

ESTADO

EMPRESA

Inclusión Laboral

SOCIEDAD CIVIL

ÍNDICE

Introducción	3
1. Casos Empresa Privada	6
a. Compañía de Acero del pacífico CAP	7
b. Sodimac	10
c. Securitas	12
d. Eulen	14
2. Casos Estado	18
a. Banco Estado.....	19
b. Senadis	23
c. Municipalidad de Quilicura.....	27
3. Casos Sociedad Civil	30
a. Fundación Crescendo	31
b. LabSocial	33
c. Ronda	35
d. Araucanía Aprende	38

INTRODUCCIÓN

El presente documento busca visibilizar diversos casos de Inclusión Laboral, tanto en el Estado, las Organizaciones de la Sociedad Civil como en Empresas Privadas con el objetivo de relevar diversas instancias, programas o políticas que buscan contribuir en la promoción de un mercado laboral inclusivo otorgando una oportunidad de enriquecimiento mutuo y desafía a las organizaciones a generar las condiciones culturales para lograr dichas instancias de inclusión.

Tal como manifestó nuestra Presidenta Michelle Bachelet en la firma de la indicación sustitutiva al proyecto de ley de inclusión laboral, en junio de 2016, “queremos que la integración sea un derecho y una realidad cotidiana, es hora de que la integración deje de ser un acto de generosidad o buena voluntad de unos pocos”, por lo tanto, como Ministerio nos parece importante difundir casos de diversos actores, los cuales desde su campo acción han logrado dar pasos en torno a esta temática.

Esta publicación nace bajo la premisa de mostrar iniciativas que intentan contribuir en incluir a la gran diversidad social, compuesta por una alta tasa de prevalencia de discapacidad, cambios migratorios, envejecimiento de la población, el progresivo ingreso de la mujer al mercado laboral y sumado a la globalización de los mercados. Este nuevo escenario social ha incentivado a que los actores, públicos y privados, busquemos la manera de hacernos cargo como sociedad de construir un Chile Inclusivo, con enfoque de derechos en nuestras prácticas sociales.

Este documento responde a un trabajo y una alianza con Acción Empresas, durante el 2015 y el 2016, quienes buscan por medio de Programa +Diversidad promover mercados inclusivos y meritocráticos, poniendo especial énfasis en los grupos humanos históricamente excluidos. El argumento central del programa es que equipos diversos son mejores equipos, por tanto afectan positivamente en la productividad de las compañías a través de la promoción de un mejor clima laboral, disminución de la rotación, aumento de la capacidad creativa e innovadora de los equipos y generación de un mayor sentido de pertenencia con la organización, por mencionar algunos de los beneficios. Por lo tanto, +Diversidad ha sido un pilar fundamental en el avance por la inclusión laboral,

al instruir a las empresas en distintos aprendizajes relacionados a la inclusión efectiva y logrando sensibilizar sobre el tema.

Este programa mide anualmente a sus empresas comprometidas en el cumplimiento de ocho indicadores contruidos en base a benchmark internacionales, y que tienen que ver con las condiciones mínimas para poder incluir a grupos prioritarios:

1. Contar con un documento oficial con cláusulas antidiscriminación.
2. Difundir este documento a todos los trabajadores.
3. Contar con un documento oficial que promueve la contratación de distintos grupos de personas.
4. Contar con protocolos de inclusión de grupos prioritarios en su proceso de inducción de nuevos trabajadores.
5. Contar con protocolo de intermediación con Fundaciones, ONG's o Estado para acceder a fuentes de diversidad laboral.
6. Contar con módulo de capacitación en diversidad y no discriminación.
7. Contar con un canal de denuncias internas frente a casos de discriminación.
8. Aplicar mediciones de percepción de meritocracia/inclusión a los trabajadores.

Además, provee de herramientas, instancias de diálogo, estudios, investigaciones y cualquier otro insumo que las empresas comprometidas requieran para lograr cumplir con sus indicadores.

A la fecha cuentan con 28 empresas comprometidas: ACHS, Angloamerican, Aramark, Autopista Central, BC&B, Caja Los Andes, CAP, ChileCompra, Empresas SB, Falabella, Ferrada&Nehme, Grupo Eulen, Gestión Social, Impresión Uno, Komatsu Cummins, Lipigas, Melón, Otic del Comercio, Servicios y Turismo, Securitas, Sodimac, Scotiabank, Telefónica, TVN, UST, VTR, Walmart, Walt Disney y Nestlé.

El trabajo que ha realizado Acción Empresas a lo largo de estos años, ha potenciado y fortalecido las iniciativas de inclusión en cada una de estas empresas.

En pos de fortalecer la cooperación público-privada, nace este documento, en donde se releva el caso de cuatro de estas, logrando conocer sus programas de inclusión y sus actores directos.

Esta publicación también muestra casos de inclusión laboral en el sector público, el cual ha ido incorporando también en su gestión, diversas iniciativas en torno a esta temática. De hecho, en temas de inclusión de personas con discapacidad, este año ha impulsado la Ley 20.422 de Inclusión Laboral, que trata de Normas sobre Igualdad de oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad (Ley de Cuotas en Discapacidad) la cual establecerá una cuota mínima obligatoria de trabajadores en situación de discapacidad en instituciones y empresas tanto del sector privado como público y así aumentar su inclusión en el mundo laboral.

A su vez, se presentan casos de inclusión en distintas Organizaciones de la Sociedad Civil, quienes han sido actores relevantes en torno a estos temas, ya sea creando programas, movilizándolo a la ciudadanía, haciendo agenda e incentivando mejoras en la política pública. Sin embargo, la integración de estos grupos en sus organizaciones ha ocurrido de manera natural y tiene relación directa con los temas que abordan.

Este documento intenta ser un aporte en temas de inclusión laboral, visibilizando diversas prácticas, programas e iniciativas que contribuyen en construir un Chile más justo y con menos desigualdades sociales.



Ministerio de
Desarrollo
Social

Gobierno de Chile

Casos EMPRESA PRIVADA

1. CASOS EMPRESA PRIVADA

a. Compañía de Acero del Pacífico CAP

La Compañía de Acero del Pacífico (CAP S.A.) es el principal grupo siderúrgico de Chile, el más importante procesador de acero del país y el mayor productor de minerales de hierro y pellets del Pacífico. En este rubro es difícil encontrar espacios para las mujeres, el mundo de la minería no ha estado tan abierto a incluir a la mujer, y por características geográficas y de la propia naturaleza minera, a las personas con discapacidad.

Sin embargo, desde el 2014 CAP cuenta con una Gerencia de Sustentabilidad y Personas, la cual es liderada por María Elena Sanz, primera mujer ejecutiva de la empresa. Dentro de esta gerencia destaca el área de Diversidad y Calidad de Vida, cuya jefatura es también de una mujer, Pamela Rojas.

En paralelo a estas nuevas áreas, se comenzó a trabajar en el desarrollo de una política de inclusión, para comenzar el aprendizaje en el tema de diversidad, ese proceso se intensificó al incorporarse al Programa Diversidad de Acción.

La principal motivación que tuvo CAP para que esta área de desarrollo estuviese en el marco de su estrategia y objetivos, fue la certeza de que la Compañía requiere de la diversidad como una herramienta para el negocio y que también es indispensable la creatividad y la innovación. Y para eso, se requieren equipos diversos. Una de las condiciones para proveer el cargo que encabezaría la Gerencia de Sustentabilidad y Personas era que fuese mujer porque hasta esa fecha no había ninguna figura femenina en la dirección de CAP.

CAP a pesar de declararse como una empresa muy conservadora y tradicional, decide ir paso a paso incorporando esta diversidad. “La hemos tenido siempre. Por la naturaleza de nuestro negocio y la ubicación de nuestras faenas siempre hemos tenido diversidad, sólo que no era un tema del que se hablara o que estuviera muy definido como una política, probablemente la gente no se daba cuenta de que ya implícitamente la teníamos, porque era algo muy natural”, cuenta Pamela Rojas. Los temas decidieron especificarlos al definir que el foco iba a estar, en primer lugar, con la equidad de género; en segundo lugar, en personas con discapacidad; y en tercer lugar, junto a grupos vulnerables, mayores de 55 y menores de 25.

Dentro de las ejecuciones de derechos con estos 3 grupos, la equidad de género ha sido la prioridad, básicamente para que más mujeres se incorporen, y no solamente en puestos administrativos, donde hay un porcentaje importante en este minuto, sino en puestos no convencionales, también a nivel ejecutivo y de directorios. La idea es que dentro de estas políticas se establezca claramente que y hombres. La idea es que exista la igualdad de condiciones de todo tipo, ya sea profesionales, de experiencia o del requerimiento para ese puesto. Pamela Rojas explica: “Si existe una mujer que cumple con todos los requisitos para un puesto o labor, impulsamos a que ella sea seleccionada. De esa manera se podrá ir equiparando el porcentaje de mujeres versus hombres que ya están en la compañía”.



Este cambio de paradigma, en un rubro tan duro y poblado de hombres, no ha sido fácil y se manifiesta como un cambio bastante importante dentro de la organización. Ha habido algunos rechazos y posturas un poco radicales, pero explican que se debe a la falta de costumbre y por no saber específicamente de qué se trata esto de la equidad. “No es un tema de feminismo ni de ir con la bandera de lucha, es simplemente generar los ambientes, las oportunidades y la igualdad de condiciones en términos de salarios, exigencias, reconocimiento. Todo se ha ido alineando para que no existan esas brechas” defiende Pamela.

Si se habla de cifras, la industria minera en Chile tiene un porcentaje de participación de mujeres de un 7% aproximadamente, lo que es muy bajo. CAP hace la diferencia al llegar entre un 9% y 10%, van bien encaminados pero falta mucho camino. “Vamos dando pasos, creo que las distintas empresas y organizaciones se están haciendo cargo de estos temas y han logrado traspasar y entregar la información sobre cómo incluir. Efectivamente hay mucho prejuicio e ignorancia al no conocer de qué se tratan los temas de inclusión, hay que generar la inquietud a la gente de ir un poco más allá, informarse, escuchar de qué se trata y de entregar las oportunidades. Hay que romper las barreras que todos tenemos, salir de nuestra área de confort y enfrentarnos a lo que es distinto a nosotros, porque al final la diversidad es eso. Todo lo que sea diferente a uno ya es diversidad. Y te encuentras con gente maravillosa, experiencias tremendas de vida, súper enriquecedoras. Yo creo que nos queda mucho por caminar, mucho por avanzar, pero siento que Chile va rápido, se va poniendo a la par rápidamente con los países que están más avanzados. Queda harto pero tengo la

esperanza de que vamos a seguir avanzando”, enfatiza la Jefa de Diversidad y Calidad de Vida.

María Elena Sanz lleva dos años en la empresa y cinco años residiendo en Chile. Es mujer, española, psicóloga industrial y la primera mujer gerenta en CAP

El cambio cultural de España a Chile no le pareció tan grande al principio, al tener el mismo idioma y costumbres no tan distintas todo fue más sutil, pero con el tiempo notó las diferencias: “Todavía la sociedad chilena es muy tradicional, conservadora, y eso no ayuda a la inclusión o la incorporación de personas que son diferentes”, explica, ya que se asombró al conocer las bajas cifras de inclusión laboral a nivel país.

Destaca eso sí, las labores que realiza CAP y como su gerencia se ha encargado de eliminar brechas y abrir puertas al tener una apuesta importante por la diversidad, ya sea dentro de la empresa como agregados en la cadena de valores. Sus prioridades están en la incorporación de mujeres o en el desarrollo de ellas, también en la incorporación de grupos vulnerables como personas con discapacidad, jóvenes y tercera edad, incorporando diversidad en cada oportunidad.

Su experiencia personal como mujer en rubro de hombres es lo que la ha motivado a generar cambios reales en la empresa. “He trabajado casi siempre en empresas muy masculinizadas, me imagino que ahí uno empieza a desarrollar una capacidad de adaptación porque realmente toda mi carrera han sido equipos ejecutivos de hombres, jefes hombres y creo que una o dos veces he tenido jefes mujeres. Siempre eran entornos muy duros, ingenieriles, y complejos”.

Cree que si las organizaciones no cambian sus prácticas de Recursos Humanos y eliminan barreras, desde las descripciones de cargos hasta los criterios que utilizan para promocionar a las personas, horarios de reuniones, de capacitaciones, es difícil que la mujer pueda prosperar. “Empresa es organizar un grupo de personas para hacer algo, generar un bien y que tiene un aporte en la sociedad. Por supuesto va lo de generar ingresos, pero la esencia es otra, en la diversidad la organización se enriquece”, explica Sanz.

“Yo creo que hay que hacer una reflexión y un rol desde la empresa, de las instituciones públicas, de ir haciendo visibles esos sesgos culturales, sociales o

inconscientes. No nos damos cuenta y nos marcan muchas veces, marcan como una persona se puede incorporar a una organización y la evolución que tiene”.

Aparte de incorporar mujeres en cargos corporativos, CAP ha logrado la poco usual incorporación de mujeres en puestos no operativos de minería y en procesos no convencionales, donde se apostó por capacitar y hacer cosas diferentes, actitudes de las empresas que para María Elena no son comunes: “Las organizaciones que están cerradas a la diversidad están perdiendo muchísimo talento y están perdiendo en innovación, especialmente las empresas que no se dan cuenta que hay un 50% de mujeres en el mercado con muchísimas aptitudes y que se están quedando fuera. Hay una pérdida de talento brutal y yo creo que las empresas tenemos ahí que hacer un ejercicio de reflexión para ver por qué está pasando eso”.

Realza el que la empresa privada tenga un rol social mucho más importante que el que tiene en Europa: “Eso te da una responsabilidad mayor, una motivación mayor por el trabajo que desarrollas ya que ves que puedes aportar a tu grupo de interés interno de la organización, pero que tienes un rol y puedes aportar mucho más a la sociedad. Realmente eso es una de las cosas que más me motivan para quedarme en Chile”.

b. Sodimac

El origen de Sodimac se remonta al año 1952 en Chile con el nacimiento de una cooperativa abastecedora de empresas del rubro de la construcción. Hoy, y tras la creación de Sodimac S.A. en 1982 y su ingreso a SACI Falabella en el 2003 – entre otros hitos-, se ha transformado en una empresa líder en el mercado de tiendas para el mejoramiento del hogar.

La historia de Sodimac, marcada por adversidades y bonanzas económicas, la ha llevado a concebirse a sí misma como una entidad inmersa en los problemas del país y preocupada por las personas y su inclusión. Su convicción se basa en el hecho que la diversidad es una característica fundamental de las sociedades actuales y que esto forma parte de la cultura de la empresa. Sin proponérselo conscientemente, han trabajado -desde hace años- con personas con diferentes tipos de discapacidad, teniendo desde ya la experiencia de haber tenido que modificar espacios de trabajo y avanzar obligadamente hacia la sensibilización de las jefaturas y trabajadores.

Carolina Bonizzoni, Jefa de Calidad de Vida y parte de la Gerencia de Personas, nos cuenta sobre este proceso en la empresa, ya sea desde las altas esferas hasta los mismos trabajadores, tanto de los locales como de sus oficinas: “Vivimos en una sociedad que es muy diversa; nuestros clientes son diversos. Un cliente puede tener una diversidad de vendedores, de jefes a los que pueda acudir de acuerdo a sus intereses”, explica.

En los años 90, Sodimac se enfrentó a una situación de discapacidad con uno de sus trabajadores, el cual quedó ciego por desprendimiento de retina. En esos tiempos el tema de la discapacidad era algo que estaba en la palestra y se socializaba, pero no así la manera de incluirlos a la sociedad y al mundo laboral.

Enrique Inzunza llevaba casi 3 meses trabajando en el primer Homecenter, ubicado en Las Condes, cuando de un día para otro quedó ciego. Era el año 1990 y tuvo un desprendimiento de retina irreversible, quedó hospitalizado y cambió su vida para siempre.

Fue un proceso largo, en ese momento la empresa no tenía el amplio departamento de Bienestar de hoy en día, pero el personal de Recursos Humanos se las arregló para ayudarlo en su reintegración a Sodimac, donde ya lleva más de 15 años. “Salí del hospital a los pocos meses y tenía que incorporarme al trabajo. No tenía mucho tiempo para capacitarme y aprender algo, aprendí a escribir en braille rapidito, tenía que aprenderlo todo”, cuenta Enrique.

En este caso fue primordial el acceso a la educación y capacitación que tuvo Enrique, ya que eso le proporcionó las herramientas para continuar en su trabajo y adaptarse con facilidad. “Siempre hay que estar capacitándose para poder estar a mano a los tiempos y cada día estar mejor. Hay más inclusión, más desarrollo, pero todo eso se va dando poco a poco. Es un proceso que hay que vivirlo, sentirlo y hay que estar en él, poner su granito de arena para estar en ese proceso y reconocerlo como tal”, enfatiza.

Su reintegración implicó un trabajo de reacondicionamiento de las instalaciones, así como de la sensibilización de las jefaturas y compañeros de trabajo. De esta experiencia han derivado muchos aprendizajes positivos y motivacionales para la empresa en este camino de la inclusión, que hoy no sólo tiene que ver con la situación de discapacidad, sino también con migrantes, tercera edad y diversidad sexual.



En 2014 Sodimac se sumó al Programa + Diversidad, esto implicó una promoción entre los trabajadores de la empresa, que vieron cada vez más cerca la oportunidad de informarse, incluir y desprejuiciar.

Por otro lado, Enrique cree que también esto pasa por el individuo: “Las ayudas y las inclusiones que existan siempre parten con uno. Si uno está atento, disponible y al ciento por ciento en la responsabilidad, entonces uno va a recibir ayuda, y esa ayuda tiene que manejarla lo mejor posible. Es compartido, no podemos pedirle todo a la empresa, si uno no camina junto a ella en lo que te ofrece, en lo que te acerca, entonces sería una oportunidad perdida. Esa fue la forma que yo encontré de ser eficiente”.

Enrique está muy claro, ha tenido que trabajar muy duro y es positivo al respecto: “Yo ya no tengo un problema de ceguera, para mí es un hecho, no es un problema que haya que resolver, hay que aceptarlo. No puede uno quedarse en el pasado, lamentándose, tiene uno que aceptar su problema, construir, salir adelante para obtener resultados. Los frutos crecen en relación a tus actos, frutos buenos, frutos amargos, pero siempre con una mirada integradora de uno con el medio e interiormente”.

Sodimac se ha caracterizado por mantener un compromiso con la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad, así como de mujeres, migrantes y tercera edad. En el caso de la equidad de género, la compañía promueve la igualdad de oportunidades, teniendo a 110 mujeres ocupando puestos ejecutivos. Se han comprometido con las personas en situación de discapacidad al integrar el Programa +Diversidad, al revisar sus políticas y procedimientos para identificar cualquier barrera existente, a finales de 2014 contaban con 125 nuevos trabajadores con discapacidad . Durante su historia ha respetado y valorado los derechos laborales guiándose por la diversidad y el pluralismo, al fomentar las buenas prácticas dentro de una política de responsabilidad social con enfoque de derecho.



c. Securitas

Securitas es una empresa que provee servicios de seguridad privada que opera en Chile desde el 2008. Nace en Suecia en 1934 y a la fecha tiene oficinas en 54 países, empleando a más de 320 mil personas. Cuenta con una amplia gama de

clientes y diversos segmentos a lo largo del país, a quienes provee de guardias de seguridad, tecnologías, consultorías y otros servicios de seguridad privada.

Esta trayectoria de la empresa, por tantos años y en tantos lugares del mundo, logró acercar el tema de la inclusión laboral, luego de haber comprobado su eficacia en otros países, como Colombia, donde el 2012 Securitas con sede en Bogotá vivió la experiencia de cerca. Uno de sus clientes trabajaba con personas en situación de discapacidad en distintas áreas, al ver la efectividad de esto se pidió que esta lógica se implementara en todos los países donde Securitas tuviera sede. Gracias a ello se creó en Chile el Departamento de Responsabilidad Social, que engloba todo lo relacionado a inclusión laboral, cuya jefa es Claudia Olguin.

Para comenzar de la forma correcta, Claudia viajó a conocer la experiencia colombiana y regresó a replicar el sistema y buscar redes de apoyo, como lo es la Red Incluye, red que nace el 2007 con el nombre de Red de Colaboradores del Fonadis (actual Senadis), con el objetivo de fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral a través de la optimización de recursos, desarrollando acciones coordinadas en favor de la igualdad de oportunidades para el desempeño del rol productivo, bajo la perspectiva de derecho. Luego, con las redes ya formadas, Claudia lideró la fusión del modelo de trabajo, y se creó el programa de inclusión a personas con discapacidad física, el cual ganó el Sello de Accesibilidad e Inclusión de Senadis .



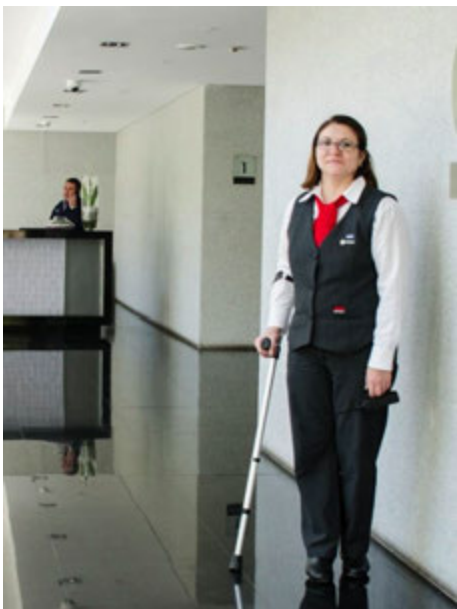
Plantear esta nueva perspectiva a los clientes no fue fácil, en especial en un rubro donde debes garantizar un servicio de seguridad: “Todos tuvimos que luchar con las barreras del paradigma de que cómo una persona con discapacidad iba a brindar seguridad, entonces empezamos a ver el lado de cómo vender el servicio. Le dimos vueltas a la idea y comenzamos a ganar clientes, ahora ya son 14, cerramos el año 2015 con 50 personas con discapacidad física trabajando”, nos cuenta Claudia. El proceso consiste en realizar un análisis del puesto de trabajo para el cual se busca candidato, se evalúa qué persona con qué discapacidad lo puede ocupar y se deriva a la red, desde ahí se proponen candidatos. En la actualidad realizan labores conjuntas con la Mutual de Seguridad, ACHS, Universidad de Los Lagos y la Municipalidad de Peñalolén, entre otros.

Paula Orellana es un ejemplo de integración, lleva más de 3 años trabajando en Securitas, desempeñándose en el área de seguridad tanto en Santiago como en Rancagua. Tiene una displasia congénita y hace 11 años se le desarrolló una Artrosis en la cadera, a sus 37 años usa bastón para desplazarse en la calle, el metro y en su lugar de trabajo actual, que es CAP, como monitora de cámaras de seguridad. Sabe que su enfermedad avanza de manera silenciosa: “está asumido que el día de mañana a lo mejor voy a quedar en silla de ruedas, porque esto va avanzando poco a poco”.

El pertenecer al mundo laboral no le ha sido fácil, antes vivió muchas situaciones de discriminación. Gracias a Securitas ella ha podido ser constante en sus labores y se siente parte de un equipo en un lugar que la acoge y valora: “Ahora soy importante, me siento así a pesar de mi discapacidad, mis compañeros también me ven así, soy una más, no soy la diferente ni la especial”. Su rutina es la misma de los otros guardias de seguridad, su tarea principal es monitorear las cámaras, pero a veces se ubica en la entrada del edificio de CAP o en la caseta exterior para verificar los autos que entran a los estacionamientos. Con su uniforme y radio en mano se preocupa de que todo funcione perfectamente.

Para Paula, una de las grandes falencias en cuando a discapacidad en el país es que no existe la infraestructura adecuada, ya que faltan ascensores, escaleras y rampas, en general es la falta de cultura sobre el tema lo que ella cree que aumenta esta desinformación. “Hay mucha ignorancia. Por ejemplo, ¿Qué diferencia hay entre un perro lazarillo y un perro de asistencia? Toda la gente piensa que un perro es simplemente un perro, sin embargo, un perro lazarillo ayuda a personas con discapacidad visual; un perro de asistencia ayuda a personas en silla de ruedas y que pueden tener ataques de pánico, epilepsia y más. Hay poca cultura, no nos conocen y no saben cómo tratarnos”, enfatiza.

Estas oportunidades y acciones inclusivas de Securitas con personas con discapacidad y empresas a quienes proveen servicios continuaron creciendo, hacia afuera y hacia adentro, ya que ¿cómo no se iba a implementar lo mismo dentro de Securitas? Y esto sólo ha traído cosas buenas. El programa de inclusión ha generado en el tiempo mayor cohesión en la empresa, los equipos de trabajo se evaluaron y están más afiatados, con una mayor participación, ya que desde el inicio se comenzó una fase de sensibilización, se trabajó para que el



uso del lenguaje fuera el correcto, se observó el ambiente donde llega a trabajar una persona con discapacidad. Se adaptaron también las infraestructuras para recibir de manera óptima a sus trabajadores con discapacidad física.

El 2013 se realizó una encuesta de satisfacción del servicio, y todos los clientes se mostraron muy satisfechos, quebraron el paradigma, cambió su percepción sobre la discapacidad, se sacaron la idea de que significa incapacidad o invalidez. “Con ellos armamos un programa de distinción, les damos un sello de inclusión, así los reconocemos desde la Responsabilidad Social, en donde se habla mucho del ‘ganar-ganar’, bueno, con estas prácticas medimos como empresa y ganas en reputación”, cuenta Claudia Olguín. Para ella el problema de la inclusión laboral de personas con discapacidad tiene que ver con la manera en que se plantean estas situaciones desde la etapa primaria, en los colegios, y debe extenderse de manera cultural. “Senadis sacó un estudio que cuenta que alrededor del 20% de personas con discapacidad se encuentra con trabajo. Entonces nos queda el 80% de personas con discapacidad sin pega formal y eso no está bien, es ahí donde está el mayor desafío. El país tiene que cambiar, la gente tiene que cambiar”.

d. Eulen

Eulen es una empresa que se inició en el rubro de la limpieza y sanitización y que comenzó sus funciones en España en 1962 de la mano de su fundador David Álvarez Diez bajo el nombre de Central de Limpieza El Sol. Su participación en el mercado fue haciéndose mayor con el paso de los años así como su diversificación de servicios, entre las que se encuentran servicios de seguridad, de fabricación, importación y distribución de maquinaria y productos químicos para la limpieza. Su crecimiento y visión los llevaron a ser uno de los mayores grupos en el rubro, de hecho ya cuenta con miles de trabajadores en más de 14 países.

En Chile su funcionamiento comenzó en año 2000 en Viña del Mar, Concepción y Antofagasta. Al año 2014 cuentan con oficinas a lo largo de todo el país: 6 delegaciones, además de la Sede Central en Santiago. A su vez, cuentan con 10 mil empleados aproximadamente a nivel nacional.

Gracias al crecimiento exponencial de sus operaciones tanto en Chile como en el mundo es que Eulen ha propuesto una filosofía de trabajo con fuerte relación

con la sociedad y las personas, adhiriéndose al Pacto Mundial y en el marco de su estrategia de negocios se creó en Chile una política formal de RSE en el 2013 que incluye programas sociales, de formación, de mecenazgo cultural y de protección del medio ambiente. Así nació Instituto Eulen de Capacitación S.A., cuya función principal radica en capacitar a las personas, tanto internas como externas, para que puedan acceder al mercado laboral y desenvolverse de manera óptima tanto al interior de las empresas Eulen como entre sus clientes. En este contexto, iniciaron un programa de inclusión de personas en situación de discapacidad física y/o cognitiva, y personas con vulnerabilidad social.

La manera de trabajar del Instituto es a través de alianzas estratégicas con fundaciones que impulsan la inclusión laboral de personas de estos grupos vulnerables. Focalizan sus esfuerzos en trabajar con instituciones que puedan garantizar que acompañarán a sus beneficiarios durante, al menos, un año. Así mismo, se realizan capacitaciones e intermediación laboral como medida para asegurar la buena preparación de la persona antes de ser establecida en alguna de sus empresas.

El mecanismo de funcionamiento de las capacitaciones es a través del Programa de Capacitación Dual -principal módulo- que dura entre 6 y 8 meses. Este programa tiene como objetivo fomentar la independencia y el desarrollo de las capacidades de las personas en situación de discapacidad mediante materias relacionadas al manejo de la economía familiar, comunicación, asertividad y técnicas del desempeño laboral en el área de aseo. También tienen programas de continuación de estudios y alfabetización, todos estos aprendizajes se vuelven tangibles en las “horas de prácticas crecientes”, es decir, comienzan trabajando pocas horas al día, para luego incrementarlas periódicamente hasta llegar a media jornada o jornada completa. Durante este periodo los participantes cuentan con alimentación y financiamiento para la movilización como forma de incentivar la independencia económica.

Yorcy Sánchez, Psicóloga y Jefa de Formación y RSC (Responsabilidad Social Corporativa, nombre que recibe en España la Responsabilidad Social Empresarial, RSE) del Instituto Eulen de Capacitación indica que “las personas con discapacidad comienzan a sentirse más independientes y más autovalentes y ojalá dejen de vivir en la casa con los papás y arrienden un dormitorio o una casa o un departamento con otros”.



Sánchez está consciente de la dificultad y responsabilidad que implica trabajar con personas con ciertas enfermedades ya que “está comprobado que al año las personas pueden tener un brote de su enfermedad, eso lo deben ver los especialistas, esa es una de las principales responsabilidades de las instituciones”, es por esto que paulatinamente la persona es insertada al puesto de trabajo, y no viceversa.

En esta línea, la psicóloga tiene claridad sobre los pasos y requisitos que se deben ir realizando con las inserciones de acuerdo a las propias características de los trabajadores ya que “a veces te das cuenta que hay gente que no puede hacer jornada completa... que, por ejemplo, los remedios que toman los aletargan, y vamos acomodando para que tanto los remedios como el entorno laboral sea lo más funcional posible”.

Es el caso de Susana Montoya de 52 años, uno de los primeros casos que llegaron a la empresa en 2009, pudo ingresar al mundo laboral gracias a las capacitaciones realizadas, y ya lleva seis años trabajando: “yo empecé por el Cosam, el Cosam me llevó a la Municipalidad y ahí estaba la señorita Yorcy (Sánchez), ella se presentó y nos hicieron un curso, logré salir de ahí y quedé en la empresa. Yo antes no trabajaba, me dedicaba a mi casa. Caí en depresión porque falleció mi mamá y eso fue muy terrible para mí. Ahí empecé a salir de mi casa a trabajar, me hacía mejor que el encierro en la casa”

Diagnosticada con una esquizofrenia paranoide, Susana sigue con su tratamiento y con medicamentos, sin embargo aclara que “se me ha pasado un poco lo paranoide debido al trabajo”. Además, su incorporación al mundo laboral no sólo ha supuesto una mejora en su tratamiento, sino que, le ha dado la oportunidad de concluir la educación media: “me dan permiso, me han dado la oportunidad de estudiar, bueno y si hay algún problema en el trabajo, yo tengo que comunicarlo a la empresa y lo solucionan”.

Pese a que actualmente Susana está tranquila en su lugar de trabajo, no siempre ha sido fácil, muchas veces los lugares donde comienza a trabajar, como universidades, institutos y otras empresas a quienes Eulen presta servicio, no informan a todo su personal sobre la inclusión de una persona en situación de discapacidad. Esta desinformación ha derivado en situaciones incómodas: “yo creo que la empresa se encarga de contarle a la pura supervisora, no a los demás,



no a cada una de las personas. Para que no me trataran tan mal, para tener una buena acogida, les tuve que decir, lo ideal no sería decirles pero en mi cara se notaba la enfermedad”. En este sentido, la Jefa de Formación, Yorcy Sánchez, corrobora que “nos ha costado con las empresas externas, pero hay clientes que siempre han aceptado gente de nuestro programa”.

Grupo Eulen continúa en pos de la inclusión con herramientas concretas como la contratación directa y capacitación, durante 7 años han sido reconocidos por su apoyo a personas vulnerables laboralmente, a futuro continuarán con su instituto, abriendo más puertas para la inclusión laboral.



Ministerio de
Desarrollo
Social

Gobierno de Chile

Casos ESTADO

2. CASOS ESTADO

a. Banco Estado

En sus 161 años de historia, BancoEstado ha pasado por muchas etapas y transformaciones. Comenzó con la fusión de cuatro instituciones financieras, que operaron desde 1855 con la inauguración de la Caja de Crédito Hipotecario. Luego, en 1953, se constituyó en la institución que es hoy, el único banco comercial estatal de Chile que desde sus inicios se caracterizó por considerar a los ciudadanos que no entraban en los estándares de la banca privada.

Hoy, BancoEstado continúa con acciones concretas de inclusión hacia sus clientes y trabajadores. Es de esta manera que ha destacado por abrir espacios para los segmentos más vulnerables, manteniendo su foco en profundizar la inclusión financiera y social en el país.

En cuanto a género, las mujeres son visualizadas como sus principales protagonistas a la hora de relevar la importancia de la mirada desde la diversidad, más allá de abrirle las puertas para que sean parte de la institución, se abre un espacio para que desarrollen su carrera llegando a ocupar altos cargos de responsabilidad, algo poco común en especial dentro de la banca y el mundo financiero.

En BancoEstado las mujeres son consideradas para ocupar lugares de responsabilidad, aunque queda camino por recorrer. Se les apoya en el proceso de crecimiento con herramientas que potencian sus aptitudes para que logren un empoderamiento mayor de su cargo, debido a que son muy pocas las mujeres que logran llegar a estos espacios. Durante este año, se encuentran desarrollando acciones específicas para el desarrollo de carrera de más de 60 mujeres que actualmente ocupan distintas posiciones de la organización, a través un Programa de Mentoría donde más de 30 gerentes y gerentas de la Corporación BancoEstado, entrenados como mentores, les entregan generosamente su experiencia, logros y desafíos vividos. Adicionalmente, cuentan con un Ciclo de Talleres con enfoque de género para potenciar el liderazgo de 30 mujeres en herramientas de comunicación.

Cecilia Hewstone, quien trabaja en los temas de Diversidad, Inclusión y No Discriminación; comenzó su relación con el Banco a través de un proveedor. Por

sus competencias y desempeño luego fue contratada “pensé que no sucedería ya que estaba embarazada” comenta. Sin embargo ingresó sin dificultad a la organización y hoy lleva alrededor de 15 años desempeñándose en diversas áreas y con un desarrollo de carrera visible; actualmente es jefa del Departamento de Desarrollo Organizacional y Cultura.

El panorama actual es así: según la OCDE, Chile es el sexto país con menor participación laboral femenina, con un 49%, tasa inferior al 54,1% que promedian los países del bloque. Además, las mujeres representan el 41% de la fuerza laboral femenina a nivel mundial, y las empresas latinoamericanas son más agresivas al contratar mujeres en el plano administrativo, pero comienzan a disminuir en cargos gerenciales.



Un hito importantísimo para destacar, es que BancoEstado es el único banco en Chile que tiene una gerente general mujer, Jessica López, y dos mujeres en la alta dirección, la gerenta General de Administración, y la gerenta División Personas; Victoria Martínez y Cecilia Vergara, respectivamente; lo que ratifica que para esta institución es importante el aporte de las mujeres, siendo consecuente con su rol de inclusión en el país. También desde la participación y representación femenina, cuenta con un 36% de presencia en el directorio de su Sindicato y una Directora Laboral que es parte del Consejo Directivo.

Generar estos cambios de consciencia no es fácil, incluso en una institución que se denomina inclusiva por naturaleza. Implica un trabajo desde el origen con políticas de reclutamiento y selección de personal, que incluye siempre candidatos y candidatas para todos los cargos. Esto es más viable cuando se logra tener en primera línea a mujeres que impulsan las situaciones de equidad género en diferentes áreas, nos cuenta la gerenta General, Jessica López. “Si me preguntan sobre los sistemas de cuota o transitorios, creo que pueden ser, porque si no ¿cómo movilizas la situación? Yo también estoy movilizandando la situación aquí desde una posición de autoridad y responsabilidad con estas prácticas inclusivas”. Jessica López, cree que es prioridad simplemente perder el miedo y nombrar más mujeres en distintos cargos, porque mujeres competentes las hay.

BancoEstado tiene una definición de lineamientos estratégicos y uno de los tres pilares que lo sustenta es la inclusión. El Banco atiende a todos sus clientes con igual dignidad y sin discriminación, focalizándose explícitamente en el ámbito

de la inclusión financiera y aportando de esta forma también a la movilidad social de los habitantes del país.

Desde hace unos años la Corporación BancoEstado comenzó una etapa de diagnóstico para cuantificar y conocer como se ha avanzado en temas de diversidad, y al respecto se ha tomado en cuenta lo que pasa con la integración de minorías sexuales, migrantes, mujeres, pueblos originarios y personas con discapacidad. En este sentido, nos queda el gran paso de plasmarlo en las políticas de gestión de personas, que es lo que estamos actualmente realizando. “En la actualidad trabajamos en hacer un plan que aborda las distintas líneas, desde lo formal, que son las políticas, pasando por un proceso cultural interno y el trabajo hacia los clientes”, si estos cambios los generamos desde adentro, en unas generaciones más podríamos avanzar fuertemente en Chile, para que las personas se sientan con el derecho y la libertad de ser tratadas en igual dignidad siendo capaces de promover una nueva forma de construir país, recalca Cecilia Hewstone.



Victoria Martínez, gerenta General de Administración, es otro ejemplo de una mujer en primera línea que abrirá puertas desde su posición. Comenzó muy joven en cargos de gerencia y toda su vida se ha desempeñado en el mundo financiero, rubro que al ser de hombres en su mayoría, le ha permitido observar desde adentro sus avances.

“Asumí posiciones de gerencia a los 26 años. Era muy chica y en esa época, en general, los hombres tenían un trato muy paternalista. Siempre te trataban cariñosamente, lo que también te hacía sentir en desventaja. Creo que a Chile le ha costado mucho incorporar mujeres en ámbitos de primera línea”, nos cuenta Victoria.

”Los impedimentos que tienen las mujeres para ingresar al mundo laboral en general, tienen que ver con la falta de apoyo del entorno, especialmente cuando se decide ser madre y llevar una familia, incluso cuando ya se es parte del mundo del trabajo continúan los obstáculos y preocupaciones, ya que la mujer entra a un mundo sin dejar atrás el resto y sus responsabilidades se amplían intentando progresar en su carrera u oficio”. “Creo que se ha avanzado mucho en la construcción de soluciones y aportes, pero para lograr verdaderamente una mayor inclusión, la mujer tiene que tener ciertas redes de apoyo para poder

mantener la crianza y el desarrollo de sus hijos, sin mermar su desempeño laboral”, afirma Victoria Martínez.

Dentro de estas redes de apoyo, a nivel de protección básica, la Sala Cuna es primordial a la hora de volver a trabajar, y BancoEstado la tiene. No solamente lo que la ley establece que se debe pagar, sino que también cuenta con una sala cuna propia en el edificio principal, que es donde está la mayor cantidad de trabajadores, con esto las mamás pueden ir a ver a sus niños, amamantar y no estar corriendo de un lado a otro, sin dejar de mencionar el apoyo que tienen en esta línea a nivel nacional, dada la cobertura territorial que tenemos con nuestra red de atención. El Banco también cuenta con un Jardín Infantil, con un programa de recreación para los hijos en temporada estival de invierno y verano, y con la posibilidad de ausentarse 5 días ante la eventualidad de tener un hijo hospitalizado, beneficio tanto para madres como para padres, entre otros beneficios. Es así como se ha ido construyendo una mirada más integrada de género, que hoy apuesta también a la corresponsabilidad.

Jessica López afirma que su quehacer como gerenta General es cumplir con las iniciativas que impulsan al empoderamiento económico y desarrollo del género femenino. “Siento una obligación con el género por la historia que yo he tenido, por la designación que la Presidenta ha hecho conmigo y, en ese sentido, estamos firmemente decididos a impulsar iniciativas que tiendan hacia la paridad: aumentar la participación de la mujer en cargos ejecutivos y disponer las cosas para que las trabajadoras del Banco puedan integrarse más fácilmente y, de esta forma, vivir mejor esta duplicidad de roles que nosotras tenemos que cumplir en esta cultura”.

Se debe fortalecer el empoderamiento económico de la mujer, aumentar los indicadores de esta fuerza de trabajo y, por otro lado, no olvidar el emprendimiento femenino y potenciarlo. “Hoy día tenemos 550 mil microempresarios como clientes del Banco, de los cuales 200 mil son mujeres. Con este objetivo de impulsar el empoderamiento económico de las mujeres, y en muchos casos su inserción al mercado laboral, nace el programa CreceMujer Emprendedora de BancoEstado, que está orientado a hacerle la vida más fácil a las mujeres que quieren emprender, no sólo a través de productos financieros, como créditos, sino también con una oferta no financiera, consistente en

capacitación, información, e interacción con una comunidad donde pueden compartir y sentirse parte de una red”, cuenta López.

Otro aspecto importante en temas de inclusión, es la recurrente discusión sobre igual función igual remuneración. En Banco Estado, se promueve que no existan diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que funciona con una banda de renta en función del cargo. Si se mueve esa banda, es por la experiencia y evaluación, no por tema de género. “Hemos ido fomentando la incorporación de mujeres y a nivel global estamos en casi total paridad, sin embargo, todavía tenemos una participación mayoritaria de hombres en cargos de mayor responsabilidad, pero a nivel de ingreso es casi equitativa” comenta Jessica Lopez.



“Las mujeres al asumir cargos de liderazgo, de jefatura o de responsabilidad, generan cambio en las familias. Una mujer que ingresa al mercado laboral es un ejemplo a seguir para otras y se crea movilidad. Hay un tema cultural súper fuerte, de estructuras patriarcales instaladas, y de ellas se sale rompiendo ciertas cosas” afirma la gerenta General de BancoEstado.

b. Senadis

El Servicio Nacional de la Discapacidad, Senadis, fue creado por mandato en la Ley 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, normativa publicada en el Diario Oficial el 10 de febrero de 2010.

Es un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas en situación de discapacidad. Se relaciona con el o la Presidente (a) de la República al ser parte del Ministerio de Desarrollo Social .

La misión del Servicio Nacional de la Discapacidad es promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo.

Para dar cumplimiento a esta labor el Senadis tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- Actualizar la información de prevalencia y caracterización de la discapacidad en Chile para generar pertinencia y eficacia en el desarrollo de políticas públicas.
- Posicionar la Política y el Plan Nacional de Inclusión Social de las Personas en Situación de Discapacidad y promover la incorporación de la variable discapacidad en las políticas públicas, impulsando adecuaciones a la normativa vigente, para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad.
- Gestionar políticas públicas inclusivas y la estrategia de desarrollo local inclusivo a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada.
- Promover y proteger los derechos y la inclusión de las personas en situación de discapacidad contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación.
- Promover la inclusión social, educativa y laboral de las personas en situación de discapacidad contribuyendo a la accesibilidad universal y al desarrollo de su vida autónoma e independiente, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad de los productos y servicios para las personas en situación de discapacidad a través de la mejora continua de los procesos y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional

Como resultado de investigaciones y estudios realizados con comunidades y representantes de diferentes organizaciones, se resolvió que la Política se sustenta en 9 principios : Igualdad de Oportunidades; Corresponsabilidad; Enfoque de Derechos; Vida Independiente; Participación y Diálogo Social; Transversalidad e Intersectorialidad; Territorialidad; Diseño Universal; Accesibilidad Universal.

Daniel Concha Gamboa, Director del Servicio Nacional de la Discapacidad, comenta que “estamos en un proceso de tomar conciencia de que ambientes

laborales diversos no discriminatorios y que incluyen a personas en situación de discapacidad son ambientes mejores, con mejores climas laborales, hay que romper mitos y estereotipos de que las personas en situación de discapacidad piden más licencias, eso es falso, un estudio con la Sofofa y OIT dicen lo contrario”.

El II Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (ENDISC 2014) señala que el 20% de la población mayor de 18 años presenta algún tipo de discapacidad, ..siendo el porcentaje de las mujeres con discapacidad (24,9%) mayor que el de los hombres (14.8). Del total de la población entre 18 y 29 años el 7,1% se encuentra en situación de discapacidad; entre los 30 y 44 años es el 11,3%; entre 45 y 59 años es el 21,7% y en el rango de 60 años y más es el 38,3%.. A su vez, El 7,4% de las personas adultas en situación de discapacidad no tiene educación formal, el 23,4% tienen escolaridad básica incompleta, 16,1% escolaridad básica completa, 14,7% enseñanza media incompleta, 23,4% enseñanza media completa, 5,9% educación superior incompleta y el 9,1% educación superior completa.

Con estos datos, Concha hace hincapié en afirmar que “veo siempre la inclusión laboral como una inversión, porque cuando nosotros hacemos edificios más accesibles, cuando hacemos adecuaciones en procesos de selección, cuando adecuamos puestos de trabajo y cuando nosotros, los mismos funcionarios, somos capaces de aprender lengua de señas para poder comunicarnos con otro, o adaptamos equipos computacionales para personas ciegas, ganamos”.

El director de Senadis habla con mesura al referirse de la inclusión como una acción que cambiará pronto en la sociedad, argumentando que “la conciencia es algo moral y ético, y todo lo que es cambio cultural es un proceso lento, la convención internacional de derechos de personas con discapacidad habla que podemos tener leyes, reglamentos, derribar barreras físicas, pero si no derribamos la barrera actitudinal, eso no sirve de mucho”.

Otro de los puntos importantes es una ley de cuotas que “hará de esto algo más urgente, porque todos hablan de eso pero nadie le da la importancia y urgencia que se merece, porque la inclusión es ahora, la inversión para nosotros mismos de no ser excluidos en el futuro es ahora”.

Uno de los casos que reflejan como Senadis ha actuado con sus propios colaboradores es el de Andrea Oyarce Vilches quién llegó a trabajar en 1999, luego que al año anterior sufriera un accidente que la dejara en silla de ruedas. Cuenta que llegó “como ejecutiva de proyectos, de revisión de cuentas, de supervisora financiera”, hasta que gracias a sus méritos obtuvo una beca en España, para luego volver a la misma institución, esta vez, a control de gestión. Cuenta que en sus 11 años trabajando en Senadis (y después en Conicyt) “no tuve ningún rechazo o que yo sintiera que no me iban a dejar porque andaba en silla de ruedas, para nada. No sentí ningún tipo de discriminación, sentí bastante empatía”.

Andrea cursaba los últimos ramos en la universidad cuando sufrió su accidente a los 27 años. Afortunadamente, cuenta, “en la universidad también tuve súper buena acogida, además que el rector de la universidad también tenía una discapacidad... Con los profesores ningún problema, todos tuvieron muy buena disposición”. Así mismo, su llegada a Senadis “fue un buen lugar para iniciarme en lo laboral ya estando en silla de ruedas porque, además, los compañeros son civilizados sobre el tema. A mí de repente me venía el bajón y me ponía a llorar ahí mismo en el escritorio, y entonces habían psicólogas, terapeutas ocupacionales, habían sociólogos, en fin, entonces me sentí bastante apoyada por el grupo, por el equipo de trabajo”.

Para Andrea, Chile aún está en período de maduración respecto al tema, considera que, efectivamente, ahora se habla más de la discapacidad y de la inclusión. La ley de cuotas viene a ser un aporte, pero las empresas en general, aún no hacen mucho al respecto: “Yo creo que pasa a lo mejor por un desconocimiento, por no conocer cuál es la verdadera necesidad. A ti te ven en silla de ruedas y piensan que poco menos te tienen que poner un escritorio a tu altura y todo como especial, y la verdad es que no es así... (aun así) hoy en día siento que sí, que hablan más y todo eso, se están abriendo los espacios” y agrega que “con el cambio generacional, yo creo que hoy en día pueden ir a los colegios, antes no iban muchas personas con discapacidad. Hoy ya van chicos ciegos, sordos o con mi discapacidad en silla de ruedas... entonces los chiquititos se van también sensibilizando y van viendo una realidad desde más pronta edad que una persona adulta, que es más fuerte y cuesta más que la otra persona logre entender”.



Una de las personas que debe estar constantemente en conocimiento de la realidad laboral es Daniel Canelo, jefe del Departamento de Gestión de Personas de Senadis, quien se preocupa de todo el ciclo laboral de quienes trabajan en el Servicio Nacional de la Discapacidad, desde los procesos de reclutamiento hasta los pagos y las capacitaciones. “Hoy día tenemos un 6,45% de nuestros funcionarios en Senadis que presentan algún grado de discapacidad. Tenemos de 186 personas trabajando con contrato, 12 personas en situación de discapacidad, entonces cuando ya esto forma parte de lo cotidiano, para nosotros ya no es que tratemos de atraer personas en situación de discapacidad”.

En esta línea, Canelo comenta que hay espacio para mejorar y afirma que “hemos generado algún tipo de instrumento para dar algunas garantías, generar las condiciones y para tomar en cuenta lo que nuestros propios funcionarios y funcionarias en situación de discapacidad tienen que decirnos” y agrega que “el año 2014, hicimos un protocolo de acuerdo, una mesa de trabajo con nuestros funcionarios en situación de discapacidad para rescatar inquietudes y algunos elementos que nos podían servir de insumo para hacer por ejemplo la política de gestión de personas”.

En cuanto a las exigencias de desempeño que tienen las personas en situación de discapacidad, asegura que “quienes se desempeñan hoy acá son como cualquier funcionario, salvo por las adecuaciones necesarias (a su discapacidad), no hay otra circunstancia que pudiera favorecerlo o desfavorecerlo. En ese sentido los niveles de exigencia son los mismos del resto”. Sin embargo, hay algunas situaciones de trabajo que merecen una atención en particular: “sabemos que de repente a las reuniones no puede llegar porque los desplazamientos no son los mismos entonces eso se atiende y se considera a favor de la persona”, aclara.

Pese a todo, el jefe del Departamento de Gestión de Personas de Senadis considera que hay barreras legales que poco a poco se han ido flexibilizando, sin embargo, “yo creo que tenemos una tarea pendiente a nivel estatal porque hay que tener catastros más afinados de cuántas personas (en situación de discapacidad) trabajan”.

En cuanto a lo que es y lo que busca ser Senadis, Daniel Canelo es cauto en responder y considera que “No sé si somos los referentes... en varias de las iniciativas que han desarrollado otros organismos y algunas empresas, nosotros

hemos estado presentes, no como área de gestión de personas sino como servicio, asesorando, ayudando en distintos temas y niveles... No somos los líderes pero yo diría que estamos en un muy buen pie y estamos mejorando. Hemos desarrollado instrumentos y tenemos por ahí algunas líneas de trabajo que pretendemos hacer con el servicio civil (...) para que nos ayuden a hacer más transversal nuestras gestiones en otros servicios públicos. Hoy día lo que hemos avanzado y crecido, en años presupuestarios en donde hay restricciones y recortes como éste, ha sido súper importante que todo el gasto social, entre otros Senadis, no sea recortado. Se puede recortar en otras cosas, en viajes y lo que tú quieras, pero esto es plata para la gente”, concluye.

c. Municipalidad de Quilicura



La Municipalidad de Quilicura se ha destacado por su trabajo con los migrantes, tema que cada vez es más relevante en nuestro país. El 2014 el 2,3% de la población chilena era migrante, la mayoría proveniente de Perú (31,7% del total de ellos), luego de Argentina con 16,3% y Bolivia (8,8%) . Quilicura es una de las comunas con significativa presencia de haitianos , según el Censo 2012 el total de extranjeros en la comuna sería de 4.425 personas y ya se habla de “la pequeña Haití”. Por esto crearon la Oficina Municipal para Migrantes y Refugiados (OMMR) el año 2010, la cual nace de la unión entre el municipio y el Servicio Jesuita para Migrantes. Su objetivo es crear un proyecto que fomente el reconocimiento y respeto de los Derechos Humanos de este grupo de la población, que suele ser discriminado y subvalorado.

Se pretende construir redes de apoyo y diseñar programas que ayuden a regular la situación legal de los migrantes, así como su calidad de vida. La etapa inicial fue realizar un diagnóstico en la comuna, donde se detectaron problemas de inserción escolar de los niños por la discriminación, problemas en el ámbito de salud, vivienda y trabajo. También hubo foco en la convivencia barrial, ya que las diferencias culturales no generaban un ambiente integrador . “En nuestra comuna viven muchos migrantes, y nuestro deber es hacer que ellos se sientan incluidos. Por eso creamos una Oficina de Migrantes y Refugiados, porque no basta solo con decir ‘Sí, vengan a vivir a Quilicura’, es muy necesario conocer, entender y acoger en todos los ámbitos: salud, educación y trabajo. Es decir, abastecer de manera eficaz y digna los servicios básicos que como seres

humanos necesitamos para vivir”, explica el Alcalde de la comuna, Juan Carrasco, principal impulsor de estas políticas a nivel de municipio.

La OMMR demuestra cómo la comuna de Quilicura ha promovido la integración, fueron reconocidos como Ciudad Solidaria por ACNUR, agencia para los refugiados de la ONU, transformándose en un gran referente y, a la vez, en un gran desafío. El edil Juan Carrasco nos cuenta: “Siento que lo que nos ha ayudado a conseguir avanzar en temas de integración respecto a la migración es que entendemos que no solo nosotros estamos entregando algo, que no solo nosotros estamos apoyando. Ellos, con su inmensa riqueza cultural: con sus comidas, con sus costumbres, con sus diversos lenguajes y acentos nos fortalecen a nosotros también. Crecemos en conjunto”.



Esta diversidad cultural enriquece, y a veces obstaculiza. La barrera del idioma suele influir, pero para eso existen cursos y talleres. Ejemplo de esto es Nadine Delfonce Dest, quien llegó a Chile en 2012 luego de que su marido, Pierre Paul Dest, viniera un año antes en busca de trabajo. Enfermera de profesión de la Université Lumière MEBSSH, de Haití, Nadine llegó sin mucha referencia, sabía algo de español ya que en su país hacen cursos y en el colegio también los instruyen en la lengua. Al llegar a Chile asistió a unas clases de español, otorgadas para inmigrantes, que realizaba la Municipalidad de Quilicura, donde fue todos los sábados por un año.

Meticulosa, y con la ayuda de su marido, ideó su técnica para aprender más rápidamente y adaptarse mejor: “cuando escucho una palabra la escribo en un cuaderno y justo cuando llego a mi casa, yo le digo a mi marido, cuando los chilenos dicen esto ¿Qué significa eso? porque a él le entiendo todo y él me ayuda también a entender las cosas”.

Pese a que cuando llegó su marido, Pierre, en 2011, le comentó que era fácil conseguir trabajo, no todo fue así. Existen varias barreras que se deben superar, por una parte el idioma, pero por otra “cuando la gente tiene hijos es difícil encontrar trabajo porque la gente sabe que va a pedir permiso todos los días, más encima en invierno, eso me cuesta mucho”. Además, debido a imposiciones legales en el marco normativo de la ejecución de las profesiones, Nadine no pudo ejercer la suya: “en mi país estudié enfermería. Pasé cuatro años allá estudiando y también estaba trabajando allá en el hospital y en la organización

internacional, pero lo que pasa acá, lo que no me gusta es que llegué acá con todo completo, mi colegio, mis estudios y no se puede trabajar”.

En abril Nadine cumplió un año trabajando en el CESFAM de Quilicura como una suerte de interlocutora médica para los haitianos que van a atenderse al centro médico. Gracias a la ayuda de una persona que conoció en los cursos de español organizados por la oficina de migrantes de la Municipalidad de Quilicura, tres años después pudo conseguir este empleo: “(Paulina) me dijo mire, yo voy a conseguirle algo si hay posibilidad para trabajar en salud... me llamaron para pasar a entrevista, pasan como 3 años y me llamaron de nuevo y me dijeron ahora está listo todo para trabajar en el consultorio, pero a través de la oficina de migrantes es (sólo) porque yo hice el curso de español, de ahí son los contactos con las personas pude encontrar este trabajo”.

Sobre la labor que desempeña, comenta que “acá en el consultorio ayudo a las personas haitianas que vienen y que no pueden decir las cosas al médico, a la enfermera, ayudo a la persona que viene con los niños al control sano, embarazadas”. Le gusta su trabajo, comenta, pero aclara que “por mientras me gusta, pero igual necesito estudiar algo acá para validar mi título y trabajar”.

Una de las complicaciones que tienen personas como Nadine para aspirar a mejores opciones laborales, ya que validar sus profesiones es “caro también y (se necesita) tiempo, tienes que reestudiar de nuevo, son como dos años”, eso agregado a la dificultad de realizar trabajos a los que no se está habituado: “cuando se va a hacer un trabajo que no es su trabajo, eso también cuesta”, concluye.

Otra de las dificultades que ha visto es que “primero quieren que la gente tenga un permiso de trabajo y después quieren que saquen su papel de visa y después saquen su cédula de identidad, si no, no va a encontrar trabajo porque ahora los trabajos no reciben gente sin papel, antes recibían a la gente con pasaporte, pero ahora es difícil”. Esta realidad la vive día a día cuando recibe a sus compatriotas en el consultorio: “tengo una persona que llegó acá, tiene como dos meses y todavía no está trabajando, hay gente que tiene tres meses también que no está trabajando”.

Pese a todo, Nadine Delfonce está contenta, dice que no se ha sentido discriminada, tuvo un hijo en Chile, logró formar un hogar y tener un trabajo.

Juan Carrasco es enfático, invita a la sociedad chilena y a los demás municipios a no tener miedo de abrir sus puertas a quienes necesiten un lugar para vivir: “Desde nuestra experiencia les podemos asegurar que al trabajar la integración responsable y conscientemente, los resultados siempre serán positivos”.



Ministerio de
Desarrollo
Social

Gobierno de Chile

Casos Sociedad Civil

3. CASOS SOCIEDAD CIVIL

a. Fundación Crescendo

Fundación Crescendo se dedica desde 2009 al trabajo junto a personas con discapacidad cognitiva, con planes de intervención que ponen énfasis en las necesidades y capacidades de cada beneficiario.

Hace un tiempo, y gracias al Fondo Descúbreme 2014, parte de la fundación con el mismo nombre, nació Te Bicité, un café inclusivo mezclado con taller de bicicletas ubicado en Ñuñoa, que busca generar oportunidades utilizando ambos servicios como una estrategia para facilitar el rol laboral y la interacción de personas con altos índices de discapacidad cognitiva con la comunidad. Aquí trabajan aproximadamente 20 personas, que cumplen distintos roles desde el concepto de Empleo con Apoyo.



Hace 18 años, bajo el alero de una escuela especial ubicada en Macul, llegó a misionar una extranjera de Estados Unidos, Shana Harrison, quien se conmovió con la realidad, ya que el único programa de ese momento estaba dirigido tanto a niños como a adultos, provocando una fuerte infantilización en el grupo de los mayores. Debía haber cambios, por lo que se gestionó con fondos externos un nuevo proyecto, el Taller Esperanza, que hoy en día es el Centro Diurno de Apoyo Psicosocial; y el Hogar La Esperanza, que es la Casa Comunidad, ambos dispositivos de profunda integración social.

Junto a ellos está Te Bicité. Solange Vallejos, Directora Ejecutiva de la Fundación, está involucrada desde 2010 con Crescendo: “me invitaron a participar del proyecto, sentí que habían muchos de los chiquillos con un gran potencial y que eran una población altamente estigmatizada, porque al tener discapacidad intelectual existía un nivel importante de sobreprotección en las casas, con sus familias, y esa misma sobreprotección hacía que no pudieran seguir avanzando de forma autónoma”.

Eso era suficiente para comenzar a cambiar la manera de educar y trabajar con las personas con discapacidad intelectual, en su mayoría con Síndrome de Down. En Chile actualmente el 20% de la población adulta se encuentra en situación de discapacidad, y el 40,4% de ésta tiene dependencia funcional, es decir, declaran tener dificultades en actividades básicas de la vida diaria. Un

41,2% de las personas con alguna discapacidad con asistencia de otras personas para realizar actividades cotidianas. Había que ejecutar acciones que impulsaran la independencia.

Se pusieron a trabajar primero en descubrir como equipo cuáles eran los talentos que tenía cada miembro, a los que les gusta llamar ‘usuarios’. Como algunos no habían trabajado en mucho tiempo, se optó por el Empleo con Apoyo, método de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a las personas más vulnerables y los apoyos necesarios, para que tengan éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto .

Se exploraron los gustos de cada usuario y se dividieron en talleres, donde les enseñaron cocina, a garzonear y a arreglar bicicletas, según eso fueron teniendo evaluaciones y todos aprobaron los cursos. Después les tocaba sólo elegir en qué área se querían desempeñar dentro del café.

Daniel Bautista es terapeuta ocupacional y es el supervisor de los usuarios en el café. Para la ejecución de este proyecto sistematizaron las labores por etapas, desglosaron las acciones para que cada uno de los futuros garzones, cocineros o mecánicos de bicicletas, incorporaran y aprendieran bien lo que tenían que hacer. Por esto, tienen un sistema de colores por mesa del café, y hay un garzón que lleva los alimentos, otro que los retira, otros cocinan y lavan, otros es cajero y así. En el área de bicicletas hay mecánicos y cuidadores del estacionamiento para los clientes del café. “Estas acciones tienen que ver con el cambio paradigmático de la discapacidad, ya no se infantiliza, se deja de usar el término ‘tío’ o ‘tía’, se deja de ocupar delantal o cotona, hay un trato desde el enfoque de derecho, en donde los Derechos Humanos de las personas con discapacidad son la base para la intervención. Tienen derecho a ser autónomos, a la inclusión laboral, inclusión educativa y social” nos explica. Desde que el Estado chileno ratificó la Convención Internacional de los Derechos Humanos, están encargados de garantizar cada uno de estos programas para las personas con discapacidad.

“Fue un recorrido importante, postulamos varias veces a los fondos, y la tercera vez, con la idea de un café para ciclistas, fuimos seleccionados. Entre cambiar la forma de trabajo, rescatar los talentos de los chiquillos, convencerlos a ellos de que también eran adultos fue súper heavy, porque se mantenían muchas actitudes infantiles, lo que nos llevó a notar que había una pega importantísima



que hacer con la familia, de poder mostrarles que los chiquillos podían por sí solos”, cuenta Solange. Abrirlos a la sociedad sería un proceso largo y enriquecedor.

Sobre instalar políticas oficiales de inclusión laboral, en el caso de ellos y la mayoría de este tipo de fundaciones, no sucede, ya que es natural, su rol social comienza con la inclusión y se aplica desde el primer momento. Sí creen que falta desarrollar varios aspectos a nivel país, ya que las visiones sobre discapacidad de muchos años atrás están cada vez más obsoletas, basadas en el poco conocimiento del alcance que podían tener personas con discapacidad intelectual en ese momento, y hay que avanzar con el cambio de paradigma, como lo están haciendo ellos. “Se debe evolucionar en políticas de educación, ya que las personas con discapacidad no tienen cabida en el sistema de educación, ahí hay un retraso importante, es cosa de pensar en estos mismos chiquillos que son parte del café, ninguno tuvo la oportunidad de entrar a un colegio, el sistema debería adaptarse en curriculum y forma de evaluar”.

Té Bicité responde a las necesidades de los usuarios de Fundación Crescendo y a sus intereses, de capacitarse en una primera instancia, y en segunda, de llevar a cabo el proyecto de inclusión laboral. Los saca del ambiente protegido y los empuja a que puedan ejecutar el rol laboral en igualdad de oportunidades y en un contexto donde ellos puedan desempeñar de manera óptima cada una de sus funciones, con apoyos, pero igualmente ejecutando su rol igual que cualquier otro ciudadano.

b. LabSocial

Labsocial es una ONG que hace 10 años genera oportunidades e incuba proyectos con el fin de crear una sociedad con más conciencia. Trabajan en la línea de educación, inclusión de personas con discapacidad y emprendimiento social, integrando a comunidades, voluntarios, instituciones, empresas, municipalidades, colegios y universidades en sus iniciativas.

En sus años de vida han concretado más de 150 proyectos con una metodología que diagnostica una determinada realidad, planifica una solución, genera el equipo, implementa la solución y luego evalúa el impacto; con estos 5 ejes han obtenido excelentes resultados al intervenir en instituciones que quieren aportar en romper el esquema no inclusivo de la sociedad.

En la línea de inclusión, Arte Down es uno de sus proyectos más populares, ya que trabajan con personas que tienen Síndrome de Down, invitándolas a participar de distintas instancias de creación de la mano de las artes visuales. Es inicialmente un concurso de pintura para que personas con Síndrome de Down puedan expresarse libremente. Éste se realiza todos los años con diferentes temáticas y se han hecho murales, talleres, exposiciones y un libro de recopilación de las obras.

Su foco integrador los ha llevado a relacionarse directamente con personas en distintas situaciones de discapacidad, a conocer a jóvenes con Síndrome de Down, que hoy ya son parte de esta ONG. Y es que todo fue espontáneo, un cambio de paradigma, si ellos estaban creciendo como organización hacia afuera, ¿por qué no hacia adentro, día a día en la oficina?



Germán Briones, Director Ejecutivo de Labsocial, narra el recorrido que han vivido al abrir espacios: “Ha sido un viaje largo en el cual hemos tenido que abrir espacios grupales e individuales, para trabajar el trato con cada uno, de ver cómo van las cosas y, en el fondo, generar paciencia. Hay distintos manuales y contenidos para instruirse, pero cuando llega el momento de incluir, todos esos manuales son una base y tú adaptas el proceso”, relata. Todos los días es un peldaño nuevo de esta escalera, donde hay que reinventarse constantemente e innovar.

Así llegó Juan de Dios Larraín, un joven de 22 años que comenzó yendo a Labsocial dos veces por semana, después 3 veces a la semana y ya está cerca de ir todos los días a desempeñar distintas labores tanto en los proyectos de esta ONG como en Rupestre, empresa tipo B que es una extensión de ellos. Para eliminar el miedo a incluir a personas con discapacidad, afirma que Juan de Dios incluso realiza ciertas cosas mejor que otros. “Él es muy sociable, comunica mucho mejor las cosas, genera mayor empatía en las personas”, nos cuenta Germán.

El entorno de Juan de Dios ha sido de bastante apoyo, psicólogos del colegio al que iba se han involucrado en el proceso, junto a sus padres, hermanos, al igual que el equipo de trabajo, todos han ido evolucionando. “Ha mejorado mucho su nivel de comprensión, antes se demoraba un día entero en hacer un par de cosas, en cambio hoy en un par de horas lo tiene listo. Ya no tiene problemas para

subirse a una micro solo, puede ir a San Bernardo e ir y volver sin problemas”, explica Briones. Juan ya está desarrollando su autonomía.

Sobre tener políticas de inclusión laboral, nos cuenta que en su caso, más que una necesidad, esta inclusión se ha ido dando, han sido chicos que se han vinculado a la institución y que de alguna u otra manera han querido participar. Han realizado muchos encuentros de inclusión, y creen que es un tema mirado desde lejos por la mayoría de las personas, observan como ONG que a la gente le cuesta tomar esto como un objetivo o bandera de lucha. “No existe la cultura inclusiva. A nivel país nos falta mucho respecto a educación inclusiva, falta mucho a nivel social, todavía hay muchas plazas que son inaccesibles o edificios a los cuales no se puede acceder a una silla de ruedas”, critica Germán Briones, ya que claramente hay un paradigma que cambiar. Quieren fomentar que en los grupos humanos de por sí hay diversidad, desde el migrante, la diversidad sexual, las discapacidades, y hay que abrir los ojos para notar que esas distintas visiones permiten ser mejores seres humanos. Y una de esas diferencias es la manera de expresarse, ya que resalta las actitudes de los jóvenes con Síndrome de Down y su manera muy particular de ser: “La espontaneidad que tienen los chicos es súper sana, súper bonita, el otro día en una despedida Juanito se pone a bailar, luego sacó un poema que tenía escrito y lo recitó. Ese tipo de sorpresas y de maneras te nutre, te da un sentido de pertenencia”.



Hace dos años trabajaron con Diego, joven con una leve discapacidad intelectual, después con Catalina, que utilizaba silla de ruedas, ahora está Juan de Dios, todas personas a las que les han podido entregar la oportunidad y derecho laboral de una manera digna, que se puedan desarrollar a través del trabajo, convirtiendo el cuadrado en un círculo adaptativo donde se pueda mover con libertad.

Juan de Dios, todas las semanas va a realizar distintas labores a la oficina: “En Labsocial trabajo redactando informes, yendo a reuniones y con algunos pedidos. También hago clases en el taller de pintura y trabajo en Rupestre, que es lo que más me gusta, yo me encargo de poner las etiquetas” cuenta Juan, quien llegó a Labsocial a través de un concurso de pintura de la Municipalidad de Las Condes. Hoy, desde adentro, siente que debe hacer algo por sus pares, se emociona al pensar que no todos tienen las mismas oportunidades que tiene él, “me gusta que los niños se motiven, me encanta que la gente, como los padres,

ayuden a los niños. A mí me gustaría que los niños se muevan, que la gente sea capaz de moverse, pintar, dar energías, me considero parte de Arte Down, soy el único Down que está acá. Me gustó la experiencia de acá porque me ayudan, la gente es simpática”.

Germán Briones insiste: “Si cada uno toma su granito de arena como una responsabilidad propia, así como nosotros lo hacemos con Juan, vamos a lograr mejorar nuestro entorno y hacerle la vida un poco más amena a las personas con discapacidad”.

c. Ronda

Hace dos años Fundación Ronda comienza a crear su camino entre las organizaciones sociales, con un foco muy claro sobre la inclusión de personas con discapacidad. Uno de sus fundadores es Felipe Orellana, comunicador audiovisual y Presidente del Directorio, quien vive esta situación de discapacidad a flor de piel. Lleva en silla de ruedas más de la mitad de su vida, por lo tanto tiene claras las falencias de la sociedad en relación al tema, y por lo mismo, tiene claro por lo que debe y quiere luchar.

Todo comenzó con las ganas de realizar un concurso de belleza para jóvenes con discapacidad por parte de la actual Directora Ejecutiva, María José Escudero, quien llegó donde Felipe para pedir asesoramiento audiovisual. Una cosa llevó a la otra y se unió su perspectiva a estas ganas de inclusión, con proyectos e ideas que pudieran cambiar el panorama actual de una manera más profunda.

El objetivo primordial de Ronda es la inclusión socio laboral, reconociendo esto como una herramienta imprescindible para la verdadera integración de las personas con discapacidad al mundo laboral. “Trabajamos internamente e intentamos hacer cambios en las empresas, cambiarlas desde su ADN, ese es nuestro concepto, hacerlas inclusivas y que vean la oportunidad por sobre las dificultades que tiene el hecho de contratar a una persona en situación de discapacidad”, cuenta Felipe.

Su trabajo está teniendo frutos, ya que sus asesorías han logrado abrir plazas de trabajo en empresas, a las cuales se preocupan de llevar al profesional correspondiente, al terapeuta ocupacional que se necesita para poder contratar según si la discapacidad de la persona es cognitiva, física u otra. Si se requiere



habilitar los entornos para convertirlos en accesibles, llevan a los arquitectos especialistas en accesibilidad para que sus entornos cambien.

Todo esto de la mano con trabajo de concientización sobre la discapacidad y la realización de actividades inclusivas, bajo el alero de una comunicación innovadora y efectiva. La forma de comunicar la discapacidad es algo primordial en Ronda, donde se ha generado siempre de una manera distinta, quieren transmitir que la discapacidad puede ser chistosa, garabatera y espontánea, que tiene los mismos ingredientes que puede tener la vida cotidiana de cualquier otra persona. “Para nosotros es súper importante comunicar desde una sintonía distinta, y eso es lo que hemos tratado de construir. La discapacidad no es un asunto llorón, no tiene que ser un asunto terrible, evidentemente trae muchas dificultades, pero para eso trabajamos nosotros, para que esas dificultades que muchas veces son estructurales, institucionales, dificultades desde una perspectiva de funcionamiento del sistema, sean aplanadas”.



Algo que Felipe siempre ha hecho es visitar a las personas que recién se accidentan y quedan en situación de discapacidad, tal cual le pasó a él. Así es como conoció a Peter Loch, actual Community Manager de Ronda, que hace 15 años tuvo un accidente con las mismas secuelas, ambos tienen Tetraplejia c5 c6. Peter andaba en bicicleta con sus amigos a los 14 años, cayó mal y desde ese día que se moviliza en silla de ruedas. Pudo terminar el colegio y luego una carrera universitaria, es publicista y se desempeña manejando las redes sociales de Ronda, punto clave en las comunicaciones hoy en día. Reconoce que no todos han logrado lo que él logró: “La universidad es compleja para personas con discapacidad, el 2% solamente se gradúa, es una tasa muy baja, dificulta la inserción laboral”.

También ha trabajado en política, fue candidato a concejal el 2012 y quiere repostularse el 2017 para ser un actor social efectivo. “Lo que más pretendo es poner en agenda estos temas, que se hable, desde ese puesto podré acercarme a los medios, generar acciones e informar, eliminar los estigmas de lástima con una mirada más inclusiva y ‘normalizadora’ de lo que es la discapacidad”, afirma Peter. Cuenta que su rutina de trabajo se desarrolla de manera no presencial, como suele suceder en el rubro de los Community Manager, confesando que para él es más cómodo trabajar desde su casa por las ventajas que tiene la tecnología. Eso sí, siempre está acudiendo a las actividades de la

Fundación, que lo mantienen en contacto con la contingencia, la cual reporta para las redes sociales. “Para mí es más fácil en la casa, es muy difícil transportarse en esta ciudad, uno gasta 2 horas diarias para ir a trabajar y como \$100.000 mensuales en transporte, prefiero aprovechar toda la tecnología ya que para la discapacidad sirve mucho”, comenta.

Cuando tuvo el accidente tenía mucha incertidumbre, es algo traumático y no tenía cultura respecto a las personas en sillas de ruedas, a sus 14 años pensaba que las personas nacían así. En el camino fue aprendiendo y notando que hay cosas mal instauradas en educación y en las estructuras, como la barrera arquitectónica de la ciudad y la poca cultura por la carencia de políticas públicas efectivas. “Hay que presionar, dar un empujón, el Estado es como un papá que te obliga a jugar con el hermano. Se está avanzando, uno ve cada vez a más fundaciones trabajando en esto y se está generando la inquietud, hay una nueva generación que es menos cerrada”.



Ronda engloba todas estas experiencias y sueños, se han propuesto quitarle el miedo a las empresas, y todo esto tiene un fin superior, el gran sueño es construir CRISOL, sigla para Centro de Reinserción Socio Laboral, el que sería el primer centro de reinserción de este tipo en Chile. Ese es su propósito fundacional, todas las actividades y dineros que recauda Ronda van en esa dirección, aun sabiendo que es un proyecto de gran envergadura, “No estaríamos acá si no creyéramos en ese sueño”, afirma Felipe Orellana. “Cuando uno tiene discapacidad empieza una vida nueva, es muy traumático, por lo que Crisol ayudaría en toda esa adaptación, a buscar el puesto laboral adecuado a las capacidades y discapacidades,” enfatiza Peter Loch.

Esta gran idea tiene su razón de ser, ya que en Chile existen varias instancias de rehabilitaciones, tanto públicas como privadas, pero no está muy claro qué pasa con la gente después de ese proceso, si logra un puesto de trabajo o no y hasta dónde llegan sus posibilidades en lo laboral, perdiendo un gran potencial de trabajo, que involucra al 20% de la población nacional.

Felipe cuenta su experiencia en España y los contrastes entre ambas sociedades en relación a la discapacidad. “Tuve la experiencia de vivir dos años y medio afuera, allá la discapacidad no es tema, no tenía problema en las veredas ni para desplazarme, salía a la calle y hacía la vida. Podía pensar ‘¿Qué quiero hacer de

mi vida?’ En cambio acá tengo que pensar primero ‘Chucha, ¡¿cómo llego?! ¿Cómo llego a la reunión? ¿Cómo llego a la esquina? Esas diferencias tan grandes son las que hoy día estamos tratando de cubrir”.

Cree que el tema se ha utilizado mucho en campañas políticas pero que no se han hecho las modificaciones y los trabajos que corresponden para que efectivamente exista reinserción y se acepte la diversidad, muchas veces por la mentalidad de país, ya que al parecer debe suceder algo trágico con alguna persona para que se tome cartas en el asunto. “Piénsalo desde esta perspectiva: la Ley de Discriminación que existe en Chile, que es la Zamudio, nació a raíz de un asesinato, la Ley de Tolerancia Cero del alcohol nació con la muerte de Emilia”. Para él, el trabajo en políticas públicas tiene que ver con cómo la sociedad presiona, la sociedad también pone los temas en la agenda. “Hoy no tendríamos Reforma Educacional si no hubiese sido por eso, o Acuerdo de Unión Civil. Nosotros como Ronda somos sociedad civil y estamos peleando para eso también, para que exista la presión, para que las distintas leyes con respecto a inclusión existan”, enfatiza Felipe.

Uno de sus grandes proyectos concretados es “Diarios de Tricicleta”, programa de televisión transmitido en TVN que invita a recorrer junto a él diferentes lugares y experiencias desde una perspectiva que nunca vemos sobre la discapacidad: la primera persona. Aquí lo vemos recorriendo Chile, conociendo personas, reconociéndose en un país diverso que pocas veces incluye efectivamente a las personas en situación de discapacidad, sobre una bicicleta de mano o “handbike”, que él prefiere llamar tricicleta, se moviliza, logra la autonomía de viajar y cambiar la mirada que hay sobre la discapacidad. Existen muchas personas como Felipe y Peter, que luchan y quieren ser protagonistas de sus vidas, y no sólo de sus vidas, sino también ser un agente de cambio.

d. Araucanía Aprende

Araucanía Aprende es una fundación privada sin fines de lucro que nace el 2006 bajo el alero de Corporación Araucanía. Su visión de desarrollo es que éste no puede desmarcarse de las personas, siendo su misión contribuir al mejoramiento educativo de la población más vulnerable de la Araucanía, trabajando en conjunto con escuelas rurales de la zona hace ya 10 años.

Comenzaron trabajando con niños, directivos de escuelas y capacitando profesores en lenguaje, matemáticas, ciencia, así como en liderazgo directivo y gestión escolar. Con el tiempo notaron que la lectura era algo que fallaba en etapas tempranas de escolaridad, antes de cuarto básico, por lo que decidieron transformarla en su foco.

Uno de los pilares importantes es capacitar a profesores para que aprendan a enseñar a leer de manera óptima a los niños en sus propias escuelas, con un método, el que se desarrolló con el apoyo de algunas universidades. El segundo pilar es la atención directa a los niños que no saben leer, aquí comenzaron a trabajar con profesores jubilados, para también incluirlos al ambiente laboral. “Se me ocurrió la idea en una conversación con una directora de una escuela que se lamentaba amargamente que su mejor profesora se iba, entonces le pregunté por qué y me contó que se jubilaba. Luego le pregunté por qué era la mejor profesora, y me respondió que era la que enseñaba a leer a todos los niños de primero básico”, cuenta Carlos Dreves, psicólogo y Director Ejecutivo de Araucanía Aprende. Al notar esta situación pensó en juntar a los niños con profesores jubilados, con lo que comenzó un piloto en Temuco el 2006. Con el tiempo los niños aprendieron a leer, los profesores estaban felices, y notó un beneficio: “Es importante mencionar el tema de la tercera edad, ya que he probado con profesores en ejercicio, que técnicamente saben hacer la pega pero están preocupados de otras cosas, entonces a la primera que consiguen trabajo jornada completa se van y quedan los niños botados. En cambio, los profesores jubilados tienen resuelto el tema de la responsabilidad laboral, de cómo presentarse, tienen todo resuelto”, comenta Carlos.



En este programa llamado Rescate Lector, no sólo están rescatando niños para que no queden al margen de los procesos educativos, también están fomentando la inclusión laboral de mujeres y tercera edad. “En Chile cuando cumples 60 o 65 años de edad eres declarado inútil, como que ya no sirves a la sociedad y te envían a tu casa con pensiones miserables y sin ninguna posibilidad de desarrollo personal o profesional. Si a un profesor le quitas los estudiantes después de 40 años de ejercicio de la profesión, le quitas una parte muy importante de su vida”, enfatiza Carlos. Así, les devuelven una oportunidad de vida.

Eso lo sabe bien Erika Brevis, tiene 66 años y es profesora en Araucanía Aprende. Egresó de la Escuela Normal de Victoria en 1972, al año siguiente comenzó a hacer clases y terminó de ejercer en el Liceo Atenea en Cunco luego de 32 años como profesora básica. Cuenta que la despidieron injustamente, le costaba encontrar trabajo: “Estaba con una depresión que ni te cuento, porque imagínate que tú trabajas toda tu vida entregada a lo que te gusta hacer y de la noche a la mañana te quedas sin nada, entonces me quedé sin trabajo, me quedé con las manos cruzadas, prácticamente con las manos cruzadas porque justo en ese tiempo también fallece mi mamá”, explica Erika. Estuvo 2 años sin ejercer hasta que llegó a la fundación, donde reconoce lo primordial es trabajar con la autoestima de los alumnos, ya que sin afecto no rinden bien, en especial en sus contextos de vulnerabilidad. Para ella volver a trabajar ha sido un cambio en su vida, fue volver a nacer: “Me he desarrollado más, todos los días uno crece, está conociendo gente e interactuando con otras personas. Me siento saludable física y mentalmente, me siento de 40 años”, enfatiza.



Cree que debería haber más organizaciones como la fundación, y en general más fondos de apoyo a nivel nacional para fomentar estas prácticas que otorga herramientas a la sociedad para salir adelante. Carlos comparte su visión, y agrega que un gran cambio social tiene que ver con la reconstitución de la trama social de las relaciones humanas, ya que al juntar gente a colaborar para solucionar un problema, compartirlo y construir una solución, mejora la calidad de vida y eso fortalece a la sociedad. “Tenemos que reorganizarnos en torno a objetivos comunes”.

En momentos en que han conseguido alto financiamiento, han tenido un equipo de 350 profesores jubilados, de edad promedio 68 años donde un 96% son mujeres. El horario de trabajo es flexible, la fundación les asigna un grupo de niños y ellos van a la escuela en los horarios que coordinan, los cuales varían si hace mucho frío o por cualquier contingencia, sin dejar de cumplirlos. Carlos cuenta que la relación que se genera con las profesoras, que son la mayoría, es muy bonita y cercana, ya que la mayoría son abuelas y ven a cada alumno como un nieto putativo, quienes son niños de altísima vulnerabilidad social, con carencias no sólo en educación, sino también en sus vínculos socio-afectivos, desarrollo cognitivo y socialización. Vienen de familias negligentes con patrones muy dañados, por eso les cuesta confiar, no se entregan fácilmente.

El aprender a leer es algo fundamental, según las variables que han medido en estos años, el niño que aprende a leer es un niño activo, que empieza a participar de las clases, y que por consiguiente genera una escritura. También hay un mejoramiento de su autoestima, en especial en los de cuarto y tercero básico, ya que son más grandes y el no saber leer en ese curso representaba un problema. “Cuando leen se sienten potentes, hay una frase de un niño de una entrevista que hicimos una vez, él nos dijo ‘Yo antes no sabía leer y no podía leer ninguna cuestión, ahora que sé leer, lo sé todo’”.