



Ley N°21.015 que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Informe de resultados de la consulta pública realizada en el marco de la evaluación de implementación de la Ley 21.015 en instituciones públicas.

A tres años de su entrada en vigencia.

Enero 2021

Contenido

1. Introducción	3
2. Balance de implementación por parte de personas con discapacidad.....	4
2.1.Caracterización de respuestas a la consulta pública	4
2.2.Conocimiento de la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral	8
2.3.Cumplimiento de la Ley 21.015.....	9
2.4.Impacto de la Ley 21.015	12
2.5.Aumento o mantención de la cuota del 1%	14
2.6.Procesos de selección	16
2.7.Medidas de cumplimiento alternativo.....	21
2.8.Comentarios finales consulta pública.....	24

1. Introducción

En el marco del proceso de evaluación de la Ley N°21.015 establecido en su artículo 4° transitorio, el Servicio Nacional de la Discapacidad diseñó un proceso de evaluación para complementar los datos cuantitativos obtenidos de los procesos de reportabilidad a la Ley realizados por el Servicio Nacional de la Discapacidad y la Dirección Nacional del Servicio Civil.

En este informe se entregan los resultados de la **consulta pública a personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez**. Ésta consistió en una consulta abierta a personas con discapacidad para recoger su percepción respecto a la implementación y aplicación de la reserva legal, su impacto y propuestas de mantención o aumento de la misma en el sector público y privado.

La unidad de observación correspondió a personas con discapacidad mayores de 18 años, estén o no trabajando. También pudieron contestarla familiares, personas cuidadoras y quienes participan en organizaciones de o para personas con discapacidad.

La metodología consistió en un formulario digital público y voluntario de 56 preguntas que consideraba:

- Preguntas de caracterización sociodemográfica
- Preguntas cerradas para percepción
- Preguntas abiertas

Estos resultados se consolidarán junto a datos cuantitativos de los reportes de los años 2018 y 2019 de instituciones públicas, además de grupos de discusión y entrevistas a actores claves realizadas en este mismo proceso de evaluación de la Ley N° 21.015.

Todo lo anterior, será presentado en un informe de evaluación al Congreso Nacional de acuerdo a lo establecido en la misma Ley.

2. Balance de implementación por parte de personas con discapacidad

Entre el viernes 13 de noviembre y el viernes 04 de diciembre, el Servicio Nacional de la Discapacidad realizó una consulta pública dirigida principalmente a personas con discapacidad mayores de 18 años, para recoger su percepción respecto a la implementación de la Ley 21.015, basados en el principio de participación y diálogo social de la Ley 20.422 que establece que “las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen” (Art. 3).

2.1. Caracterización de respuestas a la consulta pública

En esta consulta pública se recibieron 608 respuestas válidas que fueron mayoritariamente de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, con un 41,6% de las respuestas, seguido por un 31,7% de participantes en organizaciones de o para personas con discapacidad y finalmente un 26,6% de familiares o personas cuidadoras de personas con discapacidad, tal como se observa en la tabla 7.

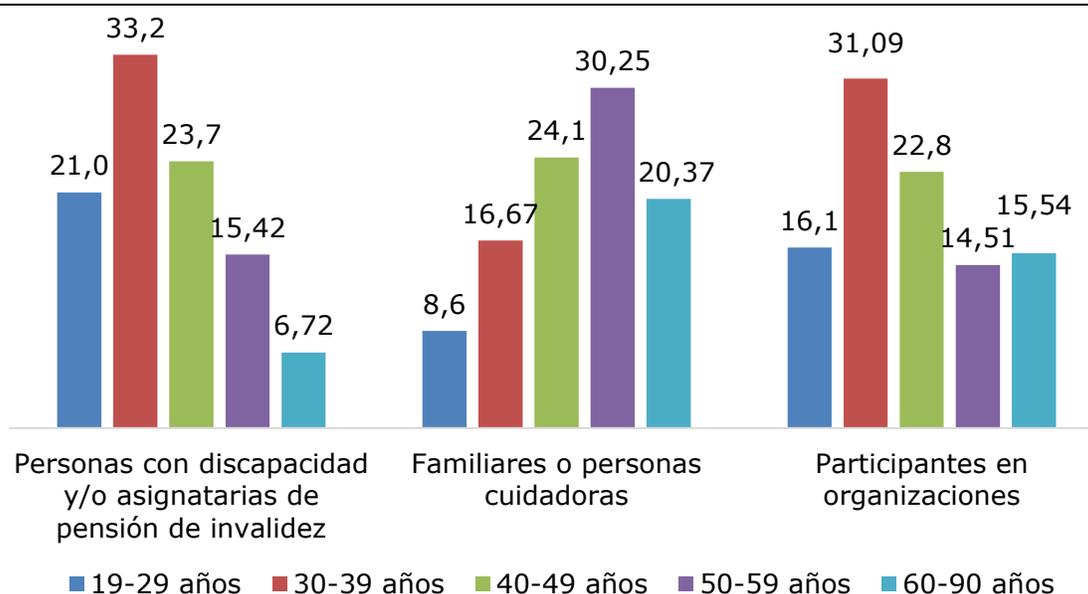
Tabla 7: Distribución de respuestas por tipo de participantes

Tipo de participantes	Total	
	N	%
Personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	253	41,6
Familiares o personas cuidadoras de personas con discapacidad	162	26,6
Participantes en organizaciones de o para personas con discapacidad	193	31,7
Total	608	100

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Las respuestas fueron mayoritariamente de personas con discapacidad y de participantes de organizaciones que declaran tener entre 19 y 49 años. Mientras las respuestas de familiares o personas cuidadoras corresponden a personas que declaran ser mayores de 50 años, como se representa en el gráfico 7.

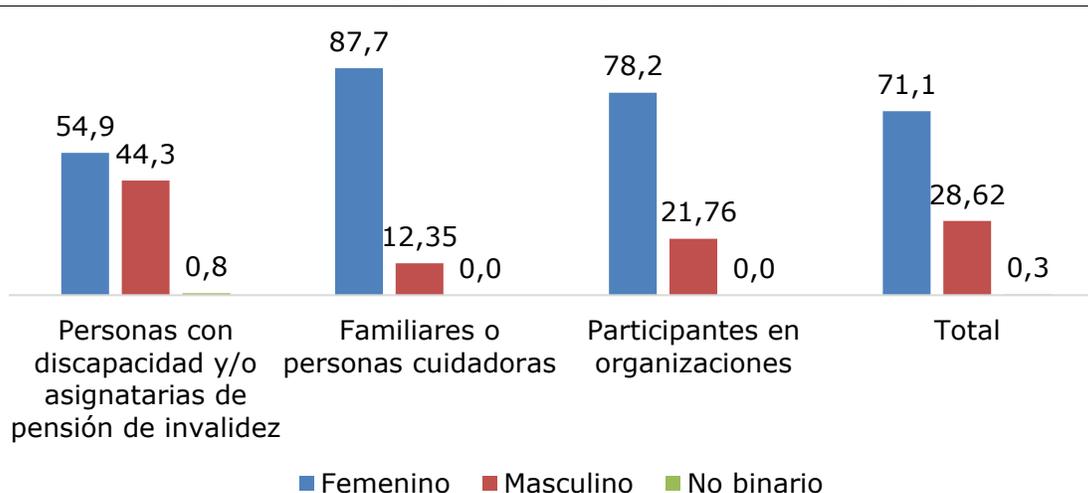
Gráfico 7: Distribución por tipo de participantes según edad



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Del total de respuestas válidas, un 71,1% declara ser de género femenino, pero esto se debe principalmente a una alta prevalencia de personas de género femenino en los grupos de familiares o personas cuidadoras y de participantes en organizaciones, como se refleja en el gráfico 8, mientras que en las personas con discapacidad la distribución es más equitativa.

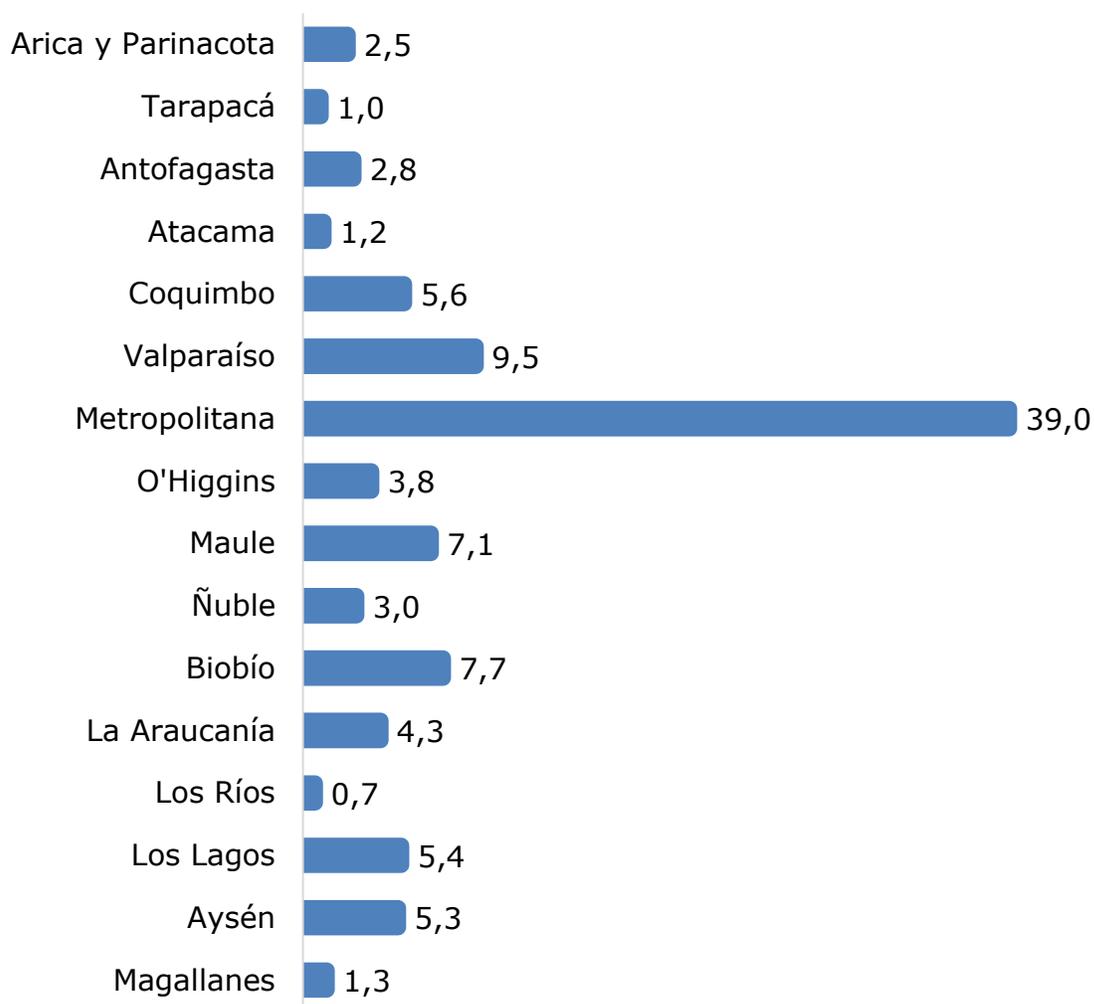
Gráfico 8: Distribución por tipo de participantes según género



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

En cuanto a la distribución regional de las respuestas recibidas, hay una alta concentración en la Región Metropolitana con un 39,0% de las respuestas, tal como se observa en el gráfico 9. Y esta tendencia se mantiene en los tres grupos, como se observa en la tabla 8.

Gráfico 9: Distribución de respuestas por región



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Tabla 8: Distribución por tipo de participantes según región

Región	Personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez		Familiares o personas cuidadoras		Participantes en organizaciones	
	N	%	N	%	N	%
Arica y Parinacota	7	2,8	6	3,7	2	1,0
Tarapacá	5	2,0	0	0,0	1	0,5
Antofagasta	4	1,6	2	1,2	11	5,7
Atacama	3	1,2	2	1,2	2	1,0
Coquimbo	10	4,0	9	5,6	15	7,8
Valparaíso	15	5,9	19	11,7	24	12,4
Metropolitana	95	37,6	77	47,5	65	33,7
O'Higgins	7	2,8	7	4,3	9	4,7
Maule	24	9,5	6	3,7	13	6,7
Ñuble	8	3,2	2	1,2	8	4,2
Biobío	29	11,5	6	3,7	12	6,2
La Araucanía	14	5,5	7	4,3	5	2,6
Los Ríos	1	0,4	1	0,6	2	1,0
Los Lagos	17	6,7	7	4,3	9	4,7
Aysén	10	4,0	9	5,6	13	6,7
Magallanes	4	1,6	2	1,2	2	1,0
Total	253	100	162	100	193	100

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Del grupo de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, un 96,1% declara estar inscrita en el Registro Nacional de la Discapacidad y un 65,6% declara ser asignataria de una pensión de invalidez.

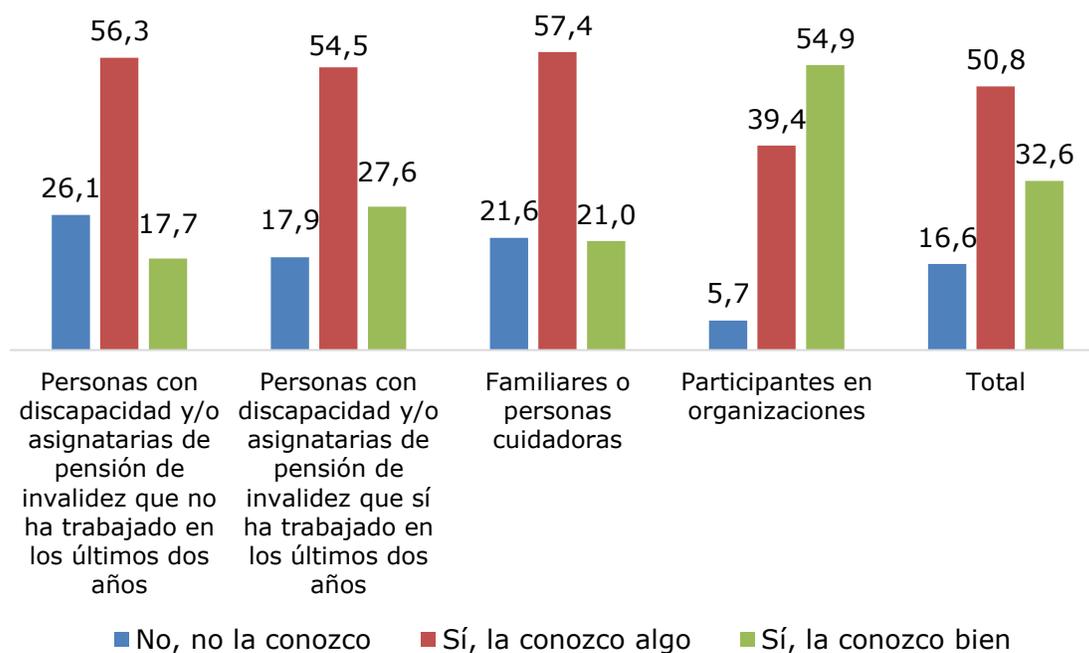
Por otra parte, un 53,0% declara haber trabajado de forma remunerada en los últimos dos años, un 34,8% declara encontrarse trabajando de forma remunerada actualmente y sólo un 29,3% declara tener contrato de trabajo, aun cuando un 93,3% está en edad laboral (entre 19 y 59 años).

Por último, un 47,8% de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez declara participar en alguna organización de o para personas con discapacidad, mientras un 50,2% no lo hace.

2.2. Conocimiento de la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral

Del total de respuestas, sólo un 16,6% total refiere no conocer la Ley 21.015, que corresponde mayoritariamente a personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que no han trabajado en los últimos dos años, seguido por familiares o personas cuidadoras de personas con discapacidad. Los grupos que más conocen la Ley 21.015 son participantes en organizaciones y personas con discapacidad que sí han trabajado en los últimos dos años (ver gráfico 10).

Gráfico 10: Distribución por tipo de participantes según percepción de conocimiento de lo que establece la Ley 21.015

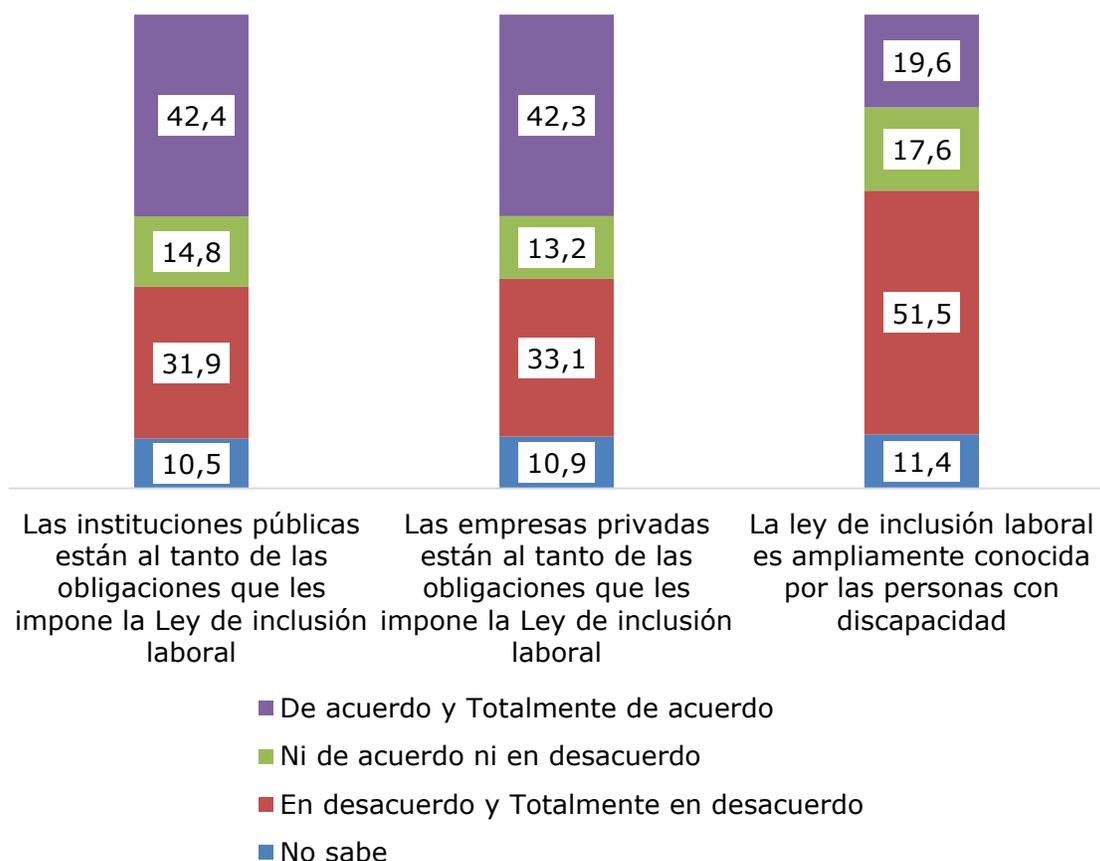


Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Las personas que respondieron la consulta, mayoritariamente están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las instituciones públicas y privadas conocen las obligaciones que les impone la Ley. Sobre un 42% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las instituciones sí están al tanto de las obligaciones, mientras un 32% en promedio refiere estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Por otra parte, un 51,5% refiere estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo

con que la Ley es ampliamente conocida por las personas con discapacidad (ver gráfico 11).

Gráfico 11: Percepción de conocimiento de las obligaciones de la Ley 21.015



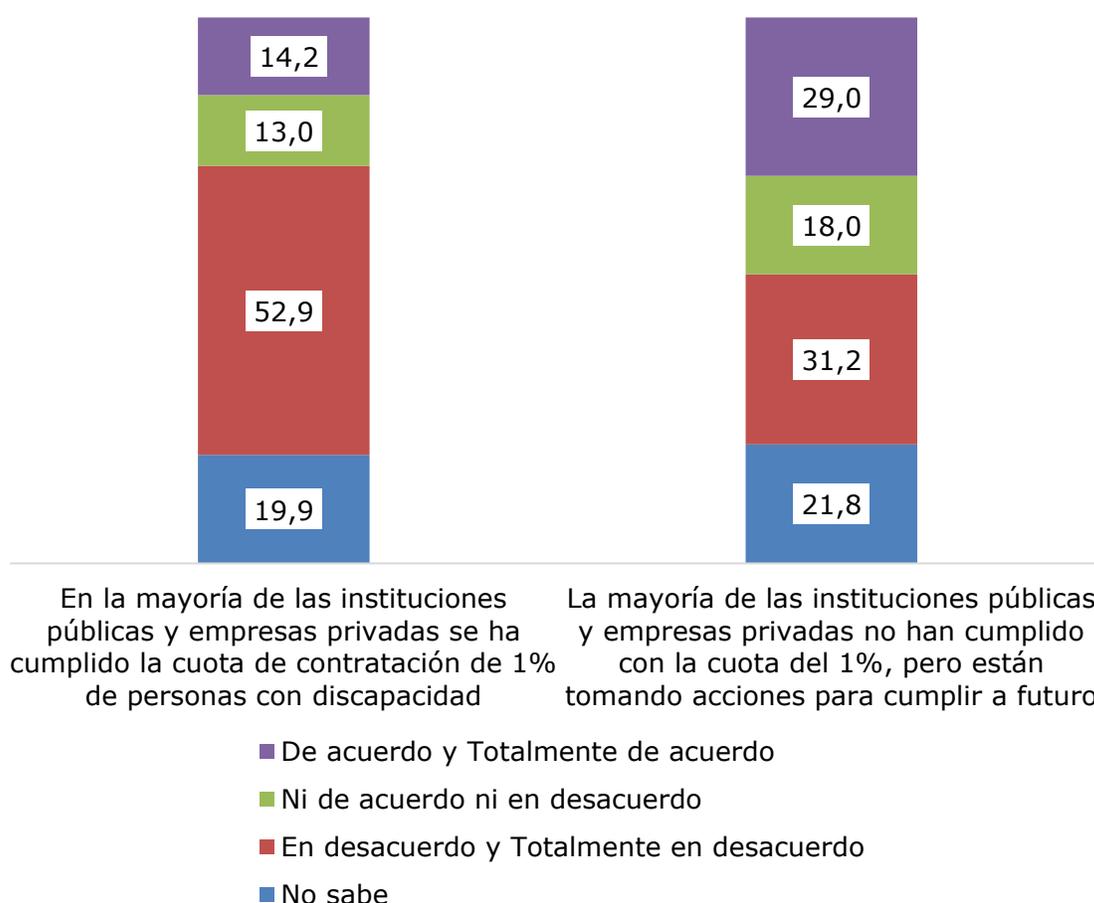
Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

2.3. Cumplimiento de la Ley 21.015

En cuanto a la percepción de cumplimiento de la Ley 21.015, no hay mayores diferencias en la percepción respecto a las instituciones públicas y las empresas privadas. En promedio, un 52,9% refiere estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que se ha cumplido la cuota de contratación del 1%, mientras un 19,9% refiere no saber si se ha cumplido la cuota de contratación, lo que revela un alto desconocimiento del tema, o bien, una falta de difusión por parte de las instituciones en referir sus estados de cumplimiento, aun cuando la ley obliga a ello al menos a las instituciones públicas.

En cuanto a la percepción de que, más allá del cumplimiento, las instituciones públicas y las empresas privadas están tomando acciones para cumplir a futuro, un 21,8% refiere no saber, donde nuevamente se revela la falta de posicionamiento del tema desde las instituciones empleadoras. Mientras un 31,2% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que se están tomando acciones y un 29% está de acuerdo o totalmente de acuerdo (ver gráfico 12).

Gráfico 12: Percepción de cumplimiento de las obligaciones de la Ley 21.015



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

En cuanto a los motivos del incumplimiento, en el sector privado el motivo más referido, con un 62,3%, es que las personas que respondieron la encuesta perciben que las empresas privadas "No creen que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en los trabajos ofrecidos (por su condición de salud)".

Luego, tanto para el sector público y privado tienen una mayor frecuencia los motivos de “Hay muy poca fiscalización” y “Creen que las personas con discapacidad no tienen la formación o experiencia suficiente” (ver tabla 9).

Tabla 9: Motivos por los que cree que instituciones públicas o privadas no cumplen con la cuota del 1%

Motivos	Instituciones públicas		Empresas privadas	
	N	%	N	%
Desconocen la obligación legal	162	26,6	201	33,1
No pueden realizar los ajustes de accesibilidad porque creen que son caros y/o difíciles	221	36,3	219	36,0
No tienen cupos laborales para ofrecer	151	24,8	158	26,0
No creen que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en los trabajos ofrecidos (por su condición de salud)	212	34,9	379	62,3
Creen que las personas con discapacidad no tienen la formación o experiencia suficiente	259	42,6	296	48,7
No hay multas o las multas son muy bajas en caso de incumplimiento	201	33,1	222	36,5
Hay muy poca fiscalización	297	48,8	357	58,7

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

En cuanto a otros motivos referidos para el incumplimiento de la cuota de contratación del 1%, tanto en instituciones públicas como privadas lo que más se menciona es la falta de una cultura inclusiva, lo que implica un desconocimiento para llevar a cabo la inclusión laboral de personas con discapacidad desde un enfoque de derechos, pero también la falta de herramientas técnicas concretas para implementar procesos de reclutamiento, selección y entrega de ajustes a personas con discapacidad, lo que determina hechos de discriminación, basados en prejuicios y creencias erróneas que no se sustentan en la realidad.

Además, se señala que hay una falta de interés por parte de instituciones públicas y privadas por dar cumplimiento a la cuota de contratación del

1%, y que más bien se ha buscado cumplir la cuota con personas que ya estaban contratadas previo a la entrada en vigencia de la Ley 21.015, sin generar necesariamente oportunidades para el ingreso de nuevas personas.

También se refiere que se exigen niveles de estudios que en su mayoría las personas con discapacidad no tienen y, por otra parte, se hace alusión a la falta de accesibilidad y entrega de ajustes en los espacios laborales que dificultan la contratación de personas con discapacidad, y en otros casos, la permanencia de ellas.

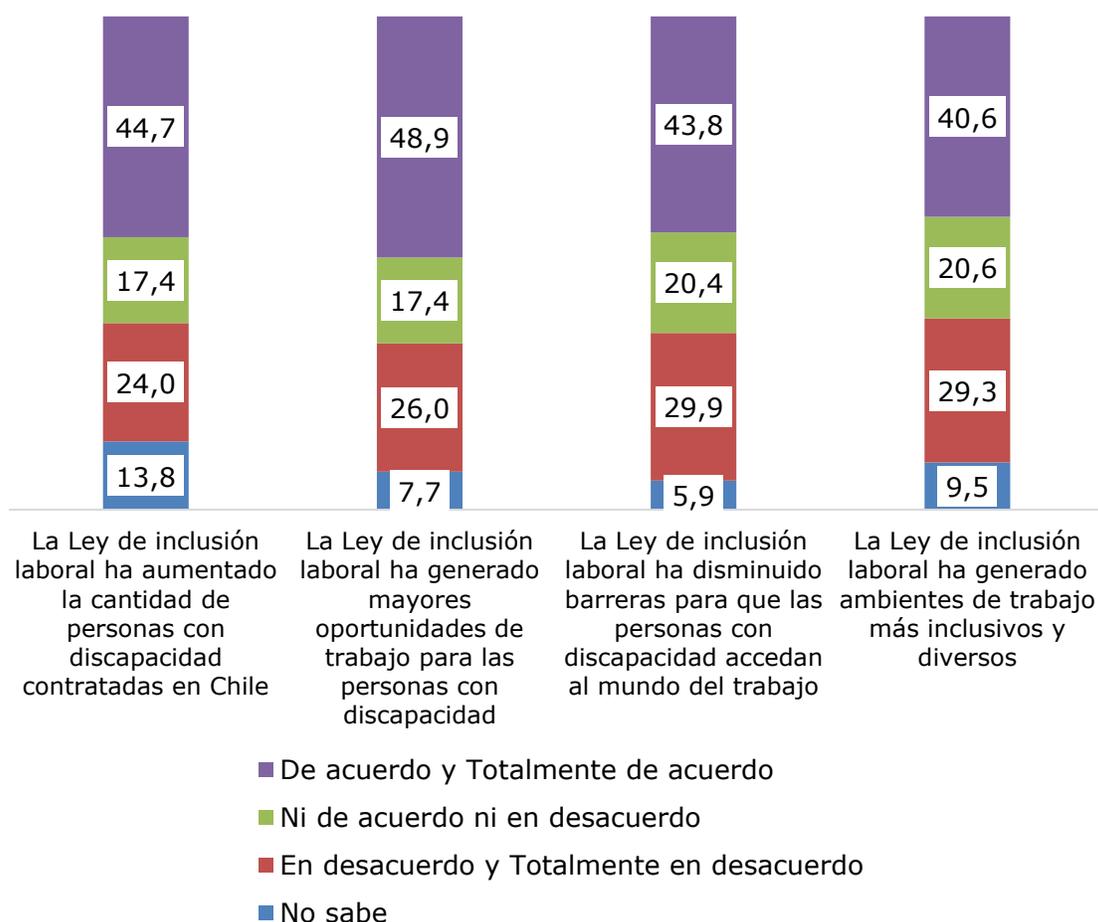
Específicamente en el sector público, además de lo anterior, se mencionan como motivos del incumplimiento de la cuota de contratación del 1%, restricciones propias del estatuto administrativo, la falta de fiscalización y se refiere que en los concursos públicos se seleccionan personas por referencias o contactos.

En cuanto a otros motivos referidos en el sector privado, además, de los ya señalados, se menciona que hay empresas privadas que prefieren pagar la multa antes que contratar personas con discapacidad, y se mencionan factores contextuales como la pandemia del COVID-19 y crisis económica.

2.4. Impacto de la Ley 21.015

En cuanto a la percepción de impacto de la Ley 21.015, un 44,7% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la Ley ha aumentado la cantidad de personas con discapacidad contratadas en Chile, un 48,9% está de acuerdo con que ha generado mayores oportunidades de trabajo para personas con discapacidad, un 43,8% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que ha disminuido barreras para que las personas con discapacidad accedan al mundo del trabajo y un 40,6% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la Ley ha generado ambientes de trabajo más inclusivos (ver gráfico 13).

Gráfico 13: Percepción de impacto de la Ley 21.015



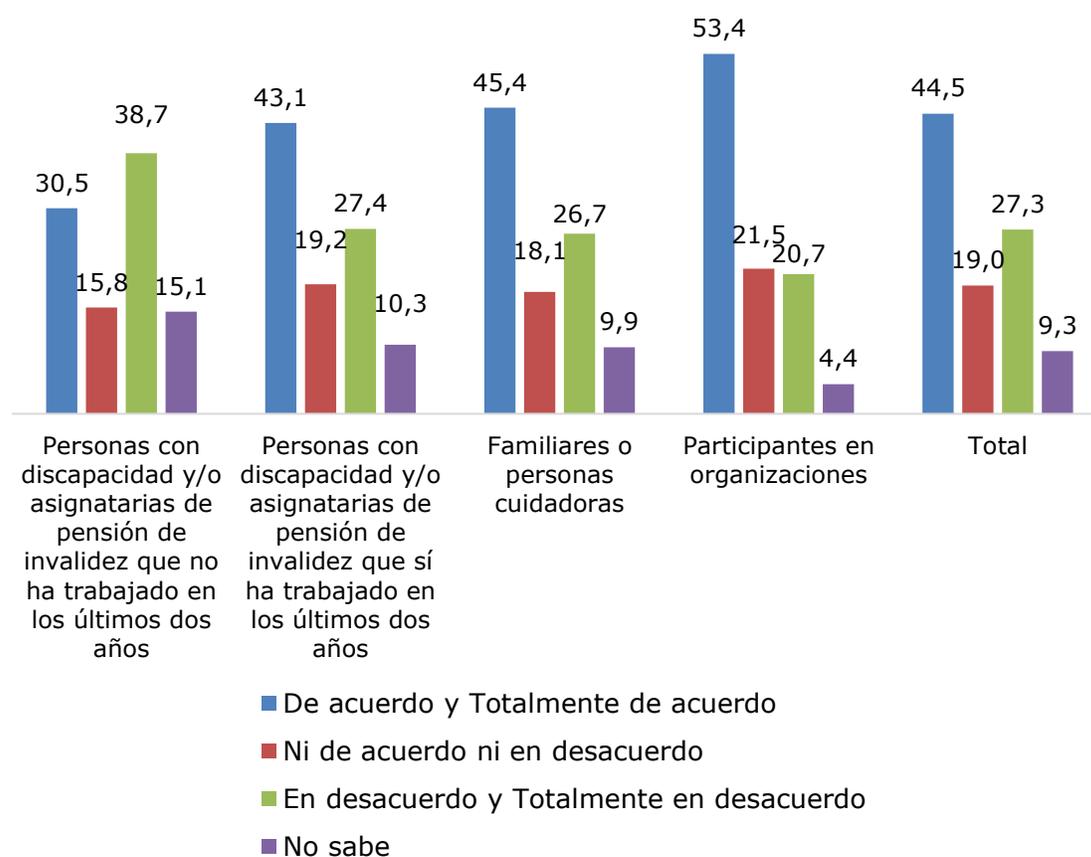
Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Si promediamos los resultados mencionados, un 44,5% está de acuerdo con que la Ley 21.015 ha tenido dichos impactos positivos en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Ahora bien, estas percepciones varían dependiendo de quienes respondieron la consulta. Por una parte, las personas que participan en organizaciones de o para personas con discapacidad tienen una valoración mucho más positiva, con un promedio de 53,4% que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con estos impactos positivos, mientras los familiares o personas cuidadoras tienen un promedio de 45,4%, que es cercano al promedio de todos los grupos. Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez que han trabajado en los últimos dos años, tienen una valoración levemente por debajo del promedio de todos los grupos, con un 43,1% de acuerdo o

totalmente de acuerdo con los impactos positivos señalados, mientras que en las personas que no han trabajado en los últimos dos años esta valoración cae a un 30,5%, y la mayor cantidad de respuestas de este grupo, de un 38,7%, refiere estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con estos impactos positivos (ver gráfico 14).

Gráfico 14: Distribución por tipo de participantes según percepción de que la Ley 21.015 ha tenido impactos positivos

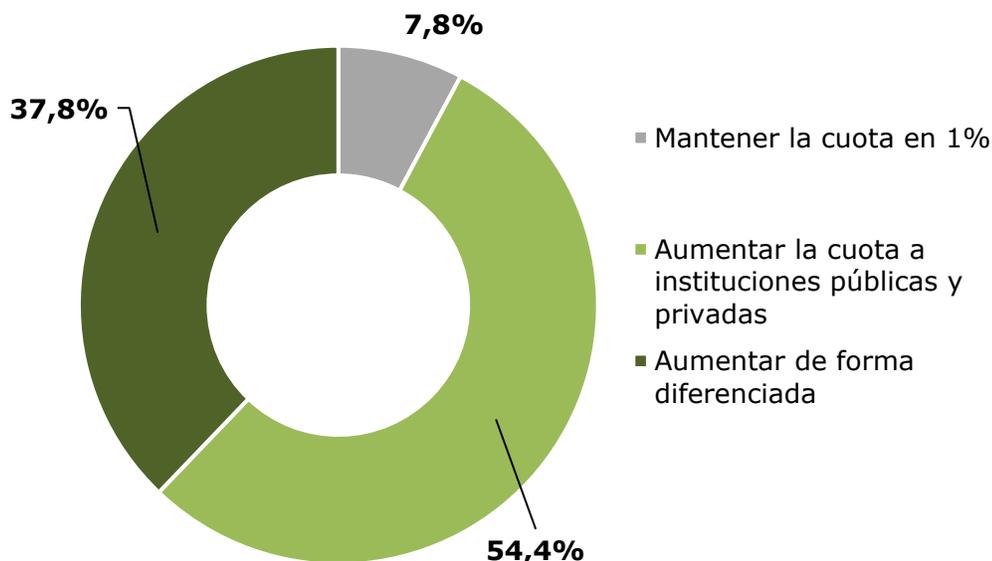


Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

2.5. Aumento o mantención de la cuota del 1%

Sólo un 7,8% cree que la cuota debe mantenerse en un 1%, y esto es transversal a todos los grupos de personas que respondieron la consulta. Por otra parte, un 54,3% cree que hay que aumentar la cuota a instituciones públicas y privadas, y un 37,8% que hay que aumentar la cuota de forma diferenciada a las instituciones (por tamaño, tipo de institución u otra característica), como se observa en el gráfico 15.

Gráfico 15: Opinión respecto a aumento o mantención de la cuota del 1%



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

En esta pregunta había un campo abierto para justificar la respuesta, donde como principales argumentos para un aumento de la cuota, se señaló que la inclusión laboral de personas con discapacidad es un derecho y se deben garantizar las oportunidades de acceso.

Hubo distintas opiniones señalando que era necesario subir la cuota a un 5%, 10%, 15% hasta un 20%, ampliándola a instituciones con menos de 100 trabajadores, señalando además que como país tenemos una cuota muy baja en comparación con otros países de la región. También muchas personas que señalaron que la cuota debería ser representativa del total de población de personas con discapacidad en edad laboral en Chile.

Se indicó también que es necesario aumentar la cuota asociado a las bajas pensiones que reciben algunas personas con discapacidad como único sustento, además de señalar que los cumplimientos actuales estarían relacionados a contrataciones de personas con discapacidad que ya estaban incorporadas en las instituciones previamente a la entrada en vigencia de la Ley.

Asociado a un aumento de la cuota, se refirió la necesidad de que la cuota sea diferenciada dependiendo del tamaño de las instituciones y las funciones de las mismas. También se indicó la necesidad de poner énfasis en la contratación de jóvenes con discapacidad, personas con

discapacidades de origen mental y personas con mayores niveles de dependencia, que en general tienen mayores dificultades para ingresar al mundo del trabajo.

Por otra parte, se señaló la importancia de que haya una distribución regional del cumplimiento de la cuota, ya que hay regiones donde hay muy pocas empresas con 100 o más trabajadores, o bien tienen instituciones nacionales que cumplen su cuota en la Región Metropolitana u otras regiones con mayor población, por lo que la Ley tiene un bajo impacto en algunas regiones.

En cuanto a los argumentos para mantener la cuota, se señaló que ni siquiera se está cumpliendo la cuota actual por lo que es necesario poner los esfuerzos en el cumplimiento del 1%. Se argumentó que un aumento de la cuota podría generar un efecto contrario de que lo vean como imposible y abandonen cualquier esfuerzo.

Se entregaron también argumentos respecto a que no debería haber una cuota de contratación para personas con discapacidad, ya que debería haber igualdad para que todas las personas sean contratadas de acuerdo a sus competencias laborales, considerando que la discapacidad es muy diversa, al igual que las necesidades de las organizaciones.

Por último, se destaca que se mencionó reiteradamente que más que un aumento de la cuota, lo importante era fiscalizar la implementación de la Ley, poniendo atención en las condiciones laborales, duración de las jornadas, la presencia de ajustes razonables y el desarrollo de culturas inclusivas dentro de las instituciones. Además, se señaló que hay personas con discapacidad que están siendo contratadas en funciones que no se relaciona con su formación, sólo para el cumplimiento de la cuota en algunas instituciones, por lo que esto también debiese ser materia de fiscalización.

2.6. Procesos de selección

En cuanto a los procesos de selección en los que han participado las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en los últimos años, se observa que, del total de respuestas válidas de este grupo, un 19,4% ha participado en procesos de selección en instituciones públicas en los últimos dos años, que corresponde a 49 personas, mientras un 30,0% ha participado en procesos de selección en empresas privadas, que corresponde a 76 personas.

Se observa que las personas que habiendo participado en procesos de selección no han trabajado en los últimos dos años, han participado en una mayor cantidad de procesos tanto en instituciones públicas como en empresas privadas.

En cuanto a la tasa de selección, del total de personas que han participado en procesos de selección en los últimos dos años en instituciones públicas sólo un 28,6% ha sido seleccionada, mientras que quienes han participado en procesos en empresas privadas, un 65,8% ha sido seleccionada, como se observa en la tabla 10.

Tabla 10: Selección de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en los últimos dos años

	Instituciones públicas		Instituciones privadas	
	N	%	N	%
Fue seleccionada	14	28,6	50	65,8
No fue seleccionada o no sabe	35	71,4	26	34,2
Total	49	100	76	100

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

En cuanto a los tipos de contrato de trabajo que se ofrecía en el último cargo al que postuló cada persona, en el sector público correspondían mayoritariamente a contratos a plazo fijo, con un 38,8%, seguido por contratos a honorarios, con un 24,5%. Mientras en el sector privado, correspondían en mayor medida a contratos indefinidos, con un 43,4%, seguido por contratos a plazo fijo, con un 38,2% (ver tabla 11).

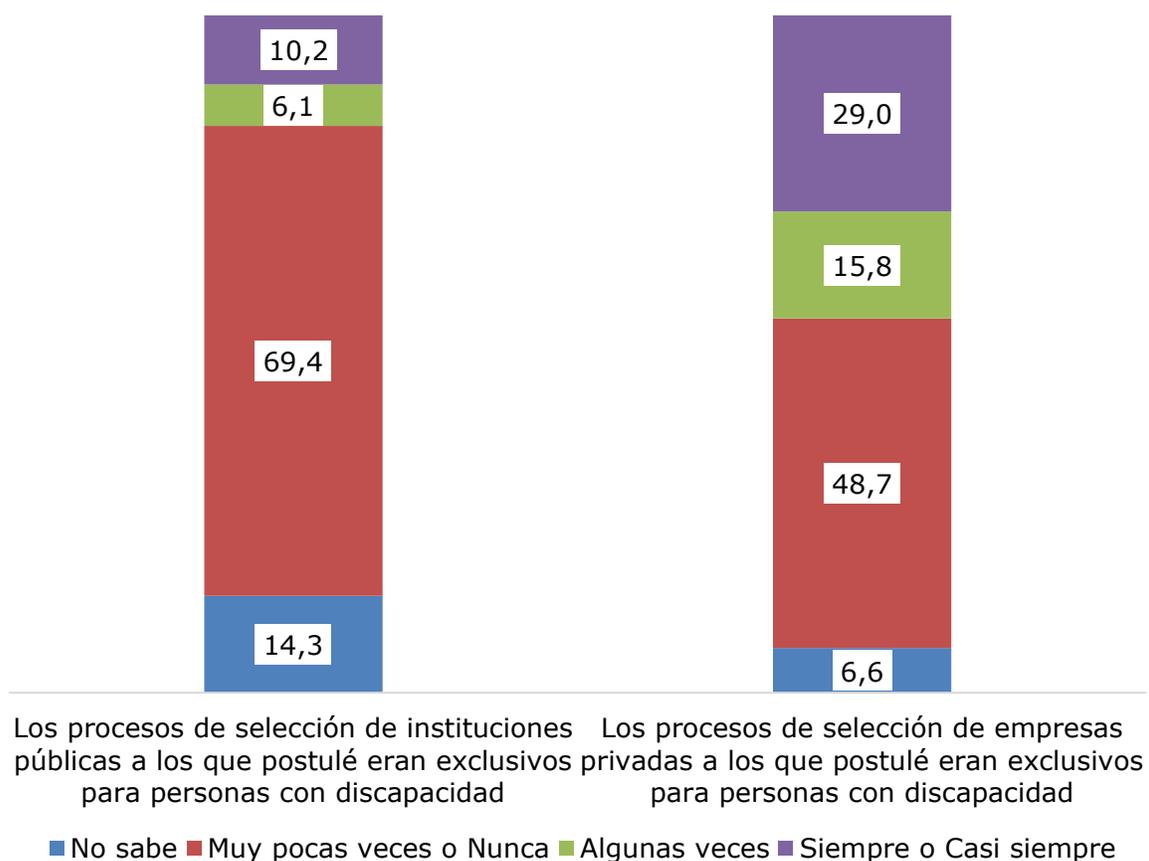
Tabla 11: Tipo de acuerdo o contrato de trabajo que se ofrecía en el último cargo al que postularon personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez

Tipo de acuerdo o contrato	Instituciones públicas		Instituciones privadas	
	N	%	N	%
Contrato a plazo fijo	19	38,8	29	38,2
Contrato indefinido	9	18,4	33	43,4
Contrato por obra o faena	0	0,0	3	4,0
Honorarios	12	24,5	6	7,9
No sabe	9	18,4	5	6,6
Total	49	100	76	100

Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Por otra parte, las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que postularon a procesos de selección en instituciones públicas en los últimos dos años, un 69,4% refiere que muy pocas veces o nunca dichos procesos eran exclusivos para personas con discapacidad y sólo un 10,2% refiere que siempre o casi siempre eran exclusivos para personas con discapacidad. Esto varía con lo señalado en procesos de selección en empresas privadas, donde un 48,7% refiere que muy pocas veces o nunca dichos procesos eran exclusivos para personas con discapacidad y un 29,0% refiere que siempre o casi siempre eran exclusivos para personas con discapacidad (ver gráfico 16).

Gráfico 16: Procesos de selección exclusivos para personas con discapacidad en los últimos dos años

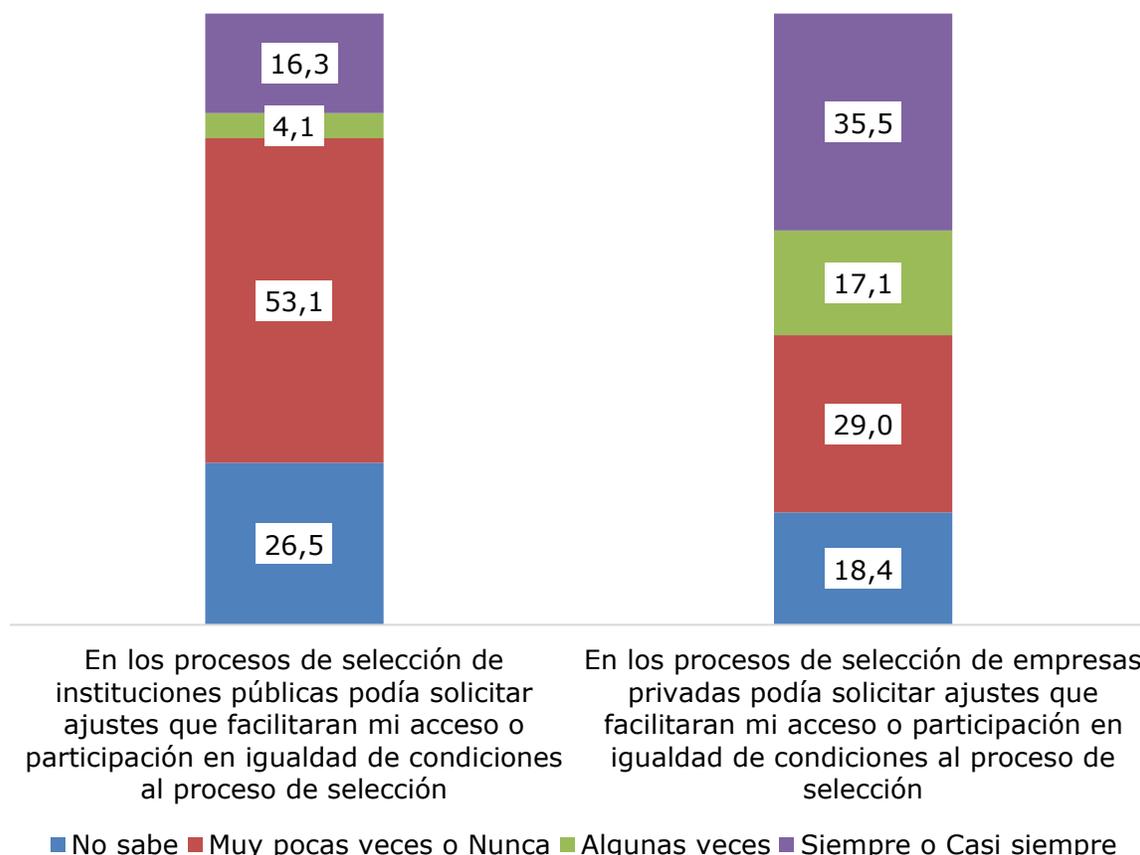


Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

En cuanto a la presencia de ajustes razonables durante los procesos de selección, en instituciones públicas un 53,1% refiere que muy pocas veces o nunca podían solicitar ajustes y un 16,3% que siempre o casi

siempre podían hacerlo. Mientras en empresas privadas la tendencia es inversa, donde un 35,5% refiere que siempre o casi siempre podían solicitar ajustes y un 29,9% que podían hacerlo muy pocas veces o nunca (ver gráfico 17).

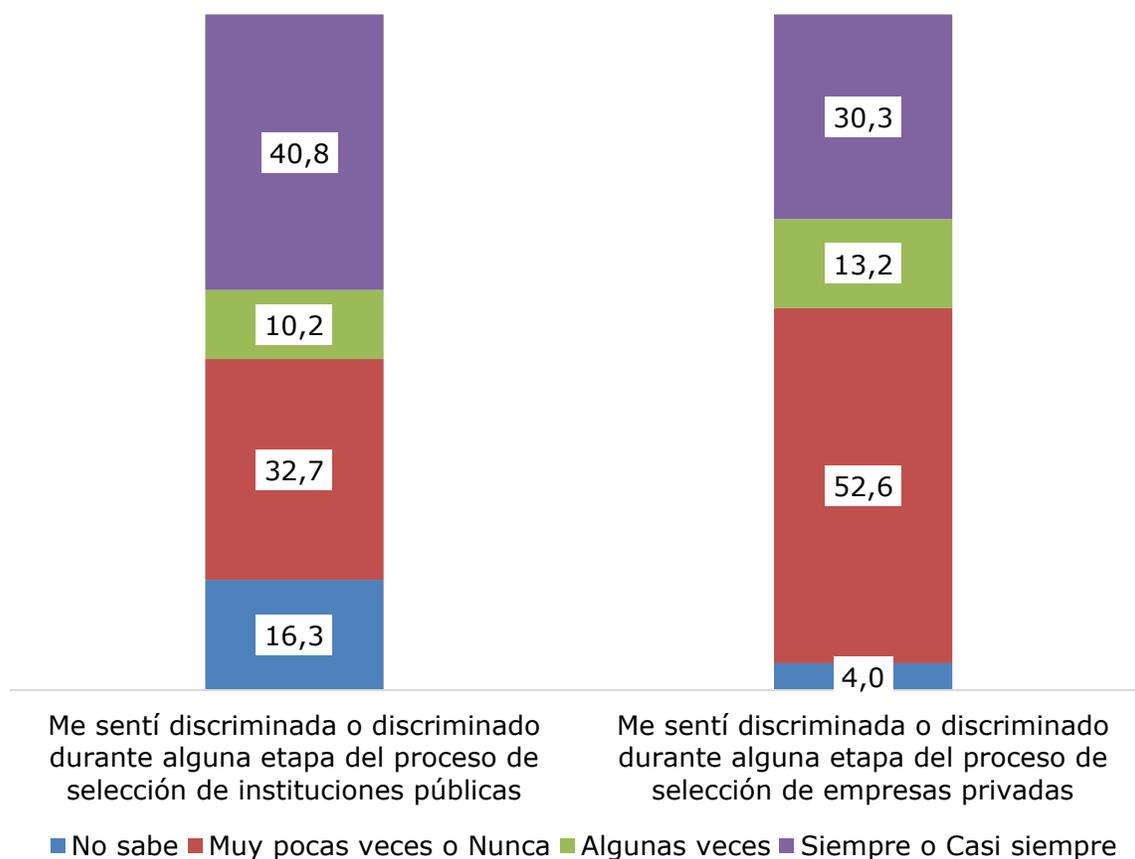
Gráfico 17: Posibilidad de solicitar ajustes en procesos de selección en los últimos dos años



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Por último, se consultó a las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, si se han sentido discriminadas durante alguna etapa del proceso, un 40,8% refirió que siempre o casi siempre se sintieron discriminadas en procesos de selección en instituciones públicas, y un 32,7% refiere que muy pocas veces o nunca se sintieron discriminadas. Mientras en procesos de selección en empresas privadas, la tendencia es inversa, donde un 52,6% refirió que muy pocas veces o nunca se sintieron discriminadas, mientras un 30,3% se sintieron así siempre o casi siempre (ver gráfico 18).

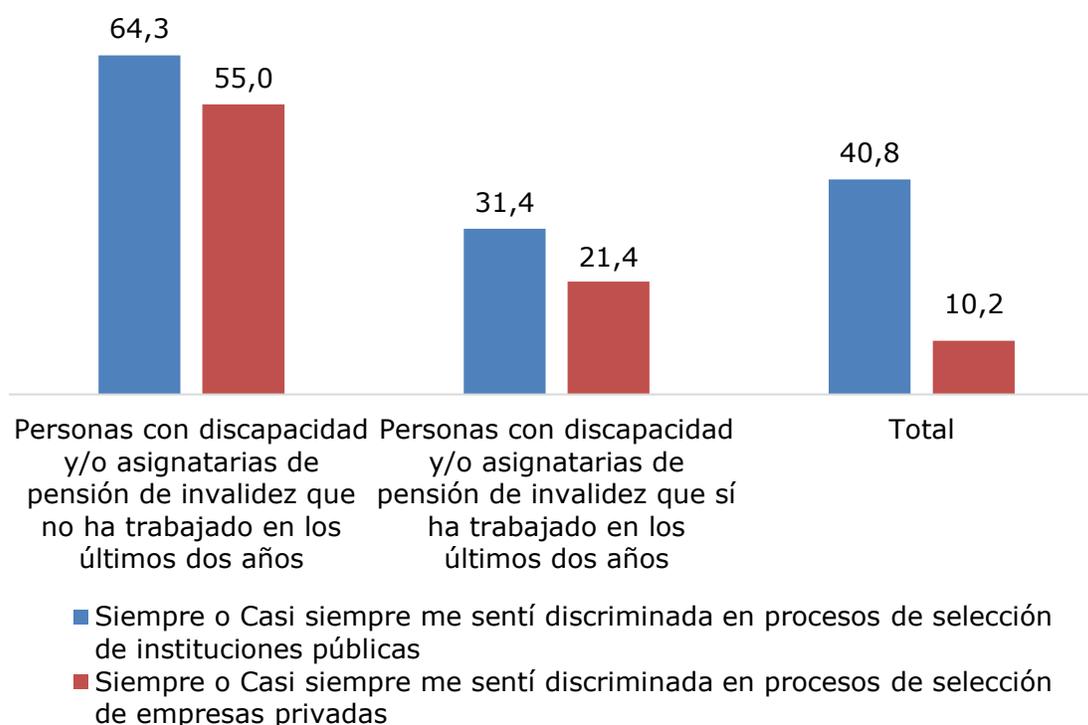
Gráfico 18: Percepción de discriminación en procesos de selección en los últimos dos años por parte de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Más allá de la tendencia inversa señalada anteriormente, llama la atención el alto porcentaje de personas que se sintieron discriminadas tanto en instituciones públicas como en privadas. Esta situación se profundiza en personas que no han trabajado en los últimos dos años, es decir, que han participado en procesos sin éxito. En instituciones públicas, un 31% de las personas que han trabajado en los últimos se ha sentido discriminada siempre o casi siempre, mientras en las personas que no han trabajado, este porcentaje aumenta a un 64%. Esta tendencia se mantiene en procesos en empresas privadas, donde un 21% de las personas que han trabajado en los últimos se ha sentido discriminada siempre o casi siempre, mientras que las personas que no han trabajado, esto alcanza un 55% (ver gráfico 19).

Gráfico 19: Percepción de discriminación en procesos de selección en los últimos dos años según experiencia laboral de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez

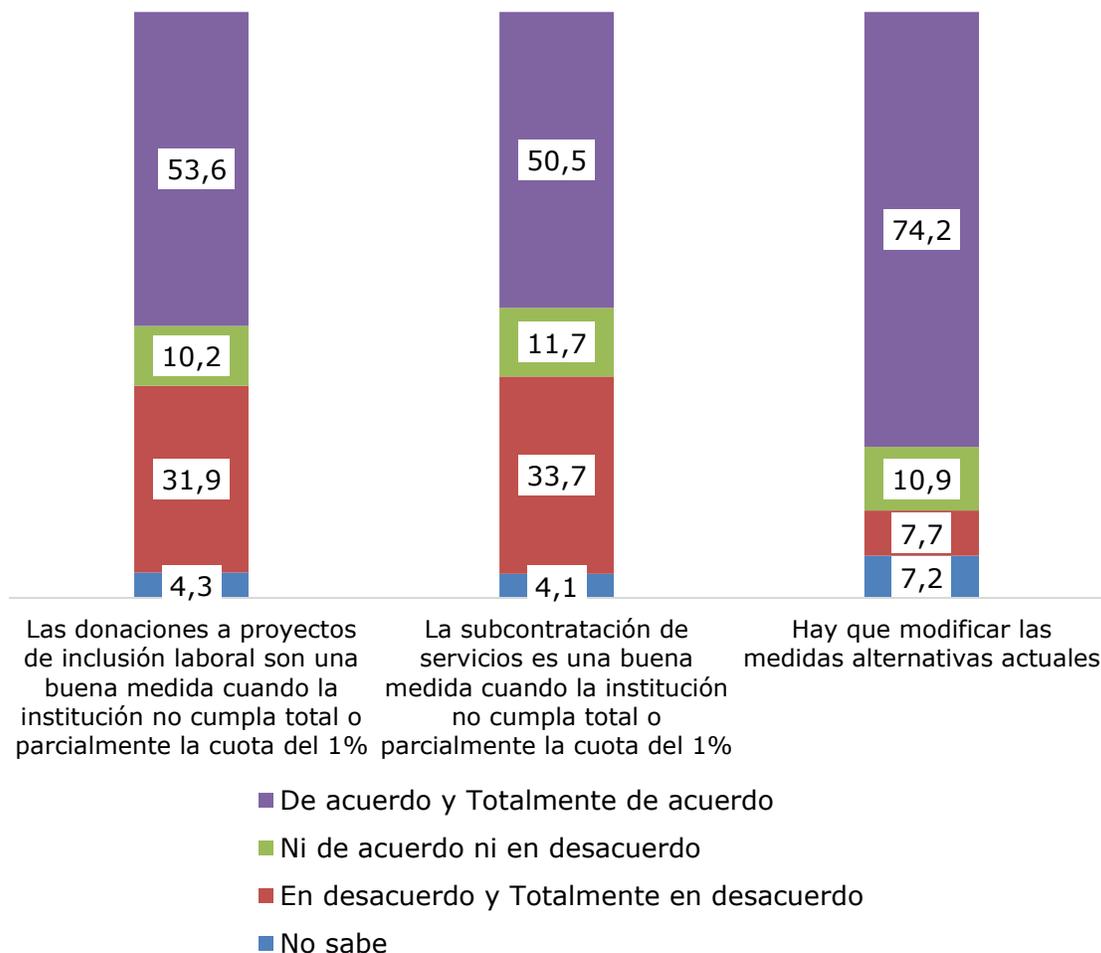


Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

2.7. Medidas de cumplimiento alternativo

En relación a las medidas de cumplimiento alternativo que las empresas pueden aplicar en caso de no cumplir o cumplir parcialmente la cuota de contratación del 1%, la mayoría de las respuestas refieren estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las donaciones y la subcontratación de servicios son buenas medidas. Sin embargo, un 74,2% de las respuestas refiere de todas formas que estas medidas deberían ser modificadas, como se observa en el gráfico 20.

Gráfico 20: Percepción respecto a las medidas de cumplimiento alternativo



Fuente: Registros consulta pública 2020 SENADIS

Junto con lo anterior, se dejó un campo abierto para propuestas de modificación a las medidas alternativas.

En relación a la medida alternativa de donaciones, se señaló la necesidad de que se ejecuten en las regiones donde está la empresa incumpliendo, además de proponer que sean dirigidas a organizaciones comunitarias de personas con discapacidad y no a Fundaciones que señalan que tienen mayores oportunidades y recursos, que, además, puede que no tengan personas con discapacidad dentro de sus integrantes y que hay veces que las acciones financiadas no impactan directamente en la contratación de personas con discapacidad.

También se señaló que con los montos de las donaciones se podría permitir la creación de fondos concursables, financiamiento de estrategias de empleo con apoyo directo en las empresas que están incumpliendo y la necesidad de que se permita hacer donaciones a establecimientos educativos y cooperativas inclusivas.

En relación con la medida alternativa de subcontratación de servicios, se recibieron muchas críticas a esta medida, señalando que generalmente una subcontratación implica peores condiciones laborales y menos remuneraciones, lo que resulta en una precarización laboral de las personas con discapacidad.

Reiteradamente se señaló la necesidad de aumentar los montos de las donaciones y la subcontratación de servicios, además de proponer que los montos sean acumulativos y progresivos año a año, hasta que se dé cumplimiento a la contratación.

En otras propuestas, se señaló que se podrían destinar recursos a mejoras en infraestructura para asegurar que en el período siguiente sí puedan contratar personas con discapacidad o a financiar opciones de trabajo remoto de personas con discapacidad desde sus hogares.

Además, en caso de incumplimiento, se propuso obligar a las empresas a contar con políticas de inclusión para el siguiente período de reporte y que se les entregue información y capacitación para dar cumplimiento a la contratación.

Por otra parte, se señaló la necesidad de fiscalización de las medidas de cumplimiento alternativo, además de proponer la creación de un registro público de empresas privadas que están en incumplimiento y utilizan medidas alternativas y la prohibición de que las empresas puedan hacer publicidad con las donaciones hechas en el marco de esta ley, o si se hace, explicitar que es en el marco de un incumplimiento a la cuota de contratación.

También hubo opiniones relacionadas a que no deberían existir medidas alternativas de cumplimiento, y que fuera obligación la contratación para todas las empresas privadas.

En oposición a lo anterior, hubo opiniones que señalaron la necesidad de ampliar aún más las medidas alternativas e incorporarlas en caso de incumplimiento de instituciones públicas.

Por último, más allá de las medidas alternativas, se propuso incorporar incentivos a la contratación de personas con discapacidad, como beneficios tributarios o puntaje adicionales en licitaciones, que promuevan la contratación de personas con discapacidad.

2.8. Comentarios finales consulta pública

Finalmente, se dejó un campo abierto para comentarios de otras temáticas relacionadas con la Ley 21.015

De partida, se señaló la necesidad de hacer más consultas de este tipo y la importancia de que se converse con las personas con discapacidad idealmente antes de levantar leyes que dicen relación con su ejercicio de derechos. En línea con lo anterior, personas con discapacidad señalaron la necesidad de recibir más información respecto a sus derechos y beneficios.

Se releva la falta información y concientización respecto a la inclusión dentro del personal de las instituciones obligadas a contratar, además de herramientas específicas relacionadas a la contratación de personas con discapacidad.

De forma recurrente se señala la importancia de enfocarse no sólo en la contratación, sino también en las brechas que se dan en las contrataciones, como brechas de género, participación de personas con discapacidad de origen mental en la implementación de la ley, si en dichos lugares de trabajo se cuenta con la accesibilidad y si se entregan los ajustes razonables, señalando que muchas instituciones no cumplen con las obligaciones de accesibilidad que están reguladas actualmente.

En relación a lo anterior, se menciona la importancia de contar también con los apoyos necesarios para participar en el mundo laboral, como son las ayudas técnicas, transporte accesible, acceso a prestaciones de salud, entre otras.

Se releva la importancia de contar con instancias de intermediación laboral, que permitan una contratación con apoyos en los casos que sea necesario, para ir haciendo los ajustes que se requieren.

Se propone también que se podrían crear oficinas que presten apoyo en esta línea, que sean lideradas por personas con discapacidad, que son quienes mejor conocen las barreras y apoyos para la inclusión laboral.

Se hace alusión a la importancia que haya una relación entre las normativas y protocolos de los Ministerios de Salud y del Trabajo sobre salud ocupacional y la incorporación de personas con discapacidad al trabajo, definiendo el rol de los organismos administradores de la Ley 16.744 en la inclusión de personas con discapacidad, en relación a los ajustes necesarios que se podrían requerir.

Por otra parte, se señala que se podría incluir en la contabilización del 1% a aquellas personas que son cuidadoras de personas con discapacidad y que pueden trabajar a tiempo parcial.

Se vuelve a mencionar la falta de fiscalización tanto en instituciones públicas y privadas, y se propone generar alternativas accesibles de fiscalización ciudadana de esta Ley, donde incluso se podrían gestionar reclamos o denuncias a través de plataformas en línea ya existentes.

Se señala que sería muy positivo contar con los reportes anuales abiertos y de fácil acceso de cómo va la empleabilidad de personas con discapacidad en Chile en instituciones públicas y privadas.

Por último, destacar que se menciona frecuentemente que aún falta mucho en el cambio cultural hacia la inclusión y derechos en igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y que esto debería ser incorporado en la Nueva Constitución.