificados (18,8% en 2015), aun cuando su presencia disminuye en 2017 y cobra mayor relevancia el trabajo de servicios y comercios (15,6%), acercándose a las personas sin situación de discapacidad. A pesar de estas diferencias ocupacionales, se observa que las distribuciones son altamente similares tanto en las PeSd como en las que no están en dicha situación.

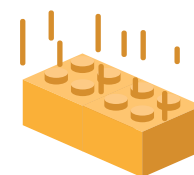
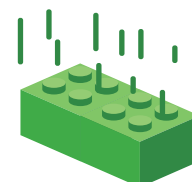


Tabla 9. Grupo ocupacional según situación de discapacidad en La Araucanía (2015-2017)

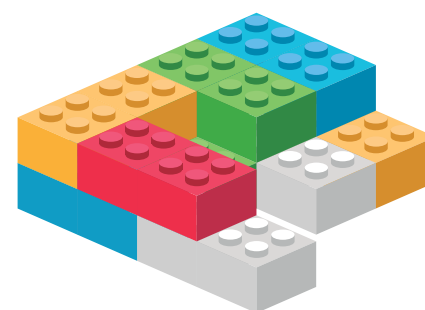
Grupo ocupacional	2015		2017	
	PeSd	PsSd	PeSd	PsSd
Profesionales, científicos e intelectuales	4,5%	10,6%	9,2%	11,4%
Técnicos profesionales de nivel medio	7,9%	8,9%	4,8%	8,1%
Empleados de oficina	5,3%	6,3%	7,3%	6,9%
Trabajadores de los servicios y comercio	15,8%	18%	15,6%	14,7%
Agricultores y trabajadores calificados	18,8%	11,3%	14,4%	9,2%
Oficiales, operarios y artesanos	14,6%	14,2%	12,0%	13,8%
Operadores de instalaciones y maquinarias	5,8%	7,8%	4,8%	9%
Trabajadores no calificados	25%	20,1%	25,8%	21,7%



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Nota 1: PeSd (En Situación de Discapacidad); PsSd (Sin Situación de Discapacidad)

Nota 2: No se incluye la categoría "Miembros del poder ejecutivo y personal directivo" dada su baja representatividad estadística.



SEGREGACIÓN LABORAL

En la Tabla 10 se presentan datos sobre la proporción de mujeres, la edad y la escolaridad de las personas ocupadas según situación de discapacidad. Se puede observar que, si bien en ambos grupos es mayor la presencia masculina, en las PeSd es mayor la ocupación femenina que en las PsSd. De hecho, el 42,6% de mujeres ocupadas en situación de discapacidad en 2015 aumenta en 3pp hacia 2017. Respecto a la edad, se observa que las PeSd son mayores que las que no, destacando 49,5 años promedio en 2017, a contrapunto del promedio de 43,2 años de las PsSd en 2017.

En cuanto a la presencia de trabajadores con Educación Superior, se observa que en las PeSd hay menor formación universitaria, con un 7,8% en 2015 aun cuando hubo un aumento de 6.9 puntos porcentuales en 2017. Esto se relaciona a la menor escolaridad promedio que se registra, con 9,2 y 10 años promedio en 2015 y 2017 respectivamente frente a 11,3 y 11,4 años promedio en las PsSd.

Tabla 10. Características de personas ocupadas según situación de discapacidad en La Araucanía (2015-2017)

Características	2015		2017	
	PeSd	PsSd	PeSd	PsSd
Mujer (%)	42,6%	39,5%	45,6%	40%
Edad Promedio	50,6	41,6	49,5	43,2
Educación Superior (%)	7,8%	19,5%	14,7%	20,3%
Escolaridad Promedio	9,2	11,3	10,0	11,4

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Nota 1: PeSd (En Situación de Discapacidad); PsSd (Sin Situación de Discapacidad)

En cuanto a los ingresos presentados en la Tabla 11, destaca la brecha negativa para las PeSd. Para el año 2015 el ingreso promedio de las PeSd fue menor en un 35,1% de los ingresos de PsSd, en tanto, durante el año 2017 el ingreso de PeSd fue menor en 15,6% de las PsSd, lo que indica una progresión positiva en materia de brecha salarial.

Entendiendo que la distribución de los ingresos presenta una alta variabilidad, se complementa el análisis de los ingresos con la inclusión de la mediana de los ingresos que considera al ingreso que, ordenados de menor a mayor se posiciona en el medio. Es así, que, si se observa el ingreso mediano de manera comparada entre ambos grupos, destaca el hecho que la mitad de las PeSd reciben \$200.000 pesos o menos en 2015 y \$238.000 en 2017, a diferencia de las PsSd en donde el ingreso mediano aumenta a \$250.000 en 2015 y \$280.000 en 2017.

Tabla 11. Ingreso promedio y mediano de la ocupación principal de personas ocupadas según situación de discapacidad en La Araucanía (2015-2017)

Ingreso de la Ocupación Principal (\$)	2015		2017	
	PeSd	PsSd	PeSd	PsSd
Ingreso Promedio	227.774	351.021	348.848	413.366
Ingreso Mediano	200.000	250.000	238.000	280.000

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Nota 1: PeSd (En Situación de Discapacidad); PsSd (Sin Situación de Discapacidad)

Nota 2: Si se ordena los ingresos de menor a mayor, el ingreso mediano corresponde al ingreso que percibe la persona que se encuentra justo en la mitad. Esto se interpreta como que el 50% de la población ocupada recibe ingresos iguales o menores a dicha cifra.

Si comparamos los ingresos según situación de discapacidad y sexo podemos observar que, además de las brechas observadas en la Tabla 12, el factor sexo diferencia aún más la distribución. Para 2015, los ingresos promedios de hombres eSD fueron menores en un 45,4% que los ingresos de hombres sSD, y en 2017 fueron inferiores en un 13,4%. Ahora, si comparamos por sexo, los ingresos promedios de mujeres eSD en 2015 son menores en un 4,6% en relación a los hombres eSD. En 2017 los ingresos de mujeres eSD son inferiores en un 14,2% en relación a los hombres.

Tabla 12. Ingreso de la ocupación principal de personas ocupadas según situación de discapacidad y sexo en La Araucanía (2015-2017)

Ingreso de la Ocupación Principal (\$)	2015		2017	
	PeSd	PsSd	PeSd	PsSd
Ingreso Promedio – Hombre	232.360	425.272	371.874	429.674
Ingreso Promedio – Mujer	221.723	257.470	319.121	388.943

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN.

Nota 1: PeSd (En Situación de Discapacidad); PsSd (Sin Situación de Discapacidad)

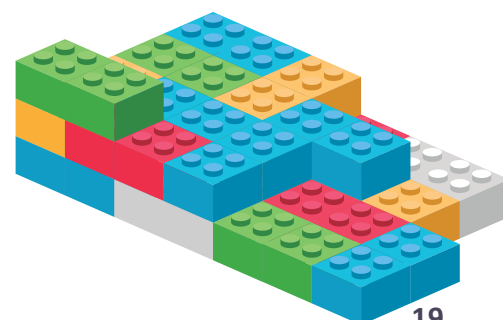
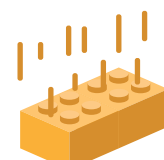
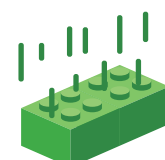
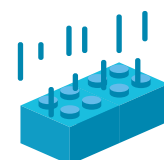
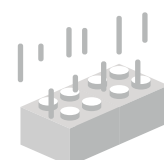
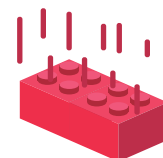
Aun cuando se identifican brechas salariales entre las PeSd y las PsSd, éstas han disminuido en los años considerados y, además, en las entrevistas ningún entrevistado/a percibió diferencias en el salario a causa de su situación de discapacidad. Ahora bien, existen otros elementos que, a juicio de las personas entrevistadas, representan verdaderos obstáculos en el trabajo. El principal de estos es la falta de una cultura laboral adecuada en los equipos de trabajo que permita incorporar de manera efectiva a las PeSd. En el caso del trabajo independiente, esto se puede ver agravado por la condición informal del empleo, por lo cual el trabajo se enfrenta a mayores riesgos e inseguridades.

"Yo quedé sola en el mesón porque había que hacer un recuento que, por protocolo, se hace a puertas cerradas en otra sala y justo llegó una cajera a cerrar. Yo empecé a contar los billetes para hacer cada fajo y terminé el recuento y salió otra compañera y la cajera le dice 'pucha qué mala amiga, poco paletía'. [...] Hasta en la carrera noté gente que me miraba diferente porque uno aprende como ese sexto sentido de que te miran de otra forma y no como un normal." (Entrevista 1)

"Como te digo, tengo fuerzas y tengo ganas, me gusta lo que hago (cuidador de autos), a pesar de que hay gente que te mira como "oh el pobrecito". Un día me dejaron 'bajoneado', una persona que me dijo '¿no te da vergüenza la pega que estás haciendo? Te estás protegiendo por tu discapacidad'. Yo llegué y le dije 'bueno, si no te gusta dame pega tú', no le vi la cara porque cuando me dijo me tiró moral, físicamente y mentalmente. Llegué aquí (casa), me fumé unos cigarros y se me cayó la moral y lloré. Pero después dije 'no, tengo que seguir adelante por mi familia'". (Entrevistado 7)

Por otra parte, en algunos casos los procesos de trabajo e inserción han sido altamente exitosos, en base a la cooperación colectiva y a la comprensión de las dificultades de las PeSd como parte integrante del trabajo y no como un estorbo o impedimento.

"Somos como un equipo, entonces nos apoyamos entre todos, si le falta a uno algo... No hay como una visión de que tú tienes una discapacidad y no puedes hacer algo, sino que yo prácticamente hago lo mismo que los chicos. Bueno, hay cosas que, por ejemplo, levantar cajas pesadas, esas cosas no las hago. Pero los chicos tienen el conocimiento y son como bien amigables en ese sentido". (Entrevistado 3)





ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN

Uno de los desafíos centrales para una plena inserción laboral en las PeSd es el eje de la accesibilidad en el trabajo. A pesar de la falta de datos estadísticos sobre condiciones de accesibilidad en el trabajo a nivel regional, en la ENDISC 2015 se señala que un 9% de la población nacional adulta en situación de discapacidad utiliza ayudas técnicas, servicios de apoyo y entornos accesibles en el trabajo (ENDISC 2015: 216). Si bien la accesibilidad es demandada de forma variable según los tipos y grados de discapacidad asociados, existe una necesidad general de hacer los espacios laborales más accesibles. Este derecho se funda en elementos tan básicos como el poder utilizar un baño o el desplazarse por el lugar de trabajo.

"El baño me complica un poco porque mi colega tiene el baño acá (espacio de trabajo) y no entro en su baño (por la silla de ruedas), pero yo acepté el hecho de que yo pueda ir al baño de afuera, público y de discapacidad. Así que para allá voy, de repente está ocupado y me demoro un poquito." (Entrevistada 2)

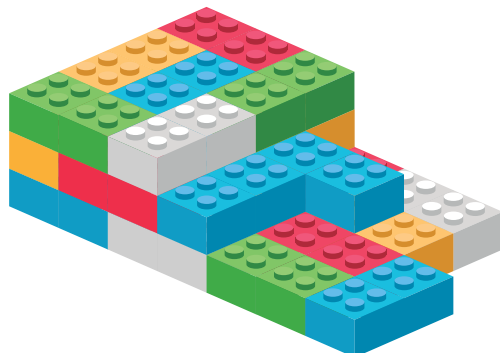
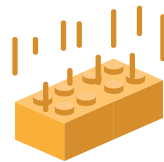
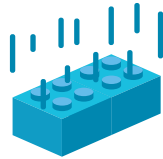
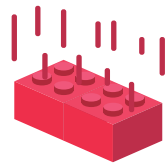
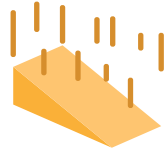
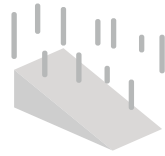
"Acá en la (empresa), en líneas generales, por lo menos desde mi punto de vista hay accesibilidad. Pero obviamente hay personas que se mueven en sillas de rueda o que quizá (personas) con discapacidad auditiva y visual que necesitan ciertas cosas que probablemente la (empresa) no dispone de ello" (Entrevistado 6)

Ahora, en los trabajos independientes muchas veces hay un bajo grado de accesibilidad, pues las condiciones del espacio dependen exclusivamente de aquello que el propio trabajador se pueda dar, incluso limitado por factores que escapan a su control. Además, la situación de informalidad laboral en algunos casos complejiza aún más el panorama, relacionada muchas veces a trabajos de subsistencia y dependiente de apoyos.

"En la frutería no (cuento con condiciones adecuadas) porque requiere fuerza y no puedo hacer fuerza. De hecho, me ha generado contracturas horribles que he ido a parar al hospital por levantar un cajón de tomate. Evidentemente no es el trabajo idóneo para la enfermedad que tengo, pero en la música sí es un poco más compatible. Estamos desarrollando, por ejemplo, con mi centro de atención un método para tomar mejor el instrumento que yo toco, descansar en ciertos períodos, procesos de elongación antes y después de cada actuación." (Entrevistado 5)

"El kiosko está a la altura, el lugar está adecuado. El entorno no (risas). El entorno afuera del kiosko no está adecuado, porque mi local está en el estacionamiento del (supermercado), y el dueño del supermercado hace lo que quiere con su espacio. Otra cosa, yo no tengo luz, porque ahí significa para él un gasto diferente, pero la necesito para la mantención de alimentos. El otro tema es el agua, porque tenemos la manguera lejos y necesitamos lavar". (Entrevistado 4)

De esta forma, la accesibilidad en el trabajo se constituye en una necesidad para un óptimo desempeño en el puesto laboral, toda vez que una o varias personas requieran ciertos ajustes razonables en el espacio laboral para el cumplimiento de sus tareas y deberes. Satisfacer dicha necesidad dependerá, entre otros factores, de la forma asalariada/independiente de empleo, así como de las redes de apoyo tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.



PROPUESTAS DE ESTRATEGIAS Y ACCIONES PARA SUPERAR BRECHAS

La identificación de brechas laborales a causa de la situación de discapacidad permite establecer algunas reflexiones tendientes a superar la desigualdad en el trabajo por este motivo. Uno de los elementos que apareció con más fuerza en las entrevistas fue la percepción de falta de preparación de algunos empresarios en la materia, lo cual contribuye negativamente a la inserción laboral. En este sentido, no basta con una posible sanción o multa, sino con la concientización respecto a la incorporación laboral de PeSd.

"Primero cambiar el switch de los empleadores. Que una persona en situación de discapacidad, más que ser una apariencia para los clientes o para realizar una labor, lo intelectual es lo que prima en cuanto al desarrollo de las actividades. Si bien es cierto que hay trabajos más físicos, casi todas las actividades se adaptan o se adecuan. Siempre cuando tú pierdes una capacidad física adquieres otra habilidad, entonces todo se puede adaptar." (Entrevistado 3)

"Yo pienso que en todas partes hay líderes, hay jefes que mandan. Son a ellos los que uno debe tratar de sensibilizar y mostrar que, en el fondo, somos personas comunes y corrientes que necesitamos un poquito de ayuda; condiciones más que nada. Pero podemos hacer la pega como cualquier otro". (Entrevistada 2)

Una segunda propuesta identificada de manera bastante transversal es la necesidad de reconocimiento a la persona trabajadora como sujeto de derechos y deberes y con capacidad de aportar mediante su trabajo. Esta brecha se encuentra presente tanto en las culturas laborales de los equipos de trabajo como en espacios de poder con capacidad resolutoria respecto a la materia de discapacidad.

"Yo escuchaba el debate en el canal del Senado cuando estaba por salir esta ley de cuota. Para empezar, el uso del lenguaje horrible de los Honorables, pero siempre tratando como de emparejar la cancha desde el punto de vista de la caridad, porque 'hay que ser buenos, 'hay que ser solidarios'. No porque estas personas –porque son personas igual que ellos– tenemos los mismos derechos." (Entrevistada experta 2)

"Más que uno se adapte, es cómo el resto debe entendernos. [...] Como me decía mi jefe, 'ahora todos se tienen que adaptar a que yo me pueda demorar cinco minutos más'". (Entrevistada 1)

Una de las estrategias para mejorar la situación de empleabilidad de las PeSd es la promulgación de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, tal como se comentó al inicio del estudio. La Tabla 13 presenta la cantidad de trabajadores contratados en función de esta Ley en La Araucanía. Con la Ley de Inclusión se han contratado a 319 trabajadores en la Región, destacando la comuna de Temuco con 164 casos, vale decir, el 51,4% de las contrataciones a nivel regional. Le siguen la comuna de Lautaro (23 casos), Padre las Casas (21) y Angol y Melipeuco (18). En este sentido, el impacto de la Ley ha sido mayor hasta el momento en la Provincia de Cautín que en la de Malleco. Por otra parte, en base a los Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo se han identificado 142 empresas de La Araucanía que se han inscrito bajo la Ley de Inclusión a fecha 31 de enero de 2019.

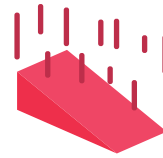
Tabla 13. Cantidad de trabajadores contratados en situación de discapacidad bajo Ley de Inclusión Laboral según comuna en La Araucanía (2019)

Comuna	Cantidad de trabajadores
Angol	18
Collipulli	16
Cunco	2
Ercilla	1
Freire	4
Lautaro	23
Loncoche	14
Lonquimay	1
Los Sauces	1
Melipeuco	18
Nueva Imperial	1
Padre Las Casas	21
Pucón	15
Renaico	2
Temuco	164
Teodoro Schmidt	1
Traiguén	2
Victoria	2
Vilcún	1
Villarrica	12
Total regional	319

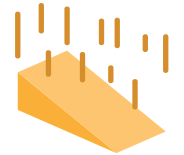
Fuente: Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo

Nota 1: Las personas trabajadoras consideradas cuentan con contrato vigente de trabajo a fecha 31 de enero de 2019.

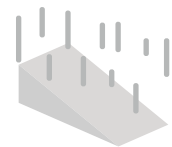
Al ser consultados sobre la Nueva Ley de Inclusión Laboral, la mayoría de las personas entrevistadas señaló conocer la ley, fundamentalmente los criterios que definen si una empresa está afectada a este mandato (empresas iguales o mayores a 100 trabajadores deben contratar como mínimo el 1% de PeSd de su dotación total). De manera bastante esperable, hubo un menor conocimiento de esta materia en las personas que trabajan de manera independiente, sobre todo en aquellas que activamente decidieron no buscar trabajo asalariado. Por otro lado, nuevamente la mayoría de los entrevistados declaró estar inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad, o encontrarse en el proceso de tramitación del mismo. Sin embargo, la valoración sobre el impacto de esta membresía en la vida personal y laboral de las PeSd es altamente diversa. Mientras en algunos casos no se identifica el estar inscrito como un aporte sustancial y se critica la excesiva burocracia en los procesos de beneficios, en otros se considera esta membresía como una ayuda necesaria para las situaciones adversas que se deben enfrentar desde la situación de discapacidad.



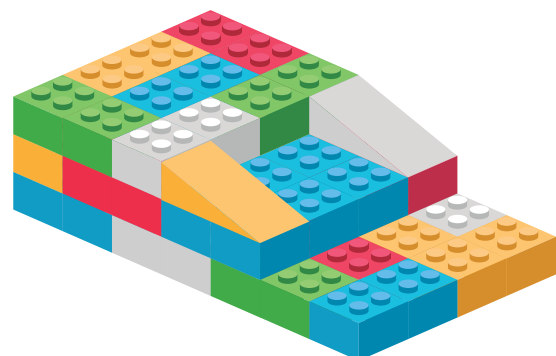
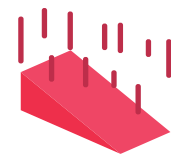
“(Estar inscrito) es hacer un trámite más, como en buen chileno, porque las oportunidades son difíciles. Me han conversado que por el carnet puedo obtener beneficios, pero para postular a una cosa demora mucho. Tú mismo vas a postular a una silla de ruedas, te piden papel tras papel pero se demora un año. Entonces en ese año pueden pasar muchas cosas, ¿por qué no bajar del año a seis meses?”. (Entrevistado 7)

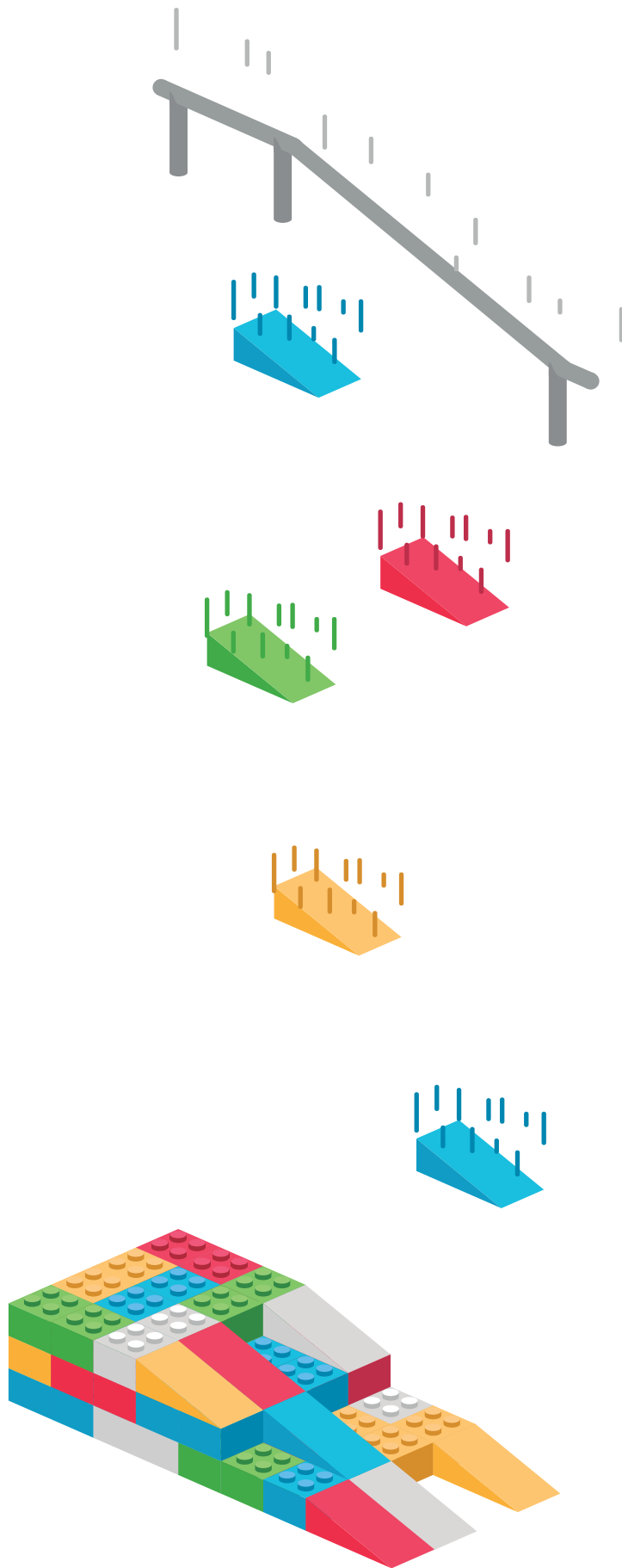


“Tengo carnet de discapacidad hace 22 años. Me significó acceder a ciertas ayudas cuando era niño, por temas de tratamiento. Me significó una ayuda económica en su momento que todavía la mantengo, porque si bien tengo sueldo lamentablemente por el lado independiente es difícil mantener una cierta estabilidad económica. Entonces desde que fui estudiante en la Universidad tengo pensión por invalidez, eso me ha ayudado bastante.” (Entrevistado 6)



Las propuestas de estrategias y acciones para enfrentar las brechas laborales dan cuenta del proceso reflexivo que las PeSd hacen respecto de su propia condición. Así se perfilan prioridades e intereses en las mejoras necesarias hacia una situación laboral más plena. Tal como se presentó en este apartado, destacan aquellos elementos relativos a cambios culturales, socio-institucionales y optimización de procesos de beneficios y apoyo en las instituciones correspondientes. De esta manera, se puede avanzar en la reducción de las inequidades perjudiciales para las PeSd que desincentivan la incorporación laboral, o bien, se transforman en verdaderos obstáculos para la inserción en sus puestos de trabajo.







CONCLUSIONES

El trabajo en situación de discapacidad representa desafíos tanto para las PeSd como para las instituciones públicas, las empresas y la ciudadanía en general. Si bien han existido notables avances en el mundo del trabajo respecto a indicadores y legislación actual, es necesario apuntar hacia un cambio fundamentalmente cultural en la comprensión del trabajo y la discapacidad, más allá de los estereotipos como las miradas ‘victimizadoras’, la idea de personas sujetas a caridad o la coerción legal de multas o sanciones a empresas. El establecimiento de derechos y deberes claros para las PeSd constituye parte importante de una condición laboral digna y decente. Ahora, estas transformaciones necesarias pueden orientarse correctamente si se dispone de información que permita una toma eficaz de decisiones en la materia, idealmente en niveles regionales de acción.

Las brechas persistentes en participación y ocupación laboral, así como en ingresos y escolaridad, evidencian las inequidades estructurales que se mantienen y reproducen en el mundo del trabajo entre PeSd y PsSd. Aun cuando diversos indicadores han presentado variaciones positivas respecto a reducción de brechas, es importante no relativizar en absoluto las tareas pendientes que marcan las grandes diferencias entre estos grupos, pues son éstos los elementos que requieren mayor atención. De forma coherente con esto, las PeSd perciben claramente las distancias laborales que los colocan en una posición de mayor desventaja y riesgo en el trabajo, en función de las características particulares de cada caso. Sin embargo, el ejercicio de auto-valoración y reclamo por la validación de su entorno como persona capaz de aportar con su trabajo es central en las nuevas relaciones que debiesen instaurarse en el espacio laboral.

La accesibilidad representa un elemento tangible para una mayor equidad en los procesos de trabajo, dado que permite condiciones adecuadas de producción y comodidad en la actividad laboral. A pesar de esto, en algunas entrevistas se presentaron casos en los que las necesidades mínimas no estaban cubiertas, o condiciones altamente adversas a la situación de discapacidad respectiva. Por todo lo anterior, se puede afirmar que existe una tendencia general de precarización del trabajo en situación de discapacidad a pesar de los esfuerzos realizados en esta materia. La necesidad de cuidado especial en algunos casos, como las dificultades propias de la discapacidad, contribuyen a desincentivar la participación en el mercado laboral. Una vez activos/as, se deben enfrentar diversas barreras que obstaculizan la consecución de un trabajo pleno y en igualdad de condiciones con las demás personas trabajadoras.

Por último, enfrentar las brechas que separan a las PeSd de las PsSd significa promover acciones de concientización sobre el trabajo en situación de discapacidad, tanto en sus requerimientos especiales como en la potencialidad que se puede alcanzar si se parte de mínimos comunes necesarios en el espacio laboral. De esta forma, se apunta a incentivar la incorporación laboral mediante la creación de un nuevo escenario que ponga en el centro el estatuto de trabajador/a. Las propuestas aquí esbozadas se encaminan en dicha dirección, rechazando de plano las aproximaciones caritativas y llamando la atención sobre la necesidad de fortalecer la calidad del empleo para las PeSd, grupo social que aspira al trabajo decente como cualquier persona trabajadora.

