

Observa Biobío
Observatorio de políticas regionales

I Radiografía Nacional

Equidad de Género e Inclusión Laboral Municipal
2022





OBSERVA BIOBÍO

Directora Ejecutiva

Vanesa Hues Muñoz Coloma

Área de género e inclusión social

Encargadas de contenido

Vanesa Muñoz Coloma

Paulina Villarroel González

Francisca Saavedra Sánchez

Apoyo a la investigación

Nicole Duran

Marcelo Jara

Gabriela Sanzana

Diseño

Catalina Roco Parra

Región del Biobío, Chile

marzo de 2022



Vanesa Hues Muñoz Coloma

Cientista Política
Directora ejecutiva OBB



Vanesa Muñoz Coloma



Paulina Villarroel González

Cientista Política
Encargada del área de Género e
Inclusión Social OBB



Paulina Villarroel González



Francisca Saavedra Sánchez

Trabajadora Social
Encargada de proyectos Área
Género e Inclusión Social OBB



Francisca Saavedra Sánchez



Observa Biobío



/observabiobio



/observabiobio

ÍNDICE

01

Por una administración pública
equitativa e inclusiva

Presentación del estudio

03

05

Metodología

Equidad de género en la
administración pública

07

11

Inclusión laboral en la administración pública

I Radiografía Nacional Equidad de Género e
Inclusión Laboral Municipal 2022

15

23

Recomendaciones

Anexos

25

27

Documentos Consultados

POR UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EQUITATIVA E INCLUSIVA

Unidos por el interés en los asuntos públicos y por la necesidad de abordar temáticas atinentes a la ciudadanía, nace el año 2013, Observa Biobío, asociación sin fines de lucro, la cual busca brindar información contingente para la ciudadanía mediante la entrega de estudios, análisis y evaluaciones de la política pública y realidad social local, otorgando diagnósticos reales a las problemáticas y proponiendo soluciones viables.

Es en este contexto y bajo la necesidad imperante de trabajar por la consecución de una efectiva inclusión social, y la incorporación de la perspectiva y equidad de género, surge la idea de analizar cómo los municipios de Chile han desarrollado esta materia.

El presente estudio evidencia los avances en ambas áreas, como a su vez, el camino que aún queda por recorrer para las administraciones públicas locales, y la voluntad del 81% de los municipios a colaborar con esta primera radio-

grafía nacional, la cual permitirá conocer avances y desafíos pendientes en materia de equidad de género, corresponsabilidad parental, inclusión laboral, infraestructura inclusiva, entre otros temas.

Desde Observa Biobío, el compromiso social es el motor que nos mueve a trabajar temáticas de esta índole, realizando diagnósticos, evaluaciones, planes de acción y apoyo a la gestión municipal. Por lo anteriormente expuesto, junto con la presentación de los resultados, extendemos la más cordial invitación a todos los municipios del país, a continuar trabajando, aún con más ahínco, por una administración pública equitativa e inclusiva.

Vanessa Muñoz Coloma

Directora ejecutiva



Presentación del estudio

Durante la última década, las demandas relacionadas con inclusión social e igualdad de derechos entre mujeres y hombres, personas en situación de discapacidad, cuentan con mayor presencia en el debate público, gracias a una cada vez más empoderada ciudadanía activa. Los distintos movimientos sociales han logrado que efectivamente se avance y se reevalúen las políticas públicas chilenas, incorporando una visión sin discriminación para avanzar a una sociedad cada vez más inclusiva.

A nivel multilateral, muchos de estos avances alcanzados, se deben al trabajo realizado en el marco de diversos organismos internacionales. Cabe destacar en este punto, los compromisos alcanzados a través de las CEDAW y la Convención Belém do Pará ratificadas por Chile el año 2020 y 1996 respectivamente, los cuales tienen un valor importante sobre la equidad de género. Más allá de la suscripción de estos compromisos, se requiere que exista voluntad

por parte del Estado, con la finalidad de plasmar y honrar en políticas públicas conscientes dichos acuerdos, y así sean efectivos para su aplicación.

Por otra parte, las personas en situación de discapacidad corresponden a un 20% de la población adulta en Chile, siendo este el colectivo minoritario más grande del país, por lo que mejorar sus condiciones de vida resulta una tarea primordial. Es en este contexto que se impulsa la Ley de inclusión laboral, tanto para el sistema público como para el privado; el cual busca la inserción total e incondicional, y que obliga, a las empresas e instituciones públicas que cuenten con 100 o más trabajadores, a dotar con 1% de su personal a personas con algún tipo de discapacidad.

La equidad de género e inclusión social, aportan en el desarrollo de sociedades más diversas, tolerantes e inclusivas. Las administraciones públicas, deben adaptarse a este nuevo entorno heterogéneo, y trabajar mancomunadamente por el desarrollo, tanto interno como externo, de estas temáticas.

El presente estudio tiene por objetivo describir

la situación existente al año 2021 de la administración pública municipal, a nivel nacional, en materia de Equidad de Género e Inclusión Laboral, la cual actores políticos y técnicos, deben tener en consideración al llevar a cabo ideas e iniciativas que respondan a diversos desafíos y problemáticas que se presentan internamente en las municipalidades en dichas áreas.

Además, la presente investigación busca establecer una medición periódica a nivel municipal, que permita acceder a información sistematizada respecto a las temáticas ya individualizadas. Adicionalmente, se busca generar un conocimiento útil y accesible para quienes estén interesados en implementar avances en sus políticas internas de inclusión laboral y equidad de género a nivel local.

En esta primera radiografía, se presentan los principales hallazgos en cuanto a cómo se están desarrollando internamente en las administraciones públicas comunales, los desafíos de inserción socio laboral, con el propósito de resolver problemáticas asociadas a la conse-

cución de la equidad de género e inclusión laboral municipal.

Las cifras analizadas reflejan las gestiones de 280 municipalidades a nivel nacional, insertas en el actual contexto sociopolítico, el cual demanda mejoras y avances en las áreas analizadas, con el propósito de avanzar a una realidad cuantificable, reflejada en cambios institucionales concretos.

Durante los meses de recolección y análisis de los resultados, fue posible evidenciar la voluntad del 81% de los municipios nacionales a trabajar estas temáticas. Actualmente, el desafío es cómo generar más y mejores recursos y espacios para que los gobiernos locales puedan desarrollar procesos internos con foco en equidad de género e inclusión laboral.

Metodología



Equidad de Género en la Administración Pública

La exclusión de la mujer en los procesos políticos y sociales, ha sido una constante histórica tanto en Chile como en el resto del mundo, situación que ha ido menguando gracias a las organizaciones internacionales y ciudadanas activas, las cuales han logrado posicionar las desigualdades de género en la palestra mundial, teniendo como objetivo ser parte generadora de cambios en las políticas públicas con perspectiva de género, buscando también, la igualdad entre hombres y mujeres.

En primer lugar, hay que entender los conceptos de sexo y género, tal como lo indica la filósofa y activista feminista, Simone de Beauvoir. En su libro *El Segundo Sexo*, escribe sobre que “no se nace mujer: se llega a serlo” (de Beauvoir, 1949, p.207), marcando la diferencia de lo que es ser mujer y ser femenina. En primer lugar el sexo se refiere a “las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres” (Instituto Nacional de Mujeres de México, 2007, p.71). En cambio, el género es

una categoría de la construcción sociocultural de lo masculino y femenino, ayudando a entender los roles y costumbres que se les asigna a la persona según su sexo. Para profundizar aún más en este término, Marta Lamas en *La Violencia del Sexismo*, lo define como “simbolización que los seres humanos hacemos de la diferencia sexual el género lo que reglamenta y condiciona las relaciones entre mujeres y hombres. Mediante dicho proceso de simbolización, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que se supone es “propio” de cada sexo” (Lamas, 1998, p.192).

Desde mediados del siglo XX, junto con la distinción de estas definiciones, se comienza a desarrollar la idea de la igualdad, bandera que ha sido una de las grandes luchas que han llevado adelante diversos movimientos feministas. Para estos efectos, se debe comprender el concepto de igualdad ligado al tema de género, cuyo fin es la equivalencia entre los hombres y las mujeres, vale decir, somos todos y todas iguales, sin jerarquización de uno sobre otro, sin

discriminación y con libertad, ya que sin esta última no podrá existir la igualdad.

La igualdad para ser efectiva debe ser claramente definida en sus alcances. Si la igualdad en las políticas sólo se concibe como igualdad de oportunidades, es decir, sólo como igualdad en el acceso, no garantiza la verdadera igualdad. Para que la igualdad sea efectiva, debe incluir las previsiones que garantizan simultáneamente igualdad de acceso, igualdad de trato e igualdad de resultados. Lo que quiere decir que la igualdad debe asegurar que todas y todos tienen acceso al proceso que pueden conducir al disfrute o ejercicio de un derecho humano consagrado y contar efectivamente con los medios y recursos para alcanzar el fin contenido en el derecho en cuestión. (García, 2008, p.43).



“Existe una legislación vigente que todos deben cumplir, pero dependerá netamente del alcalde/alcaldesa y concejo municipal el cómo aplicarla en sus municipios. Para ello, se requiere una ciudadanía activa que ejerza un control ciudadano sobre estas autoridades y a la vez, impulsen cambios sociales que se necesitan a nivel local”.

Teresa Valdés Echeñique

Investigadora y coordinadora del Observatorio de Género y Equidad

De esta manera, se deben diferenciar los conceptos igualdad con equidad de género. La igualdad abarca a la equidad, siendo esta última una manera para alcanzar el objetivo deseado. El mecanismo que utiliza la equidad, es a través de acciones que compensen las discriminaciones sociales, corrigiendo las injusticias que dificultan que tanto mujeres como hombres, tengan las mismas oportunidades para llegar a la igualdad.

Una de las aristas afectadas por la desigualdad entre hombres y mujeres, es el área laboral. A finales del siglo XX, aumenta la participación de la mujer debido a diversos factores sociales y económicos de la época, trayendo consigo las desigualdades monetarias y la falta de un trabajo digno. Frente a esta problemática, la Organización Internacional del Trabajo, instaura el concepto de trabajo decente, definiéndolo como “fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2004), con esta definición, se evita algún tipo de discriminación de género en el papel, pues aun persisten

enormes desventajas en el mercado laboral que acentúan la desigualdad en la participación, ocupación y desempleo de las mujeres (OIT, 2013).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), desempeñó un rol fundamental para marcar la participación femenina en el mundo laboral, teniendo las mismas oportunidades laborales, de remuneraciones, trato, seguro social, prestaciones de salud, la elección libre de un trabajo digno, entre otros. Dicha organización internacional, ha indicado que los Estados deben tomar medidas temporales para garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Tomás Honorato Estévez, fundador de la Fundación Honra Chile, señala que uno de los grandes desafíos de la comunidad internacional como de nuestro país, consiste en lograr la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito público como en el privado, así lo reflejan los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, cuyo objeto es superar los nudos estructurales de la desigualdad y avanzar hacia el logro de la igualdad de género y la autonomía

de las mujeres.

Objetivo N°5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” alberga metas como: 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

(Naciones Unidas [ONU], 2020).

Para lograr lo anterior, se hacen necesarios cambios estructurales a nivel de legislación, participación y representatividad, distribución equitativa del poder, visibilización de las problemáticas, acceso a la justicia e instituciones de atención de víctimas, políticas de género, registros, diagnósticos y radiografías que den cuenta de la realidad actual, y especialmente un compromiso real de las instituciones tanto públicas como privadas.

El Estado chileno, se encuentra comprometido con acortar las brechas de género y que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades. Algunos de los hitos en esta materia son:

1989

Chile ratificó el Protocolo facultativo de la CEDAW: instrumento a través del cual se busca proteger y establecer igualdad de oportunidades para la mujer, como también, condenar y eliminar todo tipo de discriminación hacia ellas.

1991

Ley N° 19.023 - CREACIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER: "tiene como misión institucional el diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país".

1994-2000

Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIO): cuyo objetivo es incorporar la equidad de género en las políticas públicas estatales, permitiendo avances y mejoramientos en la calidad de vida de la mujer.

1995

IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing: significó para el país la revisión y organización de la igualdad de género para su presentación a nivel mundial.

2000-2010

Segundo PIO: trabajar desde la experiencia del Primer Plan, enfatizando la vinculación entre las relaciones de género y la superación de distintas desigualdades sociales y así, institucionalizar la equidad de género como política pública.

2006

Primer Gobierno de Michelle Bachelet: instala por primera vez en la historia Republicana, un gabinete paritario.

2015

Ley 20.820 - CREACIÓN DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (Ministerio de Desarrollo Social [MDS], 2015), la cual entra en vigor el año 2016, busca el diseño, colaboración y evaluación de las políticas públicas del país, como también, programas y planes que promuevan la equidad de género. Esta cartera ministerial, tiene como uno de sus objetivos terminar con toda forma de discriminación contra la mujer.

2015

LEY 20.840 - Sustituye el sistema electoral binominal por uno proporcional y fortalece la representatividad del Congreso Nacional: con este nuevo sistema, se instaure la cuota de género para la proporcionalidad en ambas cámaras, no superando el 60% de representación de cada sexo.

2018

Último PIO, se mandata el avanzar en el reconocimiento de los derechos de las mujeres para alcanzar la igualdad de género de manera transversal en las instituciones, así como también, contribuir con el cambio cultural y así eliminar toda forma de violencia y discriminación de género.

A su vez las administraciones locales también trabajan en pro de estas temáticas, tal como indica Tomás Honorato, al destacar acciones tales como:

2019

"Estudio de Femicidios en las Comunas de Chile", realizado por la Comisión de Mujeres y la Equidad de Género de la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), y que tuvo por objeto explorar y caracterizar en líneas generales, los femicidios ocurridos en Chile (2014 - 2018) desde una mirada territorial y municipal.

2022

"Manual Equidad de Género en los Municipios" (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género; Asociación Chilena de Municipalidades, 2022), cuya finalidad es dotar de herramientas a los municipios asociados a la Asociación Chilena de Municipalidades (AChM) para mejorar las competencias y habilidades de funcionarias y funcionarios municipales para atender a mujeres que están viviendo algún tipo de violencia.

En ese mismo sentido, existen iniciativas que cuentan con larga data, como lo son los diversos Programas de Violencia Contra la Mujer del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género que desarrollan algunos municipios (Centros de la Mujer, 4 a 7, Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar, Mujer Emprende).



“Son exiguas las municipalidades que cuentan con oficinas de la mujer, protocolos en casos de acoso sexual y/o laboral, medidas de protección y reparación, políticas de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, medidas para promover la corresponsabilidad al interior de la institución. Del mismo modo, hasta la fecha de esta radiografía no existe aún un municipio que se haya certificado bajo la Norma Chilena 3262 Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC)”.

Tomás Honorato Estévez

Fundador y coordinador de proyectos Fundación Honra

Frente a ello, se debe comprender que las políticas públicas tanto como leyes, programas, proyectos o acciones pueden aumentar o mantener las desigualdades de género y la representación de la mujer en política. Lo anteriormente mencionado puede ser explicado y destacado desde una mirada con perspectiva de género, permitiendo así, estudiar las limitaciones y contar con tácticas que colaboren con una verdadera igualdad para todas y todos.

Es así como además de acrecentar la participación de la mujer en esferas de influencias públicas; asegurando con ello la igualdad de oportunidades, la no discriminación y una real democracia, sin la subrepresentación en la toma de decisiones. Se debe trabajar por la consecución de equipos de trabajo igualitarios, fomentar una cultura de igualdad, emplear perspectiva de género al planificar y desarrollar normativas inclusivas y reclutar personal, a través de acciones positivas, estableciendo plazos para incrementar la representación del grupo afectado.

¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE GÉNERO?



En primera instancia, es importante precisar que no se busca que hombres y mujeres sean iguales, sino más bien que ambos sexos gocen de las mismas oportunidades y derechos en diversos ámbitos de la vida. Desde este punto de vista, se busca la paridad entre hombres y mujeres en el diario vivir.



Inclusión Laboral en la Administración Pública

De acuerdo a las cifras del Segundo Estudio Nacional de Discapacidad, efectuado el año 2015, en Chile hay un total de 2.836.818 personas con discapacidad. De las cuales 2.606.914 son mayores de 18 años, es decir, un 20% de la población nacional de adultos tiene discapacidad (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016).

En la presente coyuntura socioeconómica, la posibilidad de inclusión a través del empleo de las personas con discapacidad es importante no solo por las posibilidades de autonomía económica, sino también por las oportunidades de socialización (Aguado y Marín, 2020).

El obtener un empleo mejora su calidad de vida, aumenta su autoestima, incrementa la autonomía, junto con asumir un rol más activo en la sociedad.

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las personas con discapacidad care-

cen de las mismas oportunidades con las que cuenta la población general y se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales para:

- Recibir educación
- Conseguir empleo, incluso estando calificados
- Tener acceso a la información
- Obtener el adecuado cuidado médico y sanitario
- Desplazarse
- Integrarse en la sociedad y ser aceptados

La inclusión es un aspecto vital que no solo enriquece a las personas con discapacidad, sino que de igual manera a su ambiente inmediato, su entorno laboral, y a quienes contratan. Al no brindar igualdad de oportunidades y derechos a las personas con discapacidad, la sociedad en su conjunto pierde porque se priva

de aprovechar el potencial y los aportes de estas personas (Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas [ACNUDH], 2011).

La inclusión social se centra no en los sujetos en situación de discapacidad, sino en todos los sujetos y principalmente en los elementos estructurales políticos, económicos, sociales e históricos que la generan. De esta manera implica al menos:

- Un régimen de derechos humanos reconocidos y garantizados para las personas en situación de discapacidad.
- El desarrollo de una cultura social inclusiva que valore lo diferente como elemento inherente a la condición humana
- Mecanismos efectivos de participación con la sociedad.
- La inserción es total e incondicional.
- Exige rupturas en los sistemas



Reconocer el impacto que el empleo tiene en la calidad de vida de las personas con discapacidad no sólo se reduce a una visión económica, sino que también es una puerta de entrada a la interacción con otras personas, así como también a la autonomía, realización personal y la vida independiente".

Rossanna Oyarzún

Directora ejecutiva Fundación Avanza

El concepto de discapacidad, ha tenido distintos modelos y enfoques, donde inicialmente se consideraba sólo una variable biomédica, lejos de la inclusión social, la cual se centraba en la

patología y no en la persona. Se veía al individuo en una situación desventajosa a consecuencia de su deficiencia (Organización Mundial de la Salud [OMS], 1989).

Posteriormente se creó el modelo bio-psico-social, que considera la dimensión ambiental/social de la discapacidad, el cual ha sido complementado con el actual enfoque centrado en los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad, basándose en la dignidad intrínseca del ser humano y luego en las características médicas (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2002).

La Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad de la ONU, supone que la discapacidad debe ser evaluada desde un enfoque de derechos humanos. Se reconoce que es un concepto que evoluciona por la interacción entre las personas con su condición de salud y las barreras que encuentra en la sociedad.

“La generación de oportunidades laborales permite a las personas con discapacidad mejorar su calidad de vida social, profesional y personal y, por

lo tanto, su autodeterminación, su bienestar general y su constitución como ciudadanía con plenos derechos. Por consiguiente, también enriquece los resultados personales, la promoción del beneficio que cada persona puede aportar a la comunidad desde el ejercicio de un rol social valorado”. (Tamarit, 2015; Lukas et al., 2016; González, 2019, como se citó en Aguado y Marín 2020).

Es en este contexto que el año 2018, entra en vigencia la Ley N° 21.015, la cual tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas en situación de discapacidad tanto en el ámbito público como privado (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2018).

Entre los temas principales está:

- Organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas en situación de discapacidad.
- Elimina la discriminación salarial al respetar la dignidad de las personas con discapacidad mental.

- Se prohíbe toda discriminación hacia personas en situación de discapacidad.
- Contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

Cumplimiento alternativo: Por parte de las organizaciones que, por razones fundadas, no pudieran cumplir con la cuota, podrán realizar las siguientes medidas:

En la Ley de Inclusión por medio de la ORD. N°6245/47 (2018), indica que la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas en situación de discapacidad. El monto anual de los contratos respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa no podrá ser inferior al equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales.

- Así también, el Código del Trabajo, en el Artículo 157 TER, habla sobre efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones de la Ley 19.885. Estas donaciones deberán dirigirse a proyectos, programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo ob-

jeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas en situación de discapacidad.

■ Según ORD. N°1617/25, "se consideran razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa y la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado" (Ley de Inclusión Laboral, 2018).

■ Se debe tener presente que la Ley 20.422, entiende por persona con discapacidad aquella que, "teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica, intelectual o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

Según ORD. N°1617/25, "se consideran razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza

de las funciones que desarrolla la empresa y la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado” (Ley de Inclusión Laboral, 2018).

Se debe tener presente que la Ley 20.422, entiende por persona con discapacidad aquella que, “teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica, intelectual o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

La fundación ConTrabajo, expone que un **42,8%** participa en el mercado laboral, buscando empleo o trabajando. Además, desde que comenzó a regir la Ley de Inclusión Laboral en abril de 2018 a febrero de 2021 se registraron **26.475** personas con discapacidad contratadas, es decir, **1,01%** del total en edad de trabajar.

La Ley de Inclusión Laboral, cuenta con dos

reglamentos, uno para el sector público y otro para el sector privado. El reglamento para el sector público, estipula que las instituciones seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas en situación de discapacidad.

En el marco de “promover la inclusión social de las personas en situación de discapacidad dentro de las estructuras organizacionales en Chile [...] se realiza un reconocimiento a las organizaciones públicas, no gubernamentales y las intervenciones en función de crear espacios públicos inclusivos. Esto implica el desarrollo del “sello inclusivo” [...] En la actualidad, solo hay tres municipalidades con el “sello inclusivo”: Vitacura, Coquimbo y Peñalolén. No obstante, el sello inclusivo a las municipalidades no tiene un incentivo monetario que se pueda reutilizar para invertir en las distintas áreas de trabajo e inclusión del gobierno local. Siendo un reconocimiento simbólico por parte de SENADIS (Asociación de Municipalidades de Chile [AMUCH], 2017, p.6).

Rossanna Oyarzún, Directora Ejecutiva de Fundación Avanza, señala que nuestra sociedad tiene la oportunidad de apostar por un nuevo paradigma con el proceso constituyente, en el que es posible consagrar constitucionalmente la igualdad de oportunidades y un sistema de inclusión para las personas en situación de discapacidad, permitiendo avanzar socialmente en otras demandas de igual importancia tales como: la perspectiva de género, cuota de empleo sobre el 1% para el sector público y privado, demanda que ha sido levantada por organizaciones de la sociedad civil, en las cuales se destaca el Colectivo Nacional por la Discapacidad y cuyo fin es avanzar hacia una cuota del 5% en el ámbito laboral, en aquellas empresas con más de 100 trabajadoras y trabajadores. La inclusión laboral es mucho más que un contrato de trabajo, implica un cambio de paradigma cultural, más allá de los imperativos jurídicos.

La estadística muestra que a pesar de los avances legislativos, alrededor del 50% de las personas con discapacidad en edad de trabajar, se encuentran hoy en día inactivas económicamente. Y si bien resulta importante relevar los avances que se han

desarrollado en materia legislativa, debemos observar con mirada crítica la realidad existente.

El año 2007, Chile suscribe la Convención Internacional para los Derechos de las Personas Discapacitadas (Ratificada el año 2008), la cual incluye derechos fundamentales como la accesibilidad al entorno construido, a la información, la libertad de desplazamiento, acceso a la salud, a la educación, al empleo, a la habilitación y rehabilitación y la participación en la vida política, todo ello basado en el principio de no discriminación de ningún tipo (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2007).

El Segundo Estudio Nacional de Discapacidad estipula que la Convención tiene como principios generales:

- a) El respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Los Estados firmantes, se comprometen a trabajar por la promoción de los derechos de las personas en situación de discapacidad y la disminución de todo tipo de discriminación, y emplear políticas considerando la colaboración de las personas con discapacidad, garantizar el acceso físico a los servicios públicos mediante infraestructura inclusiva.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos proporcionan la orientación para llevar a cabo las reformas, pero al firmar y ratificar la Convención, los Estados obligan a adoptar las medidas necesarias para garantizar la igualdad y la vida en

dignidad de las personas. Por tanto, es responsabilidad de los Estados garantizar el respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Los Estados salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes y la promulgación de legislación. Se enfatiza la protección contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Es en este contexto, que los Estados miembros de la Convención, han adoptado diversas medidas y políticas para garantizar la igualdad y la vida en dignidad de las personas en situación de discapacidad. Chile, optó por implementar la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, con el requisito del 1% para las organizaciones públicas y privadas con más de 100 empleados. Por su parte, España implementó la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual estipula para empresas con más de 50 personas al menos el 2% destinado a trabajadores y trabajadoras con discapacidad..



"La legislación española cuenta con incentivos fiscales para la contratación de personas con diversidad funcional. Existen programas de mejora de la empleabilidad y acompañamiento, impulsados por las administraciones públicas, así como también programas regionales financiados a nivel europeo."

Susana Marín

Universitat de València. Facultat de Ciències Socials. Departament de Treball Social i Serveis Socials.



"Hay teorías muy rimbombantes pero que después no tienen un trasfondo práctico real. A la hora de actuar la administración no debe tener como objetivo el "es" sino el "debe ser", en referencia a una administración responsable, no desde el elemento meramente administrativo burocrático, sino, sobre todo, desde la responsabilidad social."

Juli Antoni Aguado

Universitat de València. Facultat de Ciències Socials. Departament de Sociologia i Antropologia Social.

Infraestructura inclusiva: Espacios que permiten a todas las personas, independiente de sus capacidades y habilidades, desplazarse y desarrollarse en forma adecuada y segura; con un diseño fácil de entender y usar, utiliza diferentes formas de información (gráfica, verbal, táctil), puede ser utilizado con un mínimo de fatiga física. Además, es preciso disponer espacios adecuados para la aproximación, alcance, manipulación y uso, sin importar el tamaño, postura o movilidad del individuo (Ron Mace 1941 – 1994).

I. Equidad de Género

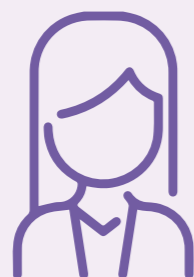
La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas a nivel nacional e internacional ha permitido visibilizar, socializar y corregir históricas desigualdades e inequidades de género. Los principales avances en la incorporación de este enfoque, han estado principalmente orientados a la prestación de servicios a usuarias y usuarios, y a generar cambios con-

ductuales al interior de las propias instituciones.

A efectos de obtener un levantamiento de datos que evidencian una radiografía actual de la temática indicada, resulta de vital importancia contar con la colaboración e insumos del más amplio espectro de municipios a escala nacional.

GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL SEGÚN SEXO

46.8%
Funcionarias



53.2%
Funcionarios

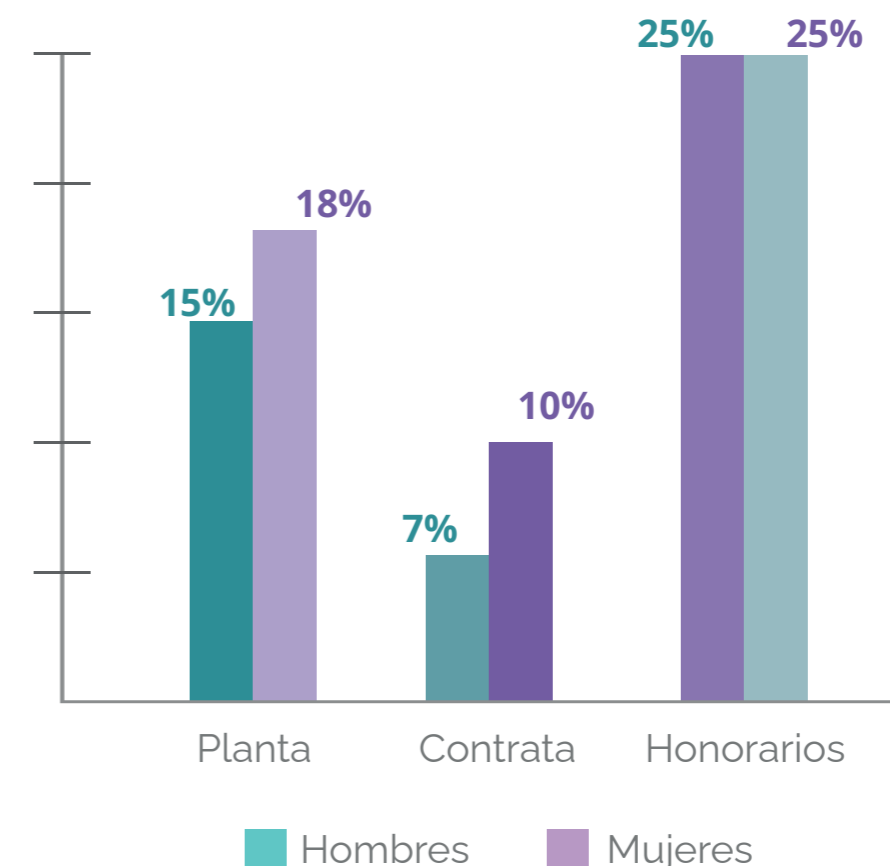


Para el año 2021 el porcentaje de mujeres trabajando en la administración pública municipal contrata, honorarios y planta fue de 46.8% mientras que la participación de hombres alcanzó un 53.2%.

Para el año 2018 según datos entregadas en el Informe Nacional Capital Humano Municipal 2019, de la Asociación de Municipalidades de Chile; la distribución del personal municipal por sexo fue de 53.3% hombres y 46.7% mujeres.

De acuerdo a las cifras obtenidas, para el año 2021 existe un aumento mínimo en la dotación del personal municipal de sexo femenino.

GRÁFICO 2: DOTACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL SEGÚN SU CALIDAD JURÍDICA Y SEXO



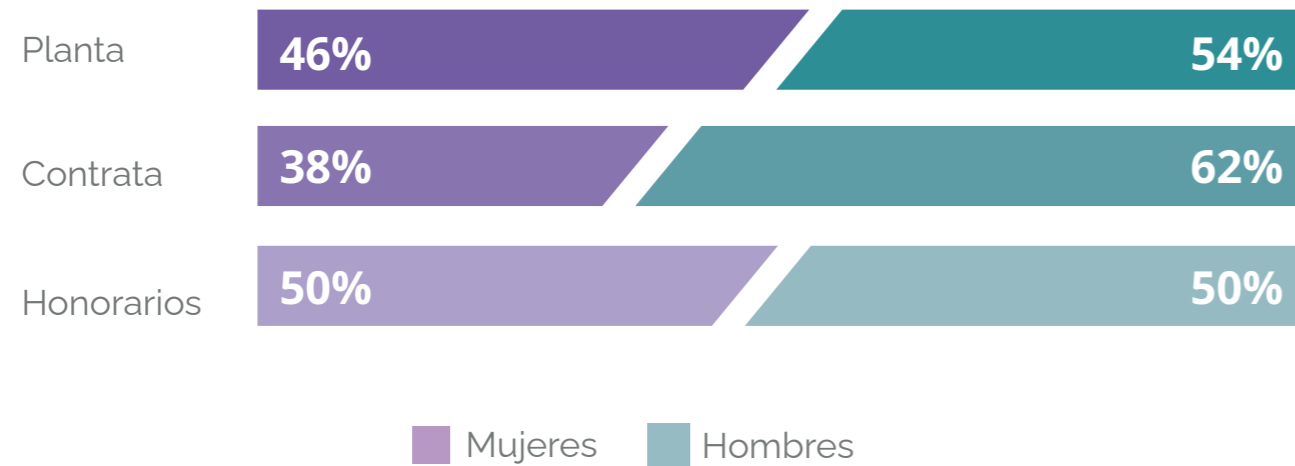
Al desglosar el universo de funcionarios y funcionarias municipales según su calidad jurídica de contratación, el 50% corresponde a honorarios, donde la distribución por sexo es equitativa con un 50% cada uno, siendo el único tipo de contrato donde hombres y mujeres se encuentran en igual proporción.

Las personas contratadas de planta corres-

ponden a un 33%, donde los hombres representan un 18% y las mujeres un 15%.

17% de las funcionarias y los funcionarios de la administración pública municipal, tiene calidad a contrata a plazo fijo, de los cuales 10% son hombres y 7% mujeres.

GRÁFICO 3: TIPO DE CONTRATO SEGÚN SEXO

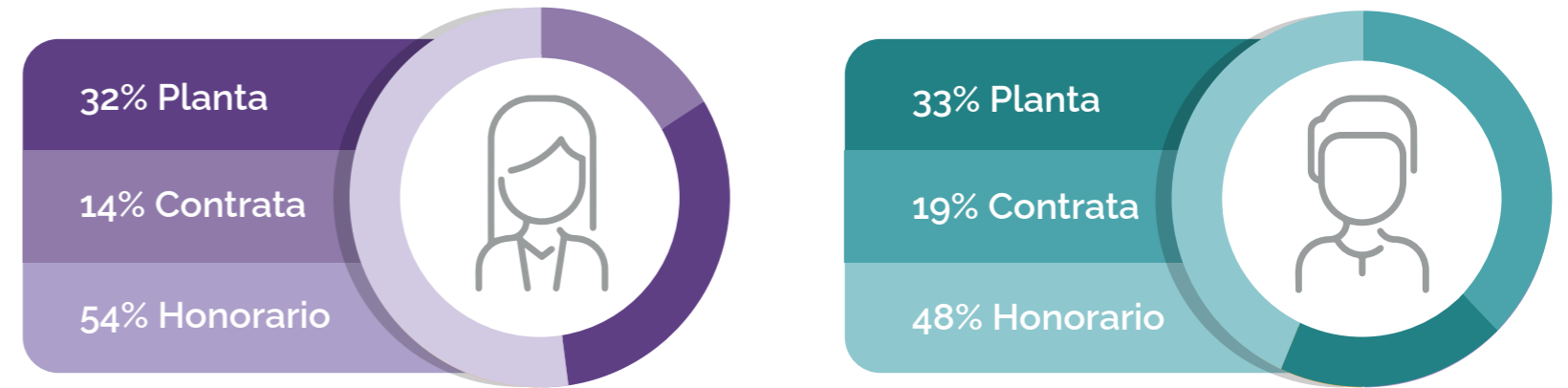


Al analizar los tipos de contratos individualmente, se observa paridad solo en los contratos a honorarios, mientras que de planta y a contrata, existen más funcionarios que funcionarias.

En el caso de las personas con situación contractual de planta, los hombres representan un 54% versus un 46% de mujeres.

Las personas a contrata se dividen en 62% hombres y 38% mujeres, siendo este el grupo con mayor diferencia.

GRÁFICO 4: CALIDAD CONTRACTUAL SEGÚN SEXO



En cuanto al tipo de contrato que tienen las mujeres en los municipios, se observa que un 54% de estas se encuentran trabajando a honorarios, un 32% con contrato de planta y 14% a contrata.

En lo que respecta a hombres, un 48%, se encuentran trabajando a honorarios, un 33% con contrato de planta y 19% a contrata.

GRÁFICO 5: CARGOS DIRECTIVOS SEGÚN SEXO



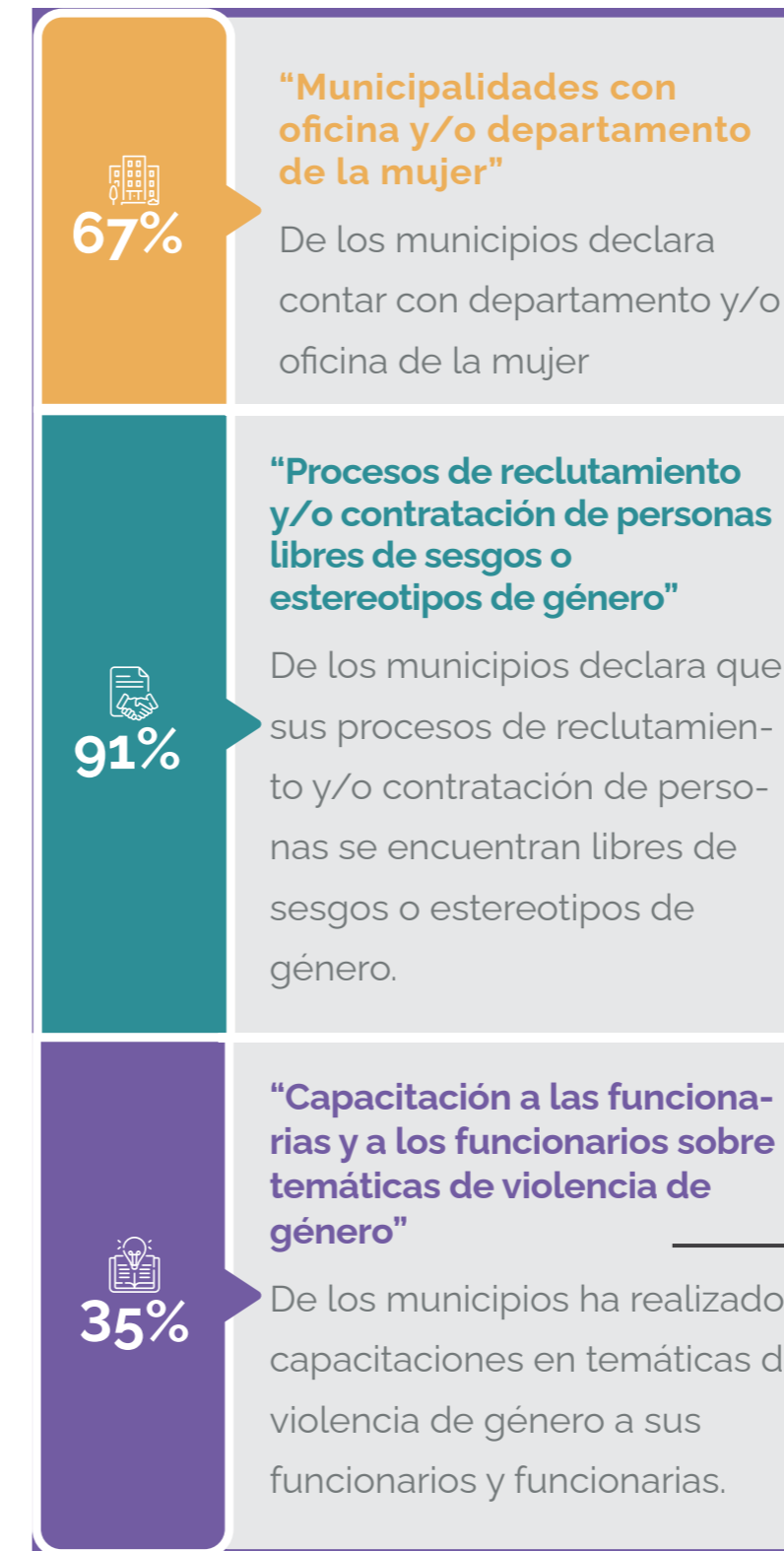
El 96% de los municipios declara contar con mujeres en cargos directivos.

Al consultar sobre cuántas son las mujeres que ocupan cargos directivos en cada municipio, se

evidencia que en Chile a nivel municipal, un 65% de los puestos directivos son ocupados por hombres y un 35% por mujeres, existiendo una diferencia de 30 puntos porcentuales.



GRÁFICO 6: PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO



Un 35% de los funcionarios municipales han sido capacitados en lo que respecta a violencia de género. Esta cifra podría aumentar incorporando como parte de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) el abordaje de la dinámica indicada. Vale decir, incorporar la capacitación del capital humano, como una meta de la administración municipal.

Es importante mencionar que desde el año 2002, se incorpora el Sistema de Equidad de Género, mediante el cual, funcionarios y funcionarias, pueden proponer actividades que tengan un directo impacto en sus funciones laborales y en la relación con su entorno.

GRÁFICO 7: CORRESPONSABILIDAD PARENTAL



En relación al desafío de masificar el uso del derecho a la Corresponsabilidad Parental, existe un gran desafío por delante, dado que el 10% de las municipalidades cuenta con un plan en la materia indicada.

Por otra parte, un 25% de las municipalidades tiene o ha tenido funcionarios que han hecho uso del postnatal parental. A nivel nacional, de acuerdo a cifras entregadas por la Superintendencia de

Seguridad Social, el 1% de los hombres han utilizado dicho beneficio.

Cabe destacar que hace más de 10 años, se promulgó la ley de Permiso de Postnatal Parental, a través de la cual, la madre puede ceder hasta cinco semanas de su postnatal al padre.

¿QUÉ ES LA CORRESPONSABILIDAD PARENTAL?



Según el Artículo 224 del Código Civil, donde indica que: "Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de sus hijos. Éste se basará en el principio de corresponsabilidad, en virtud del cual ambos padres, vivan juntos o separados, participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos" (Código Civil, 2013).

GRÁFICO 8: EXISTENCIA Y SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLOS A FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS MUNICIPALES EN RELACION A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL



El 51% de las Municipalidades encuestadas cuentan con un protocolo frente a denuncias de acoso laboral y/o sexual.

El 75% de los municipios que cuenta con un protocolo, lo ha compartido y socializado con sus funcionarias y funcionarios, mientras que un 15% aún no lo ha entregado a todo su personal, y un 12% no respondió esta pregunta.

Vale decir, existe una definición de lo que implica acoso laboral, sus alcances y conductas penalizadas.

Esto último, tiene efectos directos en el trabajo preventivo, con el fin de generar cambios culturales y visibilizar aquellas conductas no compatibles con un buen ambiente laboral.

II. Inclusión Laboral

La Ley 21.015 de Inclusión Laboral, exige la reserva del 1% en empleos para personas en situación de discapacidad, tanto a empresas públicas como privadas que tengan 100 o más trabajadores.

Actualmente existe la "Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad" en la cual se dan las principales líneas que el Estado debe aplicar respecto a esta materia.

GRÁFICO 9: MUNICIPIOS Y CUMPLIMIENTO DE LA LEY 21.015 DE INCLUSIÓN LABORAL



Frente a la pregunta si la municipalidad cuenta con personal en situación de discapacidad; el 76% indicó que sí, un 19% no tiene personal en situación de discapacidad, y un 5% no responde.

Existen 130 municipalidades que tienen de 1 a 3 funcionarios y funcionarias con discapacidad y 15 municipios a nivel nacional que cuentan con más de 10 personas en situación de discapacidad.

¿SABÍAS QUÉ?



En el año 2017 el promedio de personas con discapacidad trabajando en las municipalidades era de 3,55 personas. Aumentando levemente a 4 personas en el año 2021.



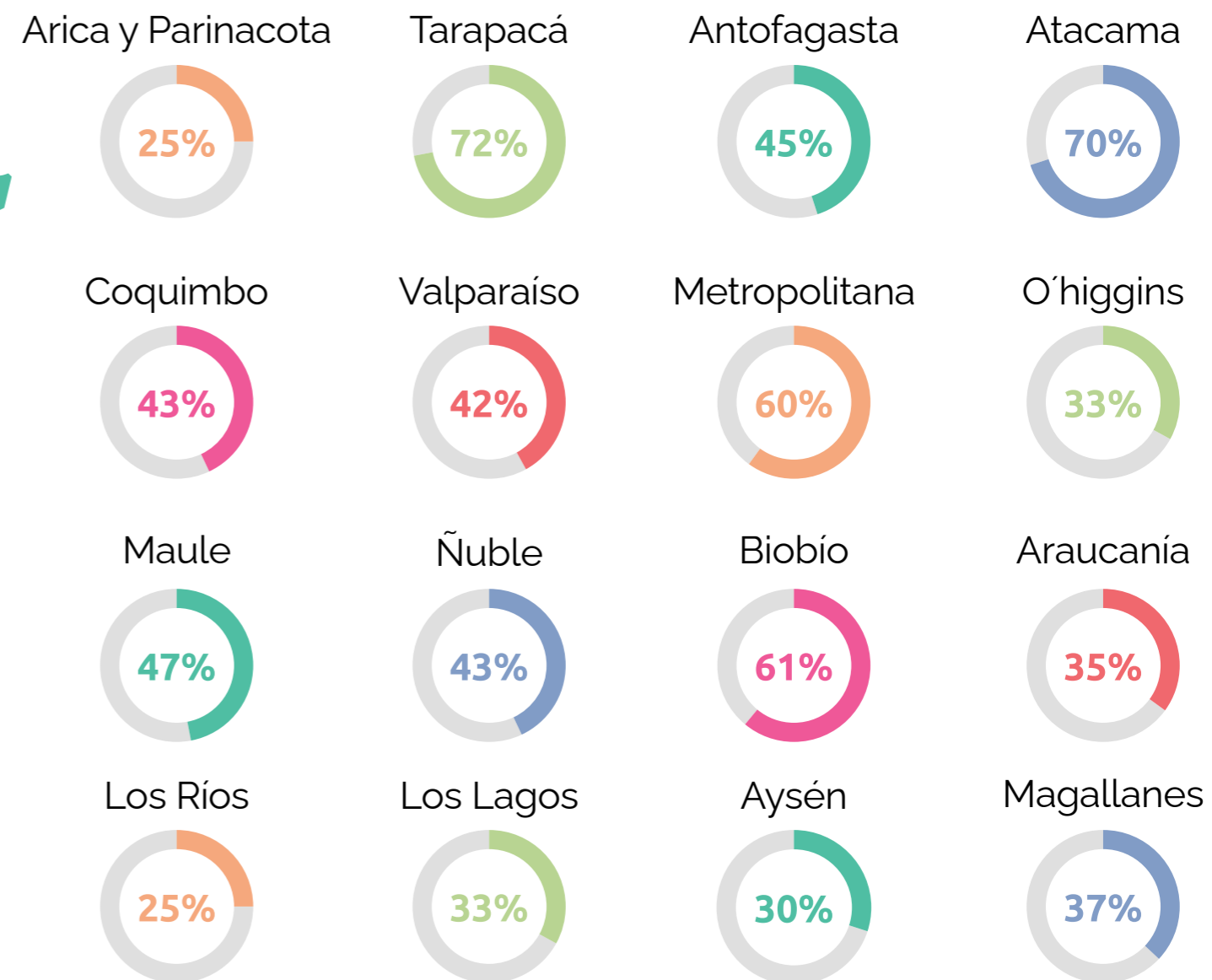
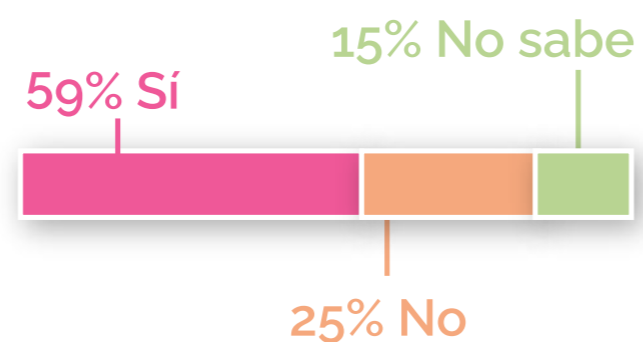
GRÁFICO 10: IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.015 DE INCLUSIÓN LABORAL EN LAS MUNICIPALIDADES DE CHILE


El 59% de los municipios aseguran que sí implementan la Ley de Inclusión Laboral, un 26% contestó que no la implementa y un 15% no sabe o no responde.

Al realizar el análisis por región, se observa que con un 72% Tarapacá es la región con mayor porcentaje de sus municipios que implementan la Ley de Inclusión Laboral, seguida por Atacama con un 70% y Biobío con un 61%. Mientras que las regiones con menor porcentaje de implementación municipal de la Ley 21.015, con un 25% son Los Ríos y la región de Arica y Parinacota.

Las instituciones con más de 100 empleados

deben contratar al menos un 1% de su dotación a personas con discapacidad. Además, cabe mencionar que para el sector público, la recomendación es a preferir a la persona en situación de discapacidad por sobre el resto que haya obtenido el mismo puntaje al momento de postular.

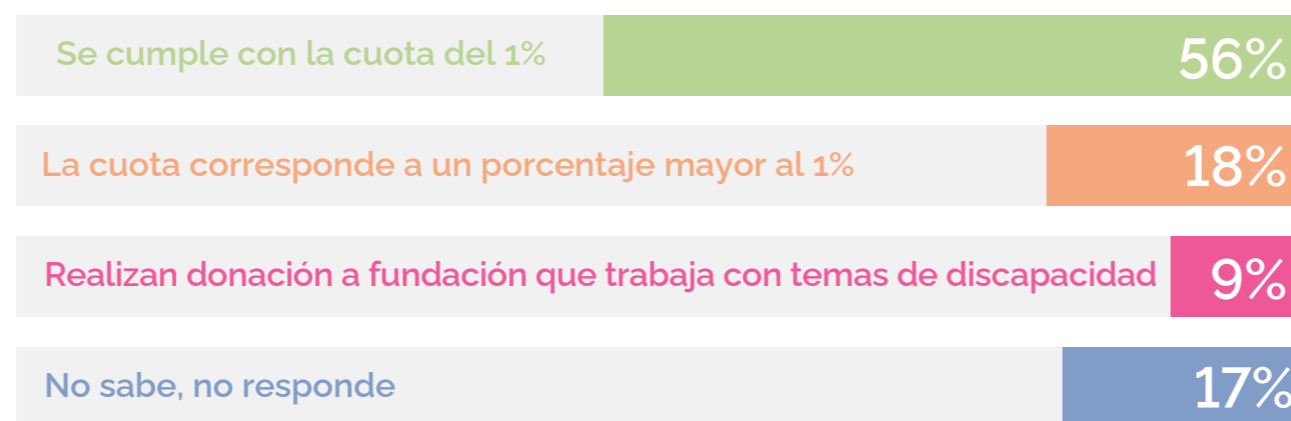


¿SABÍAS QUÉ? 

4 regiones del país cuentan con sobre el 60% de sus municipios cumpliendo con dicha Ley, las 12 regiones restantes tienen un 47% o menos.



GRÁFICO 11: DE QUÉ MANERA SE IMPLEMENTA LA LEY 21.015 A NIVEL MUNICIPAL

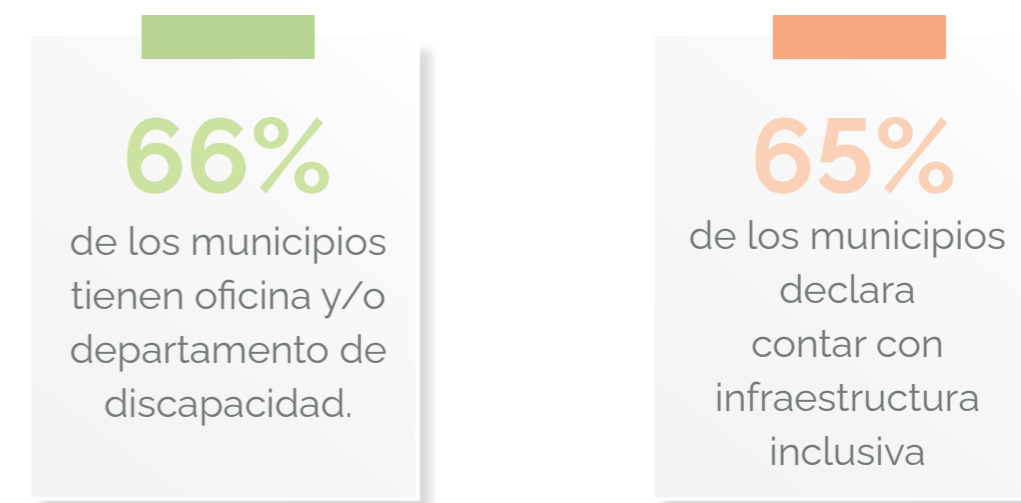


Del universo de municipios que implementan con la Ley de Inclusión Laboral, un 56% lo hace cumpliendo con la cuota del 1% de contratación, un 18% incorpora una cuota mayor al 1%, mientras que un 9% lo hace realizando donaciones a fundaciones que trabajan temáticas de discapacidad. El 17% restante no sabe o no respondió esta pregunta.

Según datos presentados por el Servicio Nacional de la Discapacidad, en el Informe de cumplimiento a la Ley 21.015 sector público año 2020, existen 9.081 plazas reservadas a perso-

nas en situación de discapacidad; de las cuales se han empleado 1.426, quedando por cumplir un 84.3% de la cuota estimada en las instituciones públicas, la cual corresponde a 7.655 plazas.

GRÁFICO 12: OFICINA Y/O DEPARTAMENTO DE DISCAPACIDAD E INFRAESTRUCTURA INCLUSIVA



En relación a la infraestructura inclusiva en las municipalidades, el 66% sí cuenta con estos espacios, 26% no y un 8% no sabe o no responde.

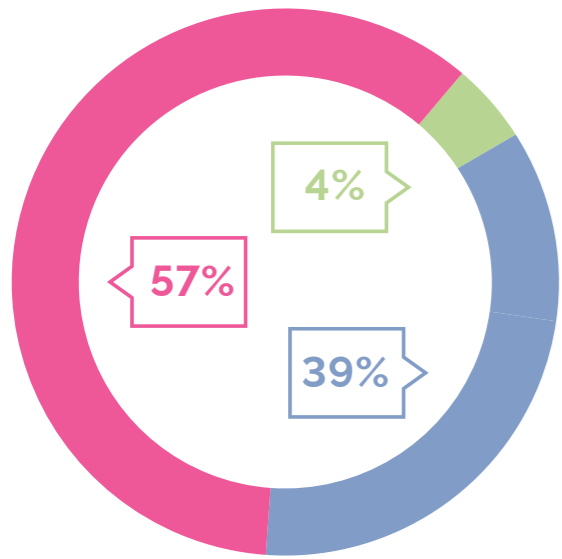
El desafío para el 26% que aún no cuenta con infraestructura inclusiva, es reducir las dificultades para este grupo de personas.

La accesibilidad a entornos físicos, permite a las organizaciones elaborar sus propias ventajas competitivas a favor de las personas usuarias de sus servicios o productos.

Un entorno accesible supone una serie de ventajas, entre las cuales se encuentran:

- Mejora las condiciones de seguridad al interior de las instalaciones.
- Fomenta la fidelidad de los y las usuarias.
- Optimiza la calidad, rutina y habitabilidad del uso del espacio físico como recurso.

GRÁFICO 13: DESARROLLO DE PRÁCTICAS EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL MUNICIPAL



57%
desarrolla una o más prácticas en materia de inclusión laboral.

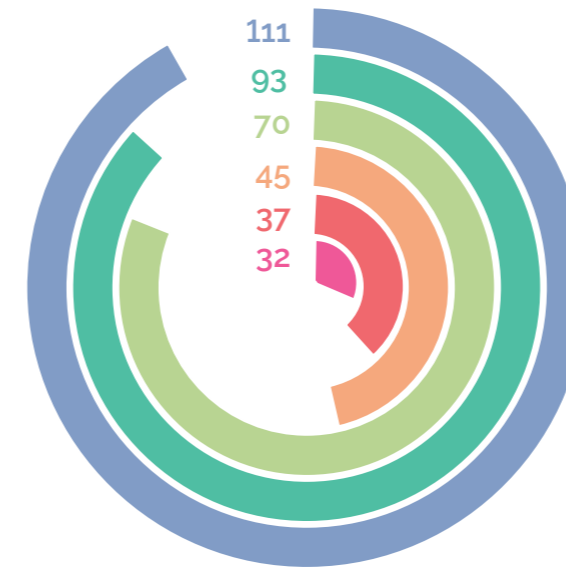
39%
no desarrolla ninguna de las prácticas en materia de inclusión laboral mencionadas.

4%
de los municipios encuestados no respondió esta pregunta.

Al ser consultadas sobre el desarrollo de las siguientes prácticas en materia de inclusión laboral:

- Charlas, capacitaciones, conversatorios y/o talleres.
- Fortalecimiento de los departamentos de discapacidad y OMIL inclusiva.
- Políticas de no discriminación.
- Diagnósticos participativos.
- Asesoría en accesibilidad universal.
- Cuentan con Plan de Rehabilitación basado en la comunidad (RBC).

Un 57% indicó desarrollar al menos 1 de aquellas prácticas, mientras que el 39% señaló que no realiza ninguna de ellas, y un 4% no respondió esta pregunta.



111 Charlas, capacitaciones, conversatorios y/o talleres

93 Fortalecimiento de los departamentos de discapacidad y OMIL inclusiva

70 Políticas de no discriminación

45 Diagnósticos participativos

37 Asesoría en accesibilidad universal

32 Cuentan con Plan de Rehabilitación basado en la comunidad (RBC)

*Los números corresponden a la cantidad de municipios que han implementado dichas prácticas

Recomendaciones

Con el propósito de mejorar las políticas públicas a nivel local, se requiere una mirada con perspectiva de género para avanzar hacia la equidad. Ello tendrá efecto directo en la cotidianidad de los hombres y mujeres, tanto en su vida personal como laboral. Además, se hace necesario que los Municipios, adopten e impulsen políticas de igualdad, no sólo en lo que respecta a la entrega de servicios hacia la comunidad, sino también adoptando cambios al interior de la institución pública. Frente a este último punto, se sugiere implementar diversas acciones en las siguientes áreas:

Participación laboral

- Promover la participación igualitaria entre ambos sexos, entregando más posibilidades en el mercado laboral de la institución local a la mujer.
- Crear planes, acciones y programas integrales para incentivar la participación activa de funcionarios en la crianza y el trabajo doméstico, siendo un insumo importante

para avanzar en un mayor equilibrio familiar y laboral entre hombres y mujeres.

- Fomentar la participación de mujeres en cargos directivos.

Prácticas en materia de Igualdad

- Identificar las brechas de género que existen en el Municipio, con el objetivo de realizar un diagnóstico que permita incorporar cambios dentro de los planes de desarrollo interno.
- Incluir la perspectiva de género en todos los PMG y así, fortalecer la organización del Municipio por y para los funcionarios y funcionarias.

Incorporar temáticas, campañas y capacitaciones de información sobre la igualdad de género dentro de las planificaciones anuales.

- Trabajo interrelacionado con otras instituciones del Estado, a fin de unificar estrategias y criterios a corto, mediano y largo

plazo en temas de igualdad entre mujeres y hombres.

Existencia y socialización de protocolos a funcionarios y funcionarias municipales en relación a denuncias de acoso sexual y/o laboral

- Enfatizar en la correcta y oportuna entrega y difusión de los protocolos existentes de acoso laboral y/o sexual a todas las funcionarias y funcionarios municipales.
- Investigar y sancionar el acoso sexual/laboral que exista en la institución pública local a través de mecanismos de denuncia que incentiven a no ocultar estas actitudes.
- Promover una Municipalidad libre de violencia de género educando a funcionarias y funcionarios sobre cómo priorizar o fortalecer clima laboral saludable o bueno.

Recomendaciones de Inclusión Laboral

A pesar de que no es obligación para los municipios, con 100 o más trabajadores, reservar un 1% de su personal a personas en situación de discapacidad, el realizarlo junto con actividades que promuevan una inclusión real y du-

radera, sin duda apunta a prácticas que van en favor de beneficiar, visibilizar y potenciar a este grupo de personas.

- Capacitar al personal sobre el concepto de inclusión, para promover un trato equitativo y no condescendiente
- Crear redes e instancias propicias, como una técnica efectiva para adoptar la inclusión, adaptándolo como un estilo de vida y no como una obligación, más allá de lo que dicta la ley.
- Ofrecer las mismas oportunidades laborales, y practicar el liderazgo inclusivo

Cumplimiento e implementación de la ley

- Un 76% indicó que cuentan con personal en situación de discapacidad, se considera un porcentaje alto -entendiendo que no es obligación- el cual sin duda, con mayor promoción de estos cargos, podría aumentar.
- La inclusión laboral mejora el clima organizacional debido a diversas razones, entre las cuales se puede mencionar: fomenta el compañerismo, disminuye prejuicios e

impulsa a quienes colaboran en la organización hacia el esfuerzo y superación, producto del ejemplo que se observa cada día en sus compañeras y compañeros.

- Desarrollo de charlas y capacitaciones sobre la Ley 21.015 de inclusión laboral.

Infraestructura inclusiva

•Garantizar el acceso sin obstáculo a las instalaciones. La poca disponibilidad de recursos obstaculiza la implementación de ajustes al entorno físico y para la comunicación.

- Incorporar la visión de personas con discapacidad en el diseño e implementación de mejoras a la infraestructura de las municipalidades.

ANEXOS

I. Identificación de la Municipalidad

La siguiente encuesta, tiene por objetivo plasmar los indicadores de igualdad de género y la aplicación de la Ley 21.015 de inclusión laboral dentro de las Municipalidades de Chile.

Los resultados de esta investigación, serán entregados a cada municipio al finalizar el análisis detallado que realizaremos como Observa Biobío.

1. Nombre del Municipio en el cual usted se desempeña:
2. ¿Cuál es el cargo que usted desempeña?
 - a. Dideco
 - b. Encargada o encargado de la Oficina/Departamento de la Mujer
 - c. Encargada o encargado de la Oficina/Departamento de Discapacidad
 - d. Otro (Favor especificar)
3. Número total de trabajadoras y trabajadores de planta del municipio
 - a. Mujeres:
 - b. Hombres:
 - c. Otros:

4. Número total de trabajadoras y trabajadores a contrata del municipio
 - a. Mujeres:
 - b. Hombres:
 - c. Otros:
5. Número total de trabajadoras y trabajadores a honorarios del municipio
 - a. Mujeres:
 - b. Hombres:
 - c. Otros:

6. ¿Cuántos cargos directivos existen en el municipio?

II. Equidad de Género

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas a nivel nacional e internacional, ha permitido visibilizar, socializar y corregir históricas desigualdades e inequidades de género. Los principales avances en la incorporación del enfoque de género, han estado principalmente orientados a la presentación y prestación de servicios a usuarias y usuarios, y en menor medida al interior de las propias instituciones.

Para lo anterior, es importante contar con la colaboración de diversos municipios a escala regional y nacional, a fin de lograr un levantamiento de datos que muestre una radiografía actual de la temática a analizar.

7. La municipalidad, ¿Cuenta con Oficina y/o Departamento de la Mujer?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe / No responde
8. ¿Los procesos de reclutamiento y/o contratación de personas se encuentran libres de sesgos o estereotipos de género?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe / No responde
9. En la municipalidad, ¿Existen cargos directivos liderados por mujeres?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe / No responde
10. Si en la respuesta anterior indicó Sí, ¿Cuántos cargos directivos son liderados por mujeres?

11. La municipalidad, ¿Cuenta con un plan de corresponsabilidad parental?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe / No responde
12. ¿Existen funcionarios (hombres), que han hecho uso de la licencia de postnatal parental?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe / No responde
13. ¿Existen protocolos frente a denuncias de acoso laboral y/o sexual?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe / No responde
14. Si en la respuesta anterior indicó Sí, este protocolo, ¿ha sido entregado a todas las funcionarias y funcionarios de la municipalidad?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe / No responde

15. ¿Han capacitado a las funcionarias y a los funcionarios sobre temáticas de violencia de género?

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe / No responde

III. Inclusión Laboral

La Ley 21.015 de Inclusión Laboral, exige la reserva del 1% en empleos para personas en situación de discapacidad, tanto a empresas públicas como privadas que tengan 100 o más trabajadores.

Actualmente existe la "Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad" en la cual se dan las principales líneas que el Estado debe aplicar respecto a esta materia.

En base a esto, conteste las siguientes preguntas:

16. La municipalidad, ¿Tiene personal en situación de discapacidad?

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe / No responde

17. Si en la respuesta anterior indicó Sí, ¿Cuántos funcionarios y funcionarias en situación de discapacidad se desempeñan en la municipalidad?

18. La municipalidad, ¿Implementa la Ley 21.015 de Inclusión Laboral?

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe / No responde

19. Si en la respuesta anterior indicó Sí, ¿Cómo implementan la Ley 21.015 de inclusión laboral?

- a. Se cumple con la cuota del 1%
- b. La cuota corresponde a un porcentaje mayor al 1%
- c. Realizan donación a organización que trabaja con temas de discapacidad
- d. No sabe / No responde

20. La municipalidad, ¿Cuenta con Oficina y/o Departamento de Discapacidad?

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe / No responde

21. La municipalidad, ¿Cuenta con infraestructura inclusiva? (espacios aptos para personas en situación de discapacidad)

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe / No responde

22. La municipalidad, ¿Desarrolla algunas de las siguientes prácticas en materias de inclusión laboral?

- a. Charlas, capacitaciones, conversatorios y/o talleres
- b. Políticas de no discriminación
- c. Fortalecimiento de los departamentos de discapacidad y OMIL inclusiva
- d. Diagnósticos participativos
- e. Asesorías de accesibilidad universal
- f. Cuenta con Plan de Rehabilitación basado en la comunidad (RBC)
- g. Otro (Favor especificar)

DOCUMENTOS CONSULTADOS

- Abramo, L. W. & International Labour Office. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo.
- Aguado Hernández, J. A., & Marín Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana. Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, 51(3), 7–26. <https://doi.org/10.14201/scero2020513726>.
- Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. (1994, junio). Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer «Convención de Belém Do Pará». Organización de los Estados Americanos (OEA). <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). ACNUDH | Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.
- Asociación de Municipalidades de Chile. (2017). Institucionalidad Municipal en Materia de Discapacidad 2017. AMUCH.
- Campino, V., & Jünemann, F. (2019). Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo. Universidad Alberto Hurtado. <https://1library.co/document/zwv6grj7-manual-corresponsabilidad-parental-mundo-trabajo.html>.
- Cardoso De Souza, M. (2020). Revisión del concepto de minorías. Especial diferencia a la doctrina y derecho brasileños. Revista Internacional de Pensamiento Político, 14, 193–208. <https://doi.org/10.46661/revintpensam-polit.4776>.
- Casares, A. M. (2006). Antropología del Género. Cátedra.
- Comisión de Mujeres y Equidad de Género de AMuCh. (2019). Alcaldesas Amuch presentaron Estudio sobre “Femicidios en las Comunas de Chile” | Amuch. Asociación Municipalidades de Chile. <https://www.amuch.cl/alcaldesas-amuch-presentaron-estudio-sobrefemicidios-en-las-comunas-de-chile/>.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2020). Guías de Lenguaje Inclusivo. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. <https://www.cultura.gob.cl/guias-lenguaje-inclusivo/>.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979, diciembre). ACNUDH. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.
- Departamento de Desarrollo Inclusivo. (2021, junio). Buenas Prácticas Inclusivas. Estrategia de Desarrollo Local (N.º 2018–2019). Servicio Nacional de la Discapacidad.
- De Beauvoir, S. (2013). El segundo sexo (1ra edición). Penguin Random House Grupo Editorial SA de CV.
- Dirección Nacional del Servicio Civil & Servicio Nacional de la Discapacidad. (2021, septiembre). Informe de Cumplimiento a la Ley 21.015. Sector Público 2020. Servicio Nacional de la Discapacidad. https://www.senadis.gob.cl/pag/574/1864/reportes_ley_de_inclusion_laboral
- Dirección Nacional del Trabajo. (2018, 12 diciembre). ORD. No6245/47. Dirección del Trabajo. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-116231.html>
- División de Políticas de Igualdad. (2018). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018–2030. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- García Prince, Evangelina. 2008. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? PNUD.
- Incorporación de la perspectiva de género. (s. f.). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>.
- Instituto Nacional de las Mujeres (México). (2007). Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres.

- International Labour Office. Bureau for Gender Equality. (2013). Resumen ejecutivo (2013.a ed.). OIT.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2013, noviembre). Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013–2020. Servicio Nacional de la Discapacidad. https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/3552/presidente-pinera-presenta-la-politica-nacional-para-la-inclusion-social-de-las-personas-con-discapacidad&sa=D&ust=1592691398591000&usg=AFQjCNHwX-K92fVQyIsHrBoZyoWoxKzP_Lw.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015, 20 marzo). Ley 20820 (20-mar-2015). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychilenavegar?idNorma=1075613>.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017, 15 junio). Ley 21015 (15-jun-2017). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997&idParte=>.
- Ministerio de Desarrollo Social & Servicio

Nacional de la Discapacidad. (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad. Servicio Nacional de la Discapacidad. https://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad.

- Ministerio de Justicia. (2013, 21 junio). Ley 20680 (21-jun-2013). Ley Chile - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychilenavegar?idNorma=1052090>.

- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género & Asociación Chilena de Municipalidades. (2022, enero). Ministerio De La Mujer y ACHM Lanza Manual De Equidad De Género Para Municipalidades. Gobierno de Chile.

<https://www.gob.cl/noticias/ministerio-de-la-mujer-y-achm-lanza-manual-de-equidad-de-genero-para-municipalidades/>.

- Ministerio de Relaciones Exteriores. (1989, 9 diciembre). dto 789 (09-dic-1989) M. de Relaciones Exteriores | Ley Chile. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=15606>.

- Moore, H. L. (2004). Antropología y Feminismo. Ediciones Cátedra (Grupo Anaya, S. A.).

- Naciones Unidas. (2020, 22 junio). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Desarrollo Sostenible.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.

- Plena inclusión España. (2021, 5 mayo). Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en fácil lectura. Plena Inclusión. <https://www.plenainclusion.org/publicaciones/buscador/convencion-internacional-de-naciones-unidas-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-en-facil-lectura/>

- ¿Qué es el trabajo decente? (2004, 9 agosto). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=Es%20fundamental%20que%20hombres%20y,econ%C3%B3mico%20sostenido%20y%20el%20desarrollo.

- República de Chile. (2012, 16 enero). Capítulo III: De Los Derechos Y Deberes Constitucionales.

les. Senado.

<https://www.senado.cl/capitulo-iii-de-los-derechos-y-deberes-constitucionales>.

Vázquez, A. S. (1998). El mundo de la violencia. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Filosofía y Letras.



Observa Biobío
Observatorio de políticas regionales

Contáctanos
NUESTRA OFICINA

Concepción
+56 9 4299 1939
+569 7966 1592

email: contacto@obb.cl
www.obb.cl