

Más de mil millones de personas en el mundo vive con algún tipo de discapacidad; de ellas, casi 200 millones tienen dificultades considerables en su día a día. El envejecimiento de la población y el aumento de enfermedades crónicas, cardiovasculares, así como el cáncer y los trastornos de la salud mental hacen prever que esta cifra podría elevarse en los próximos años.

Las personas en situación de discapacidad enfrentan barreras para la participación plena e igualitaria en diversos aspectos de la vida, como

educación, empleo y salud, las que surgen principalmente por el estigma y la discriminación. Esto da cuenta de la necesidad de avanzar en la materialización de políticas públicas inclusivas.

En Chile se logró un avance en esta materia con la entrada en vigencia de la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión eficaz de personas con discapacidad al mundo laboral. Aunque representa una mejora, aún queda mucho por hacer.

Fuentes: Informe Mundial Sobre la Discapacidad OMS y Banco Mundial, Organización Panamericana de la Salud.



Inclusión y Diversidad

CONTEXTO

Población Discapacitada

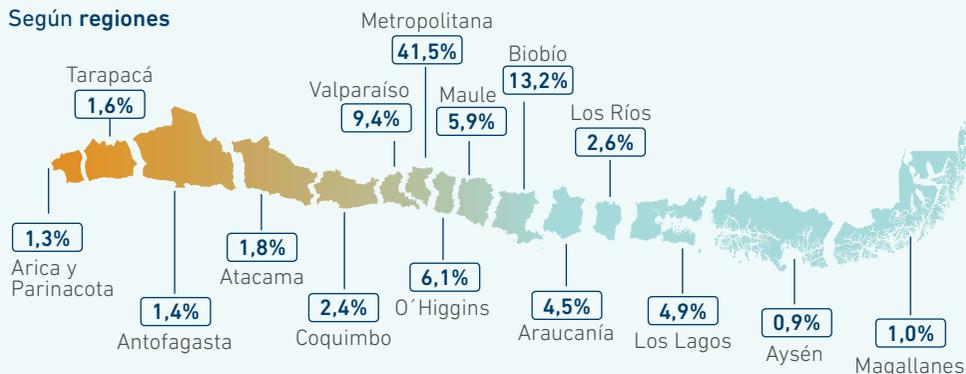
Al entender la discapacidad como algo que ocurre cuando el entorno físico y social no se adapta a las necesidades y derechos de una persona, se asume como una **responsabilidad social y no como una limitación individual**.

Esta visión permite que la sociedad y las organizaciones puedan reconocer y eliminar las barreras que impiden a las personas llevar vidas independientes y plenas.

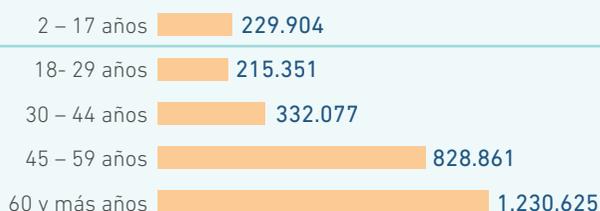
La definición de discapacidad es compleja, dinámica, multidimensional y objeto de discrepancia. En las últimas décadas ha evolucionado desde una perspectiva individual y médica a una estructural y social, en la que las personas son consideradas discapacitadas por la sociedad más que por sus cuerpos.



Según regiones



Según edad



Población adulta en situación de discapacidad



Adultos en situación de discapacidad mayores de 18 años

2.606.914
personas



Población discapacitada	
Ocupados	39%
Desocupados	4%
Inactivos	57%

Asalariados	65%
Independientes	35%



Razones para no buscar trabajo de las personas en situación de discapacidad

- 43% Están jubiladas
- 35% Están enfermas o imposibilitadas para trabajar

Cotizó en el sistema previsional el mes pasado

Discapacidad leve a moderada	62,3%
Severa	66,6%

42,5% de la población inactiva en situación de discapacidad leve a moderada estaría dispuesta a volver al mercado laboral; en el caso de los inactivos con discapacidad severa esta cifra alcanza 31%.

Fuentes: Estudio Nacional de la Discapacidad, Senadis, 2015, IST, El Mercurio, 2018.



Ley N° 21.015

Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

Entre los principales temas que aborda:

En el sector **público y privado**, las empresas, instituciones y organismos del Estado, con **100 o más trabajadores** deberán contratar al menos **1%** de personas con discapacidad o personas asignatarias de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional.

En el caso de las Fuerzas Armadas y de Orden o Seguridad Pública y Gendarmería de Chile, la obligación del **1%** es solo respecto del personal civil.

Para efectos de contabilizar el porcentaje exigido, la discapacidad deberá certificarse mediante la inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.

Fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad mental.

Todo contrato de trabajo celebrado con una persona con discapacidad mental deberá respetar las normas sobre ingreso mínimo.

Las personas con discapacidad contarán con garantías en igualdad de condiciones de mérito en los procesos de selección laboral del Estado.

Fuentes: Dirección del trabajo, Senadis.



En el **sector privado**, de no ser posible cumplir la cuota del **1%**, se debe tomar medida de cumplimiento alternativa la cual considera las siguientes opciones:

a) Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad.



b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas cuyo objetivo social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad.

La **Ley de Inclusión Laboral** cuenta con dos reglamentos, uno para el sector público y otro para el sector privado, los que fueron publicados en el Diario Oficial el 1 de febrero de 2018.

PENSIONES Y AHORRO



Pensión promedio sistema previsional

935.099
pensionados a marzo 2019

\$258.936
pensión promedio recibida



Quienes cotizan entre:

30-40 años	\$524.351	17%
pensión promedio recibida		
10-20 años	\$257.313	31%
pensión promedio recibida		
1-5 años	\$164.050	6%
pensión promedio recibida		

Quienes cotizan entre:

30-40 años	\$366.402	10%
pensión promedio recibida		
10-20 años	\$169.236	29%
pensión promedio recibida		
1-5 años	\$116.370	11%
pensión promedio recibida		

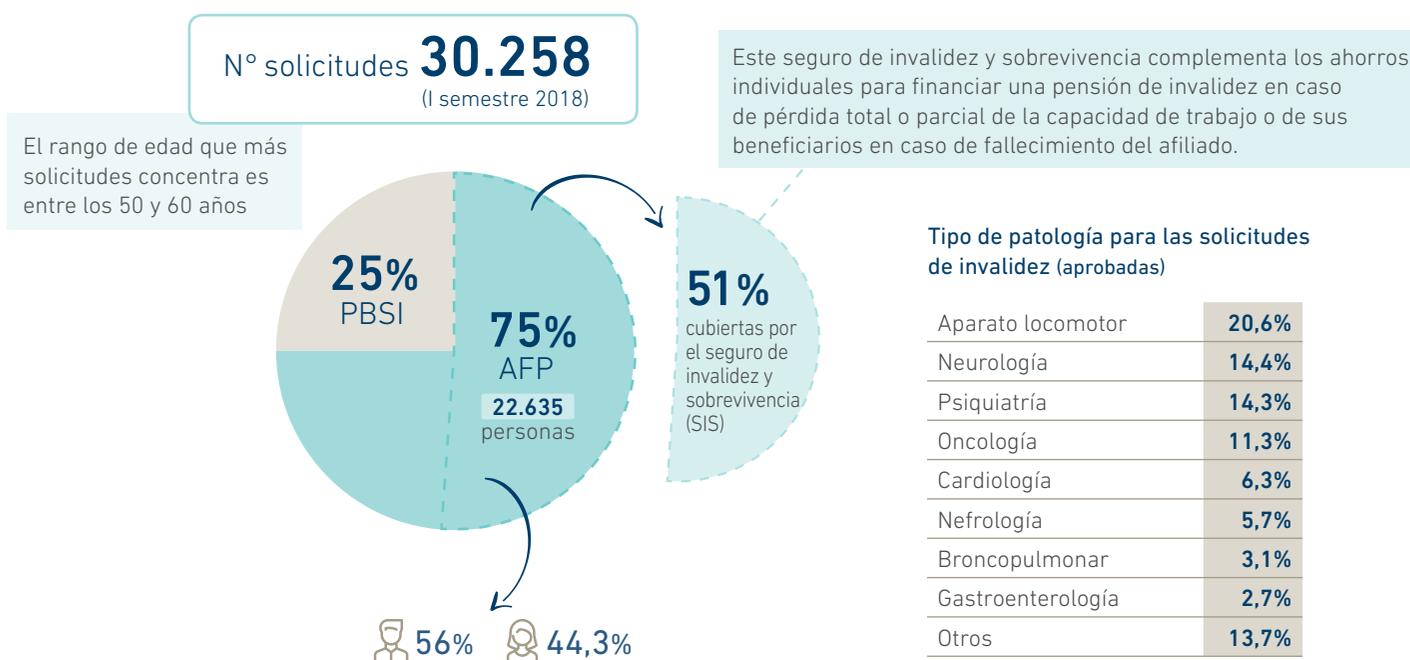
Cifras reportadas por la Superintendencia de Pensiones (SP) a marzo de 2019. Cálculo realizado con UF al 31 de marzo de 2019

Pensión de invalidez

Es una pensión para las personas afiliadas a una AFP que sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, a consecuencia de una enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales.

El resultado de la calificación de invalidez tanto total como parcial (el cual es llevado a cabo por las Comisiones Médicas Regionales y la Comisión Médica Central) da origen a:

- Pensión de invalidez (para afiliados AFP)
- Pensiones básicas solidarias de invalidez (PBSI)



5 TENDENCIAS de diversidad e inclusión para 2019

Las demandas por equidad, diversidad e inclusión son fenómenos globales que exigen nuevas formas de relaciones y comportamientos entre las distintas unidades de la sociedad: individuo, familia, trabajo, Estado, universidad, colegio, etc.

Hay organizaciones que ya han optado por una cultura de inclusión y otras por estrategias de diversidad. En este contexto, **¿qué se puede esperar para este año?**

Más disculpas de ejecutivos



Marcas como Starbucks, Papa John's, H&M, Victoria's Secret y Macy's provocaron violentas manifestaciones y duras críticas por publicidad, acciones o declaraciones de empleados y ejecutivos de la compañía. Es probable que veamos errores similares, a medida que las empresas descubren cómo construir un entorno que sea inclusivo y equitativo para los empleados y los clientes.

En 2019, las empresas deben concentrarse en la diversidad y la capacitación de inclusión que se centra en los cambios de comportamiento, sesgo inconsciente y preparación de medios para todos los empleados. Las organizaciones también deben analizar sus materiales de marketing y promoción, verificaciones dobles e incluso triples para garantizar que sean representativos de diversas poblaciones.

#MeToo después de los efectos



En 2019, es probable que se implementen más prácticas de prevención del acoso sexual en los lugares de trabajo, por lo que es imperativo comprender cuáles son estas consecuencias no deseadas.

Si bien el movimiento #MeToo ha aumentado la conciencia sobre el acoso en el lugar de trabajo, también ha generado confusión respecto de cuál es el comportamiento apropiado en estos espacios.

Una encuesta reveló que el 51% de los consultados cree que el enfoque en el acoso sexual ha hecho que sea más difícil para los hombres entender cómo interactuar con las mujeres en ambientes laborales, ya que muchos dudan en relacionarse, celebrar reuniones o tener cenas laborales con colegas. Esto puede tener un impacto directo en la progresión femenina en el mundo laboral, ya que la tutoría y el trabajo en red son a menudo una parte instrumental del avance profesional.

Liderazgo equitativo



2018 fue un gran año para la equidad en las compañías. Netflix, M&T Bank y Uber por ejemplo, aumentaron la equidad de liderazgo dentro de sus organizaciones.

La investigación apoya el valor de la equidad de liderazgo para el desempeño y el éxito de la organización. La representación sí importa, especialmente cuando se trata de ejecutivos. Una representación de liderazgo más diversa es una buena indicación de que las empresas están empezando a comprender el valor de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Celebridades hablando en voz alta



En 2019, podemos esperar ver que más celebridades se pronuncian contra la discriminación y la exclusión, pidiendo una mayor responsabilidad en lo que respecta a la diversidad y la inclusión.

A principios de 2018, el músico The Weeknd anunció que estaba cortando relaciones con la compañía H&M debido al aviso ofensivo que la marca usó y que muchos consideraron racista.

La actriz Anne Hathaway escribió una publicación detallada en Instagram sobre Nia Wilson, una joven adolescente negra que fue asesinada en Oakland, California. Hathaway usó su plataforma para llamar la atención sobre la aparente falta de atención prestada al asesinato de Wilson y también mencionó las disparidades raciales en la forma en que se trata a las víctimas de homicidio en la sociedad estadounidense.

Hace unos meses, Ellen Pompeo (protagonista de la exitosa serie Grey's Anatomy), también habló sobre la falta de representación en Hollywood y la extrema necesidad de personas de color.

Productos y servicios inclusivos



Las empresas están empezando a comprender qué tan ventajosa es la diversidad y la inclusión, y en 2019 podemos esperar ver un marketing, publicidad y diseño de productos y servicios más inclusivos.

En 2018, Microsoft anunció el controlador adaptativo de Xbox, específicamente diseñado para personas con discapacidades; películas como Black Panther y Crazy Rich Asians tuvieron un gran éxito, que muchos atribuyeron a la celebración de la diversidad. Fenty Beauty, compañía de cosméticos creada por la cantante Rihanna, ha tomado el mundo de la belleza por sorpresa, ganando \$100 millones de dólares en ventas en sus primeros 40 días de negocios. Los clientes se entusiasmaron con sus 40 diferentes tonos de base, diseñados para clientes de todo el espectro, incluidas las personas que tienen albinismo. En cuanto a servicios, por ejemplo, AFP Capital implementó un modelo de atención inclusiva para personas en situación de discapacidad visual y auditiva en todas sus sucursales, que contempla un kit con folletos en Braille y con microcódigos para ser leídos con un lápiz parlante (Roy), y atención en lengua de señas.