

EMPLEO Y DISCAPACIDAD

ESTADO DE SITUACIÓN EN ESPAÑA Y LATINOAMÉRICA

Romina
Olivares Mascareño
Coordinadora de Acercamiento a la
Comunidad y Exploración Vocacional

2010



A TRAVÉS DEL
**EMPLEO
CON APOYO**

Nuestro modelo de inclusión laboral entrega servicios individualizados que permiten a una persona acceder, mantenerse y promocionarse en el mercado laboral regular en igualdad de condiciones.

PREPARADOR LABORAL

Figura de apoyo responsable de facilitar el proceso de inclusión de una persona codiscapacidad, proveniente del área socioeducativa o de la rehabilitación.



Construye, junto al trabajador, su perfil laboral



Analiza los puestos de trabajo y realiza el anclaje adecuado entre el perfil y el puesto laboral.



Capacita y acompaña al practicante y/o trabajador en su puesto de trabajo durante su jornada, adaptando tareas y funciones que lo requieran.



Concientiza al equipo laboral que se vinculará con él.



Entrega seguimiento de por vida tanto al trabajador como al empleador.

GARANTÍAS DEL EMPLEO CON APOYO



Trabajador comprometido a largo plazo con su empleo, con un perfil laboral acorde al cargo.



Apoyos directos en el puesto de trabajo.



Entorno laboral con herramientas para incluir a una persona con discapacidad.



Trabajo autónomo y mejora de la calidad de vida, independencia y autonomía de personas en situación de discapacidad.



Inclusión social real.

BENEFICIOS PARA EMPRESAS DEL AL CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD



- Mejora el clima laboral
- Promueve el trabajo en equipo
- Sensibiliza al resto del personal
- Disminuye el ausentismo laboral
- Genera un mayor compromiso
- Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas
- Mejora la reputación corporativa

CLAVES PARA UN PROCESO DE COLOCACIÓN LABORAL EXITOSO



- ✓ Interés de la persona
- ✓ Confección de PL con la persona
- ✓ Analizar diversos puestos de trabajo
- ✓ Necesidad de la empresa
- ✓ Anclaje entre PL y APT
- ✓ Concientización
- ✓ Apoyos dentro y fuera del puesto laboral
- ✓ Seguimiento

Prevalencia de discapacidad

Si observamos sólo la población de adultos (18 años y más), **la prevalencia de discapacidad alcanzada es un 20%**, lo que corresponde a un total de 2.606.914 personas.

Gráfico 7: Distribución de la población adulta según situación de discapacidad

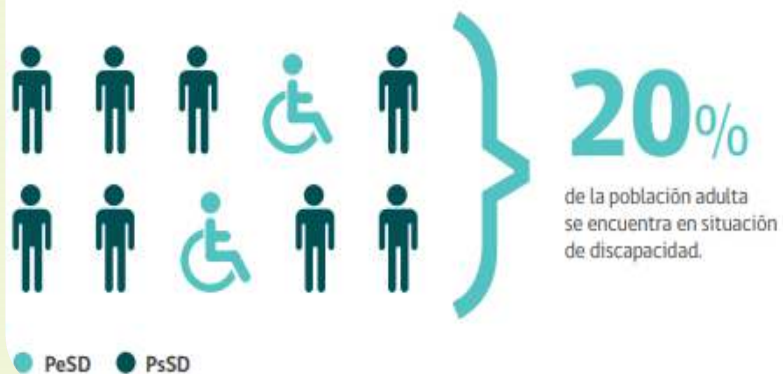


Gráfico 22: Distribución de la población adulta según condición de actividad por situación de discapacidad



LEY 20.422

LEY DE INCLUSIÓN

LEY 20.422

Esta ley establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad



El 10 de febrero de 2010 entró en vigencia esta ley



Se apoya en la Ley N° 19.284 que busca la plena integración social de las personas con discapacidad



Busca la accesibilidad y diseño universal, en relación con el entorno y la infraestructura



Solamente el COMPIN y otras instituciones reconocidas por el Ministerio de Salud, pueden calificar una discapacidad

Fuente: Manual de la Ley 20.422 - SENADO

LEY 21.015 LEY DE INCLUSIÓN LABORAL



Ley N° 21.015
INCLUSIÓN LABORAL
Para Persona con Discapacidad

Establece, entre otras materias, una reserva del 1% de empleos en empresas públicas y privadas de 100 o más trabajadores. Más información en www.mintrab.gob.cl



Gobierno de Chile
CHILE LO HACEMOS TODOS

“LEY DE CUOTAS”



La Protección Social
MÁS ALLÁ
ES TU **DERECHO**



Con la nueva Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad:

- Las empresas con 100 o más funcionarios y/o trabajadores, deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o que tengan pensión de invalidez, en relación al total de su personal.
- Se establece una prohibición de todo acto de discriminación arbitraria por motivos de discapacidad.
- Las empresas no podrán pagar un sueldo menor al ingreso mínimo a las personas con discapacidad mental.



“LEY DE CUOTAS”



- La edad límite para suscribir Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad se fija en 26 años.



- Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

Más información en:
www.senadis.gob.cl

VIGENCIA Y EXIGIBILIDAD LEY 21.015

**1 de abril
de 2018**

empresas públicas
y privadas, con 200
o más trabajadores.

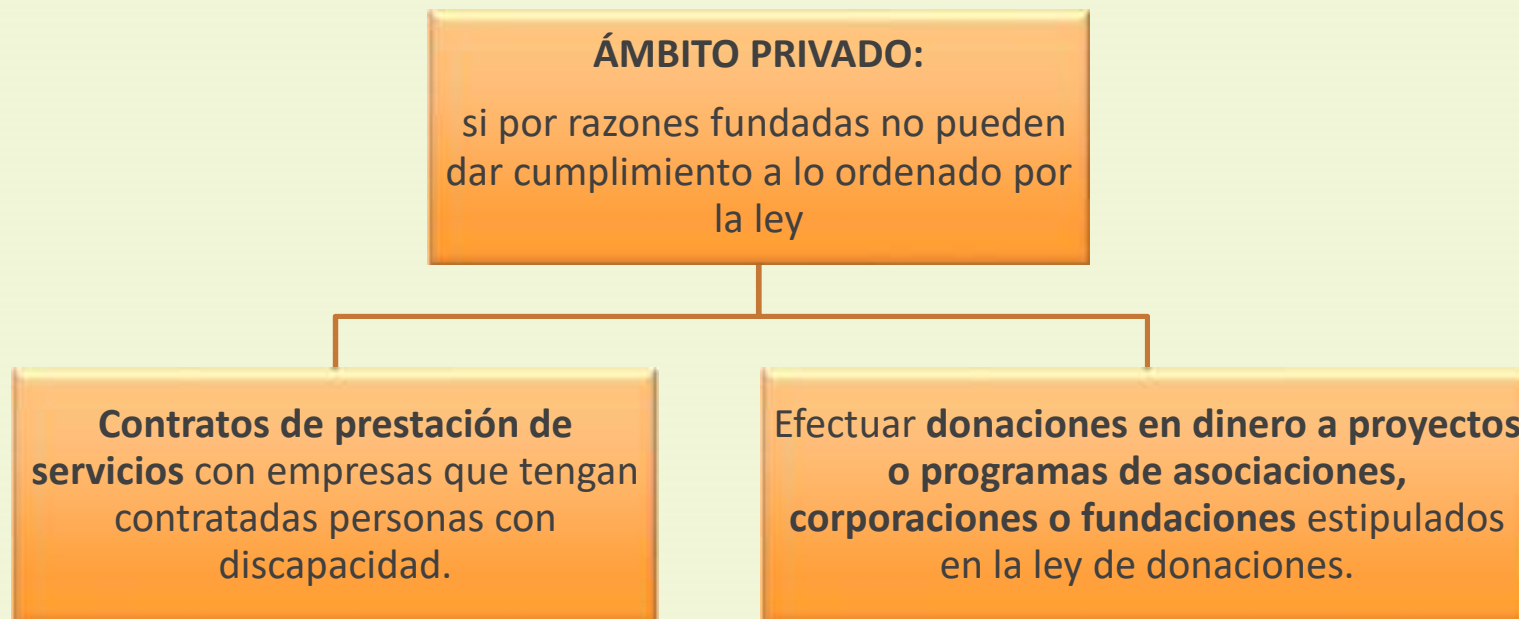
**1 de abril
de 2019**

para empresas
públicas y privadas
con 100 o más
trabajadores.

REQUISITOS

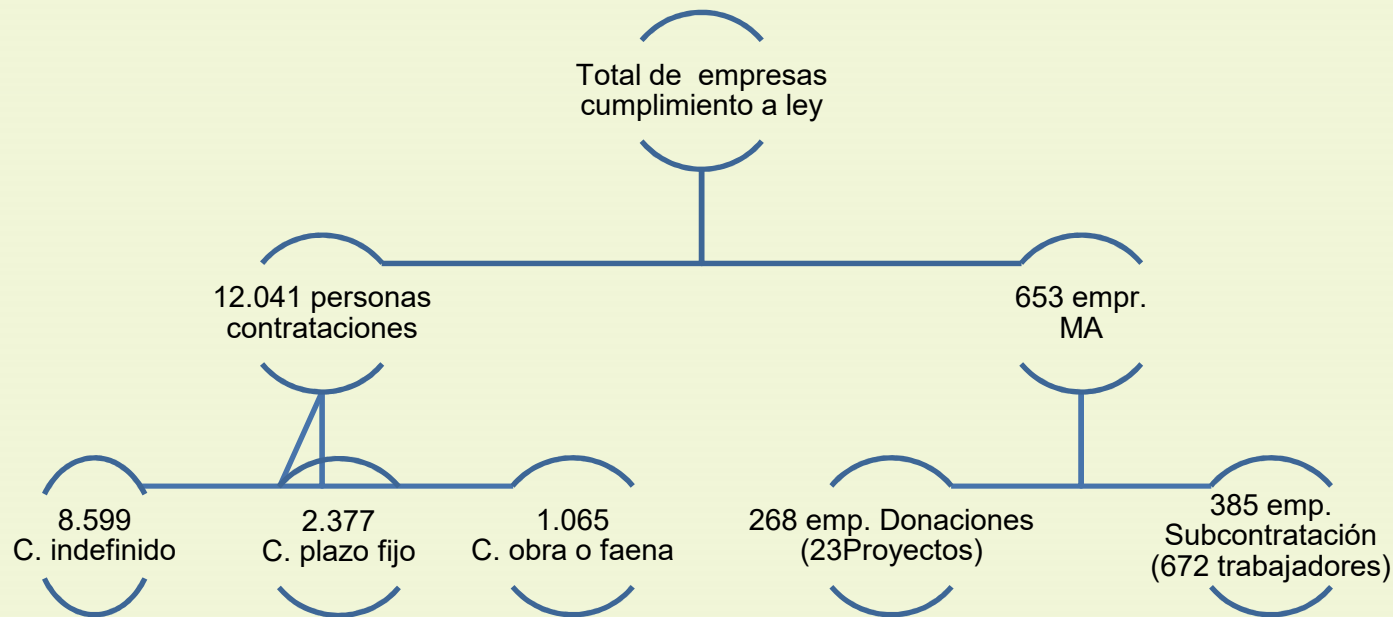
Trabajador debe estar el Registro Nacional de Discapacidad / Tener asignada una pensión de invalidez.

MEDIDAS ALTERNATIVAS LEY 21.015



*Derecho de opción a MA durante los 2 primeros años de entrada en vigencia la ley. (sin necesidad de razón fundada), mediante comunicación a DT.

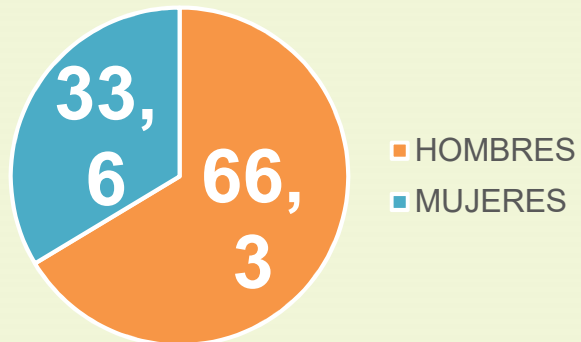
1° AÑO DE APLICACIÓN LEY 21.015



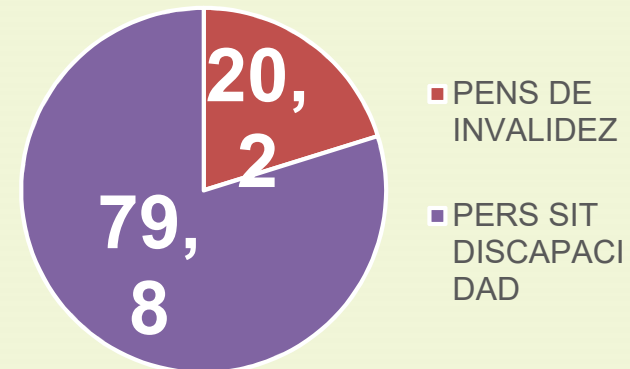
92% de cumplimiento empresas de +200 trabajadores

92% de
cumplimiento...

SEXO



CONDICIÓN



FISCALIZACIÓN LEY 21.015



SANCIONES LEY 21.015

Se creó en Marzo del 2019 por el Ministerio del Trabajo y Ministerio de hacienda, la tipificación de multa.

PROPUESTA FRENTE A PROBLEMAS OBSERVADOS DURANTE LA VIGENCIA

Creación de certificación que permita a personas con discapacidad que asistieron a **educación especial** ingresar a empleos dentro de la **administración pública**.

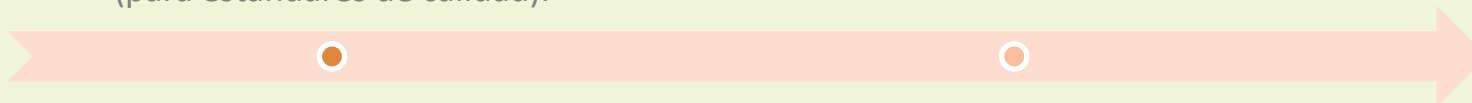
Posibilidad de hacer donaciones como MA para **financiar becas de estudios superiores y formación** para el empleo para personas con discapacidad.

Creación de sello de reconocimiento anual para empresas con cumplimiento ley 21.015.

Revisión de montos de multa v/s valor anual de contrataciones.

OBSERVACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE DDHH

No define modelos de inclusión laboral
(para estándares de calidad).



No define modelos de financiamiento
para sostenibilidad de los procesos
(subsídios, incentivos, bonificaciones).

NUESTRA EXPERIENCIA Y RESULTADOS

+60

Trabajo directo
con empresas
públicas y
privadas

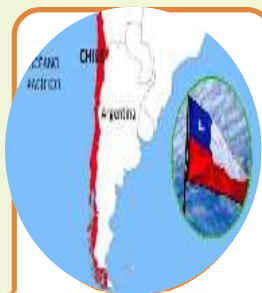
+100

Trabajadores con
discapacidad
incluidos con
contrato indefinido.

+1000

Profesionales
formados para
trabajar
directamente con
personas en
situación de
discapacidad.

DESAFÍOS



Extender servicios de AVANZA a otras regiones de Chile.



Realizar inclusión mediante Eca en otros colectivos.



Continuar con programas de formación especializados en inclusión laboral.



Continuar incluyendo a personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, como agentes activos en la sociedad.



Brindar apoyo a empresas en el proceso de inclusión laboral.



Innovar con programas para personas en situación de discapacidad.



Seguir generando vínculos con entidades dedicadas a la inclusión.



DESAFÍOS A NIVEL NACIONAL





MUCHAS
GRACIAS



Contacto : r.olivares@avanzainclusion.cl



Romina Olivares Mascareño

Coordinadora de Acercamiento a la Comunidad y Exploración Vocacional

+56 9 9012 3663

Av. Limache 1985, Viña del Mar.

www.avanzainclusion.cl



AVANZA Inclusión



avanzainclusion



@avanzainclusion



AVANZA Inclusión