



Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Política y Gobierno

Inclusión laboral y barreras en mujeres con diversidad funcional: Un análisis crítico de la Ley 21.015

Tesis para optar al grado de Magíster en Gobierno, Gestión Pública Y
territorio

Autora: Verónica Lorena Torres Díaz
Profesora: Dra. Ana María Fernández Marín
Santiago, Chile

2022

Tabla de Contenido

Presentación	3
1. Introducción.....	4
2. Revisión bibliográfica y estado del arte	8
2.1. Comprendiendo el fenómeno de la discapacidad	8
2.2. Diversidad funcional y derecho al trabajo.....	9
2.3. Segmentación de los mercados de trabajo e interseccionalidad de género	11
2.4. Inserción laboral de mujeres con diversidad funcional.....	14
2.4.1. Factores que dificultan la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional..	15
2.4.2. Factores que favorecen la inserción laboral de personas con diversidad funcional....	17
2.5. Implementación de la Política Pública	19
3. Contexto y Antecedentes de la Ley 21.015 en Chile.....	23
4. Diseño Metodológico del Trabajo de Campo.....	30
5. Resultados del Análisis y Propuestas de Mejora a la Ley 21.015.....	32
5.1. Percepción de las Trabajadoras con Diversidad Funcional	32
5.1.1. Diversidad Funcional y Derecho al Trabajo.....	32
5.1.2. Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional.....	34
5.1.3. Política Pública e Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional.....	38
5.2. Percepción de los Empleadores que deben Cumplir la Cuota de Contratación	41
5.2.1. Diversidad Funcional y Derecho al Trabajo.....	41
5.2.2. Inserción Laboral y Mujeres con Diversidad Funcional.....	43
5.2.3. Política Pública e Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional.....	44
5.3. Percepción de los Implementadores de la Política Pública.....	46
5.3.1. Diversidad Funcional y Derecho al Trabajo.....	46
5.3.2. Inserción Laboral y Mujeres con Diversidad Funcional.....	48
5.3.3. Política Pública e Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional.....	49
5.4. Propuestas de Mejora a la Implementación de la Ley.....	51
5.4.1. Diversidad Funcional y Derecho al Trabajo.....	52
5.4.2. Inserción Laboral y Mujeres con Diversidad Funcional.....	52
5.4.3. Política Pública e Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional.....	53
6. Conclusiones.....	55
7. Bibliografía	60

8. Anexos	68
8.1. Consentimiento Informado.....	68
8.2. Pauta de Entrevistas	69
8.2.1. Pauta N°1: Entrevista trabajadoras con diversidad funcional.....	69
8.2.2. Pauta N°2: Empleador/a	71
8.2.3. Pauta N°3: Implementador(a) de la política.....	72
8.3. Esquema de Entrevistas	74

Presentación

Las personas con diversidad funcional ven limitada su participación social por distintas barreras. En Chile, la Ley 21.015 prescribe una reserva legal de contratación. Complementariamente, la teoría de género explica la superposición de sistemas de opresión con base en el género y otras categorías, como la diversidad funcional. Pero, pese a la relevancia del tema, estas mujeres mantienen bajo nivel de inserción laboral.

Este estudio busca conocer los principales limitantes y favorecedores en la inclusión laboral de mujeres, proponiendo mejoras. Para conseguirlo, se entrevistó a trabajadoras, empresas e implementadores, quienes compartieron opiniones y experiencias.

Entre las principales conclusiones, se debe visibilizar a las trabajadoras, e impulsar un cambio orientado a los implementadores, para que se enmarquen en el modelo social de diversidad funcional y enfoque de género. Respecto a la inserción laboral, existen barreras y facilitadores a considerar al implementar políticas públicas, y se sugiere que los Servicios diseñen estrategias transversales de inclusión laboral para mujeres con diversidad funcional.

Palabras clave: Diversidad funcional, género, Ley 21.015, trabajo digno.

1. Introducción

El trabajo constituye un elemento de gran importancia para vastos sectores de la población, ya que posibilita la superación de estados de pobreza (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022) y ocupa un lugar trascendental en el proceso de generación de identidad de las personas, en tanto, es un espacio de socialización y reconocimiento social (Aguilar, 2001). Por lo mismo, los Estados diseñan e implementan políticas públicas y programas que posibilitan la inclusión de las personas con dificultades de inserción sociolaboral, que se constituyen como políticas activas del mercado de trabajo (PAMT).

Las cifras históricas demuestran que uno de los colectivos que presenta mayores dificultades para insertarse laboralmente lo constituyen las mujeres. Sin lugar a duda, la división sexual del trabajo y los estereotipos condicionan comportamientos diferenciados por género que se traducen en mayores restricciones y dificultades, siendo un factor importante para insertarse y mantenerse en el empleo y, a su vez, para conseguir trabajos de alta cualificación (Ortiz et al., 2017).

Sumado a lo anterior, existen otros sistemas de opresión y discriminación que se superponen al género y que se transforman en jerarquizaciones dentro del segmento laboral y que son estudiados bajo el concepto de interseccionalidad (Mañas, 2009; Lázaro y Jubany, 2017). Uno de estos, es la condición de discapacidad o diversidad funcional, por lo que las mujeres con diversidad funcional constituyen un colectivo tradicionalmente invisibilizado y excluido del mercado laboral.

Respecto a las condiciones de las personas con diversidad funcional, la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU), en el año 2008 declara que el 80% de al menos 650 millones de personas con diversidad funcional en el mundo, viven en países en desarrollo y en condiciones de pobreza, por lo que insta a los Estados a garantizarles un nivel de vida y protección social adecuados, requiriéndose para ello el acceso pleno al empleo productivo y al trabajo decente.

También, pide prestar especial atención a sus necesidades específicas en función del género y la edad para que éstas puedan ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales, siendo el derecho al trabajo considerado como uno de los derechos humanos de tercera generación (los derechos económicos, sociales y culturales [DESC]).

Esto se fundamenta en que la conjunción de mujer y diversidad funcional afecta negativamente tanto la participación laboral, como las condiciones de dicha participación en cuanto a las características del puesto de trabajo, en relación con la estabilidad, la retribución y la jornada laboral (Santero, Castro y Martín, 2017).

Por ello, los Estados deben hacerse cargo de esta situación, especialmente a través de la creación de leyes y programas que posibiliten subsanar estas dificultades. En el caso chileno, a partir del primero de abril del año 2018, comenzó a regir la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Dicha normativa, establece que las empresas privadas e instituciones públicas de 100 y más trabajadores deben reservar al menos el 1% de su dotación a personas con diversidad funcional. Esta normativa modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo, instrumentos que resguardan los derechos laborales de las y los trabajadores del sector privado y público respectivamente (Ministerio de Desarrollo Social, 2017).

El presente estudio, de corte cualitativo y posicionado bajo el paradigma construccionista, busca conocer los principales factores limitantes y favorecedores, que supone la implementación de la Ley 21.015 para lograr una efectiva inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional. Los objetivos específicos planteados son: a) identificar los factores que dificultan y favorecen la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional en el contexto de la Ley 21.015, considerando el punto de vista de las mujeres que se encuentran en la búsqueda de empleo y de aquellas que han logrado insertarse laboralmente; b) describir los factores que dificultan y aquellos que favorecen la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional en el contexto de la Ley 21.015, desde las perspectivas de las empresas se encuentran obligadas a cumplir la cuota de

contratación; c) identificar los factores de la implementación de la Ley 21.015, que dificultan o limitan la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional, desde el punto de vista de los implementadores de la política pública y; d) proponer mejoras a la implementación de la Ley 21.015, que posibiliten elevar el nivel de inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional, incluyendo los aportes de los tres actores antes mencionados.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, se realizaron entrevistas semiestructuradas y se definieron tres dimensiones de análisis, relacionadas con los actores que participan en la implementación de la política. En primer lugar, se buscó captar la visión de los actores en torno al concepto de diversidad funcional y derecho al trabajo. En segundo lugar, el concepto de inserción laboral y las experiencias de las mujeres con diversidad funcional en relación con el ámbito del trabajo. En tercer lugar, la concepción de los actores en torno a la Ley 21.015, destacando sus aspectos positivos e identificar brechas, proponiendo mejoras.

La presente investigación se justifica toda vez que las personas con diversidad funcional han debido enfrentar un gran número de obstáculos para avanzar en la conquista de sus derechos. Sin embargo, su lucha no ha obtenido iguales efectos, pues se evidencia que las mujeres con diversidad funcional son discriminadas por su género y por su situación de diversidad funcional, siendo éstas un colectivo de especial vulnerabilidad, pues es más probable que sean pobres, cuenten con menor formación profesional que los hombres y que se encuentren en situación de desempleo (O'Reilly, 2007). Todos estos aspectos permitirían corroborar la hipótesis que subyace en el estudio y que refiere a que estos aspectos de discriminación explicarían las diferencias sustantivas en el impacto de la ley, por razones de género.

Desde el punto de vista de la política pública en términos generales y desde las PAMT en lo particular, es importante subsanar las desigualdades que existen en el ámbito de la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional, resultando necesario conocer de qué manera las condiciones de exclusión y

discriminación, relacionadas con género y discapacidad afectan la inserción laboral efectiva y las condiciones de empleo formal de este colectivo.

En consecuencia, conocer cuáles son los factores que dificultan o limitan la inserción laboral, desde el punto de vista de las protagonistas, del empleador y de acuerdo con lo que observan los implementadores de la política pública, permitirá dilucidar cuáles han sido los problemas reales que han surgido en la implementación de la Ley 21.015 y proponer mejoras a la misma para que su aplicación no profundice en las desigualdades entre géneros en el mercado laboral.

2. Revisión bibliográfica y estado del arte

2.1. Comprendiendo el fenómeno de la discapacidad

La discapacidad ha sido conceptualizada recurriendo a distintos enfoques a lo largo de la historia, habiendo evolucionado desde ser concebida como una enfermedad hasta llegar al actual enfoque de derechos, en el cual se concibe a la persona con diversidad funcional como un individuo sujeto de derechos y obligaciones, con igualdad de oportunidades y participación social (Palacios, 2008; Toboso y Arnau, 2008; Velarde, 2012).

Siguiendo a Velarde (2012), es posible diferenciar tres modelos de discapacidad. En primer lugar, desde la Antigüedad y hasta la Edad Media se encuentra el Modelo de Prescindencia, que concibe un origen religioso en la discapacidad, donde se pensaba que estas personas eran una carga para la sociedad. El segundo modelo, denominado Rehabilitador, surge a principios del Siglo XX y reconoce a las personas con discapacidad como un aporte a la sociedad, siempre y cuando puedan ser rehabilitadas. A partir de la segunda mitad del siglo XX, se transita hacia el Modelo Social de la Diversidad Funcional, en el cual las causas que originan la discapacidad dejan de atribuirse a la religión o a causas biológicas, desplazándose hacia las barreras sociales y medio ambientales.

Complementando esta idea, Palacios (2008) plantea que el modelo social entiende que el fenómeno de la discapacidad se sustenta en dos factores: el primero es el factor humano, por el que se sitúa una persona con diversidad funcional respecto de la media y, por otro, el factor social, compuesto por barreras discapacitantes presentes en el contexto o entorno social.

En esta misma línea, el artículo 5° de la ley 20.422, establece que persona con discapacidad “es 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”.

Al mismo tiempo, es ampliamente reconocido que el término discapacidad se encuentra en un debate teórico, pues el prefijo “dis”, alude a una falta, una carencia, una condición negativa; ya que el concepto cualifica a ciertas personas que se entiende carecen de algo que la mayoría de las personas, las no discapacitadas, sí poseen. Se las califica, así, como deficitarias, por tanto, imperfectas, en consecuencia, sujetas a una desviación respecto de cierta “normalidad” (Rodríguez y Ferreira, 2008, p.290). En línea con esta idea, autores como Mañas (2009) y Cánimas (2015), defienden la sustitución del concepto de discapacidad por el de diversidad funcional, argumentando que éste integra la perspectiva de los derechos humanos.

A partir de lo anteriormente expuesto, el presente estudio se posiciona desde el modelo social y desde el concepto de diversidad funcional. En este sentido, y entendiendo que la participación social de todas las personas en el ámbito laboral es una tarea que debe asumir la sociedad en su conjunto, es importante analizar el concepto de diversidad funcional y derecho al trabajo.

2.2. Diversidad funcional y derecho al trabajo

Por muchos años, las acciones de bienestar social, pertenecientes al ámbito de la seguridad social, centraron su funcionamiento en la premisa de que las personas con discapacidad son incapaces de llevar una vida independiente, de tal modo que, se les deben otorgar cuidados, protección y asistencia (OIT, 2014).

En contraste con lo señalado, comprender que las personas con diversidad funcional son sujetos de derecho con capacidad de tomar decisiones y con pleno derecho al trabajo digno, implica aceptar que las desventajas, la discriminación y la exclusión que los afectan, provienen de las distintas barreras que, impuestas por la sociedad, constituyen un obstáculo para ejercer sus derechos humanos.

En relación con el marco internacional, es importante señalar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1946), el Pacto de los Derechos

Económicos, Sociales y Culturales (1966) y el Pacto de los Derechos Civiles y Políticos (1966), no hacen referencia a las personas con discapacidad. No obstante, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo N°23, establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo y a la protección contra el desempleo sin discriminación alguna.

A partir de 1980, distintas cartas, iniciativas y convenciones adoptadas por Naciones Unidas comienzan a referirse a la situación de las personas con discapacidad (OIT, 2014). Aunque el primer instrumento jurídicamente vinculante es la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor en el año 2008. Esta disposición legal reconoce el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y en su artículo N°27, se señala:

El derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo (ONU, 2006, p.34).

En consecuencia, el derecho al trabajo decente (OIT, 1999) se relaciona con la importancia que tiene la equidad en el mundo del trabajo y la no discriminación hacia las personas con diversidad funcional. En tal sentido, cabe destacar que, a partir de la promulgación de la Ley 20.422, los diferentes cuerpos normativos dan cuenta de la evolución conceptual y simbólica de la discapacidad, incorporándose el principio de no discriminación en las distintas políticas públicas.

En el Convenio 111, del 25 de junio de 1958 de la OIT, se concibe como discriminatoria “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación” (art. 1). Sobre este particular, es importante señalar la existencia de otros convenios de la OIT que complementan los aspectos referidos a la discriminación,

como el número 100, sobre la igualdad de remuneración, de fecha 29 de junio de 1951 (OIT, 2006). Asimismo, en el artículo 2° del Código del Trabajo reconoce la función social del trabajo y la libertad de las personas para elegirlo, así como el trato digno en el que deben fundarse las relaciones laborales.

Por lo tanto, en un enfoque legislativo de regulación de las relaciones laborales basado en los derechos humanos, los Estados deben garantizar que se proporcionen los ajustes razonables en los lugares de trabajo, considerándose como discriminatorio que los empleadores se nieguen a proporcionar tales ajustes, ya que se trataría de un impedimento a las personas con discapacidad para ejercer su derecho al trabajo (OIT, 2014). Del mismo modo, exige que el trato que éstos reciban garantice la igualdad en el empleo, es decir, el trato igualitario en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por ello, transitar desde políticas públicas de corte asistencialista o de bienestar social, a la implementación de las PAMT, lleva implícito un enfoque de derechos, ya que para equiparar las posibilidades de participación social de aquellos grupos que presentan dificultades para insertarse laboralmente es indispensable la dictación de leyes laborales protectoras, que busquen estabilidad en el empleo, remuneraciones y condiciones de trabajo adecuadas, además del fortalecimiento de la negociación colectiva (Tokman, 2006).

En el siguiente apartado, se abordará la discriminación múltiple que afrontan las mujeres con diversidad funcional, mediante la comprensión de los conceptos de segmentación de los mercados del trabajo e interseccionalidad de género.

2.3. Segmentación de los mercados de trabajo e interseccionalidad de género

El trabajo como concepto ha evolucionado a lo largo de la historia, desde ser entendido como un instrumento de acumulación de riqueza por la reforma protestante a ser una herramienta de reconocimiento y de participación social plena. Adquiere un rol público en el modelo de estado Keynesiano, en donde se concibe al desempleo como una problemática social y se convierte en pilar del

Estado de bienestar. Por consiguiente, el empleo es un bien social, una actividad humana que cuenta con regulaciones y que se suministra a cambio de una contraprestación económica, cuyo contenido debe acotarse a un sistema socioeconómico que cuenta con límites históricos y geográficos (Fernández, Riquelme y López, 2020).

En relación con el acceso al empleo, las empresas tienen libertad para fijar los perfiles de los candidatos y seleccionar a los asalariados. Recurren para ello a criterios del mercado, que no deben ser justificados públicamente. Pero los procesos de reclutamiento y selección no actúan sobre el mercado de trabajo como un todo homogéneo, sino que están compuestos por segmentos en los que influyen distintas fuerzas económicas, sociales y políticas, que adquieren características específicas y funcionan con reglas particulares. De este modo, es posible que los segmentos se relacionen entre sí dentro de un sistema articulado de empleos (Neffa, 2008).

Dicha segmentación, se evidencia en la actividad económica que desempeñan las personas y en la desigualdad de ingresos obtenidos por su trabajo, ambos influenciados en gran medida por la forma de inserción en el mercado laboral (Valdivia y Pedrero, 2011). Los criterios de segmentación están compuestos por categorías: sectoriales, geográficas, calificaciones específicas y características demográficas o sociológicas, cuyos límites pueden ser relativos. La cantidad de segmentos dependerá de las variables incorporadas, entre las que se encuentran: género, grupos etarios, espacio geográfico de origen (rural y urbano), nacionalidad, pertenencia a grupos étnicos y otras (Neffa, 2008).

Recurriendo a la teoría de segmentación de los mercados del trabajo, es posible explicar la mantención de estados de pobreza, vulnerabilidad, discriminación y especialmente diferencias en remuneraciones entre individuos semejantes (Valdivia y Pedrero, 2011).

Uno de los grupos en el mercado laboral que requiere ser abordado como segmento, lo configuran las personas con diversidad funcional, ya que éstas tienen mayores dificultades al momento de conseguir un empleo, que les permita

satisfacer sus necesidades básicas y vivir con dignidad. En este contexto, la teoría de la segmentación de los mercados del trabajo es apropiada para explicar la mantención de estados de precariedad laboral que afectan a las personas con diversidad funcional (Malo, 2003; Cazallas Alcaide, 2005; Bellina Yrigoyen, 2013; Satizabal-Reyes, 2019), siendo ampliamente reconocido que es necesario intervenir la desigualdad y discriminación que afecta a este grupo humano.

Adicionalmente, se hace presente que la segmentación repercute de un modo particular a las mujeres con diversidad funcional. Para abordar esta temática, la teoría feminista proporciona el concepto de interseccionalidad, en el cual se reconoce que el origen étnico, clase social o la sexualidad diferencian las experiencias de las mujeres (Brah y Phoenix, 2004), incorporando el análisis de relaciones complejas de desigualdad, al integrar experiencias de vida marginalizadas, entendiendo sus múltiples manifestaciones, es decir, permite estudiar cómo, dentro de un mismo colectivo, se superponen y entrecruzan distintas causas de exclusión y opresión y que son propias del contexto de las personas (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica [COCEMFE], 2019).

La incorporación del enfoque interseccional de género y diversidad funcional ha sido validada en distintos organismos internacionales, tales como ONU Mujeres (2020), ya que propicia una reconstrucción inclusiva, igualitaria y sustentable.

Por lo tanto, hacer transversal el enfoque de la interseccionalidad de género en la formulación e implementación de la política de empleo, permitiría actuar sobre las barreras particulares que deben enfrentar las mujeres con diversidad funcional a la hora de insertarse laboralmente, incorporando los impactos que tiene la discriminación múltiple, tanto de manera individual como colectiva, y particularmente en lo que respecta a reproducción de desigualdad social.

En el siguiente apartado, se aborda la importancia de la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional y los factores que la dificultan y favorecen.

2.4. Inserción laboral de mujeres con diversidad funcional

La inserción laboral de las personas con diversidad funcional ha pasado a ser un fin prioritario no solo a nivel nacional, sino también internacional, ya que las sociedades actuales han evolucionado en cuanto al reconocimiento del derecho a participación social y autonomía de este grupo humano (Vidal , Cornejo y Arroyo, 2013), aun así, también es reconocido el hecho que este colectivo presenta una gran desventaja en términos de obtener y mantener un empleo.

Como ya se ha señalado, la evolución de la conceptualización de discapacidad ha implicado entender que, si bien la necesidad de personas con diversidad funcional de contar con un empleo ha existido desde siempre, no es sino hasta finales del Siglo XX, que se propone que la exclusión del mercado de trabajo es un problema social que debe ser abordado por todos los agentes sociales que intervienen en el proceso de incorporación al mundo del trabajo (Mercado y García, 2010).

Por lo anterior, el trabajo debe estar dotado de requisitos de calidad que permitan el logro de estos objetivos. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2009) ha desarrollado el concepto de trabajo decente, definiéndolo como aquel en el que convergen cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección y el diálogo social. En otras palabras, trabajo decente es “aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 2009, p.12).

En concordancia con esta línea de pensamiento, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) utiliza el concepto de inserción laboral, para referirse al acceso y la participación en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente (Abramo, Cecchini y Morales, 2019).

Otros autores señalan que el concepto inserción laboral puede definirse en relación con el término exclusión, siendo este último el polo más negativo, que da cuenta de marginación, vulnerabilidad y de pérdida de autonomía para conseguir

los recursos necesarios para vivir, integrarse y participar en la sociedad. Asimismo, estiman que es recomendable asociarlo con el concepto de calidad de vida, ya que este permite determinar el efecto del empleo, en cuanto a las implicancias de la acción de inserción y la evaluación de esta por parte de la trabajadora y trabajador (Donoso y Figuera, 2007).

Es posible encontrar diversos puntos de vista sobre la materia, por lo que el concepto de inserción laboral continúa siendo ambiguo (Verdier y Vultur, 2019). No obstante, se estimará que la inserción laboral ha concluido cuando se encuentran presentes ciertos elementos objetivos en cuanto a los requisitos legales y subjetivos relativos a la valoración que la trabajadora con diversidad funcional realiza de su empleo.

A continuación, se describen algunos de los factores que dificultan y favorecen la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional.

2.4.1. Factores que dificultan la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional

Visualizadas individualmente, las personas con diversidad funcional deben enfrentar múltiples barreras que les dificultan o impiden la integración social, las que van a actuar en mayor o menor medida frente a la heterogeneidad de este colectivo, el que se encuentra influenciado por múltiples variables, entre las que es posible nombrar: el tipo de discapacidad, la edad, el sexo, las capacidades de la propia persona, la estructura familiar y los apoyos sociales (Mercado y García, 2010).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define:

Barreras son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y también los

servicios, sistemas y políticas que bien, no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001, p. 232).

Complementando lo ya señalado, sin referirse en particular a las mujeres, la OIT (2013) categoriza las barreras en relación con el tipo de actor y la etapa del proceso de inclusión de la siguiente manera:

- Las barreras que afectan a las personas con discapacidad son: El tipo de discapacidad que se vincula con características concebidas como limitantes para la realización de ciertas tareas; escasa cualificación, que se atribuye a la formación que tienen las personas con discapacidad; ausencia de competencias interpersonales; y estereotipos relacionados con la discapacidad en general, como la creencia de que las personas con diversidad funcional se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad.
- Barreras de los empleadores: Falta de experiencia en materia de inclusión de personas con discapacidad en la empresa; cultura no inclusiva, la que puede existir pese a contar con una política de inclusión; ausencia de política inclusiva; falta de capacidades organizacionales, relativas a infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad; y mitos sobre la discapacidad.
- Barreras presentes en las familias: Sobreprotección para evitar la exposición a situaciones hostiles, peligrosas o de riesgo y discriminación, al evitar que la persona con diversidad funcional circule socialmente.

En relación con las dificultades que enfrentan las mujeres, es importante referirse al género, entendiéndose por tal, la construcción simbólica de esta diferencia que, por medio de prácticas, discursos e ideas, genera estructuras psíquicas y culturales que, en un mundo patriarcal, se expresan en verdaderos cautiverios para la mujer (Henríquez y Hernández, 2013). La división sexual del trabajo es una de las expresiones más claras del género como construcción social que en el sistema patriarcal relega a las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados.

Es así como, se estima que la principal barrera para la inclusión laboral de las mujeres es el discurso patriarcal sobre la inferioridad de las mujeres, ya que bajo el estereotipo patriarcal se impide la participación social y el ejercicio de sus derechos. De igual modo, se suman las barreras sociales basadas en la percepción de las mujeres con diversidad funcional como personas incapaces de tomar sus propias decisiones.

Por otro lado, el capitalismo etiqueta la discapacidad en relación con la normalidad y a los sujetos que no son percibidos como útiles para sus procesos productivos los ubica en dos ámbitos: el no empleo y la pobreza (Zukerfeld y Soto, 2020). De esta manera, dentro del modelo de desarrollo imperante, las principales dificultades están en las barreras actitudinales del entorno y su eliminación es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la generación de espacios laborales libres de discriminación (Pineda y Luna, 2018). En este aspecto, se deben explicar las construcciones sociales existentes referidas a qué ocupaciones son las más adecuadas para las mujeres como prácticas discriminatorias en el acceso al empleo y que se traducen en segregación ocupacional (Rifà-Valls y Duarte, 2013).

En síntesis, es posible concluir que el mercado como un modelo de desarrollo da sustento a distintas barreras, ya que se valora a las personas en cuanto sean exitosas, produzcan y acumulen riqueza. Consiguientemente, promueve la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional como elemento fundamental, pero sin involucrar los aspectos estructurales que oprimen a las mujeres.

2.4.2. Factores que favorecen la inserción laboral de las personas con diversidad funcional

Dentro de los factores que favorecen la inserción laboral de las personas con diversidad funcional, es adecuado tener en cuenta aquellos que en términos generales promueven la inclusión de este colectivo en la sociedad. A este respecto, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define:

Facilitadores son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea accesible, la disponibilidad de tecnología asistencial adecuada, las actitudes positivas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que intenten aumentar la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida. También la ausencia de un factor puede ser un facilitador, por ejemplo, la ausencia de estigma o actitudes negativas entre la población. Los facilitadores pueden prevenir que un déficit o limitación en la actividad se convierta en una restricción en la participación, puesto que contribuyen a mejorar el rendimiento real al llevar a cabo una acción, con independencia del problema que tenga la persona respecto a la capacidad para llevar a cabo dicha acción (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001, p. 232).

Si bien es cierto que se carece de claridad en torno a cómo lograr la inserción laboral de mujeres con diversidad funcional, quedando muchas veces definido lo que se debe realizar, pero no el cómo ni dónde. En tales circunstancias, han emergido algunas luces desde la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa (RSE), desde la cual la Fundación ONCE (2015) señala que las Políticas de RSE, en materia de diversidad funcional deben transversalizar esta dimensión.

En la misma línea, la Fundación ONCE (2009) indica que son parte de la estrategia de RSE en materias de diversidad funcional, tanto las políticas internas como externas, las primeras hacen alusión al vínculo que la organización presenta con la comunidad en la cual se encuentra inserta; mientras que las segundas hacen alusión a las políticas internas de la organización. En esta línea, se señala que existen cuatro espacios en los cuales se debe tener presente la dimensión de diversidad funcional para lograr desde la RSE la inclusión laboral de este colectivo (Romeo et al. 2015):

- **Sistemas de gestión:** Dentro de este punto se debe se debe pensar en los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, prevención de riesgos, desarrollo profesional, adaptación del entorno de trabajo, entre otros.
- **Política:** Corresponde a las direcciones, normas y procedimientos establecidos internamente a fin de lograr los objetivos establecidos en materia de discapacidad.
- **Facilitadores:** Involucra a todos los actores que pueden facilitar que la inclusión de este grupo se realice correctamente, es decir, la familia, compañeros de trabajo, sindicatos, tejido asociativo, liderazgo de los directivos, etc.
- **Cultura:** Conformado por los valores organizacionales, estilos de trabajo y relaciones que diferencian a la organización de otras. Refiriéndose en tal sentido al liderazgo en la temática, sistemas de indicadores, objetivos y beneficios al respecto.

Cabe señalar que la inserción laboral de las personas con diversidad funcional es un proceso de largo plazo, que se complejiza cuando no se contempla el enfoque de género. Pero los elementos mínimos son la accesibilidad o minimización de barreras en los diversos sistemas internos y trabajar con socios estratégicos, tanto de la organización como del entorno en donde se encuentra inserta. Por otra parte, se debe contar con una política interna que entregue el marco de acción y debiéndose trabajar continuamente este tema en la cultura organizacional.

2.5. Implementación de la Política Pública

Las políticas públicas, entendidas como programas de acciones, habitualmente expresadas en una formulación jurídica, mediante las cuales el Estado intenta modificar el comportamiento de los actores, cuentan con tres elementos: uno o varios objetivos colectivos que el Estado espera lograr, acciones realizadas total o parcialmente por una entidad gubernamental y sus resultados, sean estos deseados o no deseados. Para llevar a cabo estas modificaciones, el Estado suele valerse de instrumentos prescriptivos, que obligan a los involucrados

a dar cumplimiento, disponiendo para ello de medios administrativos de coerción (Deubel, 2002).

Con base en el enfoque abajo-arriba, es fundamental considerar el rol de los implementadores, ya que en este nivel se diseñan las rutinas y mecanismos administrativos que permiten resolver las omisiones o situaciones no previstas por el diseño de la política pública. Su capacidad de influencia se explica por la cercanía con el problema (Olavarría, 2017).

En efecto, dado que los implementadores son la cara visible del Estado ante la ciudadanía y juegan un rol fundamental en el éxito o fracaso de la política (Fernández, 1996), por lo tanto, es preciso que sus acciones se enmarquen en el enfoque de derechos.

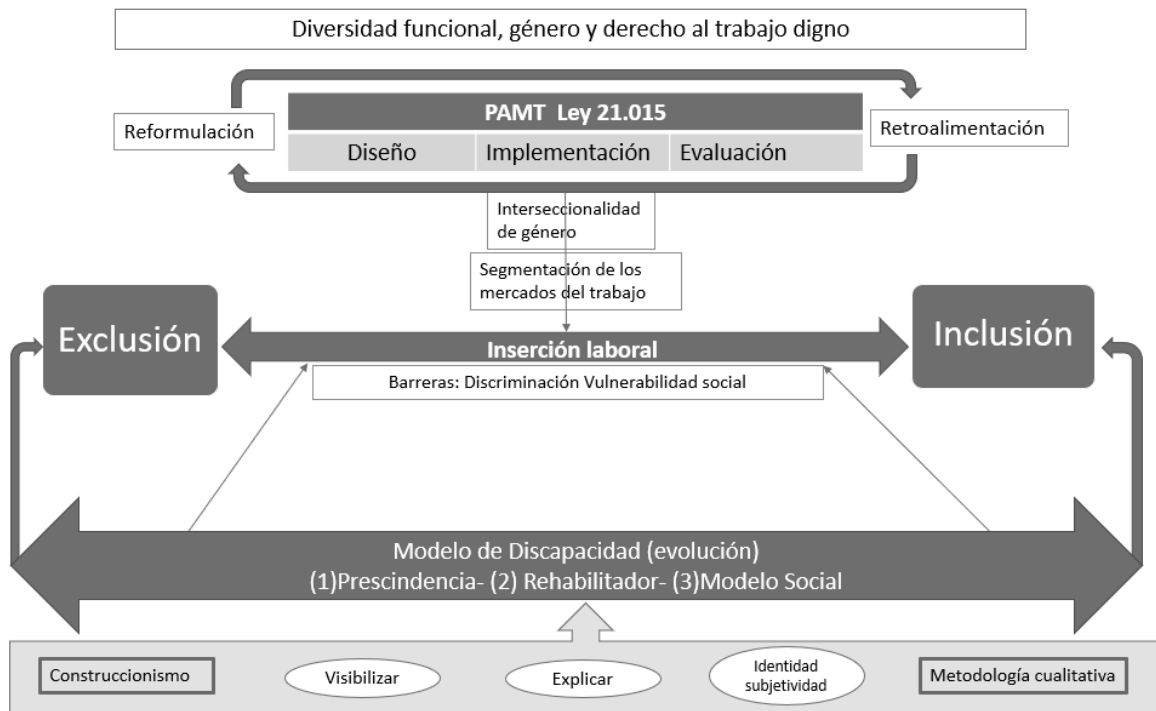
Siguiendo a Subirats (1994), los problemas públicos no existen al margen de los individuos o grupos que los definen y al tratarse de una construcción analítica, pueden ser redefinidos y concebidos como una oportunidad de mejora. En un enfoque botton up, el estudio del impacto en la realidad debe ascender en el análisis prestando especial atención al papel de los actores (Fernández, 1996), lo que justifica la realización de acciones específicas dirigida a los implementadores.

En consecuencia, y según lo señalado, resulta importante conocer el punto de vista de los implementadores, su comprensión del problema y en particular su evaluación sobre las brechas en las contrataciones que registran las mujeres con diversidad funcional.

2.6. Esquematización del modelo de análisis

El marco conceptual abordado en el presente estudio se presenta de manera resumida en la Figura 1 a través del en el siguiente esquema, en donde la PAMT impacta directamente la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional, lo que a su vez determina en gran medida su tránsito entre exclusión e inclusión social.

Figura 1: Marco conceptual para abordar las barreras a la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional



Fuente: Elaboración propia

La PAMT debe ser evaluada para obtener retroalimentación y poder redefinir el problema público, considerando la interseccionalidad de género y la segmentación de los mercados del trabajo. Para ello es fundamental considerar la visión de los implementadores como actores clave en la política pública con miras a su reformulación, lo que permitirá adecuarla a este nuevo problema.

Debido a que el proceso de inserción laboral ocurre en la empresa, es fundamental considerar la visión de los empleadores en cuanto a los factores que favorecen y limitan la inserción laboral de este colectivo.

En ambos polos se sitúan los modelos a través de los cuales se conceptualiza la diversidad funcional, las barreras y facilitadores presentes en cada uno y que afectan la inserción laboral de las mujeres con diversidad, terceras actoras del proceso.

Por último, se encuentra el paradigma construccionista y la metodología cualitativa, mediante los que se pretende visibilizar y explicar el problema, considerando la identidad y subjetividad de actoras y actores. De esta forma fue posible profundizar sobre sus percepciones, conocimiento y experiencias en la comprensión de la inclusión y exclusión laboral.

Razón por la cual estos tres grupos son considerados actores fundamentales a considerar en la evaluación de la política.

3. Contexto y Antecedentes de la Ley 21.015 en Chile

En Chile durante los últimos años la agenda pública ha valorado la inclusión de las personas con diversidad funcional, por lo cual se han incorporado progresivamente distintas leyes y reglamentos tendientes a lograr este objetivo.

La primera norma data del año 1994 en que se promulga la Ley 19.284, que establece condiciones para la plena integración social de personas con discapacidad. En la actualidad, la mayoría de sus artículos se encuentran derogados.

El 28 de julio de 2008, Chile ratificó la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tratado internacional con vigencia a contar del 17 de septiembre de 2008. La suscripción de este tratado determinó que nuestro país reconociera sus principios en el ordenamiento jurídico. Su materialización se llevó a cabo el año 2010, mediante la publicación de la Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, creándose el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS).

En el año 2018 entró en vigor la Ley 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con diversidad funcional. Esta ley cuenta con dos reglamentos, uno aplicable al sector privado, el Decreto N°64 y otro al sector público, el Decreto N°65, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fueron promulgados el 20 de noviembre del 2017 y publicados en el Diario Oficial el 1 de abril del 2018.

En lo que respecta al sector privado, las disposiciones legales obligan a las empresas que cuenten 100 o más trabajadores a cumplir una reserva legal de contratación que equivale al 1% del total de trabajadores para personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta obligación, se encuentra estipulada en el inciso primero del artículo N°157 bis del Código del Trabajo, incorporado por el artículo 3° de la Ley 21.015. El cálculo del total de trabajadores de la empresa se realiza a partir del

promedio de trabajadores del año anterior, contemplando para ello el número de trabajadores al último día de cada mes, conforme lo señalado en el artículo 6 letra b) del Reglamento N°64.

Estos empleadores, además deben registrar los contratos de trabajo y el término de relación laboral de las personas con discapacidad y, por último, en el mes de enero de cada año deben efectuar una declaración electrónica de cumplimiento. Todos estos trámites se realizan ante la Dirección del Trabajo según lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 157 bis del Código del Trabajo.

Por otra parte, el artículo 157 ter del Código del Trabajo contempla que aquellas empresas que por razones fundadas no puedan cumplir con el 1% de contratación, cuentan con dos medidas subsidiarias de cumplimiento, bajo ciertas condiciones: a través de la suscripción de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o a través de donaciones a proyectos que favorezcan su empleabilidad.

La fiscalización del cumplimiento de la ley se encuentra radicada en la Dirección del Trabajo, según señala el inciso cuarto del artículo 157 bis del Código del Trabajo.

En el ámbito del trabajo en el sector privado, si bien la legislación no contempla una definición específica para trabajador con diversidad funcional, establece que, para ser considerada dentro de la cuota de contratación del 1%, los trabajadores con discapacidad deberán contar con la certificación prevista en el artículo 13 de la Ley 20.422 y que corresponde a las comisiones de medicina preventiva e invalidez (inciso segundo del artículo 2 del Reglamento N°64). En lo que concierne a las personas asignatarias de pensión de invalidez, son aquellas que reciben una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo (artículo 3 del Reglamento N°64).

En lo referente al sector público, el Decreto N°65 contiene los lineamientos para la selección preferente de personas con diversidad funcional, en igualdad de condiciones de mérito en los procesos de selección llevados a cabo por los órganos de administración del Estado. La cuota de contratación del 1% es obligatoria para los órganos de la Administración del Estado que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, conforme lo señala el inciso segundo del artículo 1 del Reglamento N°65 y en el artículo N°12 se contemplan razones fundadas para excusarse de su cumplimiento.

Cabe hacer presente que, este reglamento no es aplicable al Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, estableciéndose que deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento al artículo 45 de la Ley 20.422.

Complementando la normativa existente, el 15 de octubre de 2020, mediante la Ley 21.275, se incorpora el artículo 157 quáter al Código del Trabajo y que exige a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con diversidad funcional.

La ley estipula que las empresas de 100 y más trabajadores deberán implementar las siguientes medidas: al menos uno de los trabajadores del área de recursos humanos deberá contar con conocimientos específicos y certificados en la materia, promover políticas en materia de inclusión laboral, capacitar a su personal en torno a ello y las actividades desarrolladas dentro y fuera de la jornada de trabajo deben ajustarse a las normas sobre igualdad de oportunidades.

En el año 2021, se evaluó la implementación de la Ley 21.015, emitiéndose el informe correspondiente, que concluye que se han suscitado desigualdades en el ámbito de la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional, quienes presentan una menor participación laboral (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Hacienda, 2021). Si

bien es afectivo que estas brechas no son exclusivas del país, requieren ser abordadas para cumplir con los compromisos internacionales.

Reafirmando lo ya señalado, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (2006), plantea que las mujeres con diversidad funcional se ven enfrentadas a múltiples barreras tanto en el ámbito de la vida privada como pública. En lo relativo a su inclusión laboral, existen desigualdades en la contratación, las tasas de ascensos, la remuneración por igual trabajo y acceso a actividades de capacitación.

Siguiendo esta idea, en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, se expone que las consecuencias de las deficiencias y de la discapacidad son especialmente graves para la mujer. En efecto, las mujeres están sometidas a desventajas sociales, culturales y económicas que reducen sus posibilidades de participación en la vida en comunidad (ONU, 1982).

Es así como, en su Resolución 63/150, del 18 de diciembre de 2008, la Asamblea General de Naciones Unidas, insta a los Estados a que presten especial atención a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en función del género, adoptando medidas para que puedan ejercer de manera plena y efectiva todos los derechos humanos y las libertades fundamentales (ONU, 2018).

De igual modo, es relevante señalar que la inclusión laboral de personas con diversidad funcional ha sido abordada en numerosos estudios, que dan cuenta de las múltiples barreras que enfrentan las mujeres para insertarse en el ámbito laboral (Pineda y Luna, 2018). También, se ha estudiado el apoyo a la inclusión de trabajadores con diversidad funcional en el entorno laboral en base al género, determinándose que esta variable es relevante para explicar diferencias en la intención de apoyo (Muñoz-Cantero, Novo-Corti y Rebollo-Quintela, 2013), constatándose así mecanismos de violencia a través de la discriminación por la superposición de ambas condiciones.

En cuanto a las características sociodemográficas que aumentan o disminuyen la probabilidad de ser incluidas en el sistema laboral, en América Latina y el Caribe, las tasas de empleo son generalmente mucho más bajas para las mujeres que para los hombres con y sin discapacidad (Bosch, Duryea, González y Silva, 2021). Presentándose las mayores diferencias en personas con dificultades cognitivas, seguidas de aquellas con limitaciones motoras, auditivas y por último, la menor brecha se presenta en las personas con discapacidad visual (Berlinski, Duryea y Pérez-Vicente, 2020).

Como consecuencia de esta situación, en la región 15 países han legislado cuotas de empleo para que las empresas del sector privado contraten a personas con diversidad funcional en un porcentaje específico del total de trabajadores cuando superen un determinado número de empleados. No obstante, su cumplimiento es extremadamente bajo (Duryea, Salazar y Pinzón, 2019).

En Chile, es posible afirmar que ser mujer con diversidad funcional disminuye en un 44,5% las probabilidades de conseguir un empleo, en comparación con ser hombre (Andrade, Reyes y Valencia, 2021). Además, se observa que las mujeres tienden a ubicarse en ramas económicas que presentan un menor nivel de remuneraciones; mientras que los hombres se ubican en las ramas que son mejor retribuidas (Servicio Nacional de la Mujer [SERNAM], 2015). Aunque esta es una tendencia generalizada del mercado de trabajo segmentado, no por ello deja de ser un aspecto importante, pues demuestra la persistencia de los sesgos producto de los estereotipos.

Al abordar la situación particular de las mujeres con diversidad funcional, de acuerdo con el II Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile realizado por SENADIS (2016), se estima que, en el año 2015 el 16,7 % de la población presentaba algún tipo y/o grado de discapacidad. Referido sólo a la población adulta, se determina que el 20% (2.606.914 personas) se encuentra en esta situación. De ese total de personas adultas con discapacidad, es decir, el 20% señalado, al menos 62% son mujeres. Un dato que no deja de ser significativo,

pues muestra que la discapacidad en términos generales está feminizada en nuestro país.

Respecto de la ocupación, el mismo estudio determinó que del total de personas ocupadas, el 13,3% corresponde a personas en situación de discapacidad, mientras que, del total de personas desocupadas, el 14,9% corresponde a este grupo y del total de personas inactivas, el 31,6% lo conforman sujetos de este mismo colectivo. Estas cifras reflejan la tendencia a la inactividad (voluntaria o involuntaria) de las personas con diversidad funcional, siendo una condición que incide, por lo tanto, en la situación de dependencia y de riesgo social a la que se ven expuestas estas personas en nuestra sociedad.

Por disposición contenida en el artículo cuarto transitorio de la Ley N°21.015, los Ministerios de Hacienda, Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, durante su tercer año de vigencia debían realizar una evaluación de la implementación y de la reserva legal de contratación.

Dicha evaluación fue realizada en junio del 2021, con base en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo sobre los contratos de trabajo vigentes correspondientes a personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, obteniéndose que solo el 36.2% corresponden a mujeres. Es así como, el mismo documento, en el apartado de Conclusiones y recomendaciones, reconoce explícitamente (en el punto 18) la necesidad de estudiar las razones de esta diferencia y revisar posibles medidas para incentivar la contratación de mujeres con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Hacienda, 2021).

Este dato, refuerza lo señalado en el párrafo previo sobre la pérdida de autonomía para la mujer con diversidad funcional y la necesidad de concentrar los esfuerzos de la política pública en este segmento de la sociedad, con acciones afirmativas, ya que, a pesar de que se han llevado a cabo una serie de políticas públicas destinadas a mejorar la inclusión laboral de las personas con

discapacidad, en especial la Ley 21.015, las mujeres con diversidad funcional mantienen una baja tasa de participación.

La situación descrita, fue advertida en marzo del año 2020, en un artículo titulado: *“Nada sobre nosotras sin nosotras: Mujeres y discapacidad”*, que da cuenta de la necesidad de abordar la inclusión laboral de las mujeres por tratarse de una población especialmente vulnerable y toda vez que las cifras de inclusión laboral ponen de manifiesto la existencia de este problema, estableciendo que el ámbito laboral chileno es una de las áreas de gran desigualdad para las mujeres con diversidad funcional, ya que, si bien son mayoría, parece contradictorio que la inclusión laboral de los hombres sea muy superior (Centro UC Tecnologías de Inclusión [CEDETI], 2020).

Según lo anteriormente expuesto, se puede plantear que con la entrada en vigor de la Ley 21.015 se abre una oportunidad para avanzar de forma sustantiva en la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, ya que debido a su postergación se requiere que el Estado realice acciones.

En este marco, cabe señalar que Chile suscribió a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), gestados en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro en 2012. Dentro de los 17 ODS, el octavo se refiere específicamente al trabajo decente y crecimiento económico. La meta ODS 8.5 es “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. Avanzar en los ODS, especialmente en este, supone un reto para todos los países a nivel global, sin embargo, Chile reporta su avance en los indicadores no desglosándolos por diversidad funcional (Chileagenda, 2022).

Lo señalado precedentemente, permite aseverar que, a pesar de ser un tema permanente de estudio, el reconocimiento de brechas en la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional y la implementación de políticas públicas, éste no ha sido abordado de manera efectiva, pues se constata que aún presenta barreras que impiden un avance sustantivo en materia de equidad de género.

4. Diseño Metodológico del Trabajo de Campo

La presente propuesta consiste en un análisis de política pública, en concreto de la Ley 21.015 como instrumento de la PAMT, sobre la base de una mirada cualitativa, permitiendo la obtención de datos descriptivos a partir de las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable (Quecedo y Castaño, 2003). Lo anterior, significa dar visibilidad a los discursos de las mujeres en situación de diversidad funcional, de los implementadores de la política pública y de los empleadores, incorporando todos los puntos de vista en pos de buscar mejoras concretas a la ley ya señalada, de manera dialógica e incluyendo los aportes de los distintos actores.

Se utilizó muestreo no probabilístico y basada en casos tipo, “ya que no requiere del azar para su determinación, sino de las necesidades investigativas y criterios de selección” (Hernández, 2014, p. 566).

La muestra se organizó en tres grupos: trabajadoras con diversidad funcional (cinco entrevistadas), empleadores (dos entrevistados) e implementadores de la política pública (dos entrevistados). El método utilizado para la selección fue de “bola de nieve”.

- Trabajadoras: Todas se encuentran inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, tres por diversidad funcional de origen psíquico y dos, visual. El rango de edades fluctúa entre los 21 y 51 años. Del total, cuatro se encontraban trabajando y una en búsqueda de empleo. Residen en la Región metropolitana, sin embargo, pertenecen a distintas comunas: Cerro Navia, Recoleta, Santiago y Quinta Normal.
- Empleadores: Son dos mujeres de 42 y 44 años, que se desempeñan desde hace más de dos años en el área de gestión de personas y que tienen a cargo las políticas de inclusión, en grandes empresas, pertenecientes al sector bancario y minero. Residen en la Región Metropolitana.

- Implementadores de la política: Un funcionario y una funcionaria, profesionales, pertenecientes a entidades que han participado de la implementación de la política, con más de 5 años de antigüedad en la institución. Tienen entre 45 y 55 años. Residen en la Región Metropolitana.

En lo relacionado con las técnicas e instrumentos de producción de información, se utilizaron entrevistas semiestructuradas, realizadas de manera presencial o través de medios telemáticos, las que fueron grabadas y transcritas. Se contó con una pauta ética estricta regida por los siete requisitos para una investigación ética de Ezekiel Emanuel (1999), poniendo énfasis en el respeto a las/os participantes del estudio (de su autonomía y dignidad) y el consentimiento informado individual.

5. Resultados del Análisis y Propuestas de Mejora a la Ley 21.015

En este apartado, se presentan los resultados del análisis de contenido de la información recabada en el trabajo de campo y las propuestas de mejora a la Ley 21.015, a la luz de los hallazgos obtenidos.

5.1. Percepción de las Trabajadoras con Diversidad Funcional

El primer objetivo del estudio fue conocer los factores que dificultan y favorecen la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional en el contexto de la Ley 21.015, considerando el punto de vista de las mujeres que se encuentran en la búsqueda de empleo y de aquellas que han logrado insertarse laboralmente. A continuación, se presentan los resultados del análisis.

5.1.1. Diversidad Funcional y Derecho al Trabajo

A través del análisis de contenido de las cinco entrevistas realizadas a mujeres con diversidad funcional, fue posible observar todos sus discursos coinciden en la importancia de la inserción laboral como motor de emancipación y se le asigna un rol fundamental en la satisfacción de necesidades sociales. Sin embargo, la conceptualización de la diversidad funcional se realiza principalmente desde su diagnóstico de salud y su déficit es visto como una limitante que existe independientemente de las barreras para su inclusión.

Concepto de Diversidad Funcional. Es posible observar que la evolución al modelo social de la discapacidad no ha logrado el avance esperado y siguiendo a Velarde (2012) se observa que la diversidad funcional es concebida principalmente en el marco del modelo rehabilitador:

“A mí, la palabra discapacidad me acomoda, mi discapacidad es psíquica, estoy inscrita en el registro de discapacidad y tengo el carné” (entrevistada 2).

“Yo creo que mi discapacidad me limita a hacer algunas cosas, pero como que más me limita la gente, eso me ha pasado mucho, incluso mi misma familia, mis hermanas y mi papá. Mi discapacidad es visual, tengo mi tarjeta de discapacidad” (entrevistada 5).

Por otra parte, se presentan patrones de identidad a partir de la diversidad funcional, ya que es visto como un grupo de pertenencia ante una sociedad de la

que no sienten formar parte. Esto se ve corroborado especialmente en las trabajadoras con diagnóstico de esquizofrenia, en que el personal de salud del hospital ha jugado un rol fundamental en su vinculación con el medio social y también el laboral:

“Yo le decía a mi psicóloga o la TEO (terapeuta ocupacional) del Felix Bulnes o mi mamá que me ayudaran, no usé portales para buscar trabajo” (entrevistada 1).

“Me costó encontrar trabajo, al final fue por una fundación (...), donde la señorita (...) me inscribió, ella es la TEO del Félix Bulnes” (Entrevistada 2).

También es posible observar que el trabajo es un factor relevante sobre la percepción de la diversidad funcional, tal como se muestra en la siguiente cita:

“Yo a estas alturas no me considero una persona con discapacidad psíquica, porque estoy bien y estoy trabajando. Ya llevo dos años en el trabajo y en mayo del próximo año cumpliré tres años” (entrevistada 1).

Derecho al Trabajo de las Personas con Diversidad Funcional. El derecho al trabajo es elaborado como la oportunidad de acceder a un empleo, esto se basa en una gran necesidad de independencia, por lo tanto, su incorporación a la vida laboral, aunque sea en condiciones de trabajo precario, constituye una mejora:

“Tengo derecho al trabajo, porque una tiene gastos y tiene que ayudar en la casa también. Me gusta pagar las cuentas por internet, tengo buen manejo de internet. Yo soy consumista, necesito cosas y me compro mis cosas” (entrevistada 2).

Diferencias de Género en la Incorporación de Hombres y Mujeres con Diversidad Funcional al Mercado Laboral. La pertenencia a la categoría persona con diversidad funcional es entendida como el principal factor de discriminación. En lo que respecta de las trabajadoras con diversidad funcional de origen psíquico, ellas piensan que esta condición las somete mayor discriminación. Por otro lado, el género es entendido como un factor de discriminación que también influye en su inserción laboral:

“Para las mujeres es más difícil que para los hombres, como este país es tan machista, abrirle la puerta a una mujer, es como decir, esta quizás a qué cosa viene o viene a parar el dedo. A los hombres se les abren más

puertas, a los hombres con discapacidad física, ellos no tienen que demostrar como una” (trabajadora entrevistada 3).

“La verdad es que a mí me costó mucho encontrar trabajo, cuando yo decía que tenía baja visión las empresas me decían que ellos no me podían dar las condiciones que yo necesitaba para poder trabajar” (trabajadora entrevistada 4).

“No me seleccionaron, después supe que en esa área trabajaban puros hombres y en su respuesta la empresa me dijo que en su afán de protegerme como mujer y como persona con discapacidad, era mejor que no tomara ese puesto” (trabajadora entrevistada 4).

En los casos anteriores, la discriminación es disfrazada como interés de protección.

Además, existe segmentación del mercado del trabajo, la que es expresada por las trabajadoras como el acceso a puestos de menor calificación y en sectores feminizados:

“Nunca me tocó una situación de ese tipo, más bien siempre como persona con discapacidad y no con temas de género, quizás los trabajos que he tenido siempre han sido como no calificados, por decirlo de alguna forma, o trabajos donde se contratan personas como por cantidad y no nunca he visto manifestada esa diferencia. Porque mi anterior trabajo fue en call center y ahí se da mucha participación femenina” (entrevistada 4).

5.1.2. Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional

En concordancia con lo señalado precedentemente, las trabajadoras sienten que para ser incluidas socialmente deben insertarse laboralmente, pero también entienden que esta es una necesidad no satisfecha.

Percepción de la Incorporación de las Mujeres con Diversidad Funcional al Trabajo. La obtención de un empleo es evaluada como proceso difícil de lograr, ya que se manifiestan múltiples experiencias de discriminación y atribuyéndose su éxito a la buena voluntad del empleador, más que en el ejercicio de un derecho:

“Yo creo que las personas con discapacidad tienen muchas cosas en contra, porque todavía vivimos en una sociedad que muy de a poco ha tomado lo de la ley de inclusión, pero no se ha desarrollado mucho, como que hace falta darle más énfasis” (entrevistada 1).

“Acá conseguí el trabajo, en la entrevista estuve junto con el psicólogo de la empresa y el psicólogo me preguntó cuánto tiempo llevaba enferma y si estaba normal” (entrevistada 3).

“A mí me pasó en esa empresa que ellos no sabían si el sistema computacional que yo utilizaba era compatible, ya que ellos lo veían como que podía servir para robar información y ese tipo de cosas, eso era muy raro” (entrevistada 4).

Pero también se refuerza la importancia de que las mujeres cuenten con un empleo provisto de estándares de calidad como un elemento que las dignifica:

“El trabajo es necesario para el desarrollo personal. Cuando las mujeres con discapacidad no trabajan se ven menoscabadas tremendamente, la dependencia económica y en todo aspecto yo creo que menoscaba al ser humano en general. Afecta la vida independiente, el desarrollo familiar, todo. Yo creo que toca todos los puntos del ser humano” (entrevistada 4).

Facilitadores en la Contratación de Mujeres con Diversidad Funcional.

Como primer elemento, las entrevistadas coinciden en que existencia de una política interna de inclusión facilita su inserción laboral. Esto se evidencia en las siguientes afirmaciones:

“Lo que hicieron conmigo, por ejemplo, darme la oportunidad de trabajar en una empresa grande, me analizaron, yo pude sacar una carrera y eso es posible hacerlo con cualquier otra persona con discapacidad, ya sea física o psicológica” (entrevistada 1).

Por otro lado, en ambientes hostiles, un gesto de amabilidad es percibido como un facilitador, tal como lo expresa la siguiente frase:

“Cuando llegó el jefe saludando a todos y a una la saluda, porque la supervisora no saluda mucho, este es más educado. Yo me siento bien cuando me saludan (entrevistada 2)”.

Un segundo factor es la existencia de portales de reclutamiento y selección con diseño universal:

“El portal de postulación era súper accesible, la entrevista fue súper cómoda, no sentí que me estaban observando, sino que sentí como ese acompañamiento para desarrollar la entrevista” (entrevistada 4).

Obstaculizadores en la Contratación de Mujeres con Diversidad

Funcional. El primer factor obstaculizador descrito por las trabajadoras entrevistadas es la inexistencia de procesos de intermediación laboral adecuados, lo que les dificulta conseguir puestos de trabajo en que puedan desarrollar todas sus competencias. Entre ellos se encuentran las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL), Lo señalado se desprende de los relatos que se presentan a continuación:

“Yo he ido a la OMIL, pero buscan trabajadoras como de aseo y esos trabajos no me interesan” (Entrevistada 2).

“Acá en mi comuna está la OMIL, ahí me decían que ellos no podían decir que yo era de inclusión, porque iban a pensar que yo no veía nada. Entonces yo iba a la entrevista y ahí tenía que explicar mi discapacidad” (Entrevistada 5).

Un segundo obstaculizador identificado por las trabajadoras, son los portales de empleo sin diseño universal:

“Los portales son muy difíciles, incluso hay algunos que preguntan muchas cosas y uno tiene que decir que tiene una discapacidad. Yo creo que buscan personas perfectas y nosotras no somos perfectas” (Entrevistada 2).

“Hay otros portales en donde no es tan sencillo como subir la documentación o completar los formularios, todo es muy pequeño. No son portales accesibles, se nota mucho la diferencia” (Entrevistada 4).

Otra barrera, son los procesos de selección carentes de diseño universal y la baja preparación de los seleccionadores:

“Buscando empleo, me pasó una vez en una empresa que la chica me preguntó si yo sabía leer, imagínate. Tenía que hacer las pruebas, que yo sí las puedo hacer en la medida que el proceso se pueda ajustar un poco, porque hay algunos test que no puedo hacer, por ejemplo, el de colores porque se me confunden” (Entrevistada 4).

Por último, se encuentran los procesos de selección en que se vulneran los derechos de las mujeres. En el siguiente relato, queda de manifiesto que se vulnera la protección de la vida privada y datos personales, en particular requiriendo acceso a diagnósticos de salud.

“Para trabajar como técnico en enfermería me pidieron un papel médico, no pude entregarlo porque el médico me hizo un certificado con lápiz gel y no

me atreví a presentarlo, porque no estaba bien hecho. El certificado tenía que decir que yo podía trabajar con mi discapacidad. Yo hice la práctica en una clínica y ahí me lo pidió la matrona para poder quedarme trabajando” (Entrevistada 2).

Existencia de normas internas relativas a ajustes necesarios para incorporar a mujeres con diversidad funcional a puestos de trabajo. Las entrevistadas dan gran importancia a que se realicen los ajustes necesarios y se otorguen las ayudas técnicas, ya que de ello dependerá en gran medida lograr un desempeño laboral adecuado:

“Las personas con discapacidad se pueden desarrollar y si la empresa ofrece las posibilidades pueden desarrollarse ampliamente y adquirir todas las competencias necesarias para un puesto de trabajo. Siempre se puede si te dan las posibilidades de desarrollo y de carrera interna” (Entrevistada 4).

“Cuando hacíamos un helado yo no veía la boleta y mis compañeros tenían leémela y decirme los helados que tenía que hacer, pero cuando no me decían, yo tenía que esperar que ellos se desocuparan (...) y se juntaban los clientes que decían por qué no la lees tú y yo les explicaba que no veo bien y me decían, pero para qué te contratan, entonces me empezaron a dar crisis de pánico y me sentía mal” (Entrevistada 5).

Experiencias de Mujeres con Diversidad Funcional en Búsqueda de Empleo y Desarrollando Actividades Laborales. Las trabajadoras relatan vulneración de derechos, no sólo en la búsqueda de empleo, sino también cuando han suscrito un contrato de trabajo. La falta de preparación del medio y un objetivo claro de brindar inclusión laboral, que queda reflejado en las siguientes citas:

“Cuando me quemé no me llevaron a la mutual, el supervisor me dijo que me mojara con agua, y como las mangueras a veces estaban rotas, el piso estaba mojado y una vez me caí saliendo del local y me dijo, si no le duele o no se le hincha no le ha pasado nada, y aunque me dolió como una semana, no me preguntaron nada y no me llevaron a la mutual” (Entrevistada 5).

“Yo me di cuenta de que cuando yo llegaba, mi compañera guardaba los cuchillos y los tenedores. Mi jefe cometió el error y no les dijo que yo estaba compensada. Así es que yo tuve que hablar con ellas y prepararlas y decirles, chicas por favor no escondan las cosas, yo no violo, no mato, no quemo, no pego, nada de eso” (Entrevistada 3).

Por otra parte, las trabajadoras coinciden en que han participado de procesos de selección segregados, es decir, se trata de cargos dispuesto por la empresa para personas con diversidad funcional:

“Al patio de comidas me derivaron desde la OMIL porque ahí hay una niña que me conoce y me dijo un día que estaban tomando entrevistas, pero por el programa de inclusión y yo dije ¡buena!, me dio la dirección y fui. Había harta gente más con discapacidad, pero no visual había un caballero al que le faltaba una pierna, había una niña que tenía una discapacidad mental creo, porque le como que le costaba aprender las cosas y hablar y yo que tenía discapacidad visual” (Entrevistada 5).

5.1.3. Política Pública e Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional

Cabe señalar que, solo una de las trabajadoras estaba al tanto el contenido básico de la ley, dado lo anterior, se les dio a conocer las principales obligaciones del empleador.

A continuación, se desarrolla la percepción que tienen sobre la PAMT las trabajadoras que formaron parte de la investigación.

Percepción Sobre la Ley 21.015. Las trabajadoras evalúan la ley como buena, en cuanto las ayuda a encontrar trabajo. Pero, a la vez, es visto como negativo que sea una imposición y un proceso natural:

“Yo creo que a ley vino a obligar, que no debería pasar, sino que debería ser algo natural, para mí las competencias son más importantes que otros temas, por lo que esta Ley 21.015 fue importante para venir a poner a las personas con discapacidad en el mundo laboral, lo que es necesario para el desarrollo personal, familiar” (Entrevistada 4).

Por otra parte, han escuchado que las empresas prefieren pagar una multa por infracción a la ley porque no quieren trabajar con personas con diversidad funcional:

“Yo creo que ellos prefieren que les saquen la multa, lo he visto en muchos trabajos: yo he ido a buscar trabajo y me dicen es que a nosotros no nos gusta contratar personas con discapacidad y también me han dicho que es mucho problema, entonces pucha que es fome” (Entrevistada 5).

Brechas de Mejora de la Ley 21.015. Las trabajadoras perciben oportunidades de mejora en la ley y proponen que lo primero que se debe hacer es dar visibilidad a las personas con discapacidad y promover el desarrollo de sus competencias:

“Yo creo que lo primero que se debe hacer es conocer más a la gente con discapacidad, y darles oportunidades y beneficios para que se desarrollen mental y físicamente y ahí recién derivarlos a un programa o a una gestión. Darle la oportunidad de que esa persona con discapacidad le entregue sus conocimientos, valores, inteligencia y creatividad” (Entrevistada 1).

También proponen que se debe aumentar la cuota de contratación, esto permitiría que más personas con diversidad funcional puedan trabajar y además considerar de manera especial una cuota de género:

“A mí me parece (...) que la posibilidad de que exista la ley de inclusión laboral es muy buena, lo que pasa es que el porcentaje es muy bajo, debería ser mínimo el 10%. Claro que debería haber más participación, en el fondo la inclusión debería ser algo natural, pero ya que está la ley, creo que el porcentaje debería ser más e incorporar la participación femenina” (Entrevistada 4).

Por último, estiman que es prioritario mejorar la preparación de los funcionarios públicos para que entreguen una correcta atención y orientación a los trabajadores y las trabajadoras, y también a las empresas.

“Se pueden hacer mejoras a la ley dando más información y capacitando más a la gente, por ejemplo, a los mismos supervisores explicándoles que pueden contratar más personas y que pueden tener más trabajadores y que incluso su desempeño laboral puede ser mejor.

Yo no veo que la inclusión laboral no ha avanzado, que no me prestaron las ayudas técnicas que yo necesitaba para trabajar, y en la Inspección del Trabajo nunca me preguntaron, el personal de la inspección del trabajo debió haber estado más preparado para entregarme esa información” (Entrevistada 5).

También proponen que se debe capacitar a las personas con discapacidad para que ejerzan sus derechos.

“También es necesario saber todos los derechos, ir bien preparados al trabajo, porque al final estas experiencias malas te marcan y una queda con miedo que estas cosas te vuelvan a pasar” (Entrevistada 5).

Como síntesis esquemática, la Figura 2 presenta las percepciones de las trabajadoras y la relación de estas percepciones en las dinámicas inclusión

(facilitador)-exclusión (obstaculizador), el grado de evolución en materia de discapacidad al situar la situación percibida en función del modelo (Velarde, 2012) y el ámbito de pertenencia como facilitador o barrera según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF)

Figura 2: *Percepción de las trabajadoras*

Dimensión	Subdimensión	Percepción Polo		Percepción como factor	
		Inclusión	Exclusión	Barrera	Facilitador
Diversidad funcional y derecho al trabajo	Concepto de diversidad funcional		Modelo Rehabilitador. Concepto basado en el diagnóstico de salud.	Barrera cultural. Percibe la barrera en su diagnóstico de salud.	
	Derecho al Trabajo	Derecho al trabajo como base de independencia y emancipación.		Barrera social. Reconocimiento del derecho al trabajo de las PcDF	
	Diferencias de género en la inserción laboral		Categorías en orden: PcDF, Origen psíquico de la DF, Categoría Mujer	Género no es percibido como el principal factor de exclusión	
Inserción laboral y mujeres con diversidad funcional	Postulación		Procesos de selección segregados	Portales y procesos no accesibles Procesos de intermediación laboral inadecuados o erróneos	Portales y procesos accesibles
	Contratación		Puestos de trabajo segregados	No existen políticas al interior de la empresa	Existen Políticas al interior de la empresa
	Desempeño laboral- Ajustes necesarios	Se evalúa en puesto de trabajo y se realizan los ajustes necesarios	No se evalúan los puestos de trabajo No se entregan los ajustes necesarios	En la empresa no existen sistemas de gestión de la diversidad	En la empresa existen sistemas de gestión de la diversidad.

	Percepción sobre la ley	Incentiva la contratación de PcDF	No se ajusta a las necesidades de las PcDF	Subejecución de la política. Desconocimiento por parte de los actores	
Política pública (Ley 21.015) e inserción laboral de mujeres con diversidad funcional	Brechas de mejora		Falta de visibilidad de las mujeres con diversidad funcional. Cupo de empleos es bajo. Bajo conocimiento de los derechos laborales	Baja preparación de los funcionarios, Bajo conocimiento y preparación por parte del empleador.	

Fuente: Elaboración propia.

5.2. Percepción de los Empleadores que deben Cumplir la Cuota de Contratación

El segundo objetivo es describir los factores que dificultan y aquellos que favorecen la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional en el contexto de la Ley 21.015, desde el punto de vista de empresas que se encuentran obligadas a cumplir la cuota de contratación.

Para ello, se entrevistó a dos representantes de empleadores, ubicados en el segmento de grandes empresas y que cuentan con una política de inclusión laboral de manera previa a la entrada en vigor de la ley.

Además, ambas cumplen la ley a través de la contratación directa de trabajadoras y trabajadores.

5.2.1. Diversidad Funcional y Derecho al Trabajo

Las entrevistadas coinciden en que el reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional no es una situación generalizada en el país, ya que va a depender del tipo de organización y de su nivel de madurez.

Concepto de Diversidad Funcional. La diversidad funcional es entendida en relación con las barreras presentes en el entorno, por lo tanto, eliminando las barreras y generando los ajustes razonables, las personas pueden desarrollar todas sus competencias y una mayor autoestima.

Por lo que es posible asegurar que respecto de estas empresas prevalece el modelo social de la diversidad funcional, tal como queda expresado en la siguiente cita:

“En una mirada sistémica, desde ahí eliminando las barreras y generando los ajustes razonables, mi relación con la discapacidad es amigable” (Empleadora 2).

A pesar de prevalecer el modelo social de discapacidad, ninguna hace referencia a la obligación de la sociedad en general de eliminar estas barreras, lo que podría indicar un análisis parcial del problema.

Derecho al Trabajo de las Personas con Diversidad Funcional. El derecho al trabajo es situado en relación con el aseguramiento de otros derechos y su respeto es ubicado en directa relación con la empresa, especialmente en que trabajen los sesgos de los miembros de la organización:

“El respeto del derecho al trabajo va a depender del tipo de organización y del nivel de madurez que tenga. En relación con esto, cuando partió la ley había muchos sesgos, se asociaba que, primero que eran usuarias de silla de ruedas y el segundo gran sesgo era que eran personas sin estudios y les ofrecían empleos de baja calificación” (Empleadora 2).

Diferencias de Género en la Incorporación de Hombres y Mujeres con Diversidad Funcional al Mercado Laboral. Las entrevistadas no reconocen la existencia de la discriminación interseccional que afecta a las mujeres con diversidad funcional, pero al ser llevadas al tema de la división sexual del trabajo, piensan que ésta perjudica a las mujeres en general:

“La necesidad de hombres y mujeres es la misma y, pero los hombres tienen más posibilidades porque no se les asignan las labores de cuidado. La mujer saca su credencial, pero no tiene ninguna preparación” (Empleadora 2).

En definitiva, piensan que no existen grandes diferencias entre géneros en cuanto a la contratación de personas con discapacidad, pero al ser consultadas

por el número de mujeres contratadas, conocen muy bien el porcentaje de cumplimiento de la cuota de contratación, pero no la proporción de mujeres y hombres que lo componen.

5.2.2. Inserción Laboral y Mujeres con Diversidad Funcional

Las entrevistadas explican que en sus empresas no existe una postura sobre la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad para obtener empleo y tampoco han considerado implementar acciones afirmativas respecto de este colectivo.

Percepción de la Incorporación de las Mujeres con Diversidad Funcional al Trabajo. Las entrevistadas trabajan en políticas internas el tema de equidad de género, pero no cuentan con orientaciones particulares dirigidas al colectivo mujeres con diversidad funcional:

“Yo asocio la discriminación más al tema de género que al de la discapacidad, por eso ahora viene el tema de corresponsabilidad, tenemos el tema de los niños, la doble presencia y eso pasa por tema de género. Claro que, si incorporamos la discapacidad, obviamente es más difícil, ya que costó más educarse, es sumar más dificultades.

En la empresa no hemos visto el tema de cuotas del tema de equidad, mujeres hombres con discapacidad, pero sí de mujeres y hombres” (Empleadora 1).

Facilitadores en la Contratación de Mujeres con Diversidad Funcional.

Sobre este aspecto, las participantes describen procesos de reclutamiento y selección en que se han realizado ajustes necesarios, pero ninguna de ellas apunta al tema de género y discapacidad:

“Los procesos de selección han debido ser adaptados, no es por cumplir la normativa, debe tener un propósito. Hoy todas las ofertas laborales son inclusivas, se le pregunta a la persona si requiere algún tipo de ajuste para el proceso de entrevista” (Empleadora 2).

En segundo lugar, señalan la promoción de cambios culturales en la empresa, según se ejemplifica en la siguiente cita:

“El sesgo es potente y el tema de transformación cultural, la infraestructura y claramente para las personas con discapacidad es más relevante. Pero con foco en la autonomía” (Empleadora 2).

Obstaculizadores en la Contratación de Mujeres con Diversidad Funcional. Para las entrevistadas, el principal obstaculizador en el acceso al empleo es que las mujeres cuentan con menor preparación para el trabajo que los hombres y un factor incidente, es que se presentan más hombres que mujeres a los procesos de selección:

“Se presentan más hombres, lo importante es que tengan las competencias, una no ve si es mujer u hombre. Si se presentan más hombres, lo más probable es que quede un hombre” (Empleadora 1).

Existencia de Normas Internas Relativas a Ajustes Necesarios para Incorporar a Mujeres con Diversidad Funcional a Puestos de Trabajo. Los empleadores cuentan con normas generales para otorgar los ajustes necesarios en todos los procesos, lo que se ejemplifica en la siguiente cita:

“Los ajustes necesarios están considerados en todas las etapas del proceso. En el reglamento, es normativa, todos lo tienen, pero es genérico” (Empleadora 2).

Experiencias en la Contratación de Mujeres con Diversidad Funcional. Las participantes no relatan experiencias negativas ni positivas en relación con la contratación de mujeres con diversidad funcional, ya que todas las acciones se orientan al grupo personas con discapacidad.

5.2.3. Política Pública e Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional

Las entrevistadas convienen en que objetivo de la ley es la inclusión de las personas con diversidad funcional y no han elaborado un enfoque de género.

Percepción Sobre la Ley 21.015. Se manifiesta coincidencia en cuanto a que la ley de cuotas otorga un derecho a las personas con discapacidad, pero necesariamente debe ser acompañada de un cambio cultural en la organización, para que se cumpla con el propósito:

“Si el propósito de la empresa no es entregar inclusión, sino cumplir con la normativa, no se avanza. El propósito es importante, porque ahí tú dices que da lo mismo el género” (Empleadora 2)

“En Chile y en Latinoamérica actuamos así, lo hacemos no porque queremos, sino porque nos obligan y después vamos adquiriendo una cultura, vamos trabajando en ello” (Empleadora 1).

Brechas de Mejora de la Ley 21.015. Las entrevistadas perciben tres brechas de mejora. La primera es que no todas las empresas cumplen con la ley, por lo tanto, sugieren que se debe mejorar la fiscalización. Luego, dado que el cumplimiento de la cuota no asegura su correcta implementación se debe mejorar el acompañamiento a los empleadores y, por último, la baja coordinación entre los servicios públicos para mejorar el proceso de certificación por parte de la COMPIN:

“Yo creo que es una ley y lo que nos pasa en todas las leyes no sé si la fiscalización es tan buena. No sé si contar con la cantidad de personas es suficiente para que se implemente bien. El tenor del gestor del tema de inclusión apunta a esto, a que las cosas se hagan bien. Te dicen que tienes que tener una cantidad de gente y no te dicen cómo, yo creo que ahí se cometieron hartos errores. Además, yo siento que muchas personas con discapacidad no quieren certificarse, porque se exponen a discriminación, aparte de que el proceso es horrible, es súper largo” (Empleadora 1).

Con base en el marco de análisis elaborado, la Figura 3 presenta una síntesis esquemática de las percepciones de los empleadores.

Figura 3: *Percepción de los empleadores*

Dimensión	Subdimensión	Percepción Polo		Percepción como factor	
		Inclusión	Exclusión	Barrera	Facilitador
Diversidad funcional y derecho al trabajo	Concepto de diversidad funcional	Modelo social			Eliminación de barreras para lograr la inclusión.
	Derecho al Trabajo		No es generalizado en el país	Sesgos mentales	Existe política interna. Eliminar sesgos-estereotipos
	Diferencias de género en la inserción laboral		No percibe diferencias de género	No percibe diferencias- No gestiona diferencias	
Inserción laboral y mujeres con diversidad funcional	Postulación	Procesos de postulación a través de portales accesibles		No actúa sobre barreras de género.	Actúa sobre barreras específicas de diversidad funcional

	Contratación	Procesos de selección de diseño universal y con ayudas técnicas		No considera la categoría género	Cuenta con política de inclusión Cuenta con sistemas de gestión
	Desempeño laboral- Ajustes necesarios	Se evalúa el puesto y se ajustan los ambientes			Existen sistemas de gestión de la diversidad funcional.
Política pública (Ley 21.015) e inserción laboral de mujeres con diversidad funcional	Percepción sobre la ley		El cumplimiento de la cuota no asegura inclusión laboral.		
	Brechas de mejora		Bajo nivel de cumplimiento		

Fuente: Elaboración propia.

5.3. Percepción de los Implementadores de la Política Pública

El tercer objetivo es identificar los factores de la implementación de la Ley 21.015 que, según la perspectiva de los actores, dificultan o limitan la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional, desde el punto de vista de los implementadores de la política pública y que debiesen ser modificados.

A continuación, se analizan las dimensiones elaboradas para este estudio.

5.3.1. Diversidad Funcional y Derecho al Trabajo

Los entrevistados analizan la problemática en relación directa con el texto de la ley, es decir, no traen a su discurso las barreras que impiden el ejercicio de derechos.

Concepto de Diversidad Funcional. Los implementadores conceptualizan desde la función del servicio público y no se llega al modelo de diversidad funcional, lo que se desprende de las siguientes citas:

“Una persona con diversidad funcional es aquella que tiene algún tipo de limitación, pequeña, mediana o más grande para poder desempeñarse en

distintos aspectos de la vida, sea en su vida personal, en el trabajo o en lo que le toque vivir” (Implementador 1).

“Nosotros como implementadores actuamos en cumplimiento de la ley y nos tenemos que apegar a las atribuciones legales. Nosotros nos planteamos quitando las barreras que les permiten a ellos desarrollarse laboralmente y encontrar un trabajo, que es el objetivo de la norma” (Implementador 2).

Derecho al Trabajo de las Personas con Diversidad Funcional.

Expresan que, si bien la ley reconoce el derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional, éste no es plenamente respetado en el país y esto se debería a que las normas deben ser mejoradas:

“Yo creo que la ley y todas las normas que tienen que ver con la integración no son suficientes, de hecho, hay un proyecto que tiene por objeto perfeccionar esta ley” (Implementador 2).

“No se respeta el derecho al trabajo, porque de lo que hemos visto de la aplicación de la ley, salvo algunas excepciones, el resto de las empresas contrata solo para dar cumplimiento a la ley y como es sabido por toda la gente, la ley y el reglamento tienen falencias y eso ha permitido que los empleadores, burlen lo que fue el espíritu de la ley” (Implementador 1).

Como es posible observar, el problema se define y analiza recurriendo únicamente a los elementos contenidos en el articulado de la Ley 21.015 y sin considerar los compromisos internacionales suscritos por Chile.

Diferencias de Género en la Incorporación de Hombres y Mujeres con Diversidad Funcional al Mercado Laboral. No se presenta una postura respecto de la discriminación que afecta a las mujeres con diversidad funcional en el acceso al empleo, atribuyendo únicamente a la ley esta responsabilidad. Por otro lado, no conocen datos de acceso al empleo de mujeres con diversidad funcional. A modo de ejemplo, se presentan las siguientes citas:

“Yo creo que es igual para las mujeres con o sin discapacidad. No tengo antecedentes y es solo una opinión, pero no creo que la situación de discapacidad de las mujeres haga una discriminación mayor al respecto, yo creo que son los mismos factores. Yo no conozco estudios que lo demuestren, aunque tampoco hay estudios respecto la aplicación chilena” (Implementador 1).

“Respecto de la inclusión de mujeres con diversidad funcional, no tengo los datos, pero ahí se dan dos tipos de discriminación que en Chile existen, en el trabajo de la mujer, en Chile se ha constituido normativa para hacer más integral el rol de la mujer, pero que tal vez tampoco han sido tan efectiva y

la otra condición es la discapacidad, que de ahí podríamos sacar algún tipo de hipótesis, pero yo no me atrevería a señalarlo tan enfáticamente porque no conozco ningún estudio al respecto” (Implementador 2).

5.3.2. Inserción Laboral y Mujeres con Diversidad Funcional

No se formuló ninguna postura en relación con la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional.

Percepción de la Incorporación de las Mujeres con Diversidad Funcional al Trabajo. No se elabora ningún análisis respecto a las barreras presentes en la inclusión laboral de las mujeres:

“Respecto de la inserción laboral de las mujeres, esta ley no hace ninguna diferencia, partiendo por ahí, no te podría decir nada, ya que es una política general, tampoco respecto de los jóvenes, de una mujer o una mamá” (Implementador 1).

Facilitadores y Obstaculizadores en la Contratación de Mujeres con Diversidad Funcional. No se expresa un planteamiento sobre las barreras que intervienen dificultando el acceso al empleo de este segmento, sin embargo, se reconocen aspectos generales que afectan a las personas con discapacidad respecto de la implementación de la ley.

En primer lugar, mencionan el menor nivel de estudios técnicos o superiores, pero no conocen datos o información comprobable:

“Estuve una webinar de una fundación y ellos dijeron que el acceso a estudios superiores de las personas era más bajo y que las empresas no encontraban perfiles de profesionales. Esto fue tomado de los que dicen los empleadores, no he visto nada con números” (Implementador 1).

Un segundo obstaculizador mencionado es la falta de asistencia técnica a las empresas:

“A lo mejor faltó en un principio más capacitación, estar más cercar a la gente, más explicar lo que era, más acompañamiento, porque este Servicio no ha hecho acompañamiento al respecto” (Implementador 1).

En tercer lugar, se menciona que las empresas tienen distintas razones para no contratar:

“Por distintas razones, algunos dicen que tienen que desembolsar mucho más dinero porque tienen que adecuar los puestos de trabajo, otros

dicen que las personas con discapacidad no sirven para su trabajo” (Implementador 1).

Existencia de Normas Internas Relativas a Ajustes Necesarios para Incorporar a Mujeres con Diversidad Funcional a Puestos de Trabajo. No se manifiesta opinión, sólo se insiste en que se está avanzando:

“Ahora con estos avances que se han logrado con la ley, a lo menos van a tener acceso al trabajo. Sin embargo, yo creo que hay que seguir desarrollando herramientas normativas, tecnológicas y humanas y de desarrollo social dentro del país para entender que todos tenemos derecho a tener un trabajo digno” (Implementador 2).

5.3.3. Política Pública e Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional

Los implementadores concluyen que, la reserva legal del 1% de los puestos de trabajo significa un avance en términos de oportunidades de acceso al empleo de las personas con diversidad funcional, pero no asegura la inclusión laboral:

“Yo creo que hay un mayor nivel de inclusión de mujeres con diversidad funcional, ya que se ha generado una obligación y las empresas que tienen esta obligación han tenido que generar las condiciones para contratar personas con discapacidad, hombres y mujeres” (Implementador 2).

En conclusión, no existe un análisis de la inserción laboral de las mujeres.

Percepción Sobre la Ley 21.015. Los funcionarios expresan que, tanto la ley como el reglamento admiten mejoras, ya que no abarca todos problemas relacionados con la inclusión.

Indicadores de Desempeño Asociados a la Implementación de la Ley 21.015. Los entrevistados no cuentan con indicadores de desempeño sobre esta materia, según se ejemplifica en la siguiente afirmación:

“No se ha discutido por qué las mujeres con discapacidad tienen menos acceso al empleo, no hay estrategias para abordarlo y su inserción laboral no forma parte de los objetivos estratégicos de la institución” (Implementador 1).

Brechas de Mejora de la Ley N°21.015. Se proponen medidas para mejorar la inclusión laboral, todas relativas a la modificación de la normativa, sin considerar mejoras a través de acciones internas:

“Se debería mejorar la fórmula para calcular cuota, considerar exigencias de tiempos mínimos de contratación, la certificación de las razones fundadas para el cumplimiento alternativo. Que pueden ser pequeños cambios basándose en la misma la ley, pero que permiten dar mayor más estabilidad. Que las empresas que tienen efectivamente razones fundadas usen las medidas alternativas y que en resto de las empresas contraten por algún período mínimo de tiempo” (Implementador 1).

Siguiendo a Jones (1970), las políticas públicas, en (este caso PAMT), deben ser monitoreadas y evaluadas, para generar acciones correctivas oportunas. Para ello es necesario considerar cómo los distintos ejes de diferencia se articulan en múltiples y simultáneos niveles de exclusión y desigualdad (Brah, 2012) y desde ese posicionamiento reformular el problema e introducir acciones de mejora.

Como síntesis esquemática, la Figura 3 sintetiza las percepciones de los implementadores de la política pública a partir del marco de análisis elaborado.

Figura 4: *Percepción de los implementadores de la política pública*

Dimensión	Subdimensión	Percepción Polo		Percepción como factor	
		Inclusión	Exclusión	Barrera	Facilitador
Diversidad funcional y derecho al trabajo	Concepto de diversidad funcional		No se conceptualiza a partir del modelo social	No se presenta el concepto de barreras	
	Derecho al Trabajo		No se realiza postura con enfoque de derechos	Competencias profesionales/ capacitación	
	Diferencias de género en la inserción laboral		No se presenta enfoque de género	Carencia de enfoque de interseccionalidad de género	
Inserción laboral y mujeres con diversidad funcional	Postulación		No existe postura	No se desarrolla el concepto de procesos inclusivos o accesibles	

	Contratación		No existe postura	No se desarrolla el concepto de trabajo decente	
	Desempeño laboral- Ajustes necesarios		No existe postura respecto ajustes necesarios	No se desarrolla el otorgamiento de ajustes como un derecho	
Política pública (Ley 21.015) e inserción laboral de mujeres con diversidad funcional	Percepción sobre la ley		El cumplimiento de la cuota no asegura inclusión. Falta capacitación a los usuarios	No se visualizan mejoras a la implementación, a procesos internos.	
	Brechas de mejora		Aumentar la cuota de contratación Mejorar la ley y el reglamento Restringir razones fundadas	No se visualizan mejoras al ejercicio de facultades otorgadas por ley.	

Fuente: Elaboración propia.

5.4. Propuestas de Mejora a la Implementación de la Ley desde la percepción de los actores

El cuarto objetivo formulado de este análisis de política pública es proponer mejoras a la implementación de la Ley N°21.015, que posibiliten elevar el nivel de inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional, incluyendo los aportes de los actores, es decir, de las propias mujeres, los implementadores de la ley y las empresas que se encuentran obligadas a cumplir la cuota de contratación. Para ello, se analizará en forma conjunta y sistémica la percepción de los actores, para identificar coincidencias y complementariedades en sus visiones, para cada una de las dimensiones que se ha definido en el modelo de análisis.

5.4.1. Diversidad Funcional y Derecho al Trabajo

Es posible observar un escaso desarrollo del concepto de diversidad funcional, no solo en las trabajadoras, sino en los implementadores de la política pública. Tanto trabajadoras como empleadores hacen presente la necesidad de promover un cambio cultural, para que la sociedad en su conjunto avance en la comprensión de la diversidad funcional transitando al modelo social, con especial atención a programas de capacitación dirigidos a los funcionarios que deben responder a los requerimientos de la ciudadanía.

Este cambio también debe contener un enfoque de género, ya que las diferencias en la inclusión laboral de las mujeres se encuentran normalizadas, es decir, no son cuestionadas por empleadores e implementadores de la política.

Por otro lado, se deben difundir las normas de protección de derechos y de inclusión laboral, ya que es imperioso que las mujeres con diversidad funcional estén informadas para que puedan ejercer sus derechos, lo que es presentado como una necesidad por algunas trabajadoras.

5.4.2. Inserción Laboral y Mujeres con Diversidad Funcional

La inequidad social, es determinada en gran medida por la existencia de grupos laborales vulnerables (Weller, 2009) de los que forman parte las mujeres con diversidad funcional. Esto tiene un correlato en la segmentación de los mercados de trabajo, lo que determina su permanencia en empleos precarios (Neffa, 2008), por lo tanto, esta política, debería contener acciones específicas en su implementación sobre las distintas barreras que impiden su inserción laboral efectiva, transversalizando la interseccionalidad de género. Situación presentada como una demanda por parte de las trabajadoras, pero no percibida por implementadores ni empleadores.

En segundo lugar, desde la institucionalidad, se deben fiscalizar y sancionar los procesos de selección segregados, desde la publicación de la oferta de empleo y la no implementación de los ajustes necesarios. Pero también, se debe asegurar la evaluación de los puestos de trabajo, así como la entrega de ayudas técnicas,

ya que los empleadores perciben una baja fiscalización del cumplimiento al igual que las trabajadoras.

De esta forma, se resguardará el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres con diversidad funcional, para que puedan ejercer su derecho al trabajo y desarrollo de carrera, al contar con los ajustes necesarios y servicios de apoyo que lo posibiliten.

5.4.3. Política Pública e Inserción Laboral de Mujeres con Diversidad Funcional

Como primera medida, se propone que se evalúe el nivel de implementación de la ley, esto permitirá conocer el nivel de cumplimiento y realizar acciones para mejorarlo.

En segundo lugar, se sugiere promover el cumplimiento de Ley 21.275 que exige a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad, que son complementarias al cumplimiento de la cuota de inclusión de personas con diversidad funcional.

También, sería adecuado que los servicios públicos involucrados incorporen objetivos estratégicos de impacto, que permitan el desarrollo de acciones priorizadas sobre la inserción laboral de mujeres con diversidad funcional.

Por último, se estima conveniente fortalecer a inserción laboral efectiva, es decir, que los puestos de trabajo tengan asociados requisitos de calidad y para ello la acción coordinada de las OMIL es imprescindible.

Figura 5: *Propuestas de mejora a la PAMT (Ley N°21.015) desde la visión actores y actoras.*

Dimensión	Hallazgos del estudio	Recomendación para la mejora de la política pública
Diversidad funcional y derecho al trabajo del segmento (mujeres con diversidad funcional)	Escaso desarrollo del concepto de diversidad funcional bajo el modelo social- No se identifican barreras que afectan el ejercicio de derechos laborales de las mujeres con diversidad	Promover un cambio cultural (cultura inclusiva). Desarrollo de competencias en los funcionarios a través de capacitación. Se deben identificar barreras y actuar sobre ellas a través de

	funcional.	programas implementados por los Servicios Públicos.
Inserción laboral del segmento (mujeres con diversidad funcional)	Procesos de selección segregados. Puestos de trabajo segregados que tienen como finalidad cumplir cuota de contratación. Definición del problema carece de enfoque de género	Se debe dar visibilidad a las mujeres con diversidad funcional. Enfoque de derechos.
Política pública (Ley 21.015) e inserción laboral de mujeres con diversidad funcional	No se conoce el nivel de cumplimiento de la política	Se debe evaluar y conocer el nivel de cumplimiento, para redefinir el problema e implementar acciones de mejora

Fuente: Elaboración propia.

6. Conclusiones y recomendaciones para la mejora de la política activa de inclusión laboral de personas con diversidad funcional

El objetivo general de la presente investigación era conocer los principales factores limitantes y favorecedores, que debiese abordar la implementación de la Ley 21.015 para lograr una efectiva inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional.

El que cobra relevancia en consideración al rol del trabajo digno como medio indispensable para lograr la inclusión democrática en la sociedad, fundamentalmente en un segmento del mercado del trabajo con bajo acceso al empleo o empleos precarizados, como son las mujeres con diversidad funcional.

Se ha podido establecer que Ley 21.015 es un buen instrumento de política activa de empleo, no obstante, a partir de las declaraciones de las trabajadoras, se observa que el cumplimiento de esta cuota de contratación no asegura la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional.

Por lo tanto, la política admite mejoras en su formulación, implementación y evaluación, ya que los hallazgos han permitido concluir que para actuar sobre la desigualdad estructural en el acceso al trabajo digno de las mujeres con diversidad funcional y subsanar los problemas que se han ido presentando en la práctica, se requieren mejoras en todas sus etapas.

A continuación, se describen los factores que, a partir de los hallazgos, limitan la inserción laboral efectiva de las mujeres con diversidad funcional:

En primer lugar, la conceptualización de la diversidad funcional desde el modelo rehabilitador se expresa como una barrera cultural visible directamente en las trabajadoras e implementadores y en los empleadores a partir de los relatos de las vivencias de las trabajadoras. En efecto, se logró evidenciar que no se concibe la diversidad funcional desde el modelo social y la correspondiente responsabilidad de actuar sobre las barreras que impiden o dificultan su inclusión laboral como una tarea de la sociedad en su conjunto.

La situación previamente descrita, es una limitante presente en todas las etapas de la política. En este caso, es esencial que el Estado impulse una cultura inclusiva, libre de estereotipos, desde el respeto a la diversidad. Se debe involucrar principalmente a los funcionarios, a través de planes de sensibilización y capacitación, ya que el Estado debe fundamentar su accionar en un enfoque de derechos, que garantice la participación en el mercado laboral de las mujeres con diversidad funcional a partir del marco que entrega el modelo social. También se debe informar a trabajadoras y empleadores para que conozcan y ejerzan sus derechos y obligaciones.

Un segundo elemento limitante, presente en el Estado, es que el monitoreo de la implementación carece de enfoque de género. Esta barrera trasunta en que la baja inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional es un problema social que no ha sido considerado un problema público.

En este mismo sentido, respecto de la evaluación de la política, también es una limitante el que no se conozca el nivel de cumplimiento de la ley, es decir, se publica el número de contratos registrados, distribuidos por sexo considerando hombres y mujeres, y el número de empresas que han registrado contratos, pero no se conoce cuántas empresas incumplen, ni cuántos puestos de trabajo están disponibles. Actuar sobre esta barrera permitiría el desarrollo de acciones específicas sobre empresas que incumplen la ley, además que esta información pudiese estar segregada territorialmente y por sector económico, ya que, con información de mayor calidad, se podría mejorar la intervención del Estado, por ejemplo, a través de programas de fiscalización.

Por lo tanto, se recomienda analizar los indicadores de proceso y resultado asociados a la política pública.

Por otra parte, en lo referido al proceso de inserción laboral, entendiendo este desde la orientación sociolaboral, el reclutamiento y selección, hasta la incorporación efectiva de la trabajadora, se presenta como limitante asociada a la implementación de la política, deficiencias en la intermediación laboral. En las entrevistas con las trabajadoras se ha podido determinar que persisten en Chile

prácticas de segregación de puestos de trabajo y la realización de procesos de selección para proveer puestos destinados a personas con diversidad funcional, que incluso son promovidos por las OMIL. Este aspecto es especialmente grave, pues su función es apoyar a los grupos vulnerables en materia de empleo y supone existencia de vulneración de derechos en la propia institucionalidad pública, por lo que aplica nuevamente la recomendación de llevar a cabo planes de capacitación.

Además, afecta el proceso de inserción laboral, el no otorgamiento de ayudas técnicas y ajustes necesarios por parte de las empresas. Estas obligaciones contempladas en el Código del Trabajo como un contenido mínimo del Reglamento interno de Orden, higiene y seguridad y que son indispensables para que las trabajadoras con diversidad funcional logren un desempeño laboral adecuado. Por lo que se sugiere, que los Servicios públicos intervengan asegurando su cumplimiento, especialmente en lo referido a la evaluación del puesto de trabajo y su adaptación funcional al trabajador y su relación con los otros puestos. Aspectos deben ser fiscalizados, tanto desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo, como desde la vulneración de los derechos fundamentales.

En cuanto a los facilitadores, en lo relativo a la implementación de la política, el principal factor es que las empresas cuenten con políticas internas orientadas a la inclusión de personas con diversidad funcional, ya que se ha podido evidenciar que esto facilita inserción laboral efectiva.

Sobre este particular, en consideración a que existen empleadores con mayor experiencia en el ámbito de la inclusión laboral, se sugiere promover la transferencia de conocimientos a empresas con menor nivel de desarrollo que podrían beneficiarse de las buenas prácticas y promover de esta forma los necesarios cambios culturales para avanzar en inclusión laboral. Lo anterior, mediante la implementación de distintos instrumentos de diálogo social y intercambio de buenas prácticas, ya que se ha comprobado su pertinencia para el

avance en implementación de normativas, especialmente en aquellas que requieren transformaciones a nivel organizacional en las empresas.

A modo de resumen, se ha podido observar que la PAMT, al ser formulada como una política ciega al género, está presentado un déficit de implementación respecto de la suscripción de contratos de trabajo por parte de mujeres, lo que requiere ser abordado de manera integral, en pos de lograr una mayor inclusión laboral de mujeres con diversidad funcional.

Es importante señalar que, las entrevistadas y los entrevistados coinciden en que se debe avanzar en el respeto al derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional, pero también que el cumplimiento de la cuota del 1% no asegura inclusión laboral, por lo tanto, es necesario reformular la política pública, partiendo por definir el problema público, considerando todos los elementos que lo componen, especialmente la interseccionalidad de género y discapacidad, la segmentación de los mercados del trabajo y el trabajo decente.

Desde ese punto de vista, es plausible considerar el perfeccionamiento de ley, siendo adecuado promover la participación ciudadana incidente, para dar visibilidad a la opinión y experiencia de las trabajadoras con diversidad funcional en la solución de un problema que las afecta, por lo tanto, se sugiere que el proceso de evaluación y mejora sea realizada en forma participativa con las beneficiarias de la política, reconociendo esta forma su ciudadanía democrática.

Dada la importancia del problema público, es necesario contar con investigaciones que permitan una evaluación más profunda de la política. Lo anterior, debido a que el presente estudio cuenta con una limitante metodológica en la muestra, lo que impide generalizar sus hallazgos y conclusiones.

No obstante, es posible plantear nuevas interrogantes que permitirían conocer el estado actual de implementación de la PAMT, como complemento al presente estudio. Por ejemplo, ¿cómo opera la segmentación de los mercados del trabajo en relación con las trabajadoras y trabajadores con distintos tipos diversidad funcional? y ¿cuál es el nivel de inserción laboral efectivo de

trabajadoras y trabajadores con diversidad funcional? Responder a estas interrogantes permitiría proponer acciones que promuevan el acceso a mejores empleos, conocer el nivel de subempleo y los factores que inciden en la inestabilidad laboral de este colectivo. Esta información resulta estratégica a la hora de realizar el proceso de orientación sociolaboral y la inserción laboral efectiva.

Por lo tanto, se sugieren investigaciones más profundas, ya que se han evidenciado vacíos interesantes que pueden ser abordados otros proyectos de investigación. Ante un problema público tan complejo, en el que intervienen múltiples dimensiones, se requiere seguir avanzando en el conocimiento de la realidad social (cruzada por la interseccionalidad, es decir, las múltiples realidades individuales) que pretende abordar la política pública. El sentido de urgencia de la PAMT, que se relaciona con los derechos humanos de este colectivo de personas especialmente vulnerable, pone de manifiesto la necesidad de que se generen otros estudios que provean de un mayor conocimiento sobre la materia.

7. Bibliografía

- Abramo, L., Cecchini, S. y Morales, B. (2019). *Programas sociales, superaciones de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Aguilar, O. (2001). *Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo*. Obtenido de http://sociologia.uahurtado.cl/wpcontent/uploads/2012/01/Omar_Aguilar__Tendencias_y_visiones_sobre_la_crisis_del_trabajo.pdf.
- Alcover, C. y Pérez, V. (2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>
- Andrade-Guzman, C., Reyes-Martinez, J. y Valencia, G. (2021). Características sociodemográficas y probabilidades de inclusión laboral en Chile. Implicancias para las políticas sociales críticas. *RUMBOS TS*, 27-40.
- Berlinski, S., Duryea, S. y Pérez-Vicente, S. (2020). Prevalence and correlates of disability in Latin America and the Caribbean: Evidence from 8 national censuses. *PLoS ONE*.
- Bosch, M., Duryea, S., González, S. y Silva Porto, M. (2021). *Intervención conductual para mejorar el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Perú*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/intervencion-conductual-para-mejorar-el-cumplimiento-de-la-cuota-de-empleo-de-personas-con>
- Brah, A. (2012). Pensando en y a través de la Interseccionalidad. *Indicadores Interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior* (págs. 14-21). Berlin: Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Freie Universität Berlin.

- Cavalcante, A. (2018). Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 15-25.
- Chile agenda (2022). *Trabajo decente y crecimiento económico*. Obtenido de <http://www.chileagenda2030.gob.cl/indicadores/indicador8>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *Informe Especial Covid 19 N°9. La autonomía económica de las mujeres*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- Comisión Internacional de Juristas (2022). *Principios de Yogyakarta : Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Obtenido de <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>
- Confederación española de personas con discapacidad física y orgánica (2019). *Manual básico sobre género y discapacidad*. Madrid: COCEMFE.
- Donoso, T. y Figuera, M. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 102-124.
- Duryea, S., Salazar, J. y Pinzón, M. (2019). *Inclusión de personas con discapacidad en América Latina y El Caribe*. Obtenido de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Somos_todos_Inclusi%C3%B3n_de_las_personas_con_discapacidad_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_es.pdf
- Fernández, A., Riquelme, P. y López, M. (2020). Enfoque de los mercados del trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38, 167-187.
- Fernández, A. (1996). Las políticas públicas. En M. Caminal Badia, *Manual de ciencia política*. Madrid: Tecnos.

- Fundación ONCE (2009). *Guía de Responsabilidad Social empresarial y Discapacidad de la Fundación ONCE*
- Guba, E. y Lincoln, Y. (2000). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En C. Denman, & J. A. Haro, *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social*. Sonora: El Colegio de Sonora.
- Henríquez, S. y Hernández, M. (2013). Hipoacusia y género ¿Factores de doble discriminación? Un estudio en la araucanía. *Cuadernos médicos*, 53, 220-225.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill Education.
- Ibañez, T. (2003). La construcción social del socioconstruccionismo: retrospectiva y perspectivas. *Política y Sociedad*, 43, 155-160.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). *Boletín Estadístico: Género y Empleo, impacto de la Crisis Económica por Covid-19*. Santiago.
- Jimenez, M., González, P. y Martín, J. (2002). La clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (cif) 2001. *Revista Española de Salud Pública*, 271-279.
- Mercado-García, E. y García-Vicente, L. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia*, X, 51-60.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Educación, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Interior y Seguridad Pública, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2021). *Proyecto de ley, mensaje de S.E. el Presidente de la República, que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez*. Santiago: Boletín 14445-13 .

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2021). Cuenta Pública participativa. Obtenido de <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/08/Informe-Final-CPP-2020.pdf>

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 que Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Santiago.

Muñoz-Cantero, J., Novo-Corti, I. y Rebollo-Quintela, N. (2013). Análisis de las actitudes, de los jóvenes trabajadores del sector textil hacia la discapacidad: diferencias por razón de género. *Revista de Investigación Educativa*, 31, 93-115.

Naciones Unidas Personas con discapacidad (2006). *Las mujeres y las niñas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/las-mujeres-y-las-ninas-con-discapacidad.html>

Naciones Unidas (1982). Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. *Resolución 37/52*. Nueva York.

Naciones Unidas. (2018). *Realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las personas con discapacidad mediante la aplicación del Programa de Acción Mundial para las Personas con discapacidad y Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York.

Naciones Unidas (2021). *Discapacidad y empleo*. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/discapacidad-y-empleo.html>

Neffa, J. (2008). Las teorías de segmentación de los mercados del Trabajo. En *Teorías económicas sobre el mercado del trabajo*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.

- O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2006). *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2009). *Conocer los derechos fundamentales en el trabajo*. San José: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT(2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT(2016). *Soluciones Eficaces: Políticas activas del mercado del trabajo en América Latina y el Caribe*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Olavarría, M. (2017). Implementación de políticas públicas: lecciones para el diseño. Análisis de los casos de modernización de la gestión pública y de la reforma de salud en Chile. *Revista del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo [CLAD]. Reforma y Democracia*, 95-124.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2022). *Política del empleo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-policy/lang--es/index.htm>
- Palacios, A. (2008). *Modelo Social de Discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid: CINCA.
- Pineda, j. y Luna, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35.

- Quecedo, R. y Castaño, C. (2003). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista Psicodidáctica N°14- Dpto. Didáctica y Organización Escolar Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea*, 5-40.
- Rifà-Valls, M. y Duarte, L. (2013). Interseccionalidades del género, desigualdad y educación superior. En *Indicadores Interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior*. Berlín: Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Freie Universität Berlin.
- Riger , S. y Rannveig, R. (2016). Análisis Temático. En *Manual de enfoques metodológicos para la investigación comunitaria: métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos*. Oxford: Prensa de la Universidad de Oxford.
- Romañach, J. y Lobato, M. (2005). *Foro de vida independiente*. Obtenido de http://forovidaindependiente.org/wpcontent/uploads/diversidad_funcional.pdf
- Roth, A. (2002). *Políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Ediciones Aurora.
- Romeo, M., Yepes-Valdó, M., Pérez, F. y Haba, C. (2015) *El Impacto de la RSC para la inclusión laboral de personas con discapacidad: haciendo tangible lo intangible*. Revista Inclusiones N°4. Universidad de Los Lagos.
- Santero, R., Castro, R. y Martín, V. (2017). *Integración Laboral Mujeres con Discapacidad*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548597.pdf
- Sayago, S. (2014). El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales. *Cinta de moebio*, 49, 1-10.
- SENADIS (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile*. Santiago.
- SENADIS (2020). *Informe de cumplimiento a la Ley 21.015. Sector Público año 2019*. Santiago.
- SENADIS (2021). *Informe de cumplimiento a la Ley 21.015.Sector público 2020*. Santiago.

- SERNAM (2015). *Apuntes de Género- Participación laboral de las mujeres y equidad de género*. Santiago.
- Somavia, J. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.
- Subirats, J. (1994). *Análisis de las políticas públicas y eficacia de la administración*. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas.
- Toboso, M. y Arnau, M.(2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 64-94.
- Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Santiago de Chile: Naciones Unidas-Cepal.
- Valdivia, M. y Pedrero, M. (2011). Segmentación Laboral, educación y desigualdad salarial en México. *Revista mexicana de sociología*, 73, 11-46.
- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista de empresa y humanismo*, XV, 115-136.
- Verdier, É. y Vultur, M. (2019). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de Sociología*, 19, 2-21.
- Vidal, E., Cornejo V. y Arroyo H. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Interferencia Educativa*, 93-102.
- Viñuela, L. (2009). Mujeres con discapacidad: Un reto a la teoría feminista. *Revista del Centro de Estudios sobre la Universidad de Alicante*, 33-48.
- Weller, J. (2009). *El fomento de la inserción laboral. Consideraciones a partir de cinco casos de estudio nacionales*. Santiago: Naciones Unidas - Cepal.
- Yuval-Davis, N. (2012). Más allá de la dicotomía del reconocimiento y la redistribución. En *Indicadores Interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior*. Berlín: Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Freie Universität Berlin.

Zukerfeld, M. y Soto, M. (2020). La discapacidad en el capitalismo industrial e informacional: Aportes desde el materialismo cognitivo. *Revista Española de Discapacidad*, 8, 57-83.

8. Anexos

8.1. Consentimiento Informado

En la investigación, se utilizará el siguiente documento de consentimiento informado:

Yo _____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Inclusión laboral y barreras en mujeres con diversidad funcional: Un análisis crítico de la Ley 21.015". Este es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Alberto Hurtado.

Entiendo que este estudio busca conocer los factores que dificultan la inclusión laboral de mujeres con discapacidad en Chile, y sé que mi participación se llevará a cabo en _____, a las _____ horas y consistirá en responder una entrevista que demorará alrededor de 60 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas, ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar indirectamente y, por lo tanto, tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Si tiene preguntas acerca de esta investigación en salud puede contactar o llamar a la Asistente Social Verónica Torres Díaz, investigadora responsable del estudio, al teléfono: 963070822 - email: veronicatorresd2013@gmail.cl

FIRMAS:

- Participante:

Nombre: Firma..... Fecha.....

- Investigador Responsable o Delegado:

Nombre:..... Firma..... Fecha.....

- Director de la Institución o su Delegado:

Nombre..... Firma..... Fecha.....

8.2. Pauta de Entrevistas

Los temas propuestos que formarán parte de la pauta de entrevista semiestructurada se diferencian según el sujeto de estudio, por lo que se presentan tres pautas. Una para trabajadoras con diversidad funcional, otra para los empleadores y una para los implementadores de la política pública estudiada.

8.2.1. Pauta N°1: Entrevista trabajadoras con diversidad funcional

Fecha: Hora:

Lugar:

Entrevistador/Investigador:

Entrevistado:

Características de la Entrevista: Carácter Confidencial, destinada para fines académicos y de investigación.

Duración: 60 minutos.

Estimada Señora(ita):

Primero que todo, agradezco su participación en esta entrevista la que forma parte de una investigación que busca conocer las barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional para lograr insertarse laboralmente y cómo se ha implementado la Ley 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo laboral.

Para facilitar el proceso de registro de información, le solicito su autorización para grabar esta entrevista. Usted puede negarse a que se grabe íntegra o solo alguna de sus partes.

Pauta de preguntas

Caracterización general

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Qué edad tiene?
3. ¿Con qué género se identifica?
4. ¿En qué lugar reside?
5. ¿A qué se dedica?
6. ¿Cuál es su nivel de estudios?

Dimensión 1: Diversidad funcional y derecho al trabajo

7. ¿De qué manera concibe usted la discapacidad o diversidad funcional? ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

8. ¿Usted considera que las personas con discapacidad o diversidad funcional tienen derecho a un trabajo digno? ¿Por qué?

9. ¿Considera usted que su condición de discapacidad o diversidad funcional es una limitante para el trabajo que desempeña? ¿Por qué?

Dimensión 2: Inserción laboral y mujeres con diversidad funcional

10. ¿Cree usted que existe discriminación laboral hacia las mujeres con discapacidad o diversidad funcional? ¿Por qué?

11. ¿Cuáles han sido los principales problemas a los que se ha visto enfrentada en el proceso de búsqueda de empleo?

12. ¿Usted ha realizado búsqueda de empleo a través de portales especializados o a través de organismos intermediadores? Describa su experiencia.

13. ¿Considera que los instrumentos de búsqueda de empleo están adaptados para que lleguen a las personas con diversidad funcional? ¿Qué limitaciones encuentra a esos instrumentos?

14. ¿Cuántas veces ha buscado trabajo en los últimos 4 años? ¿Cuántas veces fue contratada? ¿En qué cargos fue contratada?

15. ¿Se contactaron con usted en los casos en los que no fue seleccionada? ¿Qué argumentos le dieron para su no contratación?

16. ¿Cuál ha sido su experiencia más negativa al encontrarse en la búsqueda de trabajo? ¿Por qué?

17. ¿Cuál ha sido su experiencia más negativa al encontrarse desarrollando un trabajo remunerado? ¿Por qué?

18. ¿Cuál ha sido su mejor experiencia en la búsqueda de trabajo? ¿Por qué?

19. ¿Cuál ha sido su experiencia más positiva al encontrarse desarrollando un trabajo remunerado? ¿Por qué?

20. ¿Alguna vez ha podido negociar sus condiciones de trabajo? En caso afirmativo ¿Qué condiciones ha podido negociar?

21. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo se han realizado los ajustes necesarios para incorporar a las trabajadoras en situación de diversidad funcional de acuerdo a sus necesidades? ¿Por qué?

Dimensión 3: Política pública e inserción laboral de mujeres con diversidad funcional

22. ¿Usted conoce la Ley 21015? En caso de conocerla, ¿Cuál es su percepción sobre esta ley? En caso de que no la conozca, explicarle de qué se tratan en términos generales.

23. ¿Usted cree que con la implementación de esta ley se ha logrado una mayor inclusión de las mujeres en situación de diversidad funcional en el mundo laboral? ¿Por qué?

24. ¿Qué mejoras propondría usted a la Ley 21015?

10. ¿Cree usted que existe trato diferenciado entre hombres y mujeres con diversidad funcional?
¿Por qué?

Dimensión 2: Inserción laboral y mujeres con diversidad funcional

11. ¿Cree usted que los hombres con diversidad funcional tienen más necesidad de trabajar que las mujeres con diversidad funcional? ¿por qué?

12.- ¿Cree usted que hombres y mujeres con diversidad funcional están en igualdad de condiciones para buscar un empleo? En caso negativo ¿qué diferencias encuentra en cada colectivo?

12. ¿En cuántos procesos de búsqueda y selección de personal ha participado y ha resultado contratada una mujer con diversidad funcional? Describa su experiencia.

13. ¿Cuáles han sido los principales problemas que ha debido sortear al contratar una mujer con diversidad funcional? ¿Cuál es el más frecuente?

14. ¿Considera usted que se han implementado adaptaciones el proceso de selección cuando participan personas con diversidad funcional? En caso afirmativo, descríbalas.

15. ¿Su empresa/servicio ha logrado completar la cuota de contratación de personas con diversidad funcional? En caso negativo, ¿Por qué no lo han logrado?

16. ¿Cómo calificaría su experiencia al participar en el proceso de reclutamiento y selección de mujeres con diversidad funcional?

17. ¿Los ajustes necesarios para recibir a trabajadoras/es con diversidad funcional forman parte del contenido del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa/servicio? En caso afirmativo, le solicito que indique el contenido.

18. ¿Cuándo se contrata a una persona con diversidad funcional, se le consulta sobre los ajustes necesarios que requiere para desempeñar su cargo?

19. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo se han realizado los ajustes necesarios para incorporar a las trabajadoras con diversidad funcional considerando sus necesidades? ¿Por qué?

Dimensión 3: Política pública e inserción laboral de mujeres con diversidad funcional

20. ¿Cuál es su percepción sobre la Ley 21015?

21. ¿Usted cree que con la implementación de esta ley se ha logrado una mayor inclusión de las mujeres con diversidad funcional en el mundo laboral? ¿Por qué?

22. ¿Qué mejoras propondría usted a la Ley 21015?

Agradezco su participación y la confianza depositada en mí. La información que usted me ha entregado servirá para formular sugerencias de mejora a la implementación de la política pública que inclusión laboral.

8.2.3. Pauta N°3: Implementador(a) de la política

Fecha:

Hora:

Lugar:

Entrevistador/Investigador:

Entrevistado:

Características de la Entrevista: Carácter Confidencial, destinada para fines académicos y de investigación.

Duración: 60 minutos.

Señor/señora:

Primero que todo, agradezco su participación en esta entrevista la que forma parte de una investigación que busca conocer las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad para lograr insertarse laboralmente y cómo se ha implementado la Ley 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo laboral.

Para facilitar el proceso de registro de información, le solicito su autorización para grabar esta entrevista. Usted puede negarse a que se grabe íntegra o solo alguna de sus partes.

Pauta de preguntas

Caracterización general

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Qué edad tiene?
3. ¿En qué lugar reside?
4. ¿Cuál es su nivel de estudios?
5. ¿Cuál es su cargo? ¿Hace cuánto tiempo lo desempeña?
6. ¿En qué institución desempeña sus labores? ¿A qué se dedica esta institución?
7. ¿Qué función cumple la institución en la implementación de la Ley 21.015?

Dimensión 1: Diversidad funcional y derecho al trabajo

8. ¿De qué manera concibe usted la diversidad funcional?
9. ¿Usted considera que se respeta el derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional en nuestro país? ¿Por qué?
10. ¿Considera usted que existe discriminación laboral hacia las mujeres con diversidad funcional? ¿Por qué?

Dimensión 2: Inserción laboral y mujeres con diversidad funcional

11. Según datos estadísticos las mujeres con diversidad funcional se han incorporado en menor medida al trabajo que los hombres en la misma condición. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son las causas de esta situación?
12. ¿En su servicio se ha discutido esta situación?

13. ¿En su servicio se han diseñado estrategias para abordarlo?

14. ¿La inclusión laboral de mujeres con diversidad funcional forma parte de los objetivos estratégicos de la institución? ¿Por qué?

Dimensión 3: Política pública e inserción laboral de mujeres con diversidad funcional

15. ¿Cuál es su percepción sobre la Ley 21015?

16. ¿Usted cree que con la implementación de esta ley se ha logrado una mayor inclusión de las mujeres con diversidad funcional en el mundo laboral? ¿Por qué?

17. ¿Existen indicadores de desempeño (PMG) asociados a la implementación de esta ley? ¿Por qué?

18. ¿Con qué otros organismos se relaciona su servicio en la implementación de la Ley 21015?

19. Según su experiencia, ¿Cuáles son los aspectos que su institución debería fortalecer para lograr una efectiva incorporación de las mujeres con diversidad funcional al mundo laboral?

20. ¿Qué mejoras propondría usted a la Ley 21015?

21. ¿Quiere tratar algún otro tema que le parezca relevante y que se encuentre relacionado con la inclusión de personas con diversidad funcional y en especial con las mujeres en esta situación?

Agradezco su participación y la confianza depositada en mí. La información que usted me ha entregado servirá para formular sugerencias de mejora a la implementación de la política pública que inclusión laboral.

8.3. Esquema de Entrevistas

Grupo	Número de Entrevistados	Diversidad origen	Modalidad	Fecha	Cargo
Trabajadoras con diversidad funcional	5	Psíquico	Telemática	03-10-2022	Administrativa del área de sostenibilidad
		Psíquico	Telemática	04-10-2022	Asistente se censado
		Psíquico	Presencial	06-10-2022	Auxiliar de cafetería
		Visual	Telemática	08-10-2022	Coordinadora técnica y comercial
		Visual	Telemática	10-10-2022	En búsqueda de empleo (último cargo atención de público)
Empleadores	2	NC	Telemática	06-09-2022	Manager de sostenibilidad
		NC	Telemática	21-10-2022	Líder de diversidad e inclusión
Implementadores de la política pública	2	NC	Presencial	21-10-2022	Profesional de apoyo de Departamento
		NC	Telemática	23-10-2022	Jefe de Departamento