



Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Ciencia política y Relaciones Internacionales

**Inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral,
en el marco de la Ley N° 21.015, desde su promulgación hasta la actualidad.**

Tesis para optar al título profesional de Cientista político

Tesis para optar al grado de licenciada en Ciencia política y Relaciones Internacionales

Estudiante: Kimberly Saldías Muñoz

Profesor guía: Iván Pincheira Torres

Santiago de Chile, 2022

Tabla de contenido

Tabla de contenido	2
Índice de cuadros, figuras y gráficos	3
INTRODUCCIÓN.....	
Justificación del Problema	15
Pregunta de Investigación.....	19
Objetivos	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos	19
Hipótesis	19
CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES CONCEPTUALES	22
1.1. Diversidad Funcional.....	29
1.2. Modelo médico rehabilitador	32
METODOLOGÍA.....	37
Tipo de investigación	37
Paradigma.....	38
Enfoque.....	40
Técnicas de recolección de datos	42
Plan de análisis de datos	43
Criterios de validez.....	43
CAPÍTULO 2. CONTEXTUALIZACIÓN	45
2.1. Leyes anteriores a la Ley 21.015	45
2.2. Proceso de formulación de la Ley 21.015 en Chile	56
2.3. Funcionamiento de la Ley 21.015 en Chile	61
2.4. Leyes y normativas posteriores a la Ley 21.015	65
CAPÍTULO 3. DISCAPACIDAD EN CHILE	66
3.1. Percepción de Discapacidad	66
3.2. Percepción de Inclusión	73
3.3. Accesibilidad e igualdad de oportunidades	77
3.4. Inserción laboral de personas con discapacidad en Chile.....	78
CONCLUSIONES.....	79
BIBLIOGRAFIA	82
ANEXOS	88

Preguntas de entrevistas	88
- Preguntas a Fundaciones	88
- Preguntas a SENADIS.....	89
- Preguntas a representante de organización de discapacidad	89
- Preguntas dirigidas a empresas	90

Índice de cuadros, figuras y gráficos

Gráficos

Gráfico1 Contratos vigentes en el marco de la Ley N°21.015 en instituciones públicas según género....	62
Gráfico2 Porcentaje de Población en situación de discapacidad por tramo de edad	67
Gráfico3 Porcentaje de la población adulta en situación de discapacidad según el grado de discapacidad, por tramo de edad	68
Gráfico 4 Porcentaje de la población en situación de discapacidad por zona.....	69
Gráfico 5 Porcentaje de la población en situación de discapacidad por región	69
Gráfico 6 Porcentaje de la población de 15 años y más analfabeta según situación de discapacidad	71
Gráfico7 Distribución de la población adulta según en situación de discapacidad según dependencia funcional	72
Gráfico8 Distribución de la población adulta según dependencia funcional, por situación y grado de discapacidad.....	72
Gráfico9 Distribución de la población adulta según la actividad por situación de discapacidad.....	79
Recopilado de Casen (2017) Discapacidad, Síntesis de resultados. Observatorio social. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen_2017_Discapacidad.pdf	
Gráfico10 Distribución de la razón de inactividad de la población adulta con discapacidad.....	79

Tablas

Tabla 1 Cumplimiento del 1% de contratos de personas con discapacidad en el sector público	63
Tabla 2 Porcentaje de población adulta que declara haber participado en alguna actividad cultural, deportiva o recreativa.....	75

INTRODUCCIÓN

El proceso de inclusión laboral en Chile ha sido paulatino y tardío, ya que recién en los años noventa se instala la discusión sobre la inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Al comienzo de la democracia en Chile, durante el gobierno del presidente Patricio Aylwin, por primera vez se asignan recursos del Estado para contribuir a una integración de las personas con discapacidad. En 1992, al interior de la SOFOFA (Sociedad de Fomento Fabril) se crea la comisión de discapacidad, con el objetivo de apoyar la integración laboral y social de las personas con discapacidad. En el año 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera el concepto de discapacidad como un término que incluye condiciones de salud, restricciones y condiciones limitantes que desfavorece la interacción del individuo discapacitado con el resto de la sociedad (SENADIS, Diciembre, 2015). En el año 2004, se realiza el primer ENDISC (Estudio Nacional de la Discapacidad) realizado por el FONADIS (Fondo Nacional de la Discapacidad) y el INE (el Instituto Nacional de Estadísticas), con el fin de determinar la cantidad de personas con discapacidad existente en el país. Luego en el año 2010, se propone mejorar el sistema destinado ayuda a personas con discapacidad, por lo que, se reemplaza el FONADIS por el SENADIS (Servicio Nacional de Discapacidad). El SENADIS se establece junto con la Ley N°20.422- publicado el 10 de febrero del 2010- y se determina como un “servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene como finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad” (Servicio Nacional de Discapacidad), y pertenece al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

SENADIS es actualmente el organismo público que se encuentra a cargo de eliminar cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad de un ciudadano, a través de la intervención activa del Estado, la promulgación de políticas públicas, la realización de programas destinados a mejorar la calidad de vida-en todos los ámbitos- de las personas con discapacidad, generalmente se hacen de manera colaborativa con otros organismos, desarrollando charlas, seminarios, servicios de apoyo, entrega de recursos financieros, entre otros; todo esto, generado en un marco de estrategias de desarrollo territorial inclusivo “mediante adecuaciones al ordenamiento jurídico en concordancia con el enfoque de derechos humanos, seguimientos de los tratados y compromisos internacionales y asesorías jurídicas por vulneración de derechos” (Servicio Nacional de Discapacidad), con el fin de contribuir al goce pleno de las personas con discapacidad de sus derechos.

La Ley N°19.284, se instala en enero de 1994 y se considera la primera ley promulgada que va dirigida a las personas con discapacidad, aunque aparece como un proyecto de normas preliminares, busca generar la plena integración social de las personas con discapacidad. Esta ley se divide en 7 títulos que especifican estas normas, donde se clasifican los tipos de discapacidades, señalan como se valida un diagnóstico de discapacidad, menciona el proceso de prevención y rehabilitación, la equiparación de oportunidades, el funcionamiento del Registro Nacional de la Discapacidad, el proceso de obtención del certificado de discapacidad, los procedimientos y sanciones y el manejo del Fondo Nacional de la Discapacidad. En esta ley hace mención de las facultades que posee el COMPIN (Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez) para la evaluación y análisis de la discapacidad, es decir, a través de informes y exámenes médicos correspondientes la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez otorga el grado de discapacidad que posee una persona, posterior a esto, hace entrega- dependiendo del grado que posea un individuo- de un certificado de discapacidad, el cual estaría inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad. La Ley 19.284 fomenta la creación de centros públicos y sociales con el objetivo de entregar una equiparación de oportunidades para toda persona con discapacidad.

El 10 de febrero de 2010 entró en vigor la Ley N°20.422, la ley establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad. En momento en que en que se promulga está ley la mayor parte de la ley 19.284 es derogada, es decir, los artículos de la ley 19.284 son modificados y considerados dentro de la normativa de la ley 20.244. Además de esto, la ley 20.422 se basa en los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social. También estableció organismos para afrontar los desafíos que genera la inclusión social de las personas con discapacidad, estos organismos son: el Servicio Nacional de Discapacidad, Comité de ministros de Desarrollo Social y Familiar y el Consejo Consultivo de la discapacidad. En materia de inclusión laboral, detalla en el artículo 43¹, que el Estado debe promover y aplicar medidas de acción para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad.

¹ Artículo 43.- se debe fomentar y difundir las prácticas laborales inclusivas y no discriminatorias. Así como también se debe promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos, servicios laborales accesibles, entre otros. Además de incentivar la ejecución de programas de acceso al empleo para personas con discapacidad (Ministerio de Planificación, 2010).

Posterior a esta ley se encuentra la ley 21.015, de manera que las políticas públicas, decretos, programas y servicios establecidos por el Estado dirigido a la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral- anteriores a la ley 21.015- han quedado obsoletos, pues no se han logrado cumplir con las expectativas de lo que sería una verdadera inclusión laboral. La Ley 21.015, a diferencia de las leyes anteriores, aborda de manera exclusiva la inclusión laboral, pues su finalidad es promover una inserción eficaz y eficiente de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. La ley establece “una reserva de empleo del 1% para personas con discapacidad o beneficiarias de la pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en organismos del Estado y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores o funcionarios” (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2022). A partir de esto, se elimina la discriminación laboral y salarial existente hacia las personas con discapacidad, promoviendo el respeto y la dignidad, además genera garantías en los procesos de selección laboral del Estado y en las empresas privadas.

El día 21 de octubre de 2020 se crea la Ley 21.275², la cual busca modificar el código del trabajo con el fin de exigir a las empresas contratar por lo menos un trabajador que “se desempeñe en recursos humanos dentro de las empresas que deben mantener contratados al menos un 1% de personas con discapacidad, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020). Dicha Ley estará acreditada con un certificado otorgado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales³, instituido en la Ley N°20.267, la cual le otorga al sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales el objetivo de reconocimiento formal de las aptitudes laborales de las personas, independiente de la forma en que adquirió las capacidades, es decir, no es relevante la presencia de un título o grado académico; asimismo, se favorecen las oportunidades de aprendizaje constante de las personas, progreso, reconocimiento y valoración⁴. En este sentido, la labor de las empresas es impulsar- al interior de ellas- políticas

² A partir de lo establecido en su artículo transitorio la Ley N°21.275 aparece en vigencia el día 01 de noviembre del año 2020.

³ Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: Es un sistema de carácter voluntario, el cual instala las bases de “un sistema público- privado de certificación de competencias que permitirá a los trabajadores acceder a mejores oportunidades de inserción laboral y a las empresas contar con información relevante para optimizar sus procesos productivos y sus niveles de competitividad” (Ministerio del Trabajo y previsión Social; Subsecretaria del Trabajo, 2008).

⁴ Los términos establecidos en la Ley N°20.267 se fundamentan en las disposiciones del decreto constitucional N° 18.962, en donde se fijan los requisitos mínimos sobre los niveles de enseñanza básica y media que deben cumplir las personas, así como, la obligación del Estado de velar por su cumplimiento (Ministerio de Educación Pública, 1990).

públicas relacionadas con la inclusión laboral- establecido por la Dirección del Trabajo- y programas de capacitaciones dirigidos a los empleados con el fin de entregar instrumentos que generen un inclusión laboral efectiva al interior de la empresa.

Estas normas otorgan instancias para el desarrollo de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Es por esto, que se modifican las normas presentes en el Código del Trabajo con el objetivo de producir una efectiva integración de las personas con discapacidad, ya que, es deber del Estado garantizar a las personas con discapacidad el acceso al ambiente laboral, público y privado, fomentando el empleo en este grupo social estableciendo igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y eliminando la discriminación por razón de discapacidad por medio de la adopción de medidas de acción eficientes dirigidas a compensar las desventajas que poseen estas personas para participar de una vida laboral integra y satisfactoria.

Por medio de las políticas públicas promulgadas, el Estado manifiesta la responsabilidad que tienen las empresas en materias de accesibilidad, inclusión, igualdad de oportunidades, participación, prevención de conductas de acoso, concientización, discriminación, entre otros conceptos, que promueven el desarrollo de vida independiente de las personas con discapacidad en el país. De esta manera, comienza una época en que se entiende a las personas con discapacidad como “agentes de Derecho, y a la sociedad como promotor del cumplimiento pleno del ejercicio de Derechos de toda persona, en igualdad de oportunidades, principio de vida fundamental para el desarrollo y evolución del hombre en una sociedad inclusiva” (SENADIS, Diciembre, 2015). A través del tiempo el término de “discapacidad” se ha desarrollado con un gran grado de dinamismo, pues se han generado variadas definiciones, dependiendo del área o enfoque y del tiempo en el cual sea abordado el término. En épocas anteriores se mostraba correcto utilizar “lisiado”, “minusválido”, “invalido” o “incapacitado” para referirse a una persona con discapacidad, lo que es atribuido a una deficiencia, es decir, se está considerando la discapacidad como una desventaja social y la causa está en poseer una condición patológica.

Durante muchos años la solución para la inclusión estaba enfocada en la rehabilitación de las personas con discapacidad, pero sin modificar los ambientes o espacios sociales. Según se menciona en el Informe Mundial de la Salud (2011) el modelo médico y el modelo social se muestran de manera dicotómica, sin embargo, la discapacidad debe entenderse como algo que no

es sólo un asunto médico ni social, pues generalmente las personas con discapacidad experimentan problemas derivados a su condición social, como lo es la exclusión y discriminación, es por esto, que se ha buscado instalar normativas que promuevan la igualdad de oportunidades para esta minoría, posibilitando una vida de independencia y respeto.

En el año 2017, en el segundo gobierno de Michelle Bachelet, se promulga la ley 21.015, con lo que se busca incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral a través de una medida que decreta a los organismos públicos y privados que poseen 100 o más trabajadores contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad en relación con el total de sus trabajadores. La ley 21.015 es una política pública que comenzó a tramitarse en el año 2010, fue un debate cuyo desarrollo tuvo un proceso lento, debido al cambio que genera en el marco laboral nacional, y principalmente en las personas con discapacidad del país. Esta política pública es un gran avance en materia de inclusión para personas con discapacidad, ya que antes de la instauración de esta ley no se contaba con ningún método de inclusión laboral concreto, sólo se trabajaba la inclusión de las personas con discapacidad en materias de rehabilitación y discriminación.

Son diversos factores los que hicieron posible la implementación de leyes inclusivas, pero principalmente es “el porcentaje importante de personas con discapacidad que presentan algún nivel de discapacidad en nuestro país- cifra cercana al 15% de la población total-. De ellos, la mitad tiene una disminución importante o graves dificultades para realizar actividades esenciales” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017), ya sea, vestirse, comer, desplazarse, bañarse, entre otros. Es por esto, que se han realizado distintas formas para incorporar a las personas con discapacidad al área laboral, se puede mencionar que la tramitación de la ley 21.015 es el resultado de la fusión de dos iniciativas de ley, después de la exposición de un proyecto firmado por algunos diputados el 6 de octubre de 2011, “mediante el cual se solicitaba un programa gubernamental de ayudas técnicas para personas con discapacidad en situación de dependencia” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017). Es así, como se ha recurrido a la creación de programas que benefician a los discapacitados, como la ayuda entrega a fundaciones, los programas de capacitaciones, la entrega de recursos, entre otros. Pero como dice el Diputado Meza (2012) “es loable el trabajo que realizan ciertas fundaciones, como la Teletón; pero, como Estado, no podemos depender de la “generosidad” de algunas empresas y del trabajo anónimo de miles de chilenas y

chilenos para superar el problema de la discapacidad” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017). Con este tipo de discursos se da comienzo al proceso de formulación de la ley 21.015, y con ello a las nuevas medidas de inclusión laboral.

Además de la contratación de personas con discapacidad por parte de los organismos públicos y privados, la Ley decreta que se “respete la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial” (SENADIS). De igual manera, la Ley establece la prohibición de toda discriminación hacia personas con discapacidad, lo cual resulta sumamente importante debido a los diversos paradigmas socioculturales en los cuales se desenvuelve este grupo de personas, principalmente los sujetos con discapacidad intelectual. Incluso se visualiza que es un hecho que va mucho más del área nacional, ya que, en el año 2001 la OMS (Organización Mundial de la Salud) distinguió el término de la discapacidad⁵ como “un término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (SENADIS, Diciembre, 2015). En Chile, en el marco de la Ley N°20.422⁶, a diferencia de la OMS no define lo que es discapacidad, sino que determina lo que es ser una persona con discapacidad como:

aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ministerio de Planificación, 2010).

Por otro lado, el informe mundial sobre discapacidad⁷ identifica la discapacidad como un término que abarca tres conceptos: deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones de la participación; en el caso de las deficiencias se señala que “son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar

⁵ La distinción del término “Discapacidad” se desarrolla en el año 2001 dentro de un espacio de clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud (CIF) realizado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OPS (Organización Panamericana de la Salud).

⁶ La Ley N°20.422 en febrero de 2010, instala normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

⁷ El informe mundial sobre la discapacidad fue desarrollado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial en el año 2011 (Banco Mundial, 2011).

acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales” (Banco Mundial, 2011). A partir de esto, se comprende que son los organismos institucionales los que determinan cómo es una persona con discapacidad, concentrándose principalmente en las dificultades que poseen las personas, y sin considerar las capacidades o logros que han desarrollado muchas personas que tienen discapacidad.

La inclusión laboral es un ámbito en el que hace falta avanzar, debido a que existe un gran porcentaje de la población nacional con discapacidad. La esfera laboral a lo largo del tiempo ha sido bastante segregadora en cuanto a quienes presentan algún tipo de discapacidad, pues se visualiza a las personas con discapacidad como no capaces ni eficiente, por el contrario, se piensa que dificultarán el trabajo. La inclusión laboral, es un término que se comienza a trabajar desde hace poco, sobre todo en Latinoamérica- las personas con discapacidad en los países latinoamericanos tienen menos posibilidades y opciones de trabajo- la inserción laboral aún es limitada. Actualmente, son muchas las personas con discapacidad que no pueden optar a un trabajo remunerado, y muchas de ellas se encuentran al cuidado de un tercero y recibiendo una pensión solidaria asignada por el gobierno.

En nuestro país no se considera de manera apropiada a las personas con discapacidad. Incluso no se sabe cuál es la cifra exacta de personas con discapacidad en el país, la cual se coloca dentro de un rango entre 15 a 20% de la población, siendo un porcentaje bastante relevante para la formulación de proyectos. “Un total de 2.836.818 personas desde los 2 años en adelante se encuentra en situación de discapacidad en Chile. Este total corresponde al 16,7% de la población de 2 años y más del país al año 2015” (Senadis, 2016). Esta es la última actualización de la cifra de personas con discapacidad, debido a que en el último Censo realizado en el año 2017 se observó la ausencia deliberada de preguntas para divisar la población de personas con discapacidad, lo que claramente es una situación que atenta contra este grupo de personas, ya que “sin cifras articuladas, capaces de servir de instrumento serio, no alcanzamos siquiera al nivel de diagnóstico que sirva para una planificación” (Hernández & Olivares, 2017), para planificar programas es indispensable conocer la población exacta con discapacidad, el grado de severidad de cada una de ellas, el tipo de discapacidad, el nivel de estudios, el porcentaje de personas de personas con discapacidad que poseen un trabajo y su relación con las características demográficas y socioeconómicas.

Los intentos de avanzar en materia de inclusión laboral en Chile son bastante limitados. Además de la ley 21.015 no existen mayores mecanismos que intenten resolver la exclusión laboral de este grupo de personas. Es por esto, que es necesario desarrollar e implementar nuevas políticas públicas que logren resolver el problema de segregación, y de esta manera hacer una integración social, económica y laboral plena para las personas con discapacidad. Si no se hacen avances, serán muchas las personas que sólo dependerán de la pensión asignada por el gobierno, además de que le quita las esperanzas a los jóvenes y niños de poder ser personas independientes y autosuficiente en el ámbito laboral, ya que el Estado es él tiene el mayor compromiso con este grupo de personas, porque su función es velar por el bienestar de todos los ciudadanos, especialmente con quienes tienen menos oportunidades.

La Ley 21.015 ha otorgado al mercado laboral la responsabilidad de generar la inserción laboral de las personas con discapacidad, pues son las empresas las que deciden contratar o no a personas con discapacidad, debido a que, si una empresa decide no cumplir con la ley posee la opción de realizar donaciones a fundaciones u organismos de discapacidad.

Esta investigación está orientada a destacar la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad con respecto a la ley 21.015. Partiendo de la experiencia de la región metropolitana, debido a que esta es el área de estudio del proyecto. La investigación busca comprender el proceso de implementación de la ley de inclusión laboral, así como también el desarrollo y funcionamiento de la ley 21.015. También se focaliza en la relación social existente en este grupo de personas; según Surel (2008) el factor de la relación social constituye un reconocimiento que operacionaliza los fenómenos de conocimiento y de sentido al nivel del espacio público, es decir, toda relación social es también un factor esencial para el conocimiento y comprensión de la realidad, dicho factor logra construir una imagen codificada de la realidad, aunque de igual forma produce efectos tangibles que permiten actuar sobre la realidad. A partir de esto, se puede decir que los interesados en las problemáticas sociales, como la inclusión laboral aparecen de “las imágenes cognitivas que determinan la percepción del problema por los grupos presentes y la definición de las soluciones apropiadas” (Muller, 1994). Se visualiza a los interesados o como dice Surel (2008) los “mediadores”, como la cristalización momentánea del sistema de actores alrededor de imágenes y normas compartidas, las que hacen legítima la toma de decisiones y la implementación de las políticas públicas. Sin embargo, existen luchas y competencias simbólicas dentro de los

intercambios políticos, los que muchas veces no se minimizan con las políticas públicas. Con esto, se puede decir que el interés de este proyecto está posicionado entre la dimensión simbólica y los procesos que determinan la naturaleza de las políticas públicas de inclusión laboral.

Hay varios factores que resultan esenciales para considerar la inclusión, pues como cualquier problemática, antes de abordar el tema como tal- y considerar una solución- es necesario conocer las causas y los efectos que poseen. A partir de esto, es necesario entender las concepciones, cuestiones e interrogantes asociadas a la discapacidad, igualdad, equidad, inclusión, accesibilidad, exclusión, ciudadanía, derechos, justicia social, entre otros. Pues la idea es ir más allá de la cuestión de discapacidad, es decir, conocer- en su mayoría- los factores que influyen en la segregación y marginación de las personas con discapacidad.

Esta investigación se divide en tres capítulos, en los cuales se describe las condiciones ambientales de lo que ha sido la inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, para ello, se considera la perspectiva académicos, políticos, funcionarios públicos, directivas de fundaciones y organizaciones, empresas, etc. En el primer capítulo, se detallan los antecedentes conceptuales, es decir, se identifica la terminología de la palabra “Discapacidad” y la contrapropuesta determinada como “Diversidad Funcional”, para ello se considera las reflexiones de expertos en la temática. El término Diversidad Funcional, a diferencia de la palabra discapacidad, no se enfatiza en las limitaciones o deficiencias de la persona, sino que se plantea una nueva mirada de ver a esta comunidad, dejando la discriminación y marginación atrás, lo que quiere decir que se busca generar un cambio significativo en la percepción de la Discapacidad en base a los derechos humanos en el país. También en este capítulo, se explica el funcionamiento del modelo médico-rehabilitador, el cual recae en las limitaciones de las personas con discapacidad, puesto que, si bien el modelo intenta mejorar las condiciones de vida de las personas discapacitadas, a la vez las excluye del resto de la sociedad priorizando la rehabilitación de los individuos pero restándole independencia y autonomía a la persona, esto sucede, porque el modelo médico-rehabilitador visibiliza a las personas con discapacidad como enfermas y por ende su vida debe estar solamente ligada al área médica, promoviendo el paternalismo y asistencialismo.

En la metodología se utiliza el método cualitativo y descriptivo, puesto que esta investigación se busca describir la realidad que ha tenido la Ley 21.015 en el ambiente laboral desde su implementación en el año 2017, hasta la actualidad. Se considera que la realidad del fenómeno

social es construida con la promulgación de la ley, sin embargo, son los actores, tales como instituciones, empresas, fundaciones y personas, quienes dan significado al fenómeno social. En otras palabras, antes de la vigencia de la Ley 21.015 existían discusiones e intereses entorno a la inclusión laboral, pero desde el marco legítimo no se consideraba la inserción de las personas con discapacidad en el espacio laboral, es por esto, que la ley construye el espacio de trabajo para las personas con discapacidad, obligando a las empresas a tener un 1% de trabajadores en situación con discapacidad contratados. Pero para comprender el proceso y el contexto en el que se ha desarrollado la Ley de inclusión laboral es necesario considerar a los actores participantes, lo cual, en esta investigación se identificará a través de entrevistas a individuos representantes de empresas, fundaciones, representante de la comunidad y un organismo estatal. En el enfoque cualitativo se identifica cierta dificultad en el proceso de análisis y recolección de datos, puesto que constantemente se distinguen aspectos de “dispersión y expansión” de los datos o información. Por esto mismo, los estudios cualitativos involucran recolectar datos a través de observaciones, entrevistas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, análisis semánticos y discursos cotidianos, esto quiere decir que la información tiene un carácter subjetivo y disperso del ambiente cotidiano, es decir, se estudia el ambiente natural en el que se desarrollan los acontecimientos pero centrándose en los escenarios, reflexiones y perspectivas que involucran a los actores. En cuanto al paradigma se refiere, se utiliza el Crítico para promover la reflexión política de la ley 21.015 y, así instalar una discusión crítica esencial de lo que ha resultado ser el desarrollo y funcionamiento de la inclusión laboral en Chile.

Se pretende hacer un análisis territorial, social y político en materia de inclusión laboral, desde la base de la integración y la innovación respecto de las formas de inserción que se han implementado desde el año 2017 hasta el 2020, evaluando dos momentos históricos relevantes: el estallido social iniciado el 18 de octubre de 2019 y culminado en marzo de 2020 con el inicio de la pandemia, y el inicio de la pandemia en marzo de 2020 hasta diciembre del mismo año. El análisis por desarrollar en el presente trabajo, esta basado en los discursos de personas que están involucradas de una u otra forma en el proceso de inclusión laboral. Debido a que la investigación posee un carácter cualitativo y un enfoque etnográfico, resulta necesario abordar el factor de la experiencia concreta de la inclusión de personas con discapacidad, es decir, se requiere acceder a los discursos y la práctica de los actores protagonistas- o intermediarios- cuyo rol es relevante para la comprensión del tema. Los discursos de los actores involucrados podrán desvelar como se

inscriben- en la práctica- en los espacios- tiempos los mecanismos utilizados para generar una inclusión laboral sostenible y eficiente que actúe de manera beneficiosa para el colectivo de mujeres y hombres con discapacidad.

En el segundo capítulo, se describe detallada y profundamente lo que fue el proceso normativo de la ley, así como también los antecedentes legítimos preexistentes que hacen referencia a la inclusión laboral. Resulta ser que las normas anteriores a la Ley 21.015 no promueven de manera clara y precisa la inclusión laboral, estas leyes son, la ley 19.284 y la ley 20.422, las cuales se promulgan con el fin de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, otorgándole mayores derechos. Un aspecto positivo es que la Ley 21.015 ha incentivado las normativas de inclusión laboral, por ello, el 15 de octubre de 2022, entra en vigencia la ley 21.275, la cual exige a las empresas contar con las condiciones necesarias para acatar la ley 21.015, entre ello, contar con personal capacitado y certificado en temas de inclusión, además de obligar a las empresas a generar propuestas que mejoren la accesibilidad, igualdad de oportunidades e inserción de las personas con discapacidad al interior de la empresa.

El último capítulo hace referencia a la parte subjetiva, en él se reúnen datos de documentos, cifras del Censo, Casen y SENADIS sobre las personas con discapacidad, su estilo de vida, sus condiciones, distribución, ingresos y empleo. Como recurso principal, aparecen entrevistas realizadas a personal de SENADIS, Caja de los Andes, Fundación Avanzar Juntos y Fundación Nacional de Discapacidad; con esto, se busca hacer un breve análisis de las perspectiva sobre la discapacidad, inclusión, accesibilidad, igualdad de oportunidades, teletrabajo y sobre el funcionamiento de la Ley desde la perspectiva de cada representante. Considerando los antecedentes y los lentos avances se hace necesario entender el escenario sobre el que se ha estructurado la vida de las personas con discapacidad.

En cuanto a las conclusiones se logra comprender a grandes rasgos el funcionamiento y el desarrollo que ha tenido la Ley 21.015, así como también el impacto al interior de la sociedad y principalmente en las empresas. De igual forma, se destaca los avances que ha provocado la ley 21.015 en materias de inclusión laboral para personas con discapacidad, destacando la creación de una nueva ley, generando crecientes ofertas laborales para personas con discapacidad en el mercado. También ha reducido la discriminación y exclusión de la comunidad, otorgándole más oportunidades de autonomía a los sujetos y generando un cambio en la mirada que ha tenido la

sociedad sobre estas personas, reduciendo las limitaciones y barreras, ya que cada vez más se “normaliza” la discapacidad en el país.

Justificación del Problema

Este proyecto de investigación pretende demostrar las perspectivas que se tiene referente a la adaptación laboral de las personas con discapacidad. Es importante manifestar lo pertinente que es una investigación profunda del tema, debido al auge que han tenido los términos de inclusión, igualdad y equidad en las últimas décadas. La información que se busca entregar es incentivada por la poca preocupación, análisis y crítica que se manifiesta en torno a la inclusión laboral, principalmente en el espacio nacional.

Hoy la inclusión es un tema pendiente, que necesita ser solucionado de manera apremiante, debido a que existe un gran porcentaje de personas en situación de discapacidad que se ven segregadas socialmente, y particularmente en el ámbito laboral, lo cual impide la realización de una vida normal dentro de la sociedad. Específicamente en el ámbito laboral, muchas personas con discapacidad no se encuentran ejerciendo actividades laborales remuneradas, pues prefieren dedicarse a otras actividades para generar dinero; pero es necesario comprender que en muchas ocasiones esta situación no es por falta de interés de las personas con discapacidad sino por la falta de oportunidades en condiciones iguales al resto de la población.

En el aspecto económico, son varias las personas con discapacidad que reciben una pensión solidaria por el gobierno. Pero, para obtenerla se necesita un certificado que señale que la persona tiene discapacidad y el grado que posee, documento que se otorga después de diagnósticos, evaluaciones y análisis médicos, entre algunas cosas; y por distintas razones existe un gran número de personas con discapacidad que no posee este carnet de discapacidad, el cual es el requisito para recibir la pensión solidaria. A partir de esto, se deduce que son bajos los ingresos económicos que adquiere una persona con discapacidad, aún más en personas que no cuentan con el ingreso de la pensión de invalidez, dinero que resulta útil pero no es suficiente para poder sustentar todos los gastos que una persona tiene, más aún si esta persona posee alguna enfermedad, ya que los gastos son aún mayores. Es por esto, por lo que se hace necesaria la obtención de un trabajo para financiar todos los gastos.

Si bien, se han visto avances en el tema, como la creación de servicios, organismos y políticas que velan por los derechos de las personas, como lo es el Servicio Nacional de Discapacidad y la

reciente Ley 21.015. Sin embargo, estas iniciativas están lejos de ser una solución para la exclusión y segregación que ha existido desde siempre a las personas con discapacidad, y al decir desde siempre, se hace referencia a que la marginación comienza en la etapa de la niñez, siendo una de las etapas que requiere de mayor apoyo para la inclusión social, ya que es aquí, donde el niño o niña se da cuenta de las oportunidades y dificultades que tiene en la vida, las que se muestran con un grado mayor de complejidad para quien tiene discapacidad. La primera dificultad se visibiliza en la accesibilidad, ya que muchos de los lugares más frecuentados no cuentan con una infraestructura accesible para todas las personas. En la etapa educativa se observan establecimientos que no poseen rampas, puertas, salas de clases, baños adaptados para personas que usan silla de ruedas, muletas, bastones, entre otros. Tampoco se incluye el sistema de lectoescritura Braille para personas con ceguera o la inclusión del lenguaje de señas para personas con sordera, y así como estos ejemplos existen muchos más, debido a que la inclusión es escasa. La situación es aún peor en la vida laboral, puesto que la persona con discapacidad busca su independencia personal, económica y social, pero se encuentra ante escasas oportunidades laborales, y los argumentos justificativos para esta situación son numerosos.

Los progresos que se han hecho para una mayor inclusión suceden por la movilización de organizaciones, fundaciones y representantes de personas con discapacidad, los cuales en su mayoría están compuestos por personas con discapacidad. Estos entienden los intereses y necesidades del grupo social, y por años han buscado mejores oportunidades y más independencia; generalmente los organismos que ofrecen ayuda a personas con discapacidad terminan colaborando con medidas asistencialistas, despojando a las personas de su autonomía y restándole valor a sus capacidades; y precisamente una de los principales conflictos de las personas con discapacidad es la lucha contra el asistencialismo. El asistencialismo es un hecho que proviene del modelo médico-rehabilitador, dicho modelo se centra en la “recuperación” de las personas con discapacidad, preocupándose principalmente de la psicomotricidad de las personas, con el objetivo de que el objetivo de que la persona sea lo más “normal” posible, lo que resulta favorable para el sujeto sobre todo para optar a una mejor calidad de vida. Sin embargo, se desvía toda la atención de la persona al aspecto médico, descuidando los demás aspectos de su vida. En vista de esto, la inclusión de este grupo ha sido limitada, ya que se considera que su vida se basa en la rehabilitación, por lo que, las otras áreas no son trabajadas. Por esta razón, son pocas las personas

con discapacidad que consiguen una vida prospera y exitosa; gran número de personas con discapacidad no tienen un título profesional ni con un buen trabajo remunerado.

Dispuse investigar la situación laboral de las personas con discapacidad y los factores que influyen en las instituciones laborales en el marco de la Ley 21.015. Debido a la falta de informes completos y actualizados -donde se identifiquen los efectos producidos luego de la implementación de la ley- los que cuenten con un catastro de la cantidad de personas con discapacidad que están insertas en el mundo laboral. Es por esto, que es una instancia para considerar la relevancia del tema, y así generar una intensa discusión en torno a la inclusión de este grupo de personas. Considero necesario mejorar las normas constitucionales conforme a las necesidades y capacidades de este grupo social, y de esta manera integrar de mejor forma a los discapacitados al mundo laboral. Es necesario formular programas que beneficien completamente a las personas con discapacidad, en los que no se vincule a estas personas por sus limitaciones sino por sus capacidad, y sean tratados de manera normal, es decir, del mismo modo en que se hace con el resto de la población.

Como proceso para la desconstrucción del cuerpo normativo, aspecto instalado por los modelos médico- rehabilitador y el modelo social, se debe poner en práctica una visión alternativa, la cual se aleje de las creencias generalizadas sobre la discapacidad. Debido a que la mirada existente prioriza unos cuerpos sobre otro, esto porque se piensa que ciertos cuerpos son más capaces, y, por ende, más importantes. Por lo que, a través de una visión nueva- alternativa a la existente- se consideraría importantes tanto a los grupos minoritarios, los que hoy son excluidos. La reflexión se sitúa como la condición inherente del cuerpo es un aspecto fundamental para el desarrollo de la vida diaria y para la forma en que la sociedad juzga a sujetos que no cumplen con estándares de corporalidad. La diversidad funcional es un concepto que se establece como efecto de una condición del reconocimiento de todas las expresiones distintas del funcionamiento naturalizado y normalizado.

La Ley 21.015 abre camino en materia de inclusión laboral, pero pese al tiempo que tiene la Ley, resulta necesario actualizarla y modificarla, considerando las falencias que posee y aumentar el porcentaje que se pide de personas con discapacidad contratadas- actualmente es del 1% -esto resulta esencial, para progresar en la inserción de estas personas. Para hacer un verdadero cambio se requiere subir la cuota, considerando que hay países de Latinoamérica que tienen una cuota mucho mayor a la de nuestro país, además es necesario comprender que nuestro país cuenta con

un 15 a 20 por ciento de personas con discapacidad de la población, lo que refleja relevancia en el tema de inclusión laboral, pues es cerca del 20% de la población quienes necesitan la oportunidad de optar a un trabajo remunerado, y con una cuota del 1% de trabajadores en una empresa es insuficiente para hablar de inclusión laboral de esta población, ya que se está logrando insertar a un grupo pequeño de personas con discapacidad en el mercado laboral, siendo un trabajo mínimo en materia de inclusión e igualdad de oportunidades.

En el plano internacional existen múltiples políticas y normativas destinadas a mejorar la situación de vida de las personas con discapacidad, estas estrategias se abordan de manera transversal e intersectorialmente, considerando la responsabilidad que esto implica en el ambiente político, social y económico. En este sentido, el Estado posee un rol fundamental en la gestión y ejecución de políticas públicas que favorezcan a la población, con ello, se instalan normativas de inserción educación y laboral. En el caso laboral, la ley 21.015 genera las acciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ser partes del ámbito laboral. Por este motivo, este estudio resulta relevante para la ciencia política, debido a que se aborda una problemática que ha tenido escaso interés en el aspecto académico, es una investigación que sirve para promover futuras investigación, además de generar interés en el tema y instala la discusión y participación de la comunidad académica en una política pública reciente y fundamental para el avance del país; especialmente, considerando el atraso en este tipo de políticas respecto del marco internacional, incluso en la comparación de la región se hace notorio el marcado retraso del país en materias de inclusión laboral. Siguiendo esta línea, la investigación de la ley 21.015 se fundamenta de un problema social y cultural en Chile, donde cada actor juega un rol determinante en la problemática de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la región metropolitana y en el país en general, siendo necesario entender que la situación de exclusión y discriminación es más preocupante en las regiones rurales del país. Considerando lo anterior, esta investigación puede resultar útil para profundizar en el tema y entender el proceso de inclusión laboral en el país, la evolución de los conceptos, los avances y críticas que ha tenido la Ley 21.015. Por este motivo, este trabajo fortalece la reflexión en torno a la Ley 21.015 de inclusión laboral a través de una mirada vinculada con los Derechos Humanos de las Personas en Situación de Discapacidad. En el estudio se da a conocer la perspectiva, reflexión y críticas de los actores tanto políticos, públicos y privados con el fin de comprender las necesidades realidad de la población. De igual manera, esta investigación puede ayudar a comprender la discapacidad y inclusión laboral en Chile desde

dimensiones clásicas y modernas; impulsando un entendimiento de la problemática desde la ciencia política.

Pregunta de Investigación

- ¿Cómo se ha desarrollado el proceso de inserción de personas con discapacidad en el ambiente laboral desde la implementación de la Ley 21.015 en el año 2017 hasta la actualidad dentro de la región metropolitana en Chile?

Objetivos

Objetivo General

- Problematizar el proceso de inserción de personas con discapacidad en el ambiente laboral desde la implementación de la Ley 21.015 en el año 2017 hasta la actualidad dentro de la región metropolitana en Chile.

Objetivos Específicos

- Registrar el proceso histórico de las políticas de inclusión laboral en Chile.
- Indicar cuál ha sido el progreso en cuanto a la accesibilidad, condición contractual, trabajo a distancia, igualdad de oportunidad, entre otros; que estructuran el mandato que, en derecho, ley 21.015, obliga a las empresas a incluir a personas con discapacidad dentro de su personal.
- Distinguir el rol que cumplen las fundaciones de derecho privado en relación con la inclusión laboral en Chile, y específicamente con la ley 21.015.
- Distinguir el rol que cumple el Servicio Nacional de la Discapacidad en el proceso de inclusión laboral en Chile.
- Indicar la percepción existente sobre los términos de discapacidad, inclusión, accesibilidad e igualdad de oportunidades referentes a las personas con discapacidad en Chile.

Hipótesis

Desde la implementación de la Ley 21.015 se ha logrado una mayor inserción laboral de personas con discapacidad, siendo un gran avance en materias de inclusión laboral en el país. Se han instaurado intermediadores entre las empresas y las personas con discapacidad, en otras palabras, las fundaciones, organizaciones o personas que intentan que las empresas cumplan con esta ley, pero son los intermediarios quienes contactan a las personas, las capacitan y orientan para adaptarse a los requerimientos que posee una empresa. En este sentido, los trabajadores con

discapacidad deben ser adaptados a la empresa y no viceversa como debería gestionarse una verdadera inclusión, aunque claramente considerando las necesidades o limitaciones que posee la persona en el ambiente laboral. Pues son bastantes los aspectos- accesibilidad, horarios de trabajo, teletrabajo, condición contractual, ambiente laboral, normas laborales, entre otros- que se deben considerar- por parte de la empresa y la persona con discapacidad- cuando se quiere incluir a un nuevo trabajador a la empresa.

La Ley de inclusión laboral permite el desarrollo de nuevos programas orientados a personas con discapacidad, los cuales antes de esta normativa eran escasos. Debido a que, se consideraba a las personas con discapacidad como ineficientes en el desarrollo de actividades; la visión que se tiene sobre las personas con discapacidad está centrada en las limitaciones que tienen, y es un hecho que ha sido instalado dentro del espacio público desde años remotos. En la actualidad se ha intentado avanzar y erradicar la visión discriminadora y segregadora, pero los prejuicios que existen sobre las capacidades de las personas con discapacidad siguen siendo un tema relevante en el momento de la contratación en un empleo estable y remunerado. A pesar de los avances en políticas públicas, se sigue especulando frente a las capacidades de este grupo social, y esto sucede no sólo en el ambiente laboral, sino también en el social y familiar; los prejuicios existentes no son solamente dirigidos a las capacidades que tiene la persona con discapacidad de realizar una actividad, sino en la eficiencia y rapidez con la que realiza el trabajo, en comparación con la forma en que lo puede hacer una persona sin discapacidad y, a pesar de los avances que se han desarrollado en el plano político, no se logra cambiar esta perspectiva, pues el objetivo de las leyes 21.015 y 21.275 es el de generar oportunidades laborales para estas personas puedan acceder al ambiente laboral, pero la situación se dificulta por los modelos médico-rehabilitador y el enfoque asistencialista que dominan la vida de las personas con discapacidad, esto quiere decir, que se les trata como personas enfermas e incapacitadas para llevar una vida autónoma. En este sentido, es necesario establecer programas que cambien esta visión de vulnerabilidad que ha sido aplicada a las personas con diversidad funcional, solamente por no poseer las mismas habilidades o capacidades que “debe” tener una persona normal, es decir, se establece un prototipo de ser humano normal, por lo que, cualquiera que no cumpla con las exigencias es excluido y marginado.

El porcentaje de personas con discapacidad que cuenta con un trabajo estable y dependiente de un empleador es bajo, considerando que la Ley 21.015 fue promulgada en el año 2017. Pero eso no

significa que no sea un avance, es el paso inicial para generar mayores oportunidades a futuro para las personas con discapacidad. De igual forma se entiende que son muchas las personas con discapacidad que buscan otras formas para conseguir un sustento económico, sin considerar la pensión de invalidez entregada por el gobierno, algunos se dedican al trabajo independiente, como ejemplo de ello, está el comercio ambulante, el cual genera- de alguna manera- facilidades, pues no necesitan cumplir horarios estrictos ni llegar a un grado de productividad. Por lo que, las personas con discapacidad que presentan un diagnóstico en tratamiento, y constantemente asisten a un centro de asistencia médica no podrían tener un trabajo sin flexibilización de horarios y no todas las empresas estarán conformes con tener una persona que falta con regularidad, ya que, además de las visitas a médico una persona con discapacidad puede presentar otros inconvenientes al momento de asistir al trabajo, como lo son, la poca accesibilidad de la locomoción pública, la mala infraestructura de las vías públicas que no están habilitadas para el tránsito de personas con discapacidad. En este sentido, en un trabajo independiente como lo es el comercio ambulante no requiere de pedir permiso ni exista la incertidumbre de que puede ser despedido, además de que las condiciones y la forma de trabajo es una decisión tomada por la misma persona, siendo el comercio ambulante muy conveniente para el estilo de vida que puede tener una persona con discapacidad. Otro tipo de financiamiento al que han recurrido este grupo de personas son las limosnas, es decir, varias personas con discapacidad se instalan en un lugar transitado a pedir dinero a los transeúntes; muchas veces, esto sucede porque no consiguen un trabajo adecuado a sus capacidades y limitaciones, o incluso por costumbre, ya que, antes de la instalación de la Ley nada respaldaba a una persona con discapacidad en la búsqueda de empleo. A partir de esto, la Ley logra interactuar principalmente con las empresas, obligándolas a contratar a personas con discapacidad, la Ley 21.015 genera una ruptura en los limitantes que están previamente instalados en el mundo laboral y no permiten el ingreso de persona con discapacidad.

Debido a que existe la opción de que la empresa realice una donación a una organización que se relacione con personas con discapacidad. Pueden existir muchas empresas que prefieren optar por esta opción, logrando así un menor cumplimiento de la normativa instaurada por el gobierno, y una menor inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta alternativa es más sustentable para las empresas, no sólo por el hecho de tener que contratar a una persona con discapacidad, y todo lo que eso conlleva; sino que al hacer esto, la empresa se libera de contratar los servicios de un intermediario o crear un organismo que se encargue de la contratación de personas con

discapacidad- si es que no cuenta con uno- y este debe ser uno de los elementos que provocan que las empresas decidan realizar donativos a contratar a personas con discapacidad. De igual forma, se entiende que esta opción es una ayuda menos directa al problema de inclusión laboral, puesto que, se entrega una ayuda monetaria a fundaciones que están al servicio de las personas con discapacidad y se encargan de su inclusión laboral, social y política, promueven medidas y herramientas que beneficien a los discapacitados y luchan contra las desigualdades y discriminación, por lo tanto, el financiamiento que entregan las empresas sería utilizado para el beneficio de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES CONCEPTUALES

Existe una nomenclatura ampliamente utilizada en diferentes ámbitos, por distintos autores y en diversas partes del mundo para denominar al colectivo de mujeres y hombres con discapacidad. Para poder comprender el concepto de discapacidad como un fenómeno social “hay que partir de una comprensión de la genealogía histórica que la ha constituido en sus dimensiones actuales, así como de un marco analítico que explique cómo esas estructuran cobran vigencia en las experiencias cotidianas de las personas con discapacidad” (Ferreira, 2010). Los términos más utilizados para referirse a una persona con una condición patológica permanente o temporal, quien posee limitaciones para ejecutar alguna o varias tareas o actividades, son principalmente: Invalidez, Minusvalía, Discapacidad, Capacidades diferentes, Diversidad funcional, Incapacidad, entre otros. Pero dicha terminología apunta a una deficiencia, una carencia, una condición negativa; “el concepto cualifica a ciertas personas que se entiende que carecen de algo que la mayoría de las personas, las no discapacitadas, sí poseen: se las califica, así, como deficitarias, por tanto, imperfectas” (Rodríguez & Ferreira, 2010), esto sujeto a una desviación respecto de lo que se denomina “normalidad”. Incluso se puede considerar que el mismo uso del concepto “discapacidad” involucra una matización lingüística que responde a un determinado posicionamiento conceptual, es decir, se comprende que la palabra discapacidad nace con la intención de recalcar la diferencia que tiene una persona sobre el resto.

Los términos que definen a una persona con discapacidad no hacen sino determinar a este grupo de personas como “incapaces” o “menos validos” que las personas que no poseen discapacidad.

La clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF)⁸ determina la discapacidad como “un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación” (OMS, 2018). En otras palabras, se considera a una persona con discapacidad como una persona diferente negativamente a lo que socialmente se considera normal. Es así como la OMS considera que “la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (Organización Mundial de la Salud). De esta manera, se visualiza que las definiciones de autores y organizaciones relevantes internacionalmente que hacen referencia a la representación social construida en base a limitaciones y a faltas de oportunidades que posee una persona con discapacidad. Esta percepción social, no se establece por la insuficiencia física, mental, sensorial o de otro tipo, sino que se instaura “por las condiciones de la misma oportunidad en la cual se inserta y/o pertenece la persona, en tanto no siempre está ofrece oportunidades de desarrollo ni medios alternativos de promoción” (Fondo Nacional de la Discapacidad & Ministerio de Planificación, 2006). Por este motivo se hace necesario abordar el concepto de inclusión como una estrategia política cuya pretensión sea la superación de la clara condición de opresión existente al colectivo de personas con discapacidad.

Si bien el término “diversidad funcional” es un avance para suprimir las barreras- materiales y culturales- impuestas a personas con discapacidad, hay autores como Rodríguez y Ferreira (2010) que opinan que el nuevo término presenta una continuidad de los discursos médico y social, con lo que es imprescindible terminar, para así contribuir a mejorar las condiciones del colectivo. La continuidad de la que se habla está relacionada con la corporalidad de las personas con discapacidad, es decir, es precisamente en el cuerpo donde se instalan todos los disciplinamiento de que son objeto las personas, con y sin discapacidad, en las sociedades actuales” (Rodríguez & Ferreira, 2010). Dichos discursos sólo generan una normalización a las definiciones negativas emitidas hacia los cuerpos de las personas con discapacidad, siendo vistos como ineficientes, anormales, enfermos, malos, entre otros. Esa naturalización del cuerpo de personas con

⁸ La CIF es parte de los organismos de clasificaciones internacionales desarrolladas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el objetivo principal de esta clasificación es desarrollar una manera estándar para describir los estados relacionados con la salud. En este sentido, la clasificación permite la elaboración de un perfil sobre el funcionamiento, la discapacidad y la salud del individuo en diversos dominios. (CIF, 2001).

discapacidad origina una vinculación con la ciencia médica, relacionando discapacidad con enfermedad, cuando son personas que muchas veces no están enfermas.

Desde la antigüedad hasta la fecha han existido múltiples contradicciones en cuanto a la terminología, y no sólo eso, sino también se han generado contradicciones hacia lo que significa ser una persona con discapacidad, es más, incluso al mismo diagnóstico o enfermedad. En las primeras civilizaciones se entendía la enfermedad o discapacidad como un castigo. “Para todos los pueblos que integran la cultura primitiva superior, la enfermedad es un castigo que el hombre enfermo ha recibido de los dioses por haber violado la ley moral de un modo consciente o inconsciente” (Laín, 1961). Esto sucede debido a que se ve la enfermedad como una imperfección o impureza. Dependiendo de la cultura la enfermedad, se consideraba un castigo por un pecado. Se señala que el hombre al momento de transgredir las normas morales se interpreta como un acto de rebeldía contra la divinidad, este acto es un pecado y se castiga con contrariedad, dolor o alteración morbosa. “La enfermedad era, primariamente, shértu: una impureza “moral” que impedía al paciente participar en las ceremonias religiosas públicas” (Laín, 1961) a partir de la cita anterior, podemos entender que se aislaba y excluía al enfermo de las reuniones religiosas y también sociales, situación semejante a lo que ha sucedido en la actualidad, donde se ha limitado social, cultural y económicamente a las personas con enfermedades o discapacidades.

Los estudiosos de la discapacidad distinguen tres modelos que interfieren sobre el concepto, los cuales se desarrollan en tres periodos históricos distintos. Según Velarde (2012) estos son: el modelo de la prescindencia, que es establecido en la Antigüedad y el Medioevo; el modelo médico-rehabilitador instalado durante la primera mitad del siglo XX; y el modelo social que surge a partir de los años sesenta del siglo pasado. El modelo de la prescindencia entiende la discapacidad como “un castigo de los dioses o bien por considerarse que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la comunidad, se asumía que sus vidas carecían de sentido” (Velarde, 2012). En este sentido el modelo explica la supuesta causa de la discapacidad y el rol que tiene una persona con discapacidad. Debido al significado religioso y un poco fantasioso- la discapacidad es un castigo de los dioses por un pecado cometido por los padres o resultaba ser una advertencia que comunicaba que se aproximaba un catástrofe- se rechazó y dejó de utilizar este modelo. Además de que este modelo consideraba a los discapacitados como seres innecesarios para la sociedad, a partir de esta noción se establecen dos submodelos: el eugenésico y el de marginación, “desde

ambos submodelos se prescindía de la vida de los niños discapacitados” (Velarde, 2012), en el primero se enfocaban en eliminar al niño dándole muerte y en el segundo se proponía alejar al niño del espacio social. Se habla de niño, debido a que la discapacidad no es recibida de la misma manera en los niños que en adulto, es decir, nacer con una discapacidad resulta mucho peor que obtenerla durante la edad adulta producto de la vejez.

Es necesario comprender esta noción asignada a las personas con discapacidad, pues este modelo inicia la marginación y exclusión sobre este grupo. Aunque este ha sido instalado en muchas culturas, generalmente determinado por la religión. Incluso Platón hace mención de que los individuos inferiores deben ser rechazados, ya que es necesario que los mejores hombres “se unan sexualmente a las mejores mujeres la mayor parte de las veces; y lo contrario, los más malos con las más malas; y hay que criar a los hijos de los primeros, no a los de los segundos” (Platón, 1988). Los niños con discapacidad provocaban temor en la sociedad, específicamente por el significado religioso que se le atribuía, pues se relacionaba con malos augurios y castigos. En el antiguo mundo, “las personas con discapacidad que sobrevivían eran objeto de burla y entretención, llegando a convertirse en una moda el tener jorobados, enanos o deformes en las cortes, especialmente entre los esclavos (Velarde, 2012)”. Sin embargo, pese a la marginación, segregación y discriminación hacia las personas con discapacidad, la familia no era excluida socialmente ni objeto de burlas, ya que “no existen indicios respecto de la persecución a padres que hubieren permitir vivir a hijos defectuosos” (Palacios A. , 2008); incluso en ocasiones era la misma familia la que era capaz de burlarse y divertirse de quien padecía una discapacidad. En ese entonces los infanticidios eran hechos normales y habituales, así como también los abandonos directos, ya que los padres despreciaban y se avergonzaban de la condición de un hijo con discapacidad. A partir de estas situaciones se busca instalar la comprensión de la injusticia social que ha existido desde siempre hacia las personas con discapacidad, incluso se visualizan actos cometidos hacia niñas y niños quienes no merecen ser sometidos a acontecimientos tan crueles a su corta edad, pero “basta revisar cualquier historia de la vida privada de aquel periodo para advertir que tampoco los infantes sanos recibían demasiada atención” (Velarde, 2012), es sabido que las tasas de mortalidad eran muy altas, hecho que sucedía por las pésimas condiciones sanitarias y alimenticias.

Si se interpreta las situaciones de discriminación desde una perspectiva fría y centrada en el beneficio del intercambio, se asume que las personas con discapacidad no reúne las competencias requeridas- físicas o mentales- para aportar material relevante en un intercambio, considerando que en la antigüedad el intercambio era el medio que utilizaban las personas para vivir y relacionarse, es por esto, que existe la creencia de que este tipo de personas no deben participar en el reparto de ventajas y deberes sociales, teniendo en cuenta que no había un marco adaptado a sus especiales características. Desde esta perspectiva, los sujetos con discapacidad sólo pueden pertenecer a la sociedad desde un espacio de beneficencia y exclusión.

Otra perspectiva que se debe tener en cuenta es la de la iglesia, el cristianismo y catolicismo sólo se hicieron presentes para abolir “las prácticas eugenésicas para confinar a las personas con discapacidad al margen de la sociedad” (Velarde, 2012). Es así como los sujetos con discapacidad a través de la historia han tenido un único estilo de vida; según Álvarez & Del Río (1990), la vida de las personas con discapacidad se ha sido corrompida por estereotipos de la iglesia y la sociedad, teniendo asignaciones esclavizantes y estableciendo tareas específicas que se han reducido, la mayoría de las veces, al ámbito de la marginación y de la asistencia caritativa. Esto ha llevado al desarrollo de una lucha de los discapacitados por su visibilidad y autonomía, pero este camino ha sido largo e inconcluso, puesto que la igualdad de derechos de las personas con discapacidad aún no es una realidad palpable, el considerarlos “inválidos” o “discapacitados” solamente ha ocasionado que en diversos espacios sociales no reconozcan sus atributos como persona. Siguiendo con esta línea, la iglesia consideraba la discapacidad como un obstáculo, incluso un motivo de exclusión en la participación. Aunque, “la evolución de las ideas, la transformación de las estructuras sociales, el acceso de las personas con discapacidad a los sacramentos de iniciación cristiana ponen en tela de juicio las tesis defendidas (...) por la caridad asistencial que caracteriza a la comunidad eclesial” (Jiménez S. , 2003). Con esto, se declara que la sociedad, y junto a ella la iglesia, ha adoptado una actitud hostil y en su mayoría de marginalidad compasiva ante la presencia de personas con discapacidad.

Si se analiza lo escrito en la biblia, se entiende que la palabra de Dios consagra la igualdad de todas las personas, es decir, se prohíbe la discriminación de todo tipo. Esto refleja una incertidumbre frente a las acciones cometidas por los cristianos y la iglesia en sí. Poco a poco las actitudes y comportamiento hacia las personas con discapacidad van cambiando, aunque sigue

existiendo ciertas reticencias que no permiten el avance hacia la igualdad de oportunidades, incluso parte de los discursos eclesíásticos potencian una visión asistencialista de la realidad social, donde se acentúan hechos y vivencias de compasión con un carácter excluyente asignados como valores cristianos, necesarios a seguir.

Otros modelos bien conocidos son “El modelo médico- rehabilitador⁹ y el del modelo social-emancipatorio¹⁰, por un lado (asumiendo la denominación en negativo), y el de la “diversidad funcional” (que abandona dicha nominación)” (Rodríguez & Ferreira, 2010). Para analizar el progreso que ha existido entorno al concepto de discapacidad es indispensable conocer los discursos mencionados, y observar si se ha logrado romper con las herencias que han hecho posible situaciones de marginación y segregación hacia personas con discapacidad. Estos modelos han impedido el desarrollo normal de las personas con discapacidad, debido a que establecen la normalidad, limitaciones, oportunidades, progreso, entre otros que tiene una persona con discapacidad a lo largo de su vida. Además, vinculan el concepto de discapacidad con enfermedad, generando una mirada social compasiva y asistencialista hacia las personas con discapacidad, restándole valor e integridad que tienen como personas.

El modelo social interpreta la discapacidad como una construcción social, pero no relaciona de la misma forma el concepto de “capacidad”. Resulta indispensable reflexionar en torno al cuerpo- elemento esencial para el aspecto sociocultural- cuestionar el esencialismo asignado a las capacidades de las personas. Según Ingstad y Whyte (1995) Las representaciones de la denominada “discapacidad” están determinadas, en gran medida, por la imagen institucionalizada del cuerpo y el valor otorgado al mismo en cada cultura. En vista de esto, el cuerpo se desarrolla como un constante conflicto para el resto de la sociedad; en otras palabras, se puede decir que constantemente han existido cuerpos que están dentro de las actividades esenciales de la

⁹ De acuerdo con Toboso (2008), el denominado modelo rehabilitador alude a la discapacidad como término referido a una “enfermedad” o como “ausencia de salud”. A partir de esto, se considera que las personas con discapacidad pueden tener algo que aportar a la comunidad, pero sólo en la medida en que el sujeto sea rehabilitado o se encuentre “normalizado”, es decir, se logre asimilar a las demás personas en la mayor medida posible.

¹⁰ El modelo social aparece como un elemento materialista, fijando las causas de opresión en las exigencias estructurales del sistema capitalista- el que determinaba a las personas según su eficiencia y productividad, principalmente como mano de obra- en los años 90, se desarrollan interpretaciones denominadas post materialistas que aluden al rol relevante que posee la construcción discursiva, de la performatividad, en la construcción de sentido de la discapacidad. En este modelo, se adjudica que la discapacidad es una construcción social, lo que, disminuye los derechos y deberes que tienen los ciudadanos; esta interpretación es asociada a la de opresión social (Rodríguez & Ferreira, 2010).

comunidad, mientras que otros cuerpos permanecen en la parte exterior de dichas prácticas propias de la colectividad. Es así como dentro de la sociedad se considera a cierto tipo de personas como inferiores, estas personas son enjuiciadas por sus diferencias, y con ello se ve deteriorado su valor como ser humano, llegando incluso a auto marginarse o a conformarse con lo que le provee la caridad.

Con la instalación del capitalismo se estima el cuerpo como un objeto productivo, es decir, la persona capaz de trabajar logra producir bienes o servicios para un empleador por un salario, insertándose de esta forma dentro de la corriente principal del sistema económico. A partir de esto, y según Oliver (1990), existe una balanza que determina que sujeto es útil para el sistema y cual no, donde se considera la capacidad productiva con la capacidad de consumo, por lo tanto, un cuerpo que está por debajo de los recursos que consume para subsistir se sitúa fuera del sistema, debido a que no llega a ser un sujeto competitivo para el mercado de trabajo, y pasa a ser visto como un ente sobrante, siendo el propio sistema el que lo excluye. Visto de otro modo, resulta más sencillo expulsar al sujeto del sistema que condicionar el sistema para que el individuo pueda participar de manera similar a los demás.

En definitiva, se plantea que la discapacidad está establecida en base a los parámetros sociales, siendo determinada como un problema social. Ya que es la sociedad misma es quien instala esta exclusión y desigualdad hacia las personas con discapacidad. De esta manera se aplica lo que Foucault¹¹ señala sobre que el cuerpo, teóricamente no es un problema- como si se menciona por otros autores- instalando la noción de corporalidad (cuerpo) fundamentada en el poder, en otras palabras, el biopoder, el cual no es un poder estructural ni sistematizado, tampoco burocrático sin que se trata de un poder que asegura la perversión de los seres vivos, a través de este concepto se explica el control de existe de un grupo sobre otro. De igual manera, se relaciona con la teoría de la práctica de Bourdieu¹², en la cual se invita al “gran olvido” del modelo social, es decir,

¹¹ Michel Foucault instala el concepto de “tecnologías del poder”, el cual está basado en las lógicas metodologías que son determinadas por la regulación, normalización y disciplinamiento de los cuerpos, ya sean individuales o colectivos, de la sociedades que se originan en las instituciones del Estado y rompen las “microestructuras” de la vida colectiva (Ferreira, 2010).

¹² La teoría práctica de Pierre Bourdieu se determina por la identificación de las prácticas cotidianas donde se declara la lógica de la dominación, la cual sentencia a ese grupo de personas que son oprimidas por su condición de colectivo marginado y excluido socialmente. Por lo que, se propone estudiar las estructuras de dominación con el fin de crear una herramienta eficiente que logre superar la situación (Ferreira, 2010).

abandonar las estructuras de dominación de las que son objeto el colectivo de personas con discapacidad o más bien el cuerpo de ellas. “Considerar la corporalidad como punto de reflexión prioritario permitirá, cara al futuro, superar las limitaciones a las que se han visto sujetas las tres perspectivas sobre la discapacidad tomadas en consideración” (Ferreira, 2010), se habla de perspectivas basadas en conceptos como “la minusvalía”, “la discapacidad” y la reciente adopción del término “diversidad funcional”.

Según Ferreira (2010) las estructuras de representación social asociadas a la corporalidad están establecidas por cuerpo sano, bello y bueno; el cual cuenta con las condiciones óptimas para obtener el éxito social. De esta forma, se entiende que las personas con discapacidad son excluidas del ámbito público debido a que no poseen condiciones favorables a la perspectiva social, es decir, son personas visualizadas como cuerpo enfermos y antiestéticos.

1.1. Diversidad Funcional

El término “diversidad funcional” aparece en el año 2005 “promoviendo a partir de la comunidad virtual que el movimiento por una Vida Independiente español creó en internet en 2001, el Foro de Vida Independiente¹³” (Rodríguez & Ferreira, 2010). Más adelante, el colectivo de personas con discapacidad en España ha propuesto instalar la noción de “diversidad funcional”, entre este colectivo se encuentra a autores como Palacios y Romañach¹⁴, quienes a fines del año 2006, plasman el concepto de diversidad funcional en el libro “ El modelo de la diversidad, La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional”, desarrollando un modelo basado en los Derechos Humanos y discurre en el área de la bioética, cuya herramienta es fundamental para integrar de manera digna e integra a las personas discriminadas por su patología-el término de diversidad funcional busca sustituir la discriminación de los conceptos utilizados anteriormente- pretendiendo eliminar el calificativo que se usa en los

¹³ El Foro de Vida Independiente (FVI), actualmente llamado Foro de Vida Independiente y Divertad (FVID); la palabra Divertad es una palabra inventada que sintetiza dignidad y libertad. Fue creado en 2001 “con el objetivo de impulsar en España el movimiento de Vida Independiente, surgido en EE. UU en 1962 y muy arraigado en Europa en la actualidad” (Foro de Vida Independiente y Divertad). Este foro tiene un carácter reflexivo y crítico, destinado a la lucha por los derechos de las personas con diversidad funcional.

¹⁴ Agustina Palacios es “Coordinadora de la Sección de Discapacidad de la Cátedra «Norberto Bobbio» de Igualdad y No Discriminación, perteneciente al Instituto de Derechos Humanos «Bartolomé de las Casas», en la Universidad Carlos III de Madrid. Por otro lado, Javier Romañach es Experto en Bioética bajo la óptica de la diversidad funcional y pertenece al Foro de Vida Independiente. (Palacios & Romañach, 2006).

términos “ personas con discapacidad, sin capacidad o con capacidad”, los cuales pretenden categorizar a la sociedad según las funciones o limitaciones que poseen. También, con este nuevo concepto, se quiere reivindicar el derecho de las personas con diversidad funcional a tomar decisiones y la marginación a la que han sido sometidos.

En los años 60, en estados unidos surgió un discurso disyuntivo y crítico establecido dentro del colectivo de personas con diversidad funcional, el cual impulsa la “filosofía de vida independiente”, con la que se trata de superar las definiciones negativas. Este término reclama el derecho al reconocimiento digno del colectivo de personas con discapacidad, siendo una expresión más de las distintas diversidades reconocidas positivas dentro de la sociedad actual. A partir de la promoción de esta filosofía algunas personas con discapacidad deciden protestar contra las imposiciones médicas, institucionales, rehabilitadoras, sociales, entre otras; con el objetivo de manifestar sus derechos a decidir sobre sus propias vidas, en lugar de la constante dependencia de otros que siempre ha sido impuesta sobre este colectivo de personas. Desde el surgimiento de este movimiento se cambia la imagen que se tiene de la discapacidad, es decir, se comienza a concebir que la discapacidad no se encuentra en un substrato fisiológico, sino que reside en las estructuras sociales, así, la discapacidad es trasladada “desde el plano individual al colectivo, haciendo evidente que, en gran medida, es el contexto social el que contribuye a la construcción de un determinado sentido, y unas ciertas prácticas asociadas, de la discapacidad” (Rodríguez & Ferreira, 2010). Así, se entiende que existen espacios físicos inadecuados y estereotipos discriminatorios por parte de una humanidad que no tiene en cuenta las auténticas necesidades de las personas con diversidad funcional, necesidades que se traducen en comprensión, aceptación, equidad, integridad y respeto para una plena participación en la vida pública.

El concepto de diversidad funcional “no logra superar, por sí mismo, ciertos presupuestos asociados a la concepción de la discapacidad que tienen que ver con la moderna normalización del cuerpo y de la salud derivados de la hegemonía del discurso de la ciencia médica” (Rodríguez & Ferreira, 2010). Es por esto, que, a pesar de los resultados “tranquilizadores” que han generado las políticas públicas en la sociedad, “a la hora de analizar la realidad social de nuestro entorno, se detectan incoherencias prácticamente invisibles, que indican el fuerte arraigo del modelo rehabilitador y la presencia de una importante discriminación que apenas es percibida” (Palacios & Románach, 2008), esto quiere decir que las políticas están basadas en los modelos provenientes

del discurso de la ciencia médica; el discurso médico visualiza a la discapacidad como una enfermedad y lo vinculan estrechamente con la rehabilitación de las personas con diversidad funcional, lo que evidencia una clara discriminación al colectivo de personas con diversidad funcional, puesto que se omite la condición de persona con capacidades de desarrollo individual, social, político, laboral, etc. Puesto de otra forma, el discurso médico que inspira programas dirigidos hacia las personas con diversidad funcional representa un incumplimiento consecuente de las leyes que aseguran los derechos a las personas que son segregadas y discriminadas por su condición de diversidad funcional. En este sentido, es necesario analizar los aspectos del discurso sobre la diversidad funcional para imponer el olvido del cuerpo, es decir, renunciar a la naturalización del impedimento y a la normalización médica que ha sido instalada sobre las personas con discapacidad.

El término “diversidad funcional” se instala con el fin de generar un cambio al momento de referirse a una persona con algún grado de discapacidad. Esto debido a que “las palabras o términos llevan asociados ideas y conceptos, y que esta correspondencia no es azarosa, sino que representan valores culturalmente aceptados del objeto o ser nombrado” (Lobato & Romañach, Mayo 2005). A partir de esto se intenta decir que las palabras producen, modifican y orientan el pensamiento individual y social. Es por esto, que al implementar un término que no determine la discapacidad como un déficit se avanza un poco más en materia de inclusión. El término “diversidad funcional” busca reemplazar el juicio negativa que se le otorgó al concepto de “discapacidad”, debido a que se visualiza la discapacidad como un problema de limitaciones, déficit, restricciones y barreras.

A pesar del progreso que ha tenido el concepto de diversidad funcional, la sociedad actual sigue entendiendo la diversidad funcional como una enfermedad. En este sentido, “se sigue realizando la clasificación de las diversidad funcional por diferencias orgánicas, y se siguen otorgando certificados de minusvalía vinculados a la realidad médica y funcional de la persona” (Palacios & Romañach, 2008). Para poder erradicar la discriminación hacia este colectivo, es necesario colaborar en un procedimiento conocido como “des medicalización de la diversidad funcional; lo que puede llevar a la formulación de nuevos programas y políticas públicas que soluciones las problemáticas de las personas con diversidad funcional, de forma que las soluciones planteadas no sean parciales ni específicas de un tipo de diversidad funcional.

El modelo social reconoce la capacidad como elemento teórico que determina a las personas y reivindica que, con los apoyos necesarios, las personas con discapacidad tienen capacidades que pueden hacer efectiva su participación en la sociedad. Sin embargo, el modelo de la diversidad, según Palacios y Romañach (2008), no se centra en la capacidad como elemento teórico, debido a que sigue los patrones impuestos por los modelos anteriores y no soluciona los nuevos retos de la bioética; el eje teórico de la diversidad funcional está puesto en la dignidad de las personas que pertenecen al colectivo, la cual no se vincula con la capacidad de los individuos. Actualmente, este concepto de dignidad no es considerado en los discursos de discriminación, de ser así, no existirían los conceptos de “capacidad” o “valía” en la nomenclatura usada para referirse al colectivo de mujeres y hombres con diversidad funcional, sino que se ocuparía un término identitario que no sea negativo.

Muchas personas con diversidad funcional que han sido discriminadas en variadas ocasiones consideran que la larga y constante lucha que han realizado por su dignidad ha sido carente de resultados reales. Pero es entendible que suceda esto, puesto que, son los mismos términos los que tienen significados perniciosos, incluso el concepto “diversidad funcional” se refiere a la condición ontológica del cuerpo humano del colectivo, siendo catalogada como sin capacidades o con menos de ellas que otros. En otras palabras, se busca erradicar las tendencias negativas que generan los conceptos, modelos y discursos dirigidos a personas con diversidad funcional, pero, el mismo concepto de diversidad funcional hace mención del cierto cuerpo de algunos individuos de la sociedad. Por lo tanto, se mantiene la referencia de una determinada condición de naturalidad-capacidad, valía, función, etc.- de la que un cuerpo no es parte, sino que, se aleja de esa condición de “normalidad”. De esta manera, se continúa con la dominación del modelo médico-rehabilitador, produciendo que el cuerpo sea visto como objeto implícito de nominación. Esto sucede, en vista de que, “hay toda una jerarquía de lo diverso que implica lógicas de dominación y sometimiento; algunas diversidades son socialmente aceptadas y otras no” (Ferreira, 2010).

1.2. Modelo médico rehabilitador

En las primeras épocas se asumía que la discapacidad era asociada a lo espiritual, es decir, la discapacidad era una consecuencia de un designio divino. Pero, luego, con el paso de los años se trasladó el concepto desde lo divino-espiritual- a lo médico-científico- vale decir, la discapacidad fue llevada a lo científico. Cabe mencionar que la visión teológica de la discapacidad no ha sido

completamente abandonada, pues persiste una imagen por parte de colectivo social creyente en lo divino que combina lo señalado por el modelo médico y lo que ha sido visto como un castigo de Dios.

El modelo médico- rehabilitador naturaliza el cuerpo de las personas con discapacidad, generando directrices normalizadoras que son condicionadas por la ciencia médica. Es por esto, que se considerada un estrecho vínculo entre los términos de discapacidad y enfermedad, lo que determina un proceso de normalización sistemática y estática referente a la desviación de una medida de salud; este aspecto debe ser analizado para comprender la lejanía existente del criterio de validez universal frente a la condicionalidad de la determinada medida de salud que provoca el efecto discriminatorio que ha generado el modelo médico. Dicho aspecto, se encuentra sometido a las “demandas de funcionalidad y eficiencia que los contextos sociales, políticos, históricos y culturales imponen sobre el organismo humano” (Rodríguez & Ferreira, 2010). Las imposiciones que se colocan sobre los cuerpos se realizan mediante un adiestramiento, a través de significaciones con “efectos performativos, normas de regulación de la existencia; se trata de prescripciones normativas en las que lo “normal” cumple la doble función de señalar una regularidad estadística (el caso mayoritario) y una prescripción moral (lo bueno, y adecuado; lo deseable) (Rodríguez & Ferreira, 2010). Aunque es necesario comprender que existe más probabilidad de que la prescripción cause la regularidad, más que a la inversa, es decir, la prescripción moral puede llegar a determinar la regularidad estadística.

Según el modelo médico-rehabilitador, “una lesión medular o de nervio periférico, una hemiplejía o una parálisis cerebral, una afasia o un síndrome de Down, son discapacidades que remiten a varios déficit o daños cuyos aspectos están más o menos delimitados por la ciencia” (Brogna, 2016). Esto es sumamente discriminatorio, ya que, resulta indispensable tener muy claro que la deficiencia no causa discapacidad; todo aquello que la persona no puede realizar depende de las barreras que socialmente se han construido, y no de la capacidad física, sensorial, motora, mental, etc. En otras palabras, la discapacidad es una condición, pero no significa que determine el desarrollo de la persona.

El término discapacidad, desde la óptica rehabilitadora, estará orientando prácticas donde las personas con discapacidad son tratadas como objeto, con la ocurrencia del sistema de producción capitalista de la modernidad; según Oliver (1990) se ocasiona un proceso de “institucionalización”,

mediante el cual las personas con discapacidad son segregadas de los espacios de convivencia colectiva y siendo recluidas en instituciones especializadas para su tratamiento, o sea, lugares destinados a un proceso de rehabilitación, establecida y orientados por los dictámenes clínicos. En este sentido, se estima que los profesionales médicos poseen un lugar determinado en el trabajo inter o transdisciplinario. “Y- se supone- que, si todos hacen su parte, al final del camino a la escuela especial o la rehabilitación laboral harán también su parte y entonces estará completo el recorrido... y la persona” (Brognna, 2016). Pero, para situar a la persona con discapacidad en este camino la rehabilitación debe ser concebida como una situación absoluta, la que encuentra su límite en una sociedad discriminadora, excluyente y despreciativa con ese otro que es categorizado como “diferente” a lo que es asignado como normal.

La discapacidad es interpretada, por la mayoría de las personas, como una consecuencia de una deficiencia fisiológica que padece un individuo. A partir de esto, el modelo médico- rehabilitador, considera abordar la discapacidad como un problema que involucra un tratamiento individualizado, ya que, los profesionales médicos se enfocan en el déficit específico que posee cada individuo; debe ser la ciencia médica la autorizada para desarrollar un tratamiento acorde al déficit fisiológico. Es esta postura la que ha hecho que el concepto de discapacidad sea comprendido como una enfermedad.

Existen dos factores estructurales que se encuentran enlazados e inciden específicamente sobre el colectivo de personas con discapacidad, estos son la promoción de un determinado régimen económico y la estandarización de algunas lógicas en la acción del poder político. Considerando esto, podemos decir que “el sistema capitalista demanda mano de obra eficiente y un consumo suficiente, requisitos que las personas con discapacidad se asumen no están en condiciones de cumplir” (Ferreira, 2010). En cuanto a las acciones emitidas por el poder político, desarrollan políticas asociadas al perfil médico-rehabilitador que fue asignado hacia el colectivo de personas con discapacidad, es decir, se crean programas y medidas asistencialistas que garanticen la rehabilitación de las personas con discapacidad. Es por lo que se piensa que la lógica institucional será asistencialista, rehabilitado y clínica. El dinamismo que se provoca se regula por la naturalización política que recae en el cuerpo humano, dicha naturalización es estipulada por la medicina. El poder político- al igual que el resto de la ciudadanía- distinguen la discapacidad como una enfermedad, considerando que son personas que poseen un cuerpo defectuoso, un

impedimento o deficiencia que determina la totalidad de la experiencia de las personas con discapacidad. Se asume que necesitan continua atención médica, por lo que, se limitan los trabajos que pueden realizar debido a que se piensa que son personas incapaces; incluso se considera la necesidad de que estas personas tengan un cuidador que se haga cargo completa o parcialmente del sujeto. Este tipos de pensamiento surgen porque se cree que la posesión de un cuerpo con discapacidad significa una restricción referente a las oportunidades vitales.

La práctica institucional “será la reclusión en centros especializados en los cual es la diagnosis clínica será la modalidad reguladora de sus experiencias: se trata de catalogar, clasificar y jerarquizar las desviaciones fisiológicas de esos cuerpos para proceder a su tratamiento rehabilitador” (Ferreira, 2010). Son los centros especializados en donde se produce el habito de la discapacidad, así como también, el campo específico que está regulado por un recurso simbólico basado en la esperanza de la curación. Aun cuando, la medicina determina la discapacidad como una enfermedad crónica, debido a que, estas personas son sometidas a tratamientos en los que se deposita cierta expectativa sobre la recuperación de la salud. La práctica genera una disputa entre la esperanza que se deposita en la curación de las personas con discapacidad y el interés de una legitimidad asignada a un cuerpo enfermo pero que puede ser corregible.

El modelo médico aísla a cada cuerpo individual, portador de una discapacidad. “Cada cuerpo con discapacidad requiere de medidas normalizadoras específicas en función de su particular desviación, estrictamente biológica, de la norma médica de salud” (Ferreira, 2010). La norma médica de salud clasifica a las personas según su condición de salud, en el caso de las personas con discapacidad, se les clasifica como cuerpos apartados de la norma de salud y necesitados de rectificación.

Las deficiencias fisiológicas son provocadas-en gran medida- por los contextos sociales, económicos y políticos que predominan sobre la existencia de las personas. “por tratarse de algo anclado en fundamentos naturales (biológicos), es de naturaleza irremediable; se supone que las estructuras sociales, tanto las materiales o prácticas como las simbólicas o representacionales, no tienen nada que ver en el fundamento de esa situación” (Ferreira, 2010). La discapacidad no es relacionada como un hecho natural¹⁵, sino que se reconoce como consecuencia de los patrones

¹⁵ Desde la certeza de que la discapacidad no es, en absoluto, un hecho natural y frente a los discursos del modelo médico-rehabilitador, se origina el modelo social de la discapacidad (Ferreira, 2010).

normalizadores determinados, tanto por el modelo médico como por el modelo social. Debido a que el modelo rehabilitador genera confusión al instalar relación entre conceptos como “autonomía moral” y “autonomía física o funcional”. Se distingue el primer concepto como la capacidad de tomar decisiones sobre la propia vida del sujeto, mientras que la autonomía física o funcional se basa en las labores físicas que puede realizar de manera independiente- comer, vestirse, caminar, saltar, bañarse, etc.- dicha ambigüedad que se produce entre los conceptos, ha tenido efectos negativos como la “institucionalización de personas con poca autonomía física y plena autonomía moral, que se ha, visto privadas de su capacidad de llevar una vida en igualdad de oportunidades, para la que estaban plenamente preparados” (Palacios & Romañach, 2008). Para quitar la confusión social ante los conceptos de autonomía, y la discriminación que genera esto, es relevante desarrollar nuevas políticas públicas que promuevan la desinstitucionalización de las personas con discapacidad.

En la actualidad la definición sigue limitada al postulado médico universal que se sitúa en la funcionalidad del cuerpo humano, asumiendo que el organismo posee un conjunto de capacidades, únicamente por su naturaleza de organismo humano; estas capacidades existen siempre y se ubican en cualquier contexto. En vista de que se identifica a las personas con discapacidad como enfermas y como personas que no poseen algunas de las funcionalidades que mundialmente se encuentran presentes en los cuerpos capacitados; definiendo de forma negativa a las personas con discapacidad.

En términos políticos e ideológicos, un colectivo de personas con discapacidad ha decidido luchar por la abolición de su opresión. Esta lucha se inicia por la definición historia que ha sido establecida por aquellas “capacidades” de las que carece y no por lo que posee. Según Ferreira (2010), las personas que tienen una condición de hipermetropía, miopía o astigmatismo poseen una visión defectuosa, por lo tanto, fisiológicamente tienen una deficiencia. Pero, no son consideradas personas discapacitadas, debido a que, la tecnología que les proporciona la oftalmología les provee de instrumentos capaces de mejorar la función visual. Si se tuviera el mismo criterio con las personas con discapacidad en lugar de imponer la normalidad, y segregarlas por sus capacidades, la sociedad estaría adaptada para considerar a las personas con discapacidad como sujetos funcionales, aptos para desenvolverse en el ambiente social, laboral, cultural, entre otros.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

El término metodología hace referencia al modo en que enfocamos las contrariedades y, a partir de eso, como buscamos las respuestas, por medio de supuestos teóricos, perspectivas científicas, a la manera de realizar la investigación. Después de identificar los distintos tipos de investigación y revisar a varios autores, buscando una metodología que se adecuara al desarrollo de la investigación en estudio referida a “problematizar el estado de inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral”, después de ello, que se pudo determinar que la investigación cualitativa y descriptiva es la que mejor se ajusta a este trabajo.

El tipo de investigación descriptiva se encargar de- como dice el concepto- describir, en este caso el objeto de estudio. Este tipo de investigación favorece la comprensión del fenómeno que se estudia, ya que, nos permite acotar, ordenar, caracterizar y clasificar la información, generando que la investigación resulte lo más precisa y exacta posible. Pero no sólo se trata de describir un fenómeno, sino que, también permite realizar una revisión crítica y analizar la corriente de investigación en profundidad con el objetivo de visibilizar los resultados más relevantes alcanzados por los diversos estudios realizados sobre el tema, de igual manera, señalar las problemáticas y limitaciones existentes, por lo que, favorece el trabajo en aquellas cuestiones no resueltas, lo que servirá de motivación para ampliar el área de investigación.

Los datos recogidos en una investigación descriptiva se enfocan en las características, los comportamientos, los elementos, la estructura o el orden en que se dan determinados hechos vinculados con la inclusión laboral en Chile. Se trata de reunir toda la información posible de lo que deseamos conocer para interpretar los Significados desde la perspectiva científica.

En este sentido, en esta investigación se busca indagar sobre lo que ha sido la ley de inclusión laboral 21.015, generando conocimientos sobre lo es el proceso de inserción laboral en Chile, conocer su estado actual, sus efectos, mecanismos, alternativas y el proceso anterior de este, para saber en mayor profundidad y propiedad aquello que se ha hecho y dicho sobre la discapacidad e inclusión en Chile. La intención es demostrar de manera sistematizada y ordenada el conocimiento del tema, por medio del análisis de contenido y indicando los distintos tipos de percepción y, de esta manera, facilitar la interpretación del contenido.

Paradigma

En esta investigación se realiza un estudio sobre una política pública, lo que se determina como un estudio de la realidad social, es decir, la manera en que se ha construido, las características de la relación existente entre el Estado y la sociedad de un grupo específico- personas con discapacidad- de esta manera, para comprender el contexto que se está estudiando es necesario recurrir a distintas perspectivas teóricas y metodológicas para poder explicar el fenómeno. Estas herramientas teóricas y metodológicas, que son utilizadas para el análisis de las políticas públicas se traducen como paradigmas de investigación.

Algunos autores indican que “la pluralidad de perspectivas posibles a las que se abre hoy la reflexión política hace su estudio inabarcable para los propios especialistas” (Maíz, 2009). Esto hace referencia al estudio e incorporación de nuevos temas como, cuestiones de género, movimientos sociales, pueblos indígenas, nacionalismos, globalización, geopolítica, instituciones, entre otros. Sucede que “los frentes que necesariamente hay que abarcar hoy para pensar políticamente son muy amplios” (Walzer, 2010) ,tan amplios que, incluso dan lugar para cuestionar toda una materia de la ciencia política. Para llegar a comprender nuevos campos temáticos y metodológicos, así como el contexto y desarrollo de la política de inclusión laboral, es decir, la perspectiva de análisis de la realidad laboral de las personas con discapacidad es necesario examinar y aprehender los paradigmas y principios que contribuyen a comprender la política pública laboral de personas con discapacidad en un contexto amplio en materia de construcción social.

La existente complejidad de los contextos, actores y poderes implicados en el actual proceso de inclusión laboral requiere una mayor extensión de los fundamentos de análisis y de las fuentes de estudio relacionadas con la inserción de personas con discapacidad en el área laboral. Pues el grado de complejidad presente en la realización de estudios relacionados con esta materia es bastante alto, y se debe principalmente a los escasos estudios realizados sobre el acceso al empleo de este grupo de personas.

La identidad colectiva que es asignada de manera arbitraria a las personas con discapacidad y que impiden una formación y desarrollo económico, social, cultural, político, personal, entre otros, de manera “normal”, está asociado al resultado de un proceso de construcción social, susceptible de ser investigado de modo interdisciplinar, cuyo conocimiento coincide con los objetivos de la

ciencia política. Por esto mismo, académicos, dirigentes y legisladores disponen de una considerable capacidad de intervenir en el proceso de desarrollo, implementación y modificación del marco de la ley. A partir de esto, se comprende lo relevante que resulta para el porvenir de la ciencia política “hacerse consciente de la importante de la faceta constructiva presente en el pensamiento y la praxis política, asumiendo que la visión paradigmática de la realidad, la socialización y la formación de la identidad convergen subjetivamente en un mismo proceso” (Martínez, Noviembre 2015).

Los paradigmas permiten al investigador ver la realidad desde una determinada perspectiva, es decir, el paradigma es lo que otorga a la investigación legitimidad, validez y prudencia. También determina la manera en que se desarrolla el proceso investigativo. Según Flores (2004), un paradigma engloba un sistema de creencias sobre la realidad, la visión del mundo, el lugar que el individuo ocupa en él y las diversas relaciones que esa postura permitiría con lo que se considera existente.

Debido a la complejidad del contexto actual, de crisis política, social, institucional, económica, cultural, entre otros; que vive el país desde el comienzo del estallido social (2019), resulta bastante difícil seleccionar una perspectiva teórica y metodológica para analizar una política pública; aún más, una política nueva que se instala con el fin de hacer un cambio político, económico y sociocultural.

El paradigma utilizado en esta investigación es el Crítico o Socio crítico, el cual nace de “una crítica a la racionalidad instrumental y técnica preconizada por el paradigma positivista y plantea la necesidad de una racionalidad substantiva que incluya a los juicios, los valores y los intereses de la sociedad” (Alvarado & García, 2008). Este paradigma es considerado como un mecanismo dialéctico entre lo teórico y lo práctico, con una metodología de investigación “que incorpore a los actores sociales en la formación sustentada en propuestas de cambio y renovación” (Chacón, 2007), con el paradigma se instala la noción de transformar el mundo y al hombre en un ente justo y libre. En palabras de Jiménez (2003), el paradigma se consolida al integrar “en un mismo proceso momentos de reflexión y de acción (propuesta, observación, evaluación, reflexión) en un proceso dialectico y de compromiso político llevado a cabo por grupos comprometidos con el objetivo de lograr su propia emancipación”. De acuerdo con esto, el paradigma socio crítico se fundamenta en

la teoría crítica social y se expone de manera interpretativa procurando efectuar aportes que conduzcan a cambios en las realidades del estudio, en este caso, en las personas con discapacidad.

El paradigma Crítico es necesario para lograr explicar “las condiciones socio políticas subyacentes en las problemáticas estudiadas para incorporar alternativas más allá de lo interpretativo” (Chacón, 2007). También el paradigma instala una búsqueda de las causas del problema, en este caso, los fundamentos que se utilizaron para formular la Ley N°21.015 y con eso el acceso a la inclusión laboral para las personas con discapacidad, y con ello, acceder a la posibilidad de transformar las estructuras sociales que impiden el progreso de la inclusión e igualdad de oportunidades.

Este paradigma pretende “superar el reduccionismo y el conservadurismo admitiendo la posibilidad de una ciencia social que no sea puramente empírica ni sólo interpretativa, y sobre todo que ofrezca aportes para el cambio social desde el interior de las propias comunidades” (Alvarado & García, 2008). En otras palabras, se busca dar respuesta a los determinados problemas generados por las relaciones sociales. Pero, comenzando por la autorreflexión de los integrantes de la comunidad.

Enfoque

El enfoque de investigación es un proceso sistemático, disciplinado y controlado, y está directamente vinculado a los métodos de investigación cualitativa. El enfoque de investigación cualitativa permite alcanzar un análisis sistemático de información de manera subjetiva, de una forma lógica y fundamentada, se tiene una interacción más profunda con el sujeto u objeto, no como sucede en el caso cuantitativo. Se realiza una investigación del tema, analizando e identificando datos en noticias, investigaciones, ensayos, tesis, entre otros. Es necesario entender que el método cualitativo se define como “un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en muchas ocasiones contradisciplinar” (Lincoln y Denzin, pág. 576, 1994 citado por Herrera, 2017). Se determina que el enfoque de la investigación cualitativa es multiparadigmática, además está sometida a la perspectiva naturalista y a la comprensión interpretativa del ser humano. Se considera que la investigación cualitativa se determina por “una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y vídeo cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos” (LeCompte, 1995). Para la autora la mayoría de las investigaciones cualitativas están preocupadas del entorno de los hechos,

por lo que, los seres humanos se implican e interesan, evalúan y experimentan directamente con los acontecimientos.

En este sentido, el enfoque cualitativo, no sólo se preocupa del objeto de estudio, sino que también, considera el comportamiento de las variables externas frente al objeto de estudio. El enfoque cualitativo, mediante grupos de discusión o entrevistas en profundidad- que es el caso que se utiliza en este trabajo- integra una dimensión subjetiva del fenómeno investigado, “la recuperación de esta dimensión subjetiva es lo que permite la emergencia del habla, o el significar social, como cara visible de la sociedad” (Canales, 2006). Esto quiere decir que, por medio de entrevistas se instala un factor exclusivo del orden social, esta forma de recoger datos genera un criterio para su validación, ya que, la investigación cualitativa se mueve en el orden de los significados, y este enfoque da una posibilidad de reproducir el pensamiento de la comunidad y/o colectivo, siendo fundamental para el análisis y comprensión del tema.

3.4. Método

En esta investigación se utilizará el estudio de caso etnográfico, este estudio se desarrolla a través de observación participante y entrevistas. La metodología etnográfica es “cualitativa y holística, haciendo uso de la intuición, empatía y otras habilidades del investigador para interpretar descriptivamente una cultura. Su interés está en descubrir (en el sentido de construir una descripción comprensiva contextualizada) y no en verificar” (Moreira, 2002). Aunque esto no quiere decir que no se pueda realizar una hipótesis o teoría inicial, sin embargo, no deben existir ideas preconcebidas en una investigación de este tipo, ya que las hipótesis se desarrollan durante el proceso de investigación. Esta investigación se desarrolla con el fin de entablar una discusión en torno al tema de inclusión laboral de personas con discapacidad, incluso podría ser útil para iniciar nuevas investigaciones u observaciones.

Se indaga sobre los mandatos orientados a insertar a las personas con discapacidad en el mundo laboral, anteriores al año 2017 determinados por el gobierno, además del funcionamiento y desarrollo de la ley 21.015 enfocada a la inclusión laboral de personas con discapacidad, analizando los efectos luego de su implementación, en otras palabras, determinando si los objetivos definidos por esta política pública fueron alcanzados. En el método se busca desarrollar conocimiento, además de verificar la pregunta de investigación. Se inquiera contrastar la visión y el accionar de las fundaciones frente a la inserción de personas con discapacidad en el ámbito

laboral, en base a las normativas decretadas en la ley 21.015. Además de analizar el progreso que se ha tenido en torno a la accesibilidad, el trabajo a distancia, la condición contractual y la igualdad de oportunidades; conceptos que estructuran la normativa de la ley 21.015.

Técnicas de recolección de datos

Las Técnicas de recolección de datos en esta investigación están determinadas por el estudio de casos. “Estudio de caso es un Término genérico para la investigación de un individuo, un grupo o un fenómeno” (Sturman 1988, p.61 citado por Moreira, 2002). El estudio de casos es una visión sistemática que reconoce el papel de los elementos de la investigación, o como lo define (Moreira, 2002) “el estudio de casos, a su vez, puede definirse como una descripción intensiva, holística y un análisis profundo de una entidad singular, un fenómeno o unidad social”, este tipo de investigación es utilizado para comprender y descubrir el desarrollo de las cosas y el porque ocurren, puede usarse para predecir o generar una hipótesis, incluso para obtener indicadores que puedan servir para profundizar el análisis. Para esto es ideal utilizar técnicas de investigación cualitativas, además de que son las técnicas más utilizadas en estos casos, es por esto que se utilizará las técnicas de estudio de caso etnográficas. Se considera útil el estudio de casos para inferir y analizar el desarrollo y los efectos de la inserción laboral en Chile, exclusivamente en la región metropolitana, en base a la ley 21.015.

Las técnicas de recolección de datos de carácter etnográfico se basa en mirar, preguntar y examinar los conceptos, objetos y/o personas de la investigación. Se apoya de las entrevistas, con el objetivo de tener una perspectiva interna del grupo involucrado en la investigación o en el cual se pone el énfasis en la investigación. Las entrevistas que se realizarán en esta investigación, son entrevistas semi-estructuradas, es decir, entrevistas ya estructuradas, sin embargo, en el momento de la entrevista se pueden incorporar nuevas preguntas que se desarrollen en el momento o incorporar opiniones o comentarios de parte del entrevistado que se determinen pertinentes. Estas entrevistas están basadas en dos informantes claves, que serían las personas con discapacidad y las fundaciones, lo que será útil para describir el funcionamiento y los efectos producidos desde la implementación de la ley 21.015. Otra técnica necesaria y utilizada en este tipo de investigación es la recogida de información a través de documentos como parte del campo social que se está trabajando, el cual sería la inserción laboral de personas con discapacidad. Estos documentos pueden ser informales y formales, como relatos, otros estudios etnográficos, informes, entre otras cosas. Se busca analizar los contenidos, examinando los conceptos normativos detallados en la ley

21.015, a través de documentos representativos de la situación estudiada como la encuesta Casen realizada entre noviembre de 2017 y enero de 2018, con el fin de obtener una descripción del porcentaje de personas con discapacidad en la región metropolitana, cantidad de personas con discapacidad que se encuentran trabajando, el tipo de empleo que poseen, entre otras cosas. Otro tipo de documentos a utilizar son infomes sobre inclusión laboral desde el 2017, algunos de instituciones públicas (Senadis) y privadas, además de tesis y estudios de casos relacionados con el caso.

Plan de análisis de datos

Para el plan de análisis de datos se examinará el conjunto de los datos, en este caso, las entrevistas y los documentos de contextos. Se analiza en conjunto, como un todo, a través de vínculos claves de los distintos tipos de datos, es decir, los vínculos acorde a inclusión laboral, a las personas con discapacidad, y a los mediadores que interfieren en el acatamiento de la ley (fundaciones). A través de lo anterior se podrá elaborar un análisis de la información obtenida en el proceso de la investigación, para llegar a describir la situación que se ha desarrollado desde la implementación de la ley hasta la actualidad, pasando por los hechos históricos importantes desenvueltos entre la octubre de 2019 a agosto de 2020 (estallido social y pandemia), y así evaluar de qué forma han interferido estos hechos en el plan de inclusión laboral, y si se ha logrado cumplir con la ley 21.015 en estos periodo.

Criterios de validez

Antes de analizar los criterios de validez de una investigación es necesario comprender que los criterios de validez en la investigación cualitativa se han ido modificando “desde propuestas vinculadas a planteamientos positivistas, pasando por el establecimiento de criterios propios hasta su reconceptualización desde el pensamiento pos- estructural” (Sandín M. , 2000). A partir de esto, se le asignado una complejidad a la validación de los estudios cualitativos, recibe diversas críticas en torno al reconocimiento de su legitimidad. A pesar del reconocimiento que posee la investigación cualitativa, esta ha pasado en una constante revisión. “Al intentar reconstruir una realidad, desentrañar sus redes de significado y, en definitiva, comprenderla en toda su profundidad, nos hacen falta indicadores de credibilidad” (Santos, 1990), según este autor, la credibilidad de la investigación cualitativa puede haber sufrido una deformación por los instrumentos, lo que estaría estrechamente relacionado con la subjetividad que poseen los actores

a los que se recurre para obtener información, y esto sucede debido a la manera que tienen de ver la realidad desde su singularidad. Mencionando esto, se puede suponer que al utilizar una investigación cualitativa se poseen ciertos beneficios, pero también limitaciones; por lo que, es permitido reinterpretar las principales cuestiones de nuestro campo de investigación, ya que, como se debe suponer este tipo de investigación recae sobre la “interpretación”.

La validez de una investigación es lo que indica el grado de exactitud con el que se mide la construcción de un concepto teórico, con el objetivo de distinguir si el criterio resulta útil respecto del área que se investiga, es decir, se busca determinar si los criterios definidos en la investigación validan o refutan la hipótesis previamente desarrollada. Esta etapa resulta relevante, debido a que, se considera la fiabilidad o validez del instrumento de medida. En otras palabras, se comprende que los criterios de validez pueden ser fiables, pero no significa que también sean válidos, pero si resulta válido ha de ser también fiable. Lo importante de una investigación es la credibilidad que genera en los receptores, ya que esto es lo que determina que sea una buena investigación; por este motivo es que existe gran preocupación en esta parte de la investigación, en vista de que está en juego la legitimidad del trabajo.

En este trabajo se analiza el criterio de la validez de una investigación cualitativa, los criterios de validez tienen la propósito de evaluar la “calidad y rigor de los trabajos de investigación cualitativa, apoyándose en una validación que supera la mera triangulación y opta por procesos de «cristalización», procesos que se suponen más coherentes a la realidad social que pretende aptar la investigación cualitativa” (Moral, 2006). Como menciona Sandín (2000) los investigadores cualitativos, en sus investigaciones, hacen referencia a cuestiones vinculadas con acciones y no con actos. Es en este sentido en el que se desarrolla esta investigación, debido a que el foco de investigación está colocado sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, frente a la interpretación de los involucrados, y referente a los factores que generan las condiciones de discriminación y marginación que se han normalizado sobre las personas con discapacidad. “Cada posición tiene implicaciones para la comprensión de lo que los investigadores cualitativos hacen cuando investigan y para el «status» de las interpretaciones ofrecidas como resultado de sus estudios” (Smith, 1993). La credibilidad y legitimidad que proporcione la investigación está relacionada a la importancia- y a su posible utilización- del trabajo investigativo. A partir de esto, y según lo que menciona Cutcliffe (1999) Lo esencial del criterio de validez se basa en la

evaluación de los resultados por parte de la comunidad científica, es decir, la legitimidad que se le otorgue al trabajo está instalada sobre el reconocimiento científico que se le asigne a la investigación.

La validez de la investigación se relaciona “fundamentalmente con los textos y no con los datos o los métodos. La validez es relativa a propósitos y circunstancia” (Sandín M. , 2000). Los textos son los que afirman lo relevante y creíble que resulta una investigación, pues la valoración cae sobre la información recogida. La forma en la que se considerara la validez de esta investigación es a través de una evaluación de las variables, es decir, se buscara reconocer y analizar los marcos evaluativos a través de los cuales se adjudica un sentido a los hechos ocurridos en relación con la instalación de la Ley 210.15, se recoge la información, principalmente de textos relacionados con la inclusión, discapacidad, igualdad, entre otros. Además de la información subjetiva recolectada a través de agentes participativos en el cumplimiento de la Ley de inclusión laboral. En su mayoría son agentes intermediarios, que generan vínculos entre las personas con discapacidad y las empresas.

CAPÍTULO 2. CONTEXTUALIZACIÓN

2.1. Leyes anteriores a la Ley 21.015

La primera Ley de la que se tiene registro en materias de inclusión y discapacidad es la Ley 19.284, es promulgada en día 5 de enero de 1994 y publicada el 14 de enero del mismo año. Se crea esta ley con el objetivo de procurar la plena integración social de las personas con discapacidad y proporcionarles el ejercicio de los derechos instalados en la Constitución, sin embargo, debido a la antigüedad y a la falta de conocimientos que se tenía en ese período sobre temas de inclusión, accesibilidad, igualdad de oportunidades, entre otros. En ese período se considera necesario “la prevención de las discapacidades y la rehabilitación constituye una obligación del Estado y, asimismo, un derecho y un deber de las personas con discapacidad, de su familia y de la sociedad en conjunto” (Ministerio de Planificación y Cooperación, 1994). Siguiendo con esta línea, la normativa determina lo que se considera una persona con discapacidad, a partir de esto, el Artículo N.º 3 de la Ley 19.284 define que una persona con discapacidad es:

Toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsible mente de carácter permanente y con independencia de la causa

que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social.

Respecto al proceso de la Ley, el cual inicia el 23 de Julio de 1992, siendo esta instancia el primer trámite constitucional al interior del senado, donde se discute el inicio del proyecto de ley referido a la plena integración social de las personas con discapacidad. La discusión del proyecto es iniciada por el presidente Patricio Aylwin, quien señala que “el problema de las personas con discapacidad ha sido enfrentado en nuestro país con un énfasis tradicionalmente asistencial y, humanitario y, - por qué no decirlo- como una situación casi exclusivamente individual” (Aylwin, Foxley, & Molina, 2018). En este sentido, la dimensión social de la problemática se traduce en la ausencia de una visión integral en el tratamiento del tema, así como en sus efectos. Frente a esto, y según se señala en el proyecto de ley (2018), se busca beneficiar a más de 1,2 millones de personas con discapacidad existentes en el país y, junto a ellos, a su entorno familiar, llegando a una cifra cercana a los 4 millones de personas. Considerando que el problema de la exclusión social tiene una fuerte asociación a los factores de riesgo social, como lo es la pobreza; por lo tanto, el tratamiento de esta problemática tendría un enfoque multidisciplinario. Puesto que el problema incide en gran parte de la población más vulnerable del país, el gobierno debe mostrar un papel activo y no sólo un rol subsidiario.

Debido a las demandas provenientes de organizaciones y fundaciones que entregan apoyo a las personas con discapacidad y a sus familias, el gobierno crea en 1991 el Consejo Nacional de la Discapacidad-CONADIS¹⁶, este Consejo Multisectorial, fue creado para la proposición de una política nacional dirigida al beneficio de las personas con discapacidad, donde se demuestre el rol responsable y activo del Estado. El Consejo se encargó de reunir las demandas planteadas por las personas con discapacidad “para así responder al imperativo de dignificar la condición social de ellas, propendiendo en definitiva, a la creación de igualdad de oportunidades para su plena incorporación al proceso de desarrollo” (Aylwin, Foxley, & Molina, 2018). De esta forma, se

¹⁶ El Consejo está constituido por diecinueve miembros, tanto del sector público como privado; el sector público está representado por entes del Ministerio de Educación, Salud, Trabajo y Previsión Social, Hacienda, Vivienda y Urbanismo y el Ministerio de Planificación y Cooperación. (División Social del Ministerio de Planificación y Cooperación, 1991)

definen tres áreas como prioritarias: la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades, y estos son los desafíos que se planean abordar dentro del proyecto de ley.

Cuando se habla de prevención se refiere a reducir la incidencia de la discapacidad, para ello, se pone énfasis en el mejoramiento de la situación educativa, económica y social de los grupos más vulnerables, poniendo énfasis en la salud y nutrición de las personas. De igual manera, se focalizan los servicios dirigidos a la detección y el diagnóstico para tratar desde temprano la enfermedad y, por último, se promueven los cuidados del pre y post natal. En cuanto a la rehabilitación el gobierno tiene se preocupa de la inclusión de las personas con discapacidad pero priorizando la perspectiva médico funcional, por lo que, en el proyecto de ley se propone garantizar plenamente el derecho a la rehabilitación, “señalándose que tiene por finalidad permitir a las personas con discapacidad física, mental o sensorial, el acceso a prestaciones y servicios oportunos y necesarios para la recuperación de la funcionalidad y su mantenimiento” (Aylwin, Foxley, & Molina, 2018). Dentro de la rehabilitación se consideran lo que son las ayudas técnicas, como prótesis, ortesis o algún otro implemento necesario. Por último, respecto a la equiparación de oportunidades se establece eliminar la discriminación a las personas con discapacidad, con el objetivo de que puedan ser incluidas de la mejor manera.

Los principios que inspiran este proyecto de ley se fundamentan en los derechos que aparecen en la Constitución Política Chilena, principalmente el artículo N°1, donde se señala que El Estado “está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización” (Constitución Política de la República de Chile, 1980). Es así como se reconoce a todas las personas, incluyendo a los discapacitados, es más, el Estado debe encargarse de generar medidas para instalar igualdad de oportunidades. El proyecto de ley se sustenta en destacar “la importancia que revisten acciones tendientes a desarrollar las capacidades sustitutivas o compensatorias, sin las cuales no es posible el desenvolvimiento autónomo de las personas con discapacidad” (Aylwin, Foxley, & Molina, 2018). Tiempo después un grupo de diputados en el año 2008 presento un proyecto de ley “con la finalidad de consagrar la reserva de empleo para personas con discapacidad, por medio del cual se modificaba el artículo 38 de la Ley N°19.284, agregando un nuevo artículo bis” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017) Penosamente, este proyecto- como sucedió con muchos otros proyectos sobre

discapacidad- se archivó luego de la promulgación de la ley N°20.422, ya que esta ley sustituía casi la totalidad de la ley anterior, sin embargo, tampoco en esta nueva ley se contempló la reserva de empleo para las personas con discapacidad, tal como lo pretendía el proyecto mencionado.

De igual forma se declara un reglamento que señalará la manera de determinar la existencia de las deficiencias que componen una discapacidad, es decir, su calificación y cuantificación. Para ello, el 7 de marzo de 1995 se publica en el “Diario Oficial” del Ministerio de Salud el Decreto Supremo N.º 2.5.05, con el que se aprueba el reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad. A través de este decreto se hace posible la aplicación del artículo N°3 de la Ley 19.284, ya que, se fija un reglamento que se debe utilizar para considerar si una persona cuenta con las exigencias requeridas para ser un sujeto con discapacidad de igual edad, sexo, capacitación, condición social, familiar y de igual localidad geográfica. El artículo 2º (Ministerio de Salud, 1994) del Decreto Supremo menciona lo que se debe entender por discapacidad educativa, laboral y de integración social. A partir de esto, se señala que la discapacidad educativa es aquella en la que se considera que un estudiante posee necesidades especiales en las tareas de aprendizaje, en comparación con el resto de los asistentes, por lo que, requiere ayuda para tener oportunidades educativas. En cuanto a la discapacidad laboral se declara aquella incapacidad que posee un trabajador para realizar un trabajo que le permita obtener una remuneración igual a la que le corresponde a un trabajador sin discapacidad. Por último, se define la discapacidad social o de integración social como una problemática que presenta una persona por sus deficiencia física, mental, sensorial o psíquica en su capacidad de inserción en actividades sociales, en estas situaciones la persona no se podrá ver realizada ni material ni espiritual como una persona sin discapacidad. Además de lo anterior, para que la información el reglamento sea más claro se determina las tres áreas en las que la discapacidad se desarrolla, estas son psíquico-mental, física y sensorial. De acuerdo con esto, se considera que una persona posee una deficiencia psíquica o mental cuando su rendimiento intelectual es igual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, según el artículo esto es medido por un test validado por la Organización de la Salud, por medio de esta prueba se examina la habilidad de la persona para aprender, pensar, resolver problemas y comprender el mundo, con el fin de evaluar el comportamiento adaptativo que posee la persona y de esta manera se considera si la persona tiene las habilidades necesarias para vivir e interactuar de manera adecuada- como lo harían personas sin discapacidad intelectual o psíquica- en la sociedad. Las implicancias de los sistemas de clasificación- como sería el que determina la discapacidad psíquica o mental-resultan

confusos y complejos en su análisis si se repara en que a partir de los mismos se pretende asegurar la inclusión e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Aunque la clasificación resulta necesaria para favorecer un conocimiento mayor de la discapacidad y para la comprensión del ritmo del progreso de la discapacidad, con esto se formulan expectativas y objetivos realistas y apropiados para este grupo de la sociedad, además favorece el proceso de aceptación y adaptación de los padres en el proceso de crecimiento y desarrollo de sus hijos. Por otro lado, el informe define también lo que son las deficiencias sensoriales, las cuales se determinan como deficiencias visuales, auditivas o fonéticas, que provoquen una disminución en el individuo para desarrollar actividades cotidianas—propias de una persona no discapacitada—claramente, específicamente se refiere a personas con ceguera, sordera, trastornos del equilibrio, entre otros; pero no basta con sólo tener una deficiencia sino que estas se ponderan para abordar únicamente a aquellos individuos que presentan dificultades para tener una vida normal¹⁷, para determinar quien lleva una vida normal se evalúa al individuo en términos de capacidades y habilidades, es decir, las cosas que pueden hacer o ser una persona¹⁸. Por último, se identifican las deficiencias físicas como aquellas que provocan una invalidación en la capacidad física en el momento de realizar las actividades cotidianas de una persona no discapacitada.

De acuerdo con el artículo N°4 del decreto Supremo, el procedimiento para el diagnóstico de la discapacidad se inicia con una evaluación y calificación de la condición de la persona con discapacidad realizada por el COMPIN¹⁹, cuyo objetivo es declarar o constatar el diagnóstico de las personas que buscan obtener el certificado de discapacidad. Asimismo, se realizan reevaluaciones, en casos de aparición de nuevas deficiencias o discapacidades, en la agravación de las ya reconocidas o cuando vence el certificado de discapacidad. Las personas sometidas al proceso de evaluación deben concurrir a exámenes, informes médicos y entrevistas citadas por

¹⁷ El término de vida normal hace referencia a la vida de aquellas personas sin discapacidad. Esta referencia se mide por “la suma de las condiciones de vida objetivamente medibles en una persona, tales como salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación” (Hollanflsworth, 1988, como se citó en Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012). Este tipo de definición es útil para comparar a una persona con otra a través de indicadores rigurosamente objetivos.

¹⁸ La noción más primitiva de este enfoque se refiere a los “funcionamientos”. Estos representan parte del Estado de una persona: en particular, las cosas que logra hacer o ser al vivir (Toboso, M., & Anau, M., 2008) En este sentido, se evalúan las capacidades que posee una persona en el desarrollo personal y social, con el fin de clasificar a los individuos socialmente.

¹⁹COMPIN es la sigla de Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez. Es una unidad técnica administrativa y fiscalizadora conformada por profesionales del área de la salud, cuya finalidad es evaluar, declarar y certificar el

profesionales de COMPIN; los informes médicos deben indicar el tipo de discapacidad, el grado, su explicación, la deficiencia que provoca, las aptitudes y habilidades que la persona con discapacidad conserva y las que puede desarrollar, los aspectos de personalidad del sujeto diagnosticado y de su entorno familiar, los aspectos socioeconómicos y familiares del diagnosticado, los lineamientos de la rehabilitación que recibe o debe recibir, entre otros. COMPIN cumple con un conjunto de obligaciones en el procedimiento para el diagnóstico de la discapacidad, por lo tanto, el Estado le otorga el poder para poder realizar diversas funciones, entre ellas, solicitar “informes o copias de historias clínicas a los establecimientos asistenciales u otras instituciones públicas o privadas de cualquier lugar del país” (Ministerio de Salud, 1994), lo que se busca es conocer los antecedentes médicos generados por los especialistas²⁰ que han otorgado el diagnóstico de enfermedades y hayan intervenido en el tratamiento, durante su vida, llevando al individuo a ser reconocido como una persona con discapacidad. De igual forma, COMPIN se encarga de investigar aquella información que parezca incompleta o dudosa, esto se resolverá en un plazo acordado por la entidad evaluadora informante.

Todo el proceso que implica la certificación de la discapacidad se realiza con el fin de gestionar, difundir y proteger el diagnóstico del discapacitado y, con ello, se da validez a la imagen de la persona en cuestión. En este sentido, la discapacidad se materializa en un documento único, diseñado y concedido por el Ministerio de Salud, en el cual se asignan todos los antecedentes médicos y de identificación del discapacitado, además se incluye una breve anamnesis-recopilación de la información por parte de un especialista de la salud acerca del paciente-, examen físico y un informe por parte de la institución tratante del interesado. Posterior a esto, se debe presentar el certificado de discapacidad en el Servicio de Registro Civil e Identificación para la inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, lo que le permite optar a ayudas técnicas y económicas para un mejor desarrollo social e independencia del individuo.

De acuerdo con el Artículo N.º 10 “el reconocimiento de la discapacidad caducará de pleno derecho si el interesado no concurre, injustificadamente, a las reevaluaciones que le sean fijadas o incumple el proceso de rehabilitación conducente a su plena recuperación” (Ministerio de Salud, 1994). Al presentarse dicha situación, COMPIN recurrirá al Servicio del Registro Civil e

²⁰ Los profesionales médicos que han intervenido en el diagnóstico o tratamiento de la persona con discapacidad, están obligados a proporcionar la información que sea solicitada por COMPIN o sus subcomisiones.

Identificación para que cancele la inscripción de estas personas en el Registro Nacional de la Discapacidad. Aunque se puede optar a una reevaluación en caso de vencimiento de la credencial de discapacidad, en donde la persona se debe someter a un proceso de examinación, en el que se califica, constata y evalúa a la persona con el objetivo de declarar una vez más su condición de persona con discapacidad, esto es realizado por especialistas designados por COMPIN.

Posteriormente, la ley N°19.284 es remplazada por la Ley 20.422 el 10 de febrero de 2010; por lo que, los artículos establecidos fueron anulados. Esta Ley se interesa por la prevención de las discapacidades y la rehabilitación, constituyéndolos como una obligación del Estado. La manera en que la Ley señala que se busca “la prevención de las discapacidades”, resulta confuso que se hable de prevención, ya que una discapacidad es una condición; si bien puede ser temporal, difícilmente puede prevenirse, sobre todo en los casos en que la discapacidad está asociada a una enfermedad. La Ley 20.422 distingue a una persona con discapacidad como aquella que:

como consecuencia de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o integridad social.

La Ley 20.422, la cual es promulgada el día 3 de febrero del año 2010 y publicada el día 10 de febrero del mismo año por el Ministerio de Planificación. Aunque es una Ley que da inicio al proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad, no lo hace de forma directa sino que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social para insertar a este grupo de manera legítima dentro de la sociedad. En este sentido, no se aborda como objetivo principal el mundo laboral, sino que se busca la plena inclusión social, colocando como instrumento para la elaboración de la normativa lo establecido en los derechos humanos y apuntado a la eliminación de la discriminación y marginación de las mujeres y hombres con discapacidad del país.

El primer Trámite Constitucional se realizó el 16 de mayo de 2005, es decir, 5 años antes de su promulgación. Fue por medio del Boletín N°. 387511 que inició por el mensaje del presidente Ricardo Lagos, llevando a la discusión en la Cámara de Diputados. Diversos factores refuerzan la decisión de una actualización, entre ellos esta que cerca del 12,9% de la población total del país presentan algún nivel de discapacidad, lo que representa una parte importante de la población chilena. También, se declara que del colectivo de personas con discapacidad “917.939 tiene una

disminución importante de su funcionalidad o graves dificultades para realizar actividades esenciales de la vida diaria, como las de vestirse, comer, desplazarse y para superar las barreras que plantea el entorno” (Cámara de Diputados, 2018). Por estos motivos, es que se busca superar las antiguas medidas asistencialistas y proteccionistas, junto con el efecto de invisibilidad histórica al que han sido sometidos las personas con discapacidad. No sólo estos hechos han promovido este proyecto de ley, sino también, hechos sucedidos en el plano regional e internacional, como la Organización de Estados Americanos presento su aprobación en el año 1999 a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, ratificada en Chile en el año 2002; además, durante los años noventa en países como Estados Unidos y Reino Unido se crean medidas para adoptar la igualdad de oportunidades²¹.

Este nuevo proyecto es consecuencia de los nuevos paradigmas predominantes, según los cuales la discapacidad no es una condición de la persona sino un complejo conjunto de condiciones, primariamente de carácter social. De este modo, el proyecto considera una nueva definición de persona con discapacidad, la que está enfocada “ya no sólo en las deficiencias de la persona, sino más bien en las restricciones de participación y limitaciones para ejercer actividades esenciales en la vida diría que experimentan las personas con discapacidad en su interacción con el entorno” (Cámara de Diputados, 2018). Como resultado de esto, se consagran principios que aspiran a instalar términos para mejorar las condiciones y la participación de las personas con discapacidad en la comunidad, estos son: vida independiente, accesibilidad, diseño universal, intersectorialidad, participación y dialogo.

Un cambio importante que aparece en este proyecto es la sustitución total de la reglamentación de la prevención y rehabilitación, a diferencia de la normativa antigua este proyecto le da un nuevo enfoque a la prevención y rehabilitación, siendo la funcionalidad el eje esencial y no las deficiencias. Igualmente se promueve la prevención de la discapacidad, pero “siempre se considerará el entorno económico, social, político o cultural que puede agravar o atenuar la disfunción que se trata” (Cámara de Diputados, 2018),poniendo énfasis en las causas de

²¹ En Estados Unidos se implanto la “Americans With Disabilities Act” (Ley de Estadounidenses con Discapacidad) en el año 1990, “el propósito de la ley es asegurar que las personas con discapacidades tengan los mismos derechos y oportunidades que los demás” (ADA National Network). En 1992 en Australia se crea la Disability Discrimination Act, cuya ley “establece que es ilegal discriminar a una persona, en muchas áreas de la vida pública, incluido el empleo, la educación, la obtención o el uso de servicios (...) debido a su discapacidad” (Australian Human Rights Commission).

discapacidad, puesto que, en variadas ocasiones se adopta una condición de discapacidad por deficiencias sanitarias, medio ambientales, accidentales, o incluso por hechos de violencia. Por lo que, de acuerdo con este proyecto es deber del Estado tomar medidas de prevención necesarias para proteger la vida de la persona.

Un acontecimiento relevante que generó una modificación en el proyecto de ley N°. 20.422 fue la invitación realizada por la Comisión evaluadora a representantes de instituciones de discapacidad como lo son: Confederación de No Oyentes de Chile, Unidad Nacional de Instituciones de Ciegos de Chile (Uncich), Unión de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad Mental (Unpade), Corporación de Familiares de Usuarios de Personas con Afecciones de Salud Mental (Corfusam-Santiago y Concepción), entre otras. La Comisión también efectuó un largo período de audiencias públicas en el ex Congreso Nacional en Santiago; posterior a esto, en octubre de 2006, “el proyecto fue objeto de la presentación de una indicación sustitutiva total por parte del Ejecutivo. En esta indicación se recogieron las observación y objeciones al mensaje original, planteadas por sus integrantes y por los invitados a las audiencias públicas” (Cámara de Diputados, 2018).

Según lo expuesto en el primer Trámite Constitucional y de acuerdo con lo mencionado con la ministra de planificación- Clarisa Hardy- (2018), en este proyecto se establece por primera vez- como derecho- el uso del lenguaje de señas, se aumentan los valores de las multas por discriminación, garantiza el acceso de las personas con discapacidad a los establecimiento de educación, se autorizan los contratos de aprendizaje sin límites de edad, se amplían los beneficios tributarios, se crea el cargo de Director Nacional del Fondo Nacional de la Discapacidad- lo que reemplaza el de Secretario Ejecutivo, Subdirector Nacional y Directores Regionales- se plantea la creación de un programa de protección de la infancia denominado “Chile crece contigo”, entre otras cosas.

El segundo Trámite Constitucional es efectuado por la Cámara de Senadores en 6 de noviembre de 2007, por medio del Boletín N°. 3875-11. En el primer informe, se comenta que luego de la discusión de la Comisión Especial de Discapacidad de la Cámara de Diputados se estudiaron las adecuaciones legales imprescindibles para desarrollar una transversalidad en temas de integración de personas con discapacidad, por lo que, se considera necesario un Sistema de Protección Social, teniendo como base políticas públicas fundadas en los derechos. Luego de la establecer claridad en lo que será el proyecto de ley y modificar algunos términos se avanza al tercer Trámite

Constitucional, donde la Cámara de Diputados decidirá aprobar o rechazar las modificaciones realizadas por el Senado. Durante la tramitación del proyecto, “Chile firmó, en Nueva York, la - Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad De esa manera, nuestro país se puso al día con el nuevo instrumento internacional sobre la inclusión social de personas con discapacidad” (Cámara de Diputados, 2018). Con el fin de mejorar las condiciones para las personas con discapacidad, por eso se crea una nueva institucionalidad pública, avanzando del Fondo Nacional de la Discapacidad al Servicio Nacional de la Discapacidad, este es un organismo más competente para la adaptación de políticas públicas.

En medio de la discusión en la Cámara de Diputados, el señor Tuma señala “el Estado debe elaborar políticas públicas que incentiven la actitud general de la población, en el sentido de ayudar para dar igualdad de oportunidades” (Tercer Trámite Constitucional, 2018). Siguiendo esta línea, el poder legislativo muestra su disposición e interés en avanzar en políticas públicas dirigidas al beneficio de los discapacitados, eso se confirma con la creación de la Comisión Especial de la Discapacidad, donde un conjunto de parlamentarios participó en la discusión sobre las propuestas dirigidas a los discapacitados para establecer un gran aporte al proyecto de ley.

Lo principal para el proyecto de Ley N°. 20.422 se menciona en el Artículo 1° cuyo objetivo es “asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad” (Cámara de Diputados, 2018). Esto es fundamental para instalar las medidas necesarias que eliminan las barreras sociales. Según el Artículo 2°, se da a conocer “masivamente a la comunidad los derechos y principios de participación activa y necesaria en la sociedad de las personas con discapacidad, fomentando la valoración la valoración en la diversidad humana, dándole el reconocimiento de persona y ser social” (Ministerio de Planificación, 2010), lo que resulta esencial para tener un progreso y desarrollo más inclusivo, equitativo, igualitario y participativo del país. Esta Ley busca dar cumplimiento a las nociones de vida independiente que debe optar una persona con discapacidad, así como el derecho a la accesibilidad y participación social. A partir de esto se propone que la persona con discapacidad tenga como derecho un desarrollo individual independiente en el ámbito público. En el Artículo 3° de la Ley 20.422 se distinguen y definen cinco conceptos claves para la inclusión social y la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad.

La ley 20.422 determina el concepto de vida independiente como un hecho establecido por el Estado y que brinda a una persona la capacidad de “tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad” (Ministerio de Planificación, 2010). Este concepto surge en Estados Unidos durante los años sesenta como alternativa al modelo rehabilitador, y ha ido adquiriendo importancia con el paso de los años, ya que se ha expandido esta visión por todo el mundo, inspirando a las naciones a formular políticas públicas con un enfoque orientado a la vida independiente de las personas con discapacidad, como es el caso de la Ley 20422. Se instala un modelo de vida independiente, el cual “plantea un paradigma de intervención social que se enfrenta abiertamente a la concepción tradicional de la discapacidad, entendida bajo el modelo rehabilitador” (García, 2003), este modelo de vida independiente permite a la persona con discapacidad eliminar las barreras y prejuicios que impone el sistema tradicional de rehabilitación, en vista de que, se le da el protagonismo de manejar sus propias vidas. Para poder incluir socialmente a las personas con discapacidad se necesita que puedan desarrollarse como personas, para ello, se entiende que la vida independiente depende de un conjunto de factores que varían según la persona, dichos factores se determinan por la pertenencia de “ingresos suficientes, alojamiento accesible, factores ligados a la personalidad, apoyo familiar y social, servicios a domicilio, ayudas técnicas y transporte accesible” (Iáñez, 2009), con esto se comprende que las personas con discapacidad necesitan ayuda de un tercero, principalmente por el Estado, para poder llevar una vida independiente. En otras palabras, deben disponer de las oportunidades y alternativas fundamentales para dirigir su vida personal. Es primordial entender que esta ayuda es la misma que poseen la población sin discapacidad, así que este “apoyo” se refleja en conceptos como accesibilidad, igualdad de oportunidades- laboral, social y culturalmente- participación- en el espacio público- equidad, inclusión, etc.

El término de la accesibilidad está establecido en la normativa, es así como, el Estado instala el concepto de accesibilidad universal como una condición que “deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad” (Ministerio de Planificación, 2010), sin que se pierda la autonomía y naturalidad que posee cada persona. Un ambiente accesible proporciona que las personas con discapacidad generen autonomía personal. El concepto de accesibilidad distingue

como un problema que ha existido siempre en la vida de este grupo de ciudadanos, pues “condiciona el lugar donde alojarse, donde vivir, etc. La persona debe hacer todo un trabajo de investigación sobre la accesibilidad del entorno (alojamiento, transporte, etc.), para facilitar su propia participación social” (Iáñez, 2009). A partir de esto, se destaca la accesibilidad como un término universal, debido a que los límites que tiene una persona con discapacidad en su desarrollo están en la falta de espacios accesible. Al implementar esta Ley se establece sobre los espacios públicos- departamentos, oficinas, locales comerciales, etc.- que prestan un servicio- sin importa cual- la ejecución de obras como vías públicas, pasarelas peatonales, parques y plazas, las que deben resultar accesibles, utilizables de manera y sin generar dificultades para las personas con discapacidad.

Otro criterio mencionado en la Ley 20.422 es el diseño universal, el cual se define como “la actividad, por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible” (Ministerio de Planificación, 2010). Este concepto es fundamental para una mirada inclusiva por parte de las ciudades, servicios o entornos. “El diseño universal incorpora desde su origen 7 principios buscando que el producto, entorno o servicio sea posible de usar por la mayor variedad de personas, independiente de sus capacidades físicas, sensoriales, edad, tamaño, etc.” (Corporación Ciudad Accesible, 2021). Es por esto, por lo que, el diseño debe ser cómodo, estético y seguro, ya que lo ideal del diseño sobre un espacio, producto o servicio es que no restringe su uso a ninguna persona.

La intersectorialidad se identifica como un “principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad (Ministerio de Planificación, 2010).

2.2. Proceso de formulación de la Ley 21.015 en Chile

El proceso de formulación de la Ley comienza con el primer trámite constitucional al interior de la Cámara de Diputados. Este proceso inicia el día 30 de junio de 2010, en la sesión N° 44, legislatura 358, con la moción realizada por los diputados: Jorge Sabag Villalobos (DC), Mónica Beatriz Zalaquett (UDI), María Antonieta Sea Díaz (DC), María Angélica Cristi Marfil (UDI), Carlos Jarpa Wevar (PR), Felipe Ward Edward (UDI), Gustavo Hasbún Selume (UDI), Fidel Espinoza Sandoval (PS), Víctor Torres Jeldes (DC), Enrique Accorsi Opazo (PPD), Marisol Turre

Figuerola (UDI), Patricio Melero Abaroa (UDI), Claudia Nogueira Fernández (UDI), Fuad Chahin Valenzuela (DC) y Andrea Molina Oliva (UDI). Se visualiza que la mayoría de los participantes son diputados militantes del Partido Unión Demócrata Independiente (UDI). En esta primera etapa se llega al acuerdo de modificar los boletines 7025-31 y 7855-13, conforme con el artículo 17 A de la Ley orgánica constitución del Congreso Nacional. En otras palabras, se incentiva la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral.

En el Boletín N° 7025-31 se establece que por medio de la Ley N° 19.284 se regula en el país los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo “la plena integración de las con discapacidad y se ordena en torno al principio de equiparación de oportunidades, estableciendo acciones estatales de prevención y de rehabilitación” (2017). Esto tiene como finalidad evitar las causas de las deficiencias que puedan ocasionar la discapacidad y el acceso a las prestaciones y servicios para la rehabilitación de las personas con discapacidad. Con este proyecto se busca integrar a este grupo de personas desde un marco universal de cultura y respeto de los derechos humanos, poniendo énfasis en el entorno social y no sobre las limitaciones de las personas. Y desde esta perspectiva reconociendo y valorando la diversidad y generando igualdad de oportunidades para todas las personas del país.

De esta manera, se instala la moción de que, para eliminar las dificultades y hechos discriminatorios existentes- que no permiten una verdadera integración de los discapacitados- es necesario fijar como “obligación del Estado la prevención y rehabilitación de las discapacidades, sin perjuicio de los derechos y deberes que corresponden a los propios discapacitados, a sus familiares y a la sociedad en su conjunto” (2017). Pero, se busca avanzar en una nueva dirección, no pensando solamente en la rehabilitación de las personas con discapacidad sino en una inserción social plena, legítima y verdadera. Considerando la desigualdad instalada con anterioridad sobre esta parte de la población civil, la cual no ha dejado su libre acceso al campo laboral, por eso, por medio de esta moción se estaría “promoviendo la contratación de discapacitados en aquellas empresas que postulan a prestar servicios o vender productos a organismos estatales, a través de los procesos de licitación pública” (2017). Este es el comienzo de la discusión legislativa que suscitará la inserción de personas con discapacidad en el ambiente laboral.

El proyecto de Ley establece un nuevo inciso final al artículo 6 de la Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministros y Prestación de Servicios. En otras palabras, “la Administración

al contratar podrá contemplar en sus licitaciones, la preferencia en la adjudicación de sus contratos a favor de empresas, públicas o privadas que tengan en su plantilla de trabajadores un número de personas minusválidas igual o superior al 2%” (2017). Aunque en primera instancia el proyecto de Ley aparece con el objetivo de realizar una modificación de la Ley N°20.422, para establecer reserva legal de empleo para personas con discapacidad. Esta segunda moción es desarrollada por los mismos diputados de la primera moción, sin embargo, esta segunda se lleva a cabo el día 9 de agosto del año 2011 en la sesión 67, legislatura 359, es decir, más de un año después de la primera moción.

Otro tema que se trata es la discusión que se implanta sobre él boletín N° 7855-13 y se plantea una posible modificación en su contenido, el cual se ha basado en lo establecido en la Convención Iberoamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad²², en donde se declara que las personas con discapacidad tienen “los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluidos el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano” (Departamento de Derecho Internacional) y lo declarado en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad²³, dicha convención está sustentada en el reconocimiento de los derechos personales de igualdad y dignidad de todos los seres humanos y “desde su aprobación ha pasado a formar parte del sistema internacional de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, en él se reconoce y proclama que toda persona tiene los derechos y libertades” (Cámara de Diputados, 2011), los que están manifestados en todos los mecanismos de derechos humanos, sin diferenciación de ninguna índole. A partir de esto, se determina que los Estados Partes “se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad” (2017). También, los Estados partes

²² La Convención Iberoamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad fue realizada durante el Vigésimo Noveno Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, desarrollado en la Ciudad de Guatemala el día 7 de junio de 1999. Dicha Convención fue aprobada por el Congreso Nacional el día 29 de noviembre de 2001. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2002).

²³ La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad fue desarrollada el 13 de diciembre del año 2006 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su 61° periodo ordinario de sesiones en la ciudad de New York (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2008).

identifican la evolución del concepto de la discapacidad, y asumen que la discapacidad es una situación ligada al entorno, debido a que este impide a las personas con discapacidad desarrollarse en un ambiente de igualdad y dignidad.

Para poner en práctica lo establecido anteriormente, se instalan medidas que tengan como objetivo la eliminación de la discriminación, tanto en el sector público como en el sector privado, así como también, la promoción de la integración de las personas con discapacidad en los distintos espacios de participación social. En cuanto a los principios establecidos en la convención se declara que el respeto por el otro- un otro distinto- es necesario para la participación e inclusión plena, se incluyen también conceptos como: aceptación, dignidad, diversidad, libertad, independencia e igualdad de oportunidades como términos relevantes y necesarios en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad, sin embargo, dichos términos no han sido completamente trabajado ni en aspectos teóricos ni prácticos, pero al menos existe una identificación de las deficiencias que tiene el Estado en el marco legal y que dificulta la inserción de las personas con discapacidad en todos los espacios de desarrollo individual y social.

Tiempo después, específicamente el 3 de septiembre de 2012, al interior de la Cámara de Diputados la Comisión de Superación de la Pobreza, Planificación y Desarrollo Social informe en el primer trámite constitucional propone modificar los siguientes proyectos: los artículos 4° y 6° de la ley N° 19.886²⁴, La Ley N° 20.422 y el artículo 506 del decreto de la ley N°1 del Código del Trabajo²⁵. Respecto de la Ley 19.886 se agrega un inciso al final del artículo 6° el que establece que “la administración al contratar podrá contemplar en sus licitaciones la preferencia en la adjudicación de sus contratos a favor de empresas, públicas o privadas que tengan en su plantilla de trabajadores un número de personas minusválidas igual o superior al 2%” (Cámara de Diputados, 2018). En cuanto a la Ley N° 20.422 se incorpora el artículo 44 bis, el que insta que “toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos un 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad” (Cámara de Diputados, 2018). Junto a este artículo se hace presente el artículo 506

²⁴ La Ley N°19.886, se promulga en el año 2003. La Ley implementa las bases sobre contratos administrativos de suministros y prestaciones de servicios. (Ministerio de Hacienda, 2003).

²⁵ El Artículo 506 del decreto de ley N° 1 del Código del Trabajo señala que se establecen sanciones a las infracciones que indica, según su gravedad y la categoría de la empresa. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, 2002).

del Código del Trabajo, en otras palabras, la infracción de la normativa genera las sanciones y multas señaladas en el artículo 506.

En la discusión participa la directora de SENADIS (2018), propone establecer reservas legales de empleos para las personas con discapacidad, el método práctico que se plantea es el establecimiento de cuotas mínimas, se utiliza como ejemplo las normativas con cuotas de reservas de empleos ejecutadas en la Comunidad Europea, sistema que parece tener un funcionamiento eficaz. De acuerdo con lo anterior, se manifiesta revisar las reformas necesarias en el ámbito tributario, para crear mecanismos alternativos de cumplimiento y así garantizar una efectiva. Como contribución a esto, el Presidente de la Asociación de Funcionarios del SENADIS, Yuri Gahona, (2018) comenta que se trabaja simultáneamente con el trámite constitucional del proyecto para implementar un “sello de inclusión”, lo que ayuda a corregir determinadas practicas que favorecen las barreras, con esto, se plantea crear un ranking con las empresas, organismos e instituciones que apoyen la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En el proceso de elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas públicas no sólo participan actores legislativos y funcionarios públicos sino que también se hacen presente fundaciones y organizaciones, el trabajo de estos organismos es permanente. René Hasbún, directora de la Fundación Donnebaum declara que en la fundación “realizan talleres protegidos para personas con discapacidad que no logran incorporarse al mundo laboral formal (...) lo que les permite generar un micro emprendimiento por lo que reciben un sueldo acorde al trabajo que realizan, el que se desarrolla en el área de la costura” (Cámara de Diputados, 2018). Otro caso similar ocurre en el Centro Cultiva de Peñalolén, según María Fernanda Vargas (2018)- Terapeuta Ocupacional del Centro- en el lugar se trata el tema de la rehabilitación y reinserción socio-laboral de las personas con problemas de salud mental, en este sentido, se capacitan a los usuarios en el rubro de la horticultura y así promueven la autogestión y el empoderamiento de la comunidad y se ayuda a mejorar la salud mental, pues la realización de un oficio como este, tiene una dimensión terapéutica e inclusiva, ya que habilita a los hombres y mujeres del centro para trabajar como jardineros. Además del aporte en capacitaciones y la entrega de herramientas las fundaciones y organizaciones también señalaron los cambios para la correcta forma de referirse a este grupo de personas, pues, en reiterados párrafos se referían a los beneficiarios como minusválidos, invalidez o discapacitados, remplazando estos términos por personas con discapacidad.

Entre medio de las discusiones de los parlamentarios se destaca lo dicho por el Diputado Oscar Mellado (2018), quien afirma que existen mitos por partes de las empresas sobre los altos costos que representa habilitar un puesto de trabajo para personas con discapacidad. Los empresarios consideran que para poder contratar a personas con discapacidad deben hacer grandes inversiones para adaptar la empresa o los puestos de trabajos, sin embargo “no todas las personas con discapacidad requerirán adecuaciones para insertarse en una empresa. En otros casos, las adaptaciones serán menores, y benefician el ambiente laboral” (López, 2021). Con esto se quiere decir que existe falta de información frente a las capacidades y limitaciones que tienen las personas con discapacidad, lo que recae en prejuicios y marginación de este grupo de personas. Teniendo claro este, la ley fomenta la idea de que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás trabajadores.

“Cuando allá por 1998 insté a que se creara la Comisión Especial de la Discapacidad, conversé con empresarios, quienes me señalaron que estaban dispuestos a cooperar en todo, a aportar recursos, pero que su intención no era recibir discapacitados en sus empresas” (Diputado Manuel Rojas, 2018). En este sentido, las empresas están de acuerdo con entregar aportes monetarios destinados a ayudar a las personas con discapacidad, como sucede con la Teletón, pero la noción de integración no está orientada hacia esa línea, sino que está dirigida a generar una oportunidad a las personas. “solo se las recuerda a comienzos de diciembre de cada año cuando Mario Kreutzberger realiza la Teletón. En ese momento, todos lloramos con los casos expuestos, nos sentimos identificados, quedamos con el corazón encogido frente a muchos de los testimonios que se presentan” (Diputado Ramón Farías, 2018). Por medio de la Teletón es que se ha dado a conocer las complejidades que tienen los niños y niñas con discapacidad, esto alude a que las barreras que poseen estas personas es un factor claramente social y cultural.

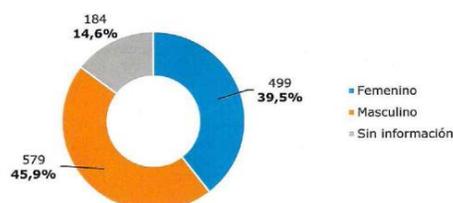
2.3. Funcionamiento de la Ley 21.015 en Chile

La normativa comenzó a regir de abril del 2018, con la cual se busca avanzar hacia un mejor mercado laboral, teniendo como principios la no discriminación, igualdad de oportunidades y la garantía de una remuneración digna y equitativa para los trabajadores en situación de discapacidad. En cuanto al cumplimiento de la obligación de las empresas a tener el 1% de personas con discapacidad contratadas, tanto en el ámbito público y privado. En el ámbito público se observa mayor distribución de contratos en el género masculino (ver gráfico 1). En el total de instituciones

públicas, se observa un leve aumento en la cantidad de instituciones que dieron cumplimiento con la cuota establecida con la Ley N°21.105. Sin embargo, el leve aumento no significa un avance porque luego de que se implementará la ley se pasó de 184 empresas que no cumplen a 180 que no cumplen con el 1% de contratos a personas con discapacidad, siendo un aumento bastante pobre. Mientras que aquellas que cumplen con el mandato sólo tuvieron un aumento del 1,5% entre el 2018 al 2019 (ver tabla 2). En cuanto a las empresas privadas, se piensa que, aquellas que no logran cumplir con el porcentaje exigido por la ley “prefieren pagar la multa, porque es complejo cumplir con la ley. Además de que la multa se paga al Estado y no a la persona ni organización, cuando debería recibirla el afectado, siempre se benefician las mismas organizaciones” (Alejandro Hernández Lemus, 2020). Por otra parte, se manifiesta que “Las medidas alternativas igual ayudan a generar inclusión, porque se usan los recursos en las personas con discapacidad” (Valentina Contreras Fernández, 2020). Con una perspectiva distinta en representación de la Caja Los Andes se menciona que “la sanción es alta, pues la multa es mensual. Te cobran por persona que no contrataste, lo que genera una dificultad para la empresa” (Josseline Pimentel, 2020). La medida alternativa del mandato genera una idea errónea de lo que se plantea en la normativa, por lo que, “se distorsiona el verdadero objetivo de la ley. Primero, se debería hacer el trabajo de incluir a las personas con discapacidad en las empresas, ya que, la medida alternativa no genera verdadera inclusión laboral” (Navarro, 2020).

Gráfico 1

Contratos vigentes en el marco de la Ley N°21.015 en instituciones públicas según género



Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Recopilado de: Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia & Ministerio de Hacienda (2021). Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Tabla 1

Cumplimiento del 1% de contratos de personas con discapacidad en el sector público

Etapas cumplimiento contratación	2018		2019	
	N	%	N	%
Cumple cuota estando obligada (100 o más funcionarios/as)	70	11,6	80	13,1
Cumple cuota sin estar obligada (menos de 100 funcionarios/as)	30	5,0	21	3,4
No cumple cuota, pero no está obligada (menos de 100 funcionarios/as)	57	9,4	53	8,7
No cumple cuota estando obligada (100 o más funcionarios/as)	184	30,4	180	29,6
Falta información	49	8,1	56	9,2
Sin respuesta	215	35,5	219	36,0
Total	605	100	609	100

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Recopilado de: Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia & Ministerio de Hacienda (2021). Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Las dificultades que presenta el cumplimiento de la Ley se determinan por “no dice como los empleadores deben cumplir con la ley. Las empresas dependen de una fundación u organización, es decir, necesita contrata a un especialista, pero la mayoría no lo hace, porque algunos por no saben hacerlo” (Alejandro Hernández Lemus, 2020). Siguiendo la misma línea, la Fundación Avanzar Juntos, manifiesta que “la ley te dice el ¿qué?, pero no el ¿Cómo?, lo que genera una confusión por las empresas, no se entiende como hay que incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, falta una mejor definición de la ley” (Valentina Contreras Fernández, 2020). A esta crítica se suma la efectuada por la Caja Los Andes, donde se menciona “la ley no es específica en el cómo, ¿Cómo genero inclusión?, surgen muchas consultoras y fundaciones a “ayudar” a las empresas en ese tema y cuando ni ellos saben cómo hacerlo” (Josseline Pimentel, 2020). Considerando lo anterior se dejan en evidencia las falencias de la ley, principalmente en la ausencia de una explicación clara sobre cómo se debe generar la inclusión. Por lo que se proporciona un gran desconocimiento por los empleadores, fundaciones, organizaciones, familiares y personas con discapacidad. Por parte del Instituto Eulen, vuelve a destacar lo mismo “el tema de la cuota es discutido porque no es el cuanto sino el cómo, y es algo que como empresas se nos dificulta” (Navarro, 2020).

Lo que se plantea desde el SENADIS, respecto del funcionamiento de la ley es que darán “continuidad al programa, generando mayor cobertura del cumplimiento de la ley. El programa busca instalar e incrementar conciencia en cuanto a la inclusión, ajustes razonables y apoyos adicionales a las personas con discapacidad” (Wilson Rojas Árevalo, 2020). Es necesario considerar que los avances se vieron intervenidos por el contexto social del estallido social y la pandemia, por lo que, no se planteó generar mayores intervenciones. Pero, esta institución es la que se encarga de todos los asuntos institucionales referidos a las personas con discapacidad, pues su trabajo no acaba con la publicación de la ley, sino que se “desarrollan mecanismos de difusión, monitoreo y seguimiento del estado de cumplimiento. Además de la entrega de asistencia a los organismos para colaborar en las dificultades que tengan en el sector privado” (Palacios & Rojas, 2020).

En cuanto al proceso de inserción laboral, hay intermediadores como fundaciones que realizan la labor de conectar a la empresa con el trabajador, donde analizan los cargos y eligen un candidato con discapacidad acorde al puesto, se capacita a la empresa para entrar en vigor con las normas de inclusión, igualdad de oportunidades, accesibilidad y no discriminación. La crítica que se hace respecto a este proceso por parte de las fundaciones es que “las empresas piensan que hay puestos específicos para ciertos tipos de discapacidad, por lo que, muestra una generalización, falta de responsabilidad y conciencia por parte de las empresas, se cree que las personas con discapacidad pueden mostrar una imagen bonita de la empresa” (Valentina Contreras Fernández, 2020). Por esta razón, con la nueva ley- 21.275- se busca que las empresas tengan conocimientos y habilidades para establecer una eficaz inclusión laboral.

Pero también existen casos en que empresas están muy bien posicionadas en materias de inclusión laboral como es el caso de Caja Los Andes, quienes trabajaban desde antes de la ley la inclusión laboral, en otras palabras, “En el 2017 la empresa ya contaba con el 1% de personas con discapacidad en la empresa. En el año 2018, el directorio solicitó que se duplique la cifra, por lo que actualmente contamos con un 2% de personas con discapacidad” (Josseline Pimentel, 2020). Aunque, en el contexto del estallido social y la pandemia se complicó la situación de trabajo por lo que en el caso de la Caja Los Andes “se comenzó a teletrabajar, por el riesgo que significó. La mayoría de las personas con discapacidad se sienten cómodas con esto, pero es negativo para la inclusión” (Josseline Pimentel, 2020). Otro caso distinto ocurre en el Instituto Eulen, donde no se

ha cumplido con la cuota del mandato pero si realizan “capacitaciones a los equipos de trabajo (a la jefatura) en temáticas de discapacidad, cuentan con programa de inclusión para personas con discapacidad” (Navarro, 2020).

2.4. Leyes y normativas posteriores a la Ley 21.015

La Ley que aparece después de la 21.015 es la Ley N°21.275, la cual se promulga el 15 de octubre de 2020 y se encarga de modificar el código del trabajo, para exigir que las empresas pertinentes a la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. La ley se inició con la moción de los diputados Francisco Undurraga, Gabriel Ascencio, Luciano Cruz-Coke Carvallo, Francisco Eguiguren, Patricio Melero, Andrés Molina, Gastón Saavedra y Pablo Vidal, de la diputada Camila Vallejos y de la exdiputada Marcela Sabat.

De acuerdo con el Artículo 157 (2020), se determina lo siguiente:

al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas (...) deberá contar con conocimiento específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la Ley N°20.267.

A partir de lo señalado anteriormente se comprende que las empresas a las que se alude deben promover al interior de su empresa políticas en materias de inclusión, lo que será informado anualmente a la Dirección del Trabajo. además deben elaborar y ejecutar programas de capacitación dirigidos a su personal, con el fin de generar herramientas para una eficiente inclusión laboral dentro de la empresa. Dentro de los programas y políticas que incorpore la empresa se deben tener en cuenta las leyes N°20.422 y 21.015, puesto que son las políticas que tratan los temas de inclusión, discriminación, contratos, igualdad de oportunidades, accesibilidad, entre otros.

Esta nueva ley declara que no es suficiente sólo contratar a personas con discapacidad, sino que los trabajadores y la empresa en general debe tener las facultades necesarias para cumplir eficientemente con la inclusión laboral, con el fin de que se respeten plenamente los derechos de las personas con discapacidad las empresas deben demostrar que cuentan con las herramientas y adaptaciones necesarias a nivel físico y organizativo. Esta normativa se aplica para todas las empresas que tengan 100 o más trabajadores. La Ley N°21.275 entra en vigor dos años después

de su publicación en el diario oficial, es decir, las medidas comienzan a ser obligatorias luego del 1 de noviembre del año 2022, por lo tanto, aún no es posible determinar si resultará efectiva esta nueva normativa, que se agrega a la anterior ley N°21.015.

CAPÍTULO 3. DISCAPACIDAD EN CHILE

3.1. Percepción de Discapacidad

La discapacidad es un concepto que ha estado presente desde siempre en la historia del ser humano. Desde las antiguas visiones animistas de la discapacidad, donde se consideraba como un castigo divino, a la concepción actual, ha habido un notable desarrollo. Cuando hablamos de personas con discapacidad se incluyen “a aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Naciones Unidas, 2006). En ese marco se entiende hoy en día la discapacidad en el plano internacional, pues 192 países participaron en la creación de los derechos de las personas con discapacidad, entre ellos Chile. Esto quiere decir que la discapacidad se ha relacionado directamente con los derechos humanos y la dignidad, considerando que todos los hombres y mujeres somos iguales en derechos y oportunidades, sin importar su situación, limitación, color, raza, sexo u otro.

En el año 2001 la Organización Mundial de la Salud promulgo la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), lo que ha logrado una mejor comprensión de las múltiples y complejas relaciones que existen entre los conceptos de salud, las personas con discapacidad y el entorno social. Considerando esto, la CIF determina necesario el reemplazo de los términos minusvalía e invalidez por el de discapacidad, el cual incorpora tres perspectivas: corporal, individual y social. La CIF muestra preocupación legítima por el etiquetado sistemático de las personas con discapacidad, debido a que hay términos que conjeturan menosprecio, estigmatización y connotaciones inapropiadas. “El objetivo principal de esta clasificación internacional es brindar un lenguaje unificado y estandarizado y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud” (Organización Mundial de la Salud, 2001). Independiente del concepto que se utilice para definir la condición, la discapacidad seguirá existiendo, sin embargo, lo relevante es utilizar un término que no discrimine ni minimice a la persona. Sin embargo, al hablar de discapacidad se asume una relación negativa de quien presenta

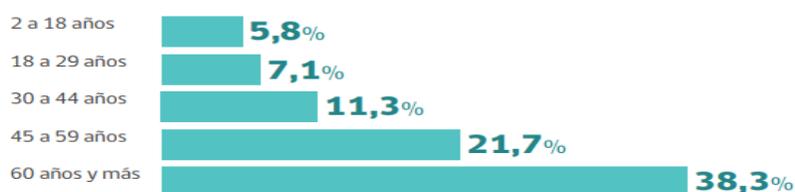
una o más deficiencias, pero esta mirada se origina desde la sociedad sin considerar a la persona con discapacidad para la comprensión del término.

De acuerdo con la Convención Especial de Discapacidad representada por un grupo de parlamentarios determino que “la discapacidad no es una situación inherente de la persona sino que es producto de un entorno que impide en los hechos la concreción de la igualdad entre las personas.” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017). Esto quiere decir que la discapacidad es un concepto dinámico, que evoluciona junto con la sociedad, puesto que deriva de la interacción entre el estado de salud de las personas con la existencias de barreras contextuales, actitudinales y ambientales, lo que determina restricciones en la participación de las personas con discapacidad en la sociedad.

En Chile se estima que “el 16,7% de la población de 2 y más años se encuentra en situación de discapacidad, es decir, 2 millones 836 mil 818 personas. En tanto, el 20% de la población adulta está en situación de discapacidad (2.606.914)” (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016). Al observar la distribución de la población en situación con discapacidad por tramo de edad, se visualiza que la discapacidad va en aumento a medida que aumenta la edad (gráfico 1), el tramo de edad que tiene una mayor población en situación de discapacidad es el adulto mayor (60 años y más), con un 38,3% de personas con discapacidad. La población de adulto mayor está más expuesta a presentar una discapacidad, debido al deterioro de la salud que con lleva la edad (ver gráfico 1).

Gráfico2

Porcentaje de Población en situación de discapacidad por tramo de edad



Recopilado de Servicio Nacional de la Discapacidad (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios.

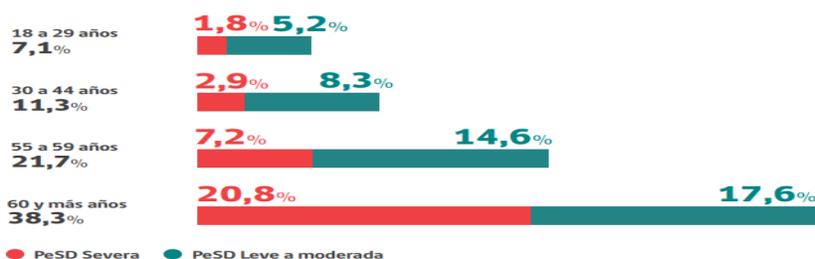
¿Cómo se estima que una persona adulta tenga discapacidad? Se utilizan ocho dominios del funcionamiento, los cuales se identifican como: movilidad, cuidado personal, dolor, cognición,

relaciones interpersonales, visión, sueño y energía, y emoción. A partir de estas funcionalidades se proponen medidas o instrumentos que faciliten la participación de la persona en la sociedad. “En función de la naturaleza y el grado de la discapacidad, la rehabilitación debe también comprender aquellos apoyos familiares que permitan un aprendizaje que facilite a la persona llegar a desarrollarse con la mayor autonomía personal que sea posible” (Ministerio de Planificación, 2006). En otras palabras, luego de comprender las limitaciones se presta soporte a la persona con discapacidad para su independencia, apoyándose de sus cualidades y, así aspirar a una eficiente inclusión. En Chile se entiende por vida independiente “el estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del libre derecho de la personalidad” (Cámara de Diputados, 2018). Los instrumentos, objetos, dispositivos o herramientas sólo son utilizados para generar una mayor extensión de la capacidades de las personas.

Al distribuir a la población con discapacidad según el grado de discapacidad, en un rango que va de leve a moderada y discapacidad severa. En este marco, se puede constatar que los niveles de severidad en la población predominan en los adultos mayores (20,8%), mientras que los grupos que tienen una edad menor a 60 años predomina una discapacidad con grado leve o moderado, lo que significa una mayor posibilidad de participar activamente en la sociedad, ya sea, en el ámbito educacional, laboral, cultural o político. A partir de esto, se considera que la discapacidad no es un impedimento para la inserción de la persona (ver gráfico 2).

Gráfico 3

Porcentaje de la población adulta en situación de discapacidad según el grado de discapacidad, por tramo de edad

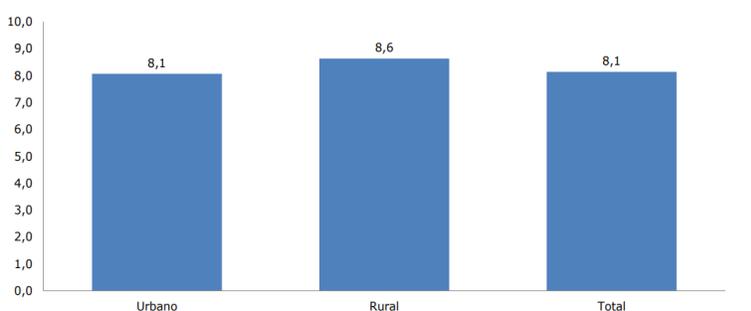


Recopilado de Servicio Nacional de la Discapacidad (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios.

Al examinar cómo se comporta la discapacidad según zona geográfica (urbana/rural), se observa que las diferencias en el comportamiento de la prevalencia de la discapacidad según zona son mínimas, donde la zona rural supera levemente (8,6%) a la zona urbana (8,1%) demostrando que no hay una zona que predomine sobre otra. Siguiendo esta misma línea, pero ahora considerando la prevalencia regional de la discapacidad, se observa que no hay diferencias importantes, a excepción de la regiones de Ñuble con un 12,5% de personas en situación de discapacidad, Biobío y la Araucanía con un 9,9% de personas en situación de discapacidad y las regiones de Valparaíso y el Maule con un 9,1% de personas en situación de discapacidad. Considerando esto, y la clara influencia y sobrepoblación que existe en la capital del país, se observa un número bastante menor (7,1%) que los anteriormente mencionados, incluso se muestra entre las regiones con menor presencia de personas con discapacidad (ver gráficos 3 y 4).

Gráfico 4

Porcentaje de la población en situación de discapacidad por zona



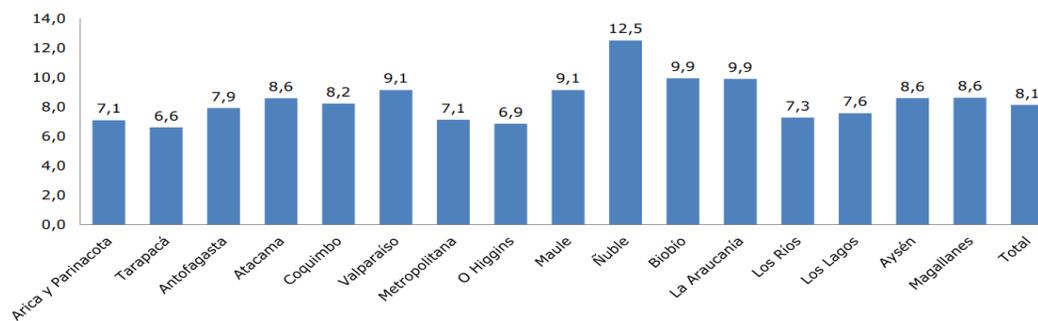
Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2017.

Recopilado de Casen (2017) Discapacidad, Síntesis de resultados. Observatorio social.

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen_2017_Discapacidad.pdf

Gráfico 5

Porcentaje de la población en situación de discapacidad por región



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2017.

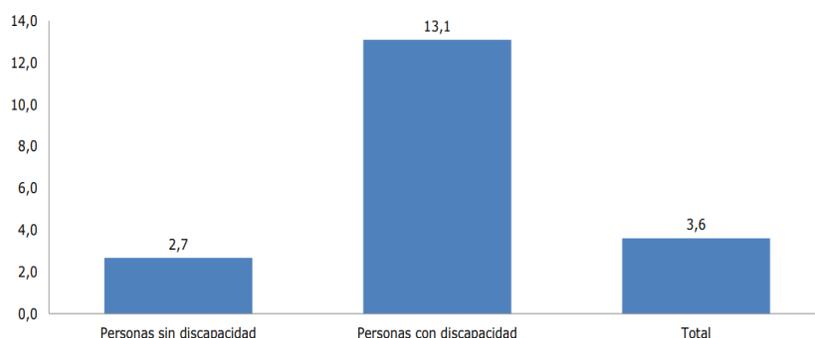
Recopilado de Casen (2017) Discapacidad, Síntesis de resultados. Observatorio social. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen_2017_Discapacidad.pdf

En Chile, se busca que las personas con discapacidad se incorporen al mundo educacional y laboral, esto forma parte de los pilares fundamentales para que exista una real inclusión. En cuanto a la incorporación de las personas con discapacidad en el ámbito educacional, primero hay que tener claro que la educación es un derecho constitucional. Según el Art.19, N°10, “la educación tiene por objetivo el pleno desarrollo de las personas en distintas etapas de su vida (...) corresponderá al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho” (Ministerio del Interior , 1980). En el marco de la Convención Internacional de Derechos de Personas con Discapacidad ratificada por Chile en el año 2008, “los Estados Parte aseguran un sistema de educación inclusiva” (Senadis, 2016). Pero, se observa una realidad distinta a lo mencionado, puesto que las diferencias entre las estimaciones para las personas sin discapacidad y las personas con discapacidad son estadísticamente significativas a un 95%, es decir, aproximadamente un 13,1% de personas con discapacidad de 15 años y más se encuentran en una situación de analfabetismo, mientras que sólo un 2,7% de personas sin discapacidad presentan esta situación; con esto se advierte la exclusión de las personas con discapacidad del sistema educativo, especialmente con aquellos que presentan discapacidad mental o psíquica, ya que este grupo es mandado a un colegio de educación especial, donde tienen un aprendizaje menor al que reciben las personas sin discapacidad. “El promedio de años de estudio para las personas que están en situación de discapacidad es de 8,6 años, mientras que, para las personas que no están bajo esa situación, es de 11,6 años” (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016). Lo que deja en evidencia que las personas con discapacidad estudian menos años que el resto de la población nacional; esto se incrementa con el grado de discapacidad, pues a mayor discapacidad menor promedio de años de estudios (ver gráfico 5).

Gráfico 6

Porcentaje de la población de 15 años y más analfabeta según situación de discapacidad

(Porcentaje, población de 15 años o más)



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2017.

Recopilado de Casen (2017) Discapacidad, Síntesis de resultados. Observatorio social. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen_2017_Discapacidad.pdf

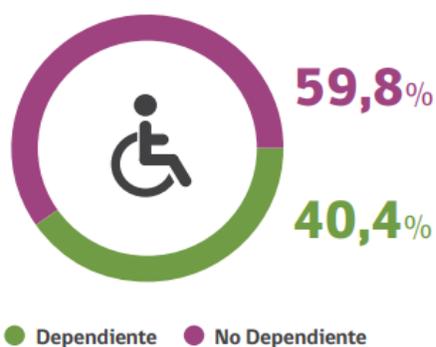
Según Brogna (2016), La inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad debe significar ayudar a la comunidad a escapar del cepo de la deficiencia, asumiendo sus derechos, dignidad y capacidades sin depender de su grado de movilidad o coeficiente intelectual. En este sentido, la ayuda que debe entregar la sociedad es a través de herramientas o instrumentos de soporte. La situación cambia un poco cuando hablamos de personas con discapacidad que presentan dependencia funcional, lo que quiere decir que requieren del apoyo de un tercero para realizar determinadas actividades. La Ley N°20.422 define la dependencia funcional como “el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligadas a la falta de autonomía, requieren de la atención de otra u otras personas” (Ministerio de Planificación, 2010). No obstante, que una persona tenga dependencia funcional no significa que presente pérdida de autonomía, en otras palabras, “una persona que requiera apoyo de terceros para distintas actividades no implica necesariamente que tendrá una pérdida de autonomía y una dificultad sobre el gobierno y la toma de decisiones en su propia vida” (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016). La dependencia puede derivar en situaciones como alimentarse, vestirse, caminar, acostarse y levantarse de la cama, salir a la calle, entre otros.

La población adulta en situación de discapacidad y con dependencia funcional corresponde a un 40,4% del total de personas con discapacidad, siendo un porcentaje significativo, con esta

información se reconoce que hay una relación directa entre la discapacidad con la dependencia funcional en que se encuentra la persona; cuando también se incluye el grado de severidad, se observa que las personas con discapacidad que presentan un alto grado de severidad tienen mayor dependencia, dicho de otra manera, entre el 40,4% de las personas en situación de discapacidad tienen dependencia funcional, un 19,6% son personas con un grado leve o moderado de discapacidad, mientras que, el 69,7% poseen un grado de discapacidad severo, por lo que, requieren de la ayuda de un tercero para poder realizar las actividades cotidianas (ver gráficos 6 y 7).

Gráfico7

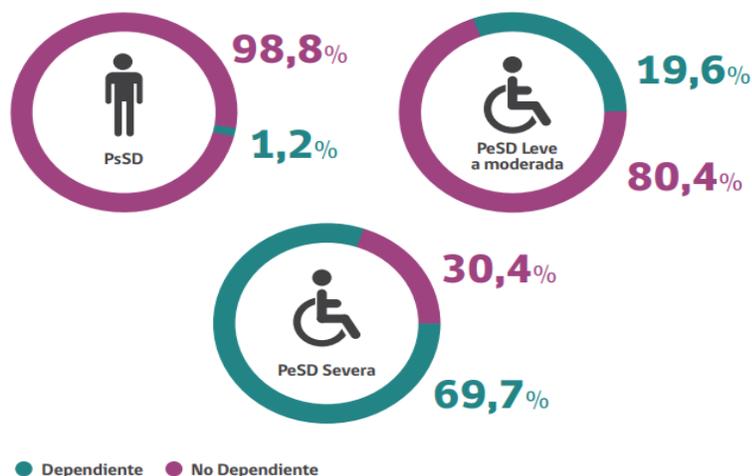
Distribución de la población adulta según en situación de discapacidad según dependencia funcional



Recopilado de Servicio Nacional de la Discapacidad (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios.

Gráfico8

Distribución de la población adulta según dependencia funcional, por situación y grado de discapacidad



Recopilado de Servicio Nacional de la Discapacidad (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios.

3.2. Percepción de Inclusión

Los principios de accesibilidad, inclusión e igualdad de oportunidades son los principales orientadores del proceso de modernización de las instituciones gubernamentales. Sin embargo, para que este progreso sea efectivo resulta relevante considerar a los ciudadanos en sus intereses y sus preocupaciones. En otras palabras, es necesario incluir a las personas con discapacidad en la discusión de proyectos que van a su propio beneficio.

Primero, hay que diferenciar entre integración e inclusión. Aunque son dos términos que se suelen utilizar como sinónimos, o incluso pueden llegar a confundirse, pero es necesario aclarar que inclusión e integración son dos conceptos que parten de una filosofía diferente. De hecho, si se analiza la referencia etimológica de las palabras, a partir del diccionario de la Real Academia Española, el término integrar significa “completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo” (Real Academia Española, 2022); mientras que la palabra incluir hace mención a “poner algo o alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de sus límites” (Real Academia Española, 2022). En este aspecto, las acciones que conllevan los términos anteriores son bastante distintas, hasta hace poco tiempo el uso del concepto “integración” se utilizaba para indicar la participación de las personas con discapacidad en distintos espacios, pero con el tiempo se dejó ver que los procesos y resultados no cumplían con las expectativas, por lo que, el término “inclusión” establece un sentido de justicia, equidad y reconocimiento para las personas con discapacidad. Díaz (2005) destaca la inclusión como una

actitud, una forma de sentir, de valorar, más que de creencias. Siendo considerado un término mucho más amplio que sólo el referido al ámbito social. En otras palabras, el concepto de inclusión buscar dar respuesta a la diversidad, considerando que no sólo las personas deben adaptarse al sistema, sino que es el sistema el que debe ser ajustado para dar espacio a las necesidades de todos. Siguiendo con esta línea, la integración se entiende como “una cuestión de localización de las personas con discapacidad en sus entornos, donde tienen que adaptarse a la organización y estructuras existentes, considerando que el problema está en el sujeto y que éste requiere condiciones especiales y adaptaciones del sistema” (Servicio de Información sobre Discapacidad, 2021); en este modelo, se inserta a las personas distintas al grupo normalizado. Para que exista una inclusión social efectiva se deben tener en cuenta los derechos de las personas con discapacidad y tener una cultura social inclusiva que valore a todos los individuos por igual, sin importar su condición humana.

A pesar de los esfuerzos y de la creación de normativas inclusivas, la distribución de los derechos políticos, sociales y económicos no es homogénea en ninguna sociedad, ya que, el acceso y participación en las actividades de distintos espacios no es igual- a algunos no les permiten participar- por cuestiones de clase, género, raza o situaciones de discapacidad. En este contexto, se consagran los derechos de las personas con discapacidad en el Estado chileno, si bien se declara fundamental generar oportunidades y libertades a toda la población, en la realidad no sucede de esta forma. Castel (1997), determina la integración social en virtud de la densidad de las relaciones sociales y de las fortaleza o precariedades que se generan en los distintos espacios de la vida, lo que en ocasiones cae en vulnerabilidad, asistencialismo y exclusión o desafiliación.

Un ejemplo de las diferencias ocurridas al interior de una sociedad es la menor participación de las personas con discapacidad en actividades, ya sean políticas, sociales, económicas o culturales. A partir de lo anterior, se visualiza que las personas con discapacidad tienen baja participación respecto de las personas sin discapacidad. La actividad que presenta mayor frecuencia por personas con discapacidad es la asistencia a reuniones familiares, salidas a vitrinear y paseos locales, mientras que los lugares menos frecuentados por esta comunidad fueron eventos en teatros, eventos deportivos, salidas a bares o discotecas, espectáculos musicales y visitas a museos, pero ¿Qué determina la baja participación de las personas en situación de discapacidad en estos lugares tan comunes por la población? La participación ciudadana de las personas con discapacidad forma

parte de uno de los desafíos más relevantes en el marco normativo de las sociedad democráticas modernas. En base la Ley N°20.422²⁶, el Estado busca impulsar la participación activa de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones a través del acceso a los distintos espacios con igualdad de condiciones que el resto de la población; sin embargo, según los datos, la participación de las personas con discapacidad en alguna actividad social no llega al 50%, comparando las cifras con las personas sin discapacidad quienes en la mayoría de las actividades tienen sobre el 20% de participación, dejando una marcada diferencia, incluso se puede suponer que la baja intervención de las personas con discapacidad en las actividades culturales, deportivas, políticas o recreativas son por la poca accesibilidad que presentan los centros de eventos (ver tabla 1).

Tabla 2

Porcentaje de población adulta que declara haber participado en alguna actividad cultural, deportiva o recreativa

Actividad	PsSD		PeSD	
	N	%	N	%
A reuniones sociales o familiares	5.894.393	56,6	1.142.509	43,8
A vitrinear (tiendas, persas, malls, mercados u otros)	5.816.301	55,8	901.911	34,6
De paseo (dentro o fuera de su localidad)	4.684.051	44,9	672.118	25,8
A restaurantes	4.256.305	40,8	560.412	21,5
A unas vacaciones	3.521.487	33,8	509.497	19,5
A parques/jardines	3.593.061	34,5	486.885	18,7
A festividades o actividades religiosas	1.602.778	15,4	393.654	15,1
Al cine	3.711.486	35,6	387.111	14,8
Hobbies (pintura, lectura, fotografía, trabajos manuales, talleres, etc.)	2.632.975	25,3	359.183	13,8
A actividades al aire libre (acampada, equitación, visitas turísticas, otras actividades al aire libre)	2.248.295	21,6	243.398	9,3
A eventos deportivos (campeonatos, etc.)	1.974.911	19,0	177.684	6,8
A bares, discotecas, pubs, o salió de fiesta	2.317.480	22,2	166.972	6,4
A festividades o eventos locales (desfiles, rodeos, festivales, etc.)	1.178.807	11,3	156.042	6,0
A espectáculos/recitales de música popular, clásica, lírica, ballet, etc.	1.253.593	12,0	149.651	5,7
A museos o exposiciones	1.372.826	13,2	129.727	5,0
A eventos de clubes, asociaciones sociales u otros (club deportivo, partido político, centro de madres, etc.)	852.214	8,2	128.361	4,9
Al teatro	644.999	6,2	80.590	3,1

Recopilado de Servicio Nacional de la Discapacidad (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios.

Se reconoce que deben existir ciertas condiciones sociales para promover los derechos de las personas con discapacidad, para ello se debe abordar el concepto de intersectorialidad, el cual engloba la “articulación de saberes y experiencia en el planeamiento, la realización y evaluación

²⁶ (Ministerio de Planificación, 2010).

de acciones para alcanzar un efecto sinérgico en situaciones complejas, con miras al desarrollo social, superando la exclusión social” (Junqueira & Inojosa, 1997). En otros términos, la intersectorialidad es necesaria para activar procesos de desarrollo y, de esta forma, asegurar el acceso a bienes y servicios a la totalidad de la población ¿pero qué significa eliminar barreras y apostar por la accesibilidad? Significa modificar, es decir, “operar sobre las raíces culturales de las prácticas y los discursos sociales, cambiar el significado de la discapacidad en la sociedad, transformar las representaciones sociales, la simbología que a través de milenios se ha cargado sobre esa complejidad que hoy llamamos discapacidad” (Broyna, 2016). Dicho de otra forma, eliminar las barreras significa habilitar a la sociedad para asumir la diversidad y multiplicidad que compone a la sociedad. Con la aplicación de la Ley N°21.015 se ha tratado la plena integración de las personas con discapacidad, ligado con la cultura y el respeto de los derechos humanos, generando que “el acento se coloque ahora sobre el entorno social y no sobre las deficiencias de las personas, construyendo una mirada que reconozca y valore la diversidad, al mismo tiempo que enfatice la efectiva igualdad de oportunidades para todos” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

Muchos expertos destacan la importancia de la inclusión social de las personas con discapacidad, entre ellos, la Terapeuta Ocupacional del Centro Comunitario de Salud Mental, Aileen Jacard (2018) expuso lo relevante que es abordar la inclusión de las personas con discapacidad desde una perspectiva multisectorial, debido a que, sólo con una mirada integral no es posible eliminar las barreras y establecer una participación activa, es necesario poner énfasis en las barreras contextuales. A esto, se suma la opinión de José Mena, Director de la Fundación Descúbreme (2018), quien plantea que se requiere ir más allá de las normas legales para abordar el problema que significa el cambio cultural. Como director de una fundación, existe una esperanza de que estas personas realicen empleos productivos, sin considerar los empleos precarios que se le asignan. Siguiendo esta visión, Alejandro Hernández, Director de la Fundación Nacional de Discapacitados (FND) declara que “se debe posicionar un concepto de derecho en temas de inclusión, ya que nos estamos jugando nuestro desarrollo como país. Se ha avanzado muy poco en temas de inclusión porque la discapacidad no se visibiliza, no vende, no hay conciencia ni interés” (Alejandro Hernández Lemus, 2020).

3.3. Accesibilidad e igualdad de oportunidades

La accesibilidad es una condición que deben cumplir los espacios públicos para establecer una activa participación de la población. Lo que limita la participación de todos los grupos sociales son las barreras, las que son “aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad” (Organización Mundial de la Salud, 2001). Se reitera que las barreras están presentes en el entorno no en la persona, aun así estos factores restringen la participación, esto se compara con la participación esperable de una persona sin discapacidad dentro de esos mismos entornos que vulneraran a los discapacitados.

Frente a las barreras de participación el diputado Urresti (2018) señala lo siguiente:

Debe haber un compromiso del Estado en infraestructura, en los accesos a los edificios. ¡Basta ya de esas rampas que se ponen simplemente para lograr una foto, que luego terminan oxidadas y no sirven para nada! ¡Es más difícil hacerlas funcionar que ingresar a través de ellas! ¡Basta ya de discriminación, como la ocurrida en la Región de Los Ríos, en Valdivia: un ciego solicitó un crédito, pero los funcionarios, al darse cuenta que era no vidente, rechazaron su petición.

A partir de lo dicho por el diputado Urresti, se evidencia la falta de igualdad de oportunidades que existen en el país, lo que muchas veces lleva a la discriminación de las personas con discapacidad por su condición. Aunque, en el marco normativo de la Ley N°20.422 se determina la accesibilidad universal como aquella “condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condición de seguridad y comodidad” (Ministerio de Planificación, 2010). Se observa que esta definición se utiliza para hacer referencia tanto a la accesibilidad física como también la accesibilidad a la información, al uso de la tecnologías, entre otros. A partir de esto, el Estado debe garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, es decir, se les debe permitir a las personas con discapacidad participar plenamente en la vida política, social, económica, educacional, laboral, cultural, recreativa, etc. De acuerdo con esto, el Estado debe generar el espacio y dialogo que permitan otorgar igualdad de oportunidad, También “el Estado establecerá medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso” (Cámara de Diputados, 2018). Entendiendo conductas de acoso todas aquellas acciones o comentarios que atenten contra la dignidad de la persona o donde se cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o ofensivo.

3.4. Inserción laboral de personas con discapacidad en Chile

En el Artículo 27 de la Convención de la ONU, relativo al trabajo y empleo- en el participó Chile- se manifiesta que los Estados Partes “reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido” (Naciones Unidas, 2006). En este sentido, los Estados deben promover la inclusión, accesibilidad e igualdad de oportunidades. Lo declarado anteriormente incluye a las personas con discapacidad de nacimiento, enfermedad y aquellas que adquirieron una discapacidad durante el empleo.

La inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad ha sido un compromiso adoptado desde el Estado, “donde los principales pilares de inclusión han sido: la incorporación al mercado laboral, el mejoramiento de las condiciones laborales actuales y perfeccionamiento de la norma jurídica que regula, asegura y protege los derechos de las personas con discapacidad” (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016).

En relación con la tasa de desempleo y participación laboral, se observa que lo que caracteriza a la población con discapacidad es la inactividad laboral. En este sentido, en el año 2017, antes de la promulgación de la Ley N°.21.015 se presentaba un 67,0% de personas con discapacidad inactivas laboralmente, cifra significativa frente al 60,3% de personas sin discapacidad que se encuentran ocupados; con estos datos se demuestra la falta de oportunidades que existía con las personas en situación de discapacidad (ver gráfico 8). En este tiempo ya se encontraba vigente la Ley N°20.422, con lo que se expresa “el deber del Estado de adoptar medidas de acción positiva que fomente la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre las cuales se señala el establecimiento de instrumento tributarios que favorezcan su contratación” (Cámara de Diputados, 2018); así se hace evidente el deber del Estado de reservar cupos laborales en la administración pública a las personas con discapacidad, aunque no señale un porcentaje específico.

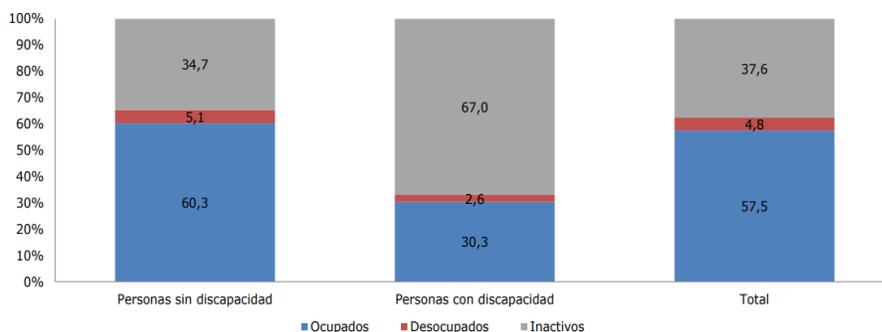
En torno a las categorías ocupacionales, cabe precisar que las diferencias porcentuales dentro de la población con discapacidad y sin discapacidad tienen brechas significativas, los resultados son marcadamente diferentes. Pero cuando vemos el comportamiento de ambas poblaciones por separado, es posible diferenciar las razones por las que se encuentran inactivos, se observa que la prevalencia de la inactividad de las personas en situación de discapacidad se debe a una jubilación o pensión otorgada por el Estado (54,9%), otro motivo que le sigue es por una enfermedad o por la discapacidad que presenta (24,1%), por último un porcentaje del 9,4% se dedican a los quehaceres domésticos (ver gráfico 9).

En otra línea, se considera necesario implementar ciertas medidas en el marco laboral para mejorar la accesibilidad e inclusión en las empresas, estas medidas se traducen en “primero, implementar el teletrabajo, otorgarle valor en los equipos de trabajo, obligar a las empresas a contratar a personas con discapacidad y por último, tener consultores o ONG que colaboren con orientación” (Alejandro Hernández Lemus, 2020)

Gráfico9

Distribución de la población adulta según la actividad por situación de discapacidad

(Porcentaje, población de 18 años y más)

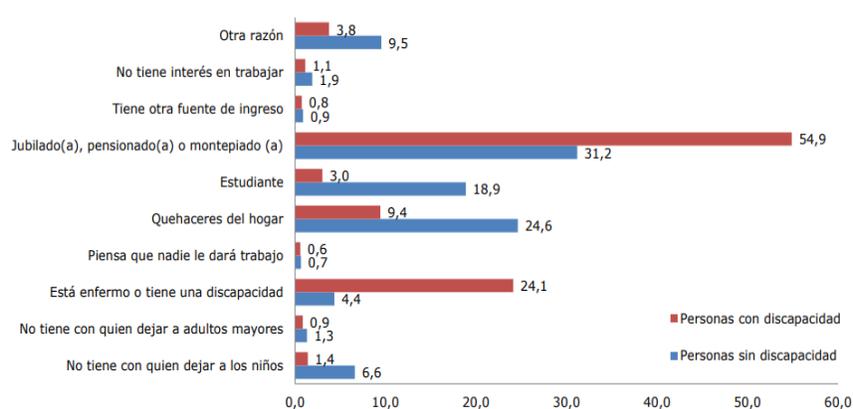


Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2017.

Recopilado de Casen (2017) Discapacidad, Síntesis de resultados. Observatorio social.
http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen_2017_Discapacidad.pdf

Gráfico10

Distribución de la razón de inactividad de la población adulta con discapacidad



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2017.

Recopilado de Casen (2017) Discapacidad, Síntesis de resultados. Observatorio social.
http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen_2017_Discapacidad.pdf

CONCLUSIONES

La discapacidad no es una característica de la persona, sino que es un concepto instalado por una construcción social, es decir, es el resultado de la interacción de los déficit de las personas con discapacidad con las barreras impuestas por los distintos espacios sociales. Una persona con déficit intelectual sin acceso a una educación inclusiva tiene discapacidad, una persona en silla de ruedas asistiendo a lugares donde no tengan rampa o espacios adaptados- como el baño- tiene

discapacidad, una persona ciega sin la posibilidad de leer en braille tiene discapacidad; la discapacidad es una barrera, una actitud de exclusión, una mirada de desprecio y una actitud de discriminación por alguien distinto. Las limitaciones físicas, psíquicas, sensoriales e intelectuales son parte del ser humano, no es una barrera proveniente de la persona.

El trabajo de esta investigación resulta en cierta medida, relevante para establecer un espacio de discusión en torno a lo que es la inclusión laboral, y los avances, limitaciones y efectos que ha otorgado la Ley 21.015. Debido a que esta investigación está orientada hacia el campo de la Ciencia Política, se debe considerar la poca importancia que le ha dado la Ciencia Política a la investigación de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile, principalmente en relación con la promulgación de la Ley 21.015.

Aun cuando, en general, la inclusión es un tema relevante hoy en día. Especialmente, después de los hechos ocurridos durante el estallido social, instancia que se generó por la ciudadanía para exigir sus derechos frente al gobierno. Reclamando mayor participación, equidad, inclusión, en algunos términos. Considerando estos hechos históricos, se hace justo y necesario avanzar aún más- en materia de inclusión laboral, se deben validar los derechos que tiene una persona con discapacidad como persona; en el caso de esta investigación, el derecho a un trabajo digno.

A pesar del progreso que han tenido los modelos teóricos con acercamiento social, los que se originaron por la exclusión y marginación, con el objetivo de desarrollarse hacia un modelo rehabilitador. Dichos modelos han posicionado el concepto de capacidad y valía- los que dan procedencia a los términos de dis-capacidad, capacidad diferente, minus-valía y minusválido- como eje teórico, sin conseguir un avance del concepto de la transversalidad. En vista de esto, creo que es necesario realizar una reflexión en cuanto a la corporalidad, debido a que esto, permitirá superar las barreras que se han colocado sobre lo que se especula que es la discapacidad. Pues aun cuando se ha modificado el concepto de minusvalía a discapacidad y de este a diversidad funcional, falta avanzar más hasta que se deje de diferenciar a este grupo de personas por la presencia o ausencia de capacidades o limitaciones.

Las políticas públicas basadas en los modelos médicos- rehabilitador y social, no han podido dar reales respuestas a las demandas del colectivo de mujeres y hombres con discapacidad, las que se traducen en erradicar definitiva y eficiente la discriminación. Otro hecho, que resalta sobre las políticas públicas dirigidas hacia la inserción de personas con discapacidad han sido demasiado

generales, es decir, no han podido dar respuesta a todas las diversidades funcionales. En el caso de la inclusión laboral, se deja que el proceso de inserción sea determinado por las empresas; en otras palabras, las empresas deciden cómo llevar a cabo el proceso, incluyendo a personas con diversidad funcional para lo que estimen conveniente. Por lo que, la ley 21.015 es efectuada por empresas para solamente dar cumplimiento al mandato.

Desde el análisis y reflexión que se realiza sobre la promulgación de la Ley de inclusión laboral en el país, considero que se ha progresado bastante respecto de las políticas públicas anteriores a esta, las cuales no hacían referencia al ambiente laboral, es decir, hasta la Ley 21.015 no se establecía legítimamente, en el marco normativo, lo relevante que es para una persona con discapacidad pertenecer al mundo laboral, más específicamente, desarrollar sus cualidades en un empleo remunerado.

Se hace imprescindible seguir trabajando en una lucha porque las personas con diversidad funcional posean los mismos derechos de aquellos que no tienen esta condición. Además es necesario desarrollar nuevas aproximaciones teóricas que puedan generar un debate bioético basado en la dignidad personal que tienen las mujeres y hombres que han sido discriminados y excluidos en la mayoría de los aspectos de la vida, debido a su condición física, intelectual, auditiva, visual, sensorial, entre otros tipos de diversidad funcional.

Puesto que la discapacidad es determinada como una construcción social se hace fundamental estudiar, evaluar, analizar, reflexionar y criticar aspectos que estén más allá que la corporalidad o mentalidad que posee una persona. Lo que resulta esencial para el estudio de la discapacidad es entender las perspectivas sociales, económicas, políticas, culturales, entre otras, que son utilizadas para la evaluación y reflexión asignada a las personas con discapacidad. En este sentido, en esta investigación, se reafirma la noción de que la discapacidad es un hecho específicamente social, por lo que, teóricamente se deben dejar atrás las concepciones medicas- rehabilitadoras, ya que, es irrelevante vincular el término de discapacidad con un diagnóstico médico.

La identificación, discusión y eliminación de las barreras impuestas sobre la discapacidad tienen una condición de gravedad y urgencia. Los marcos conceptuales, teóricos, interpretativos y prácticos determinados sobre un proceso crítico de cuestionamiento en los estudios de discapacidad han ido adquiriendo bastante importancia en un nivel multiescalar, pero se debe

entender que a nivel nacional siguen existiendo barreras y prejuicios que se deben eliminar para aspirar a un progreso inclusivo en el mundo laboral.

Con esta investigación propongo la instalación de una discusión sobre el tema de la inclusión laboral, pues a través del dialogo y análisis se puede llevar a una nueva lucha por mejores derechos laborales para las personas con discapacidad. Debido a que, es la única manera de conseguir mayores oportunidades laborales, además de condiciones óptimas.

En este sentido, se hace necesario evaluar los efectos deseados y no deseados de la implementación de las políticas de inclusión laboral para en un futuro realizar proyectos que faciliten aún más la inserción laboral de las personas con discapacidad, es decir, generando medidas de accesibilidad, erradicar la discriminación, establecer medidas que otorguen equidad de sueldos, etc. Además, resulta fundamental considerar los derechos de las personas en situación con discapacidad para ejercer activamente su ciudadanía política, ya que, de esta forma no habría necesidad de contar con mediadores para representar a este grupo de ciudadanos, sino que ellos mismo se representarían y podrían proponer medidas e instrumentos que faciliten la inserción política, social, laboral, educativa y cultural de las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFIA

- Cámara de Diputados. (24 de mayo de 2018). Trámite Finalización. *Historia de la Ley N° 20.422*.
Obtenido de
https://www.bcn.cl/historiadela Ley/fileadmin/file_ley/4802/HLD_4802_60d90c7dbb5659f731c6a9f6e216940d.pdf
- Servicio Nacional de Discapacidad. (s.f.). *SENADIS*. Recuperado el 15 de 05 de 2020, de
<https://www.senadis.gob.cl/pag/3/1145/mision>
- ADA National Network*. (s.f.). Recuperado el 20 de junio de 2022, de <https://adata.org/learn-about-ada>
- Alejandro Hernández Lemus, P. y. (05 de diciembre de 2020). Labor y la trayectoria de la fundación nacional de la discapacidad en materia de inclusión laboral. (K. Saldías, Entrevistador)
- Alvarado, I., & García, M. (2008). *Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas*. Caracas: Revista Universitaria de investigación.
- Álvarez, A., & Del Río, P. (1990). Escenarios educativos y actividad. Una propuesta integradora para el estudio y diseño del contexto. En J. P. En C. Coll, *Desarrollo psicológico y educación, II. Psicología de la Educación*. Madrid: Alianza.

- Australian Human Rights Commission*. (s.f.). Recuperado el 20 de junio de 2022, de <https://humanrights.gov.au/our-work/employers/disability-discrimination#:~:text=The%20Disability%20Discrimination%20Act%201992,places%2C%20because%20of%20their%20disability.>
- Aylwin, P., Foxley, A., & Molina, S. (08 de junio de 2018). Primer Trámite Constitucional. *Historia de la Ley N° 19.284*. Recuperado el 15 de junio de 2022, de - www.bcn.cl/historiadela ley
- Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. OMS.
- BCN. (10 de 02 de 2010). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Recuperado el 15 de 05 de 2020, de [10https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903](https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903)
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. (15 de 06 de 2017). Recuperado el 10 de 01 de 2020, de https://www.bcn.cl/historiadela ley/nc/historia-de-la-ley/vista-expandida/6311/#h1_1_1
- Brogna, P. (2016). El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. *Revista Inclusiones*, pp. 18-21.
- Cámara de Diputados. (09 de 08 de 2011). Moción Parlamentaria. *Primer trámite constitucional*. Recuperado el 15 de 08 de 2020, de <https://www.bcn.cl/historiadela ley/nc/historia-de-la-ley/6311/>
- Cámara de Diputados. (08 de mayo de 2018). Informe de Comisión de Superación de la Pobreza, Primer Trámite Constitucional. *Historia de la Ley N° 21.015*. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadela ley/fileadmin/file_ley/6311/HLD_6311_e47ba7d45468d4ea63633103d9452aed.pdf
- Cámara de Diputados. (08 de mayo de 2018). Primer Trámite Constitucional. *Historia de la Ley N° 20.422*. Obtenido de www.bcn.cl/historiadela ley
- Cámara de Diputados. (14 de mayo de 2018). Tercer Trámite Constitucional. *Historia de la Ley N° 20.422*. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadela ley/fileadmin/file_ley/4802/HLD_4802_6c03e16ffaae75195179aa7abee7105f.pdf
- Cámara de Senadores. (21 de julio de 2018). Segundo Trámite Constitucional. *Historia de la Ley N° 20.422*. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadela ley/fileadmin/file_ley/4802/HLD_4802_945b0386b5606586f2796c50a8775bc3.pdf
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social, introducción a los oficios*. Santiago, Chile: LOM.
- Castel, R. (1997). La metamorfosis de lo social: Una crónica del asalariado. *Piados*, p.15.
- Chacón, M. (2007). *La enseñanza reflexiva en la formación de los estudiantes de pasantías de la carrera de educación básica integral*. España: Universitat Rovira i Virgili.
- CIF. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. España: Organización Mundial de la Salud.

- Corporación Ciudad Accesible. (5 de Abril de 2021). Accesibilidad y Diseño Universal. Chile. Obtenido de <https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2017/04/Ficha-1-Accesibilidad-y-dise%C3%B1o-universal.pdf>
- Cutcliffe, J. R., & Mckenna, H. (1999). Establishing the credibility of qualitative research findings: the plot thickens. *Journal of Advanced Nursing*, 374-380.
- Departamento de Derecho Internacional. (s.f.). *DEA*. Recuperado el 22 de 07 de 2020, de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Díaz, O. (2005). *Equidad, Inclusión y Discapacidad*. [CD-ROM]: Segundo Foro Distrital de Discapacidad.
- Diputado Manuel Rojas. (08 de mayo de 2018). Primer Trámite Constitucional. *Historia de la Ley N° 21.015*. Obtenido de https://www.bcn.cl/historiadela Ley/fileadmin/file_ley/6311/HLD_6311_4724757d40d27bd27502b49ccbc72230.pdf
- Diputado Ramón Farías. (08 de mayo de 2018). Primer Trámite Constitucional. *Historia de la Ley N° 21.015*.
- División Social del Ministerio de Planificación y Cooperación. (1991). *MIDEPLAN*. Obtenido de <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/btca/txtcompleto/DIGITALIZADOS/Folletos%20Mide/mds-06-1991.pdf>
- Ferreira, M. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. *Política y Sociedad*, Vol. 47 Núm. 1: 45-65.
- Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. *Revista Digital Universaria*, 2-9.
- Fondo Nacional de la Discapacidad & Ministerio de Planificación. (2006). *Discapacidad en Chile: Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano*. Santiago de Chile: Fonadis.
- Foro de Vida Independiente y Diversidad. (s.f.). *Foro de Vida Independiente y Diversidad*. Recuperado el 24 de 09 de 2020, de <http://forovidaindependiente.org/que-es-el-fvid/>
- García, A. (2003). *El modelo de vida independiente, experiencias internacionales*. Madrid: Fundación Luis Vives.
- Hernández, A., & Olivares, K. (19 de Abril de 2017). Censo 2017 y discapacidad: No todos contamos. *El desconcierto*. Recuperado el 15 de Enero de 2021, de <https://www.eldesconcierto.cl/opinion/2017/04/19/censo-2017-y-discapacidad-no-todos-contamos.html>
- Iáñez, A. (2009). Vida independiente y diversidad funcional. Resultados de una investigación social aplicada en la provincia de Sevilla. *Universidad Pablo de Olavide*, 93-103.
- Ingstad, B., & Whyte, S. R. (1995). *Disability and Culture*. Estados Unidos: University of California Press.

- Jiménez, B. (2003). *Proyecto Docente e Investigador. Catedrático de Universidad. Área de conocimiento: Métodos de investigación y diagnóstico en educación. Perfil: a investigación evaluativa y las propias del área de conocimiento*. España: Universidad Rovira I Virgili.
- Jiménez, S. (2003). Iglesia y personas con discapacidad: la catequesis en la comunidad eclesial. *Escuela abierta: revista de investigación educativa.*, 4-45.
- Jobert, B., & Muller, p. (1987). *L'État en action*. París: PUF.
- Josseline Pimentel, G. d. (20 de diciembre de 2020). Percibir el proceso de inclusión laboral desde la perspectiva empresarial. (K. Saldías, Entrevistador)
- Junqueira, L., & Inojosa, R. (1997). *Desenvolvimento social e intersectorialidade: a cidade solidária*. São Paulo: FUNDAP.
- Laín, P. (1961). *Enfermedad y pecado*. Barcelona, España: Toray.
- LeCompte, M. (1995). Un matrimonio conveniente: Diseño de investigación cualitativa y estándares para la evaluación de programas. *Revista ELectrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, Vol. 1, nº1.
- Lobato, M., & Romañach, J. (Mayo 2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de Vida Independiente*, 1-8.
- López, L. (09 de marzo de 2021). *Fundación Con Trabajo*. Obtenido de <https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/7-mitos-inclusion-laboral/>
- Maíz, R. (. (2009). *Teorías políticas contemporáneas*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Martínez, J. (Noviembre 2015). Ciencia política, paradigmas y construcción sociocultural. *Revista Española de Ciencia Política N°39*, pp. 115-135.
- Ministerio de Educación Pública. (10 de Marzo de 1990). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Recuperado el 23 de 05 de 2020, de <http://bcn.cl/2k1tr>
- Ministerio de Hacienda. (11 de julio de 2003). LEY 19886. *Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios*,. Recuperado el 20 de junio de 2022, de <http://bcn.cl/2f72u>
- Ministerio de Planificación. (2006). *Discapacidad en Chile, Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano*. Santiago, Chile: Fondo Nacional de la Discapacidad.
- Ministerio de Planificación. (10 de febrero de 2010). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de <http://bcn.cl/2irkh>
- Ministerio de Planificación. (10 de febrero de 2010). Ley 20422. Obtenido de <http://bcn.cl/2irkh>
- Ministerio de Planificación. (10 de 02 de 2010). Ley N° 20.422. Chile. Obtenido de <http://bcn.cl/2irkh>
- Ministerio de Planificación y Cooperación. (05 de Enero de 1994). Ley 19284. *Establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad*. Recuperado el 04 de Julio de 2022, de <http://bcn.cl/2k8da>

- Ministerio de Relaciones Exteriores. (20 de junio de 2002). Promulga la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. *Decreto 99*. Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=199523>
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (17 de septiembre de 2008). Promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. *Decreto 201*. Chile: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=278018>. Recuperado el 27 de 07 de 2020
- Ministerio de Salud. (16 de Septiembre de 1994). Decreto Supremo N° 2505. *Aprueba reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad*. Recuperado el 04 de Julio de 2022, de <http://bcn.cl/2yvsb>
- Ministerio del Interior . (21 de octubre de 1980). Constitución Política de la República de Chile. *Artículo N°1*.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (21 de Octubre de 2020). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Recuperado el 13 de 12 de 2020, de BCN: <http://bcn.cl/2lty5>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (15 de octubre de 2020). LEY 21275. Obtenido de <http://bcn.cl/2lzro>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. (31 de julio de 2002). Artículo 506. *Código del Trabajo*. Obtenido de <http://bcn.cl/2q5iv>
- Ministerio del Trabajo y previsión Social; Subsecretaria del Trabajo. (25 de Junio de 2008). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Recuperado el 20 de 09 de 2020, de <http://bcn.cl/2k1bs>
- Moral, C. (2006). Criterios de validez de la investigación cualitativa actual. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 24, n.º 1, págs. 147-164.
- Moreira, M. A. (2002). Investigación en educación en ciencias: métodos cualitativos. *Actas del PIDECE*, Vol 4, n°14, 25-45.
- Muller, P. (1994). *Las políticas públicas*. París: PUF.
- Naciones Unidas. (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. New York.
- Navarro, M. (20 de diciembre de 2020). Entrevista al Instituto Eulen. (K. Saldías, Entrevistador)
- Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Londres: Macmillan Press.
- OMS. (16 de 01 de 2018). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 27 de 09 de 2020, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos. Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: CERMI.
- Palacios, A., & Romañach, J. (2006). «*El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*». España: Diversitas.
- Palacios, A., & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad, La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. España: Diversitas.
- Palacios, A., & Romañach, J. (2008). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Revista sociológica de pensamiento crítico*, pp 37-47.
- Palacios, J., & Rojas, A. (17 de diciembre de 2020). Entrevista a SENADIS. (K. Saldías, Entrevistador)
- Platón. (1988). *República*. Madrid, España: Gredos. S.A.
- Real Academia Española*. (2022). Recuperado el 23 de julio de 2022, de <https://dle.rae.es/integrar?m=form>
- Real Academia Española*. (2022). Obtenido de <https://dle.rae.es/incluir?m=form>
- Rodríguez, S., & Ferreira, M. (2010). Desde la Dis-capacidad hacia la diversidad funcional, un ejercicio de Dis-Normalización. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Vol.68, nº 2, Mayo-Agosto, 289-309.
- Romañach, J., & Lobato, M. (2005). "Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano". *Foro de Vida Independiente*, pp. 1-8.
- Sandín, M. (2000). Criterios de validez de la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. *Revista de investigación educativa*, 18(1), 223-242.
- Sandín, M. (2000). Criterios de validez en la investigación cualitativa: desde la objetividad a la solidaridad. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 18, n.º 1, págs. 223-242.
- Santos, M. (1990). *Hacer visible lo cotidiano: Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros escolares*. Madrid: Akal.
- SENADIS. (s.f.). Recuperado el 13 de 04 de 2020, de https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral
- Senadis. (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile*. Santiago de Chile: Servicio Nacional de la Discapacidad. Departamento de Estudios.
- SENADIS. (Diciembre, 2015). *Discapacidad y salud mental: una visión desde SENADIS*. Santiago de Chile.

- Servicio de Información sobre Discapacidad . (marzo de 2021). *Servicio de Información sobre Discapacidad* . Obtenido de <https://sid-inico.usal.es/la-convencion-de-la-onu-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos,fue%20firmado%20por%208%20pa%C3%ADses.>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios.
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (28 de enero de 2022). *Chile Atiende*. Obtenido de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/55629-ley-de-inclusion-laboral#:~:text=Ley%20N%C2%BA%2021.015%2C%20que%20incentiva,social%20de%20personas%20con%20discapacidad.>
- Smith, J. K. (1993). *Hermeneutics and qualitative inquiry*. En D.J. Flinders y G.E. Mills(Eds.), *Theory and concepts in qualitative research. Perspectives from the field* . Nueva York: Teachers College Press.
- Surel, Y. (2008). Las políticas públicas como paradigmas. *Revista de Estudios Políticos*, pp. 41-65.
- Toboso, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen . *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades N°20*.
- Valentina Contreras Fernández, D. E. (04 de diciembre de 2020). Rol que cumple la fundación en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. (K. Saldías, Entrevistador)
- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico . *Empresa y Humanismo, Vol XV*, 115- 136.
- Walzer, M. (2010). *Pensar políticamente*. Barcelona: Paidós.
- Wilson Rojas Árevalo, J. d. (10 de diciembre de 2020). Análisis del desarrollo que se ha realizado en materia de inclusión laboral en Chile. (K. Saldías, Entrevistador)

ANEXOS

Preguntas de entrevistas

- Preguntas a Fundaciones

1. ¿Qué piensa sobre el proceso de inclusión laboral que se abre con la Ley 21.015 en Chile?, a su juicio ¿Cree que soluciona las necesidades de inserción de este grupo de personas en el ambiente laboral?
2. ¿Qué aspectos considera positivos y que aspectos considera negativos referente a la Ley de inclusión laboral 21.015?
3. ¿De qué manera contribuye la fundación a lograr una mayor inclusión laboral? (en que se centran... capacitaciones, charlas, lograr contrataciones)

4. ¿Cuál es el proceso que llevan a cabo para generar el vínculo entre persona y empresa?
5. ¿Cuáles son los puestos de trabajo que puede obtener una persona con discapacidad?, ¿En que se fijan las empresas al momento de contratar a una persona con discapacidad?
6. ¿Considera que la medida alternativa (que la empresa realice donaciones en vez de contratar a personas) es más recurrida que el cumplimiento de la ley?
7. ¿Qué considera necesario implementar en el marco laboral para mejorar la accesibilidad e inclusión en las empresas? Capacitación. Educar e informar.
8. ¿Cómo ha sido el desarrollo de la inclusión laboral durante el tiempo del estallido social?, ¿Se vio afectado el contrato de personas con discapacidad?, ¿y Cuál fue su labor en esos momentos?
9. ¿Cómo ha sido el desarrollo de la inclusión laboral durante el tiempo del de la pandemia?, ¿Se vio afectado el contrato de personas con discapacidad?, ¿y Cuál fue su labor en esos momentos?

- Preguntas a SENADIS

1. ¿Cuál ha sido la labor que ha desarrollado SENADIS respecto al proceso de inclusión laboral?
2. ¿Cuál ha sido la labor que ha desarrollado SENADIS en el marco de la ley 21.015 en Chile?
3. ¿Cómo fue el proceso de elaboración y tramitación de la Ley de inclusión laboral 21.015 en Chile?
4. ¿Cómo se ha llevado a cabo el progreso de implementación de la ley 21.015? ¿Se cumple con lo estimado en la elaboración? Y específicamente ¿considera que soluciona las necesidades de inserción laboral de personas con discapacidad en el país?
5. ¿y cuáles son los proyectos que tiene SENADIS a futuro en cuanto a inclusión laboral?
6. ¿Cómo ha sido el desarrollo de la inclusión laboral durante el tiempo del estallido social?, ¿Se vio afectado el contrato de personas con discapacidad?, ¿y Cuál fue la labor de SENADIS en esos momentos?
7. ¿Cómo ha sido el desarrollo de la inclusión laboral durante el tiempo de la pandemia?, ¿Se vio afectado el contrato de personas con discapacidad?, ¿y Cuál ha sido la labor de SENADIS en esos momentos?
8. ¿Qué aspectos considera relevantes para mejorar la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad?

- Preguntas a representante de organización de discapacidad

1. ¿Cómo piensa que se ha llevado el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile?

2. ¿Qué piensa sobre el proceso de inclusión laboral que se abre con la Ley 21.015 en Chile?, a su juicio ¿Cree que soluciona las necesidades de inserción de este grupo de personas en el ambiente laboral?
3. ¿Qué aspectos considera positivos y que aspectos considera negativos referente a la Ley de inclusión laboral 21.015?
4. ¿Qué considera necesario implementar en el marco laboral para mejorar la accesibilidad e inclusión en las empresas?
5. ¿Cómo cree que ha sido el ambiente laboral para las personas con discapacidad durante el periodo del estallido social?, ¿piensa que se vio afectado el contrato de personas con discapacidad?, ¿y Cuál fue su labor en esos momentos?
6. ¿Cómo cree que ha sido el ambiente laboral para las personas con discapacidad durante el periodo de la actual pandemia?, ¿piensa que se vio afectado el contrato de personas con discapacidad?, ¿y Cuál fue su labor en esos momentos?
7. ¿Cuál es el principal labor que entrega la fundación?
8. ¿Cuál es el aporte que entrega la fundación en cuanto a inclusión laboral?
9. ¿Cuáles son los siguientes proyectos que tiene tanto como fundación y como activista del tema, sobre la inclusión laboral?
10. ¿Qué aspectos considera relevantes para mejorar la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad?
11. ¿Qué opina sobre la medida alternativa de la ley (que las empresas donen dinero en vez de contratar personas)?
12. ¿Cree que existe discriminación en cuanto al tipo de discapacidad que presenta una persona?

- Preguntas dirigidas a empresas

1. ¿Qué piensa sobre el proceso de inclusión laboral que se abre con la Ley 21.015 en Chile?, a su juicio ¿Cree que soluciona las necesidades de inserción de este grupo de personas en el ambiente laboral?
2. ¿Cuántas personas con discapacidad posee en la empresa?
3. ¿En qué momento se incluyó la empresa a la ley 21.015?, ¿Los trabajadores con discapacidad postularon directamente o existió un intermediador (fundación) con el que se generó el vínculo entre la empresa y la persona?

4. ¿Cuáles son los puestos de trabajo que puede obtener una persona con discapacidad?, ¿En que se fijan las empresas al momento de contratar a una persona con discapacidad?
5. ¿Al momento de contratar a una persona con discapacidad presentaba las condiciones de accesibilidad que necesitaba?, y si no ¿qué cambios tuvo que hacer la empresa?, ¿Considera que aún existen cambios que se deben implementar en la empresa?
6. ¿Cómo ha sido la relación de los trabajadores con discapacidad con el resto de los trabajadores?
7. ¿Cómo ha sido el desarrollo de la inclusión laboral durante el tiempo del estallido social?, ¿Se vio afectado el contrato de personas con discapacidad?, ¿y Cuál fue la labor de en esos momentos?
8. ¿Cómo ha sido el desarrollo de la inclusión laboral durante el tiempo de la pandemia?, ¿Se vio afectado el contrato de personas con discapacidad?, ¿y Cuál ha sido la labor de en esos momentos?