

# “Enfoque de intersectorialidad para la inclusión laboral de personas con discapacidad”

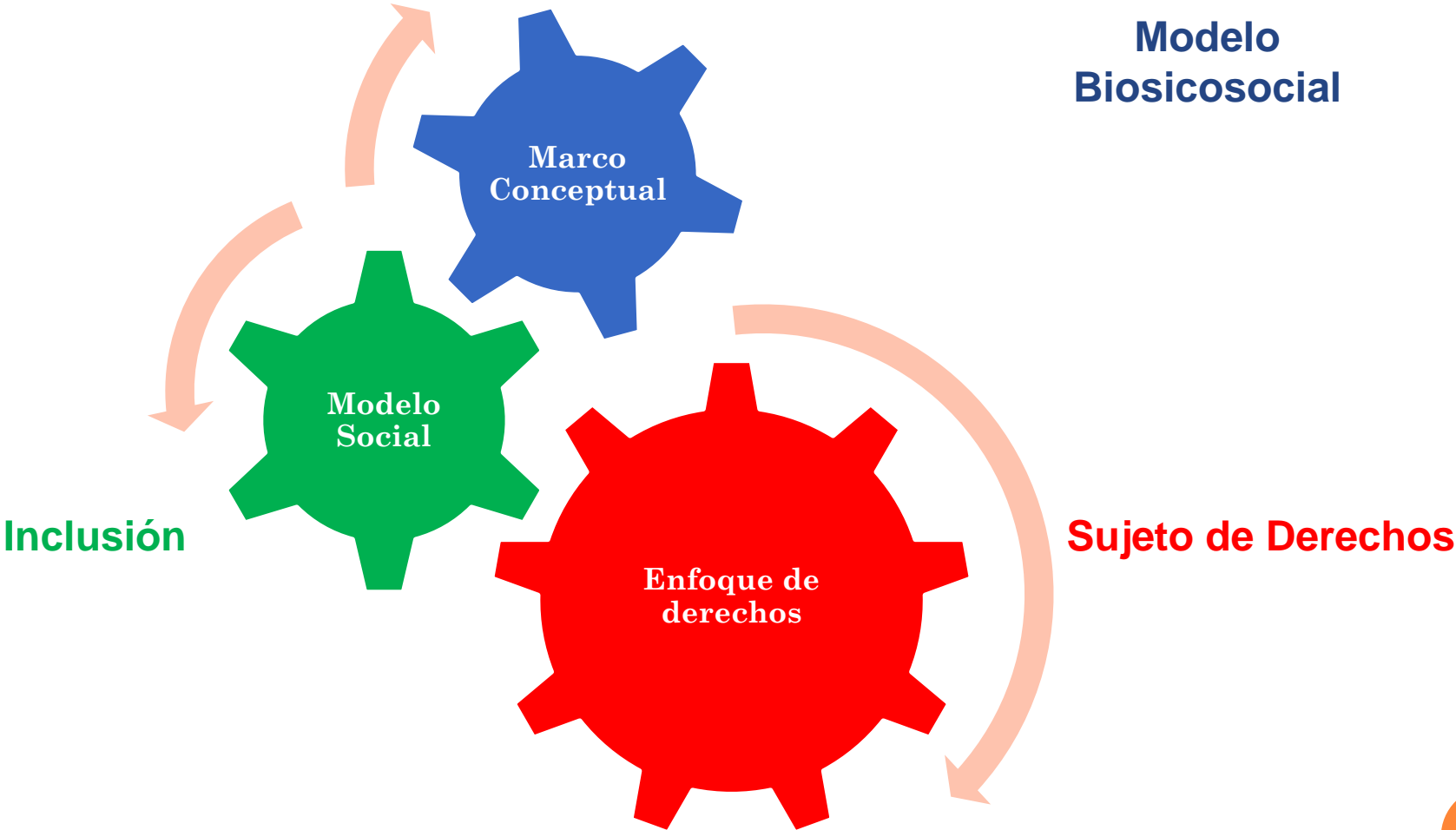
Coloquio Discapacidad e Inclusión: Una mirada intersectorial  
BiosCorpore – IEI U de Chile

3 diciembre 2015





**Modelo Biosicosocial**



28/12/2015

Ley –Institucionalidad- Política- Plan -+Capaz, etc.

## Y... La Brechas?

Antecedentes	ENDISC 2004	CASEN 2013
Población con discapacidad	12,9% n = 2.068.072	6,2 % n = 1.123.162
Pcd en edad laboral inactiva (15 años y más)	70,8% n = 1.451.787	63,8% n = 716.578

Educación Básica incompleta	23,3%
Educación Básica completa	15,1%
Educación Media incompleta	14%
Educación Media completa	21,8%
Educación Superior completa	10,1%

CASEN 2013

*650.000.000 de PcD en el mundo (15,6%) (OMS, Informe Mundial sobre Discapacidad, 2011)*

*Si bien el Estado de Chile ratificó la Convención en agosto del año 2008 y plasmó muchos de sus principios en la Ley 20422, (...) del año 2010, creemos que como sociedad nos falta aún un largo camino para lograr la plena y efectiva participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida nacional, y sentimos que el Estado de Chile no ha liderado como debiera este cambio de paradigma, no ha hecho lo necesario para abandonar un sistema que en muchos casos sigue siendo asistencialista y caritativo frente a la discapacidad, no ha hecho suyo de manera transversal el nuevo modelo social de derechos humanos a que lo obliga la Convención*

# PARA EMPEZAR...

*Como sociedad, tenemos un desafío complejo y de gran envergadura. Esto implica asumir que una acción eficaz escapa a las posibilidades de ser enfrentada por un solo sector.*



## NUESTRA EXPERIENCIA (2004 -2012)

- 159 Empresas contrataron 1531 pcd.
- En Agroindustria, Retail, Servicios, Industria Alimenticia.
- En 9 regiones I, IV, V, RM, VI, VII, VIII, IX y X.
- 29 de estas Empresas contrataron productos de Talleres Protegidos



# ESTRATEGIA EMPRESARIAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PCD

## SOFOFA – OIT 2012

*Consta de un Estudio donde se consultó a 5.000 empresas, seleccionando 150 que habían contratado pcd y otras 30 que no habían contratado.*

*A todas se les preguntó las razones para contratar o no contratar, lo que entregó un conjunto de Orientaciones y Enseñanzas.*

*Pone a disposición de las empresas un conjunto de Herramientas.*

*Crea la Red de Empresas Inclusivas **REiN***



2015



# PRINCIPALES BARRERAS A LA CONTRATACIÓN

## Relacionadas con la empresa:

- Falta de experiencia
- Ausencia de una política corporativa
- Existencia de una cultura no inclusiva
- Falta de capacidades organizacionales (infraestructura)
- MITOS

## Atribuidas a las propias pcd:

- Tipo de discapacidad
- *Escasa calificación técnica (competencias)*
- *Falta de habilidades blandas (no saben venderse)*

## Asociadas a las familias de las pcd:

- Sobreprotección familiar
- Discriminación familiar



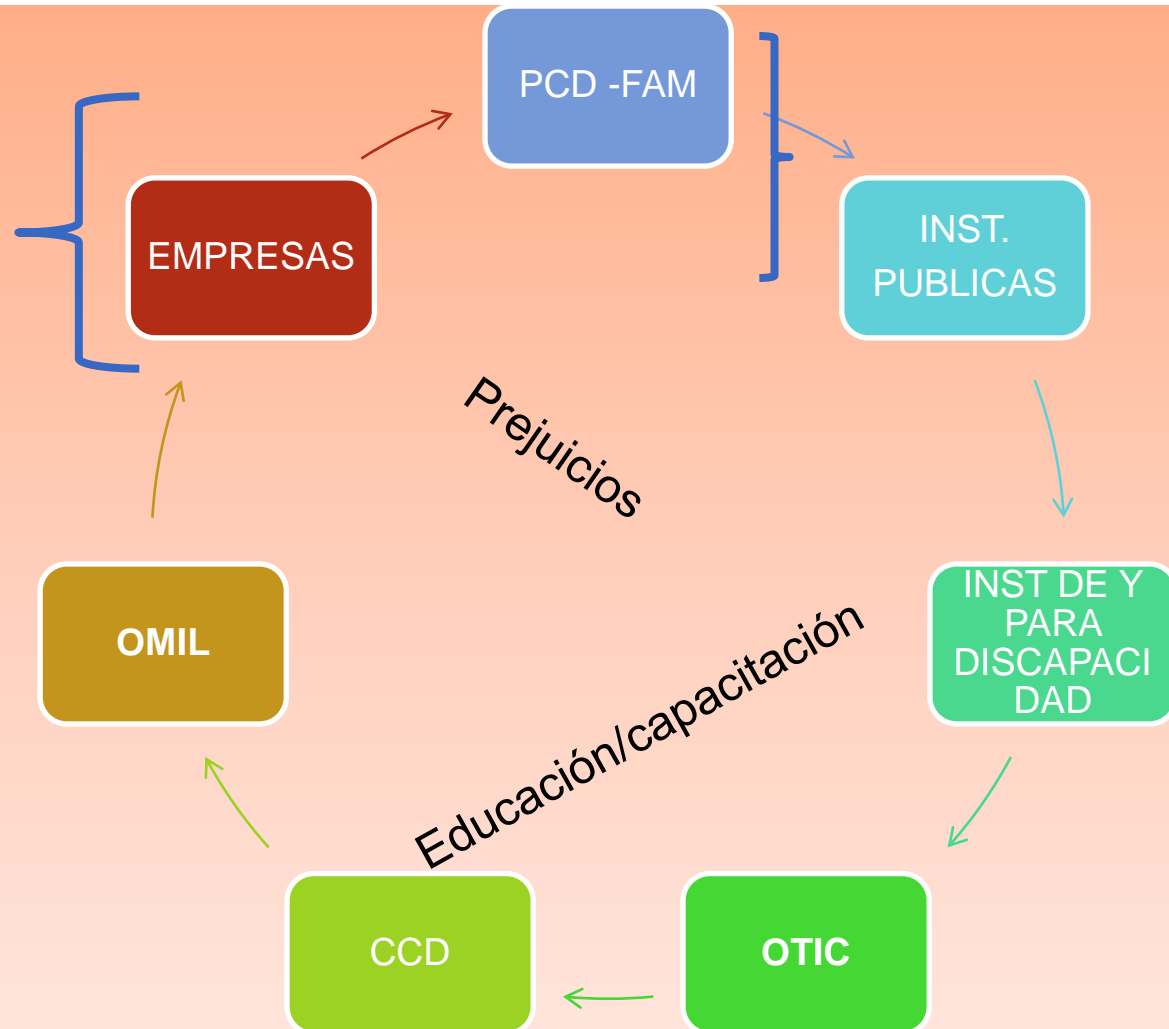


## Qué dicen los Resultados:

- Con la capacitación adecuada son tan productivos como cualquier otro trabajador
- Son más cuidadosos y por ende tienen menos accidentes
- Son + puntuales y - ausentismo
- Visualizan problemas no detectados antes y ofrecen soluciones de mucho valor en su puesto de trabajo (innovadores)
- Mejora el clima laboral (motiva al personal)
- La empresa será más atractiva al talento humano
- Mejora la reputación, fideliza a consumidores, agrega valor e innovación
- Abre accesos a mercados

# INCLUSIÓN LABORAL: UN PROCESO MULTIFACTORIAL

*Un proceso complejo que involucra muchos factores*



## PRINCIPIO DE ACCIÓN 1 :

### LA DISCAPACIDAD ES ASUNTO DE TODOS (ENFOQUE INTERSECTORIAL)

- **SECTOR PÚBLICO.**  
(El Estado y sus organismos).
- **SECTOR PRIVADO.**  
(La Empresa–Fundaciones– Corporaciones).
- **SOCIEDAD CIVIL.**  
(Las organizaciones, familia, comunidad)



## PRINCIPIO DE ACCIÓN 2 : COOPERACIÓN

- NECESIDAD DE ESTABLECER POLÍTICAS Y ACCIONES ENTRE: ESTADO – EMPRESAS – ORGANIZACIONES DE PCD, PARA AMPLIAR Y PROFUNDIZAR OPORTUNIDADES.

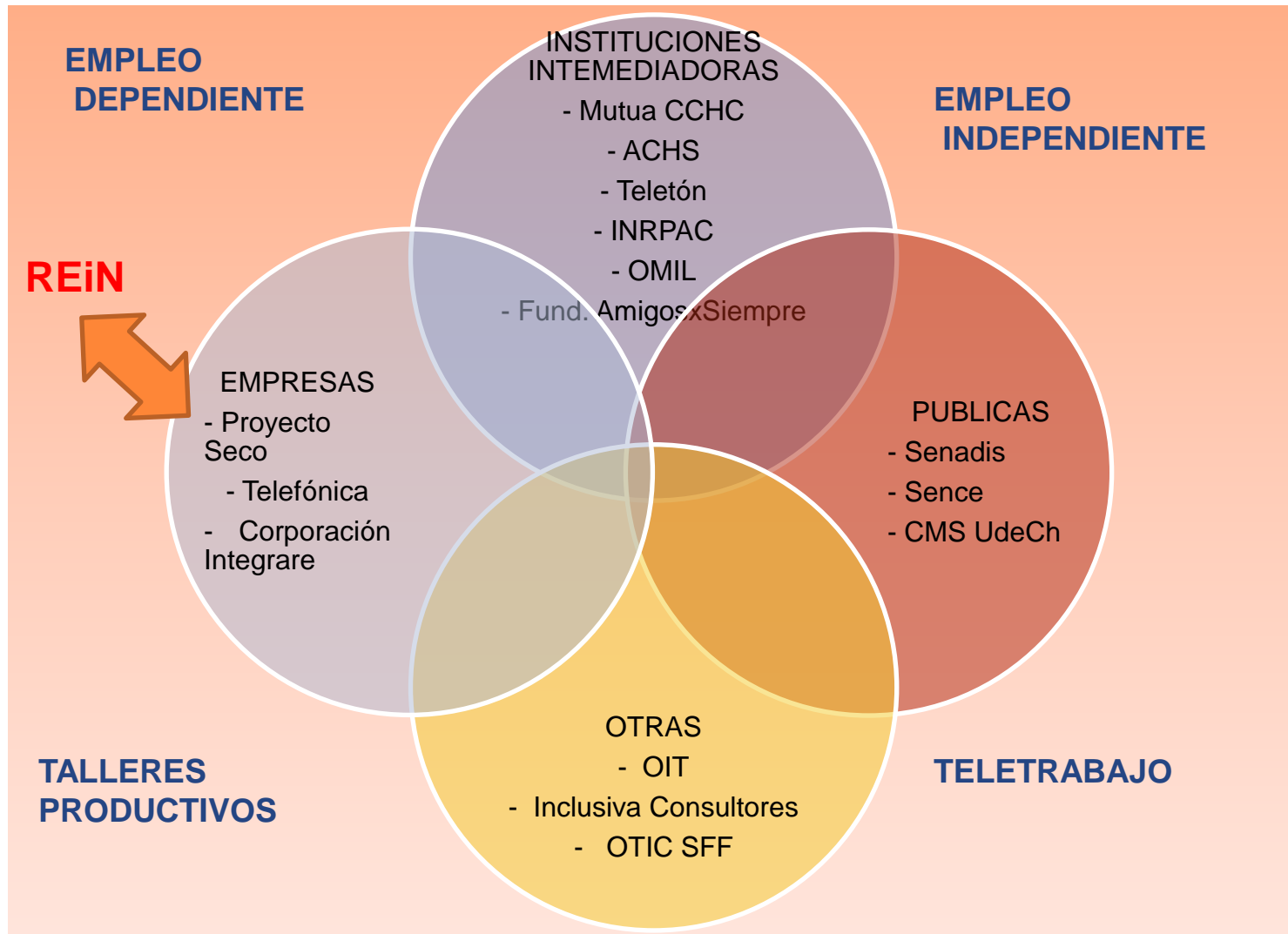
Ej.: en el ámbito laboral ...

R  
O  
L  
E  
S

- EXPLORAR PUESTOS TRABAJO.
- CAPACITAR.
- Generar INSTRUMENTOS facilitadores.
- GESTIONAR COLOCACIÓN (Contratación).
- PROMOVER MICROEMPREDIMIENTO.
- VINCULAR TALLERES PRODUCTIVOS.
- TELETRABAJO.

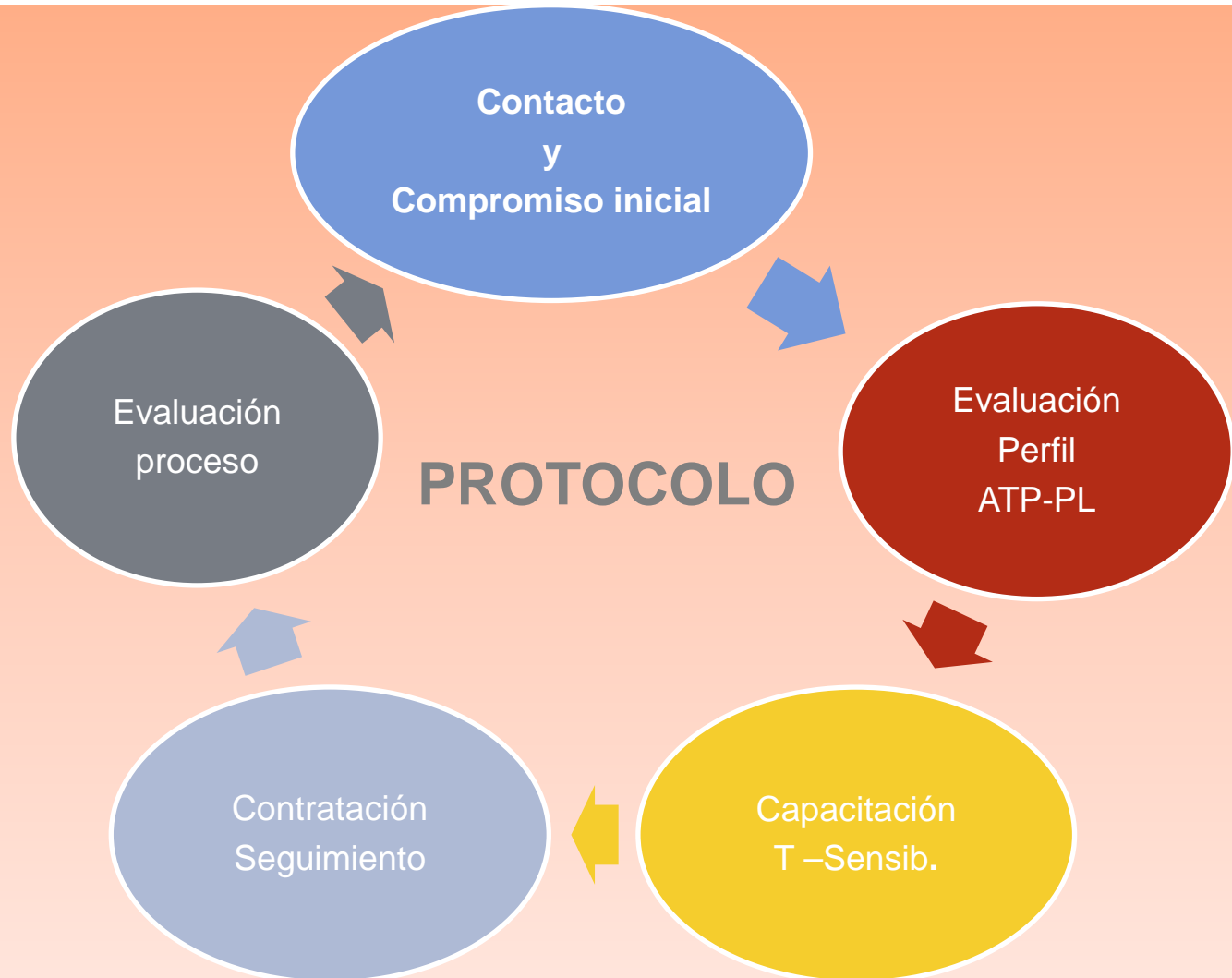


# COMITÉ LABORAL



## INCLUSIÓN LABORAL, ESTRATEGIA DE TRABAJO EN RED

28/12/2015



# Portal web : [www.empresainclusiva.cl](http://www.empresainclusiva.cl)

Empresa Inclusiva

tinsofofa.innovacom.cl

Apps Google IXL - Kindergarten Mat... glosario senadis XE Currency Converte... EPES CPC Labordoc - Labordoc Horario Mundial SchoolNet

 Organización Internacional del Trabajo

 SOFOFA

## EMPRESA INCLUSIVA

### HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

METODOLOGÍA | INSPIRACIONES | RECURSOS | DESCARGAS | CONTACTO

Aumentar Fuente / Disminuir Fuente



Bienvenidos al camino de la inclusión laboral. Aprender a valorar la diversidad como parte de la esencia de la empresa es un proceso que aportará enseñanzas y satisfacciones. Nuestra invitación es a generar oportunidades reales de inserción. Estamos seguros que es posible y aquí queremos contarte cómo lograrlo.

**Metodología** **Inspiraciones** **GUÍA PREVENCIÓN INCLUSIVA**

Start Start Mail Internet Explorer Google Chrome N... W P... P Fu... P In... W Dr... W ID... W No... W Do... W Pr... Es... Se... E... 17:25

# Gracias!!!!

28/12/2015

## DATOS DE CONTACTO

Hernán Núñez [hnunez@sofofa.cl](mailto:hnunez@sofofa.cl)

[www.empresainclusiva.cl](http://www.empresainclusiva.cl)