Proponen aumentar a 5% cuota de participación laboral para personas con discapacidad

Esta semana, en reunión con organizaciones que representan a personas con discapacidad, el candidato a diputado por el distrito 7 Luis Cuello entregó su propuesta de avanzar hacia una cuota de inclusión de 5% en el ámbito laboral para este sector de la población.

La medida que recoge demandas históricas de estas organizaciones, sería acompañada de un criterio de paridad de género con lo cual se buscaría, además de la reducción de la cesantía, fomentar una "cultura de la inclusión" reduciendo las brechas que se producen también en este ámbito.

Con respecto a la iniciativa, Luis Cuello explica que esta propuesta "busca elevar el grado de participación en el mundo laboral de las personas con discapacidad subiendo del actual 1% que contempla la ley, a un 5% de reserva laboral en aquellas empresas con más de 100 trabajadores y también en los organismos del Estado". A lo anterior, Cuello agrega que con esto se buscaría "avanzar en reconocer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad de forma real y efectiva".

Por su parte, Francisco Silva miembro del Colectivo Nacional por la Discapacidad y ex candidato a Constituyente y quién, además, habría participado en la elaboración de la propuesta, expresó que si bien valora la actual normativa de inclusión esta no estaría "exenta de mejoras" y apuntó: "Si se puede avanzar en aumentar los cupos aumentar la equidad en cuanto a la provisión de trabajos para personas con discapacidad hay que hacerlo y la propuesta de Luis, ciertamente, lo aborda".

También presentes en la reunión Eduardo Acuña, Vicepresidente de la Corporación Autismo de Viña del Mar, y Claudia Cortez

madre de un niño TEA, valoraron la propuesta en la medida que ayudaría a la estabilidad laboral de los niños una vez que terminen su etapa escolar. “Lo que por lo menos yo quiero es que mi hijo tenga una estabilidad laboral para siempre, no por unos seis meses, no que sea por un favor, sino que el desenvuelva en lo que él sabe, porque ellos aprenden y muy bien, porque son más detallistas y dedicados y eso me gustaría”, agregó Cortez.

****

Compromiso por un Chile inclusivo

Por el derecho al trabajo de las personas con discapacidad

La ley de inclusión laboral ha permitido el acceso al trabajo a muchas personas con discapacidad. Sin embargo, el actual contexto histórico en Chile, abierto desde el estallido social, demanda revisar la actual legislación, poniendo sobre la mesa las demandas históricas desde las personas y movimientos directamente relacionados a crear una cultura inclusiva, considerando la participación, igualdad, equidad y oportunidades en todos los espacios para las personas con discapacidad.

La propia historia de la ley de inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral da cuenta del conflicto político en torno a la inclusión laboral y de cómo en dicha discusión las diversas propuestas de cuotas fueron reducidas finalmente a un 1%, significativo para quienes han logrado emplearse a través de estos mecanismos, pero tremendamente insuficiente respecto de la totalidad de la población con discapacidad.

En este sentido y tomando la experiencia internacional, pero más concretamente la última discusión legislativa que involucró la temática de cuota sobre Personas con Discapacidad en Chile (Ley 21.298 sobre Escaños Reservados de Pueblos Originarios y participación de las PCD en la elección de la Convención Constitucional), es que proponemos:

- **Avanzar a una cuota de reserva de al menos un 5%** de los puestos en empresas e instituciones públicas con 100 o más trabajadores.
- **Establecer, al mismo tiempo, un criterio de paridad de género en la selección de cargos de PCD**. Ello, con el objeto de avanzar en la disminución de las brechas que al respecto existen al interior de esta población en cuanto a la distribución de cargos entre hombres y mujeres, lo que en el mundo privado mantiene una proporción del 63,8% versus el 36,2% en el caso de las mujeres, proporción que se reduce pero no cambia significativamente en la administración pública, con un 39,5% de mujeres, 45,9% de hombres y un 14,6% sin información.

El aumento del 1 al 5% es claramente un avance necesario con un impacto significativo en la empleabilidad y reducción de la cesantía en la población con Discapacidad, pudiendo según los números actuales pasar de las 22.390 personas contabilizadas a más de 100.000. Claramente este salto no puede ser meramente un cambio en la cifra de reserva, sino que debe ser acompañada por una serie de ajustes a la normativa como los aquí propuestos, y considerar la redacción de artículos transitorios que permitan un aumento gradual en el tiempo, con un horizonte de al menos 4 años plazo, permitiendo el acomodo de la normativa y un cumplimiento real de sus disposiciones, cuya necesidad resulta hoy en día un imperativo ético y urgente para una población minorizada pero que constituye una parte significativa de los habitantes de Chile.

Equidad en el acceso al transporte público, un desafío pendiente.

La accesibilidad universal, tiene una dimensión ética que radica en brindar igualdad de oportunidades de participación en todos los ámbitos del desarrollo humano. Acceso Universal a salud, educación, vida social, cultura, sólo por mencionar algunos, son aspectos indispensables que van construyendo la

propia identidad de cada persona.

La posibilidad de movilizarse de manera independiente, muchas veces se ve entorpecida por diferentes barreras y obstáculos que se presentan en la sociedad, desde las actitudes o falta de empatía, barreras arquitectónicas, y falta de fiscalización de las normas que acompañan la ley.

En este sentido, el transporte público en la región no ha considerado en plenitud el espíritu de la ley, que señala la plena inclusión de las personas con discapacidad. Si bien, se considera un avance la implementación de la señalética y los asientos preferenciales, después de 10 años de la entrada en vigencia de la ley 20.422, comprendemos que es insuficiente.

Las Personas con discapacidad, necesitan un transporte público y rutas accesibles e inclusivas, que beneficien a toda la comunidad, considerando la diversidad de necesidades que surgen de los diferentes grupos de personas, que asegure la movilidad, la autonomía y la libertad en el desplazamiento de las personas con discapacidad, así como la frecuencia y la profesionalización de los conductores.

Nos comprometemos a poner en el centro del debate, con sentido de urgencia, la necesidad de que el transporte público cumpla con los estándares de accesibilidad universal que aseguren una real inclusión de las personas con discapacidad.