




## Primer informe sobre discapacidad en el entorno laboral



FUNDACION  
DESCUBREME

© Todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor y de marca, a los que se refiere el presente informe y sus materiales anexos o relacionados, son de exclusiva propiedad de Fundación Descúbreme y/o de sus entidades relacionadas. Por lo tanto, está estrictamente prohibido su uso no autorizado, para fines comerciales, públicos o privados. Cualquier forma no autorizada de distribución, copia, duplicación, reproducción, o venta (total o parcial) del contenido de este informe, constituirá una infracción de los derechos de propiedad intelectual, sancionable por parte de Fundación Descúbreme y/o sus entidades relacionadas, de conformidad a la ley.





## Indicadores y percepciones de diversidad e inclusión en grandes empresas

Fundación Descúbreme -organización sin fines de lucro que promueve la inclusión social de las personas con discapacidad cognitiva-, se encuentra comprometida con la mejora continua y constante de los ambientes laborales de modo que promuevan una cultura organizacional que acepte, respete y valore a la diversidad, y entregue valor a la organización.

Para lograr esto, es fundamental conocer la cultura organizacional en las empresas, y, especialmente, conocer a quienes componen a la organización, qué nociones comparten de diversidad e inclusión, cuáles son sus percepciones al respecto y cómo están compuestas en términos de personas con discapacidad. Esto nos permite identificar tanto las fortalezas como las principales limitaciones y brechas que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

### **7.963 colaboradores encuestados**

Los resultados presentados a continuación provienen de la aplicación del Diagnóstico de Diversidad e Inclusión desarrollado y aplicado por Fundación Descúbreme durante el 2018. En este, se encuestó a **7.963** colaboradores de diversas organizaciones pertenecientes a los rubros de la construcción, minería, electricidad, outsourcing, educación, entre otros.

## I- Indicadores sociodemográficos

### a. Género

La distribución por género en los colaboradores de las organizaciones encuestadas evidencia una tendencia hacia la **desigualdad de género**, ya que el promedio de mujeres sólo el **35,89%**, mientras que los hombres alcanzan el **64,11%**. Estas tendencias no se condicen con la prevalencia nacional<sup>1</sup>.

Sin embargo, **los niveles más altos de igualdad de género** se encuentran en las **instituciones educacionales** y los **servicios públicos**, mientras que **la tendencia hacia la desigualdad de género** se evidencia en los **rubros de la construcción y la minería**.



Gráfico 1: Distribución de colaboradores según género

### b. Nacionalidad

Las empresas tienden a contratar principalmente colaboradores de nacionalidad chilena, quienes alcanzan en promedio el **96,41%** en todas las compañías. El fenómeno migratorio se encuentra presente, ya que el restante **3,59%** corresponde al promedio de colaboradores extranjeros en las compañías y organizaciones.

Las compañías que concentran los **niveles más altos de colaboradores extranjeros** corresponden, en todos los casos a **aquellas del rubro de la construcción**, mientras que los **niveles más bajos de colaboradores extranjeros** corresponden, en todos los casos a **aquellas del rubro de la construcción**, mientras que **los niveles más bajos de colaboradores extranjeros** corresponden a aquellas de **electricidad y outsourcing**.

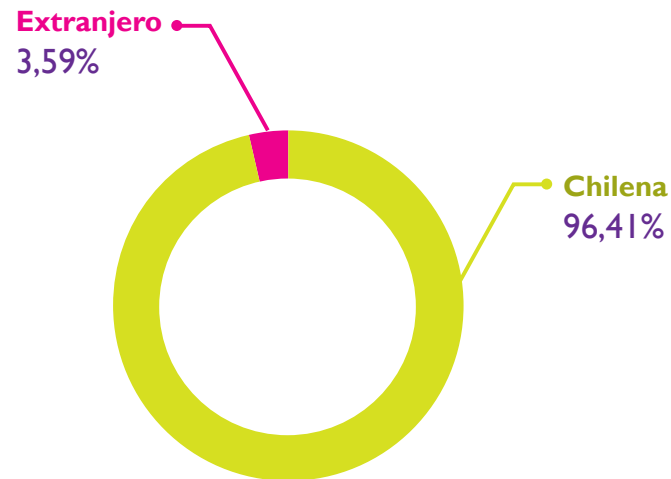


Gráfico 2: Distribución de colaboradores según nacionalidad

<sup>1</sup> De acuerdo con el Censo 2017, la prevalencia nacional refleja una presencia masculina de 48,9% y una presencia femenina de 51,1%. Del mismo modo, la prevalencia para la Región Metropolitana presenta tendencias similares que la prevalencia nacional.

### 3. Conceptos de diversidad e inclusión

#### a. Diversidad

Cuando se pregunta a los colaboradores de las compañías y organizaciones encuestadas en qué consiste para ellos la diversidad, sus menciones tienden a concentrarse en dos respuestas: **pluralidad** y **diferencia**.



Gráfico 3: ¿Qué es diversidad?

	Concepto	Descripción
Diversidad	Pluralidad (55,56%)	Percepción teórica de la diversidad, que denota la diferencia desde la coexistencia de las distintas características de un fenómeno o situación. Se asocia con valores como: <ul style="list-style-type: none"><li>• Respeto</li><li>• Tolerancia</li><li>• No discriminación</li></ul>
	Diferencia (44,4%)	Percepción práctica de la diversidad, que se centra en el énfasis que las personas hacen hacia aquellas características que hacen a unos distintos de otros. Se relaciona con los principios de: <ul style="list-style-type: none"><li>• Igualdad de condiciones</li><li>• Igualdad de oportunidades</li></ul>

## b. Inclusión

Por otra parte, en cuanto al concepto de inclusión, la primera preferencia en la mayoría de los casos lo relaciona con el concepto de integración, preferencia que se observa en el 88,89% de los casos. A este le sigue, por lejos, la valoración.

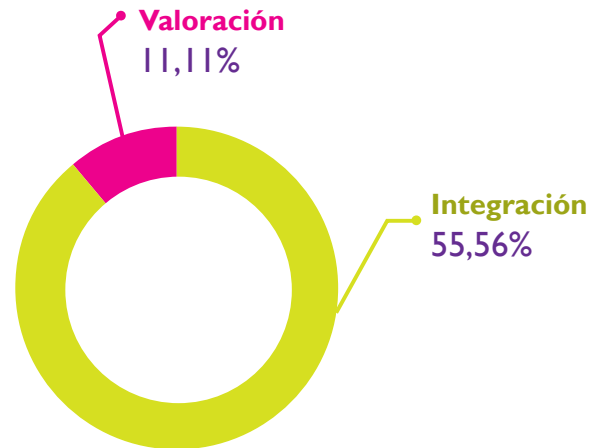


Gráfico 4: ¿Qué es inclusión?

	Concepto	Descripción
Inclusión	<b>Integración (88,89%)</b>	Paradigma para la gestión de la diversidad que supone la existencia previa de una separación o segregación entre los grupos, que debe ser mantenida en las distintas estrategias para la gestión de la diversidad. Desde esta perspectiva, estos grupos deben ser integrados al mundo laboral y, por consiguiente, es este grupo el que debe adaptarse al mundo laboral, y no a la inversa.
	<b>Valoración (11,11%)</b>	Valor sobre el cual se concibe el paradigma de la inclusión, el cual presupone la diversidad como un elemento característico de los grupos y, respetando dicha diferencia, crea un sistema único de gestión de la diversidad para todos quienes conforman al grupo laboral. Incluye el diseño de: tareas, espacios, metodologías de trabajo y estructurales organizacionales. Todas las personas son incluidas al mundo laboral en igualdad de condiciones de los demás <sup>2</sup> , agregando valor a la organización que se adapta a la diversidad, y no a la inversa <sup>3</sup> .

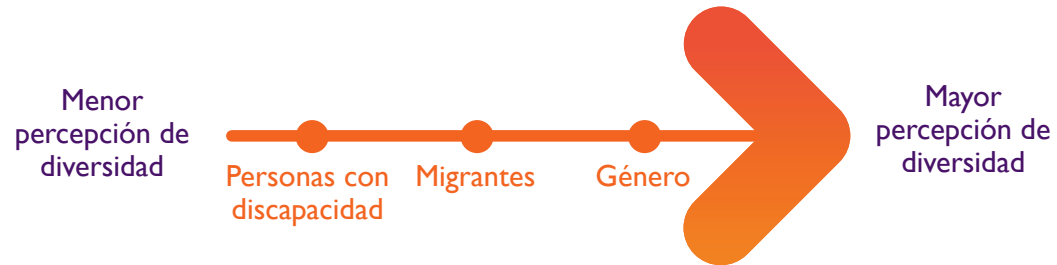
<sup>2</sup> Para este punto, la noción de trabajo decente es fundamental. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, 2007), el trabajo decente se caracteriza por permitir el desarrollo de las capacidades de las personas, por respetar los principios y derechos laborales fundamentales, permitir un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, realizarse sin discriminación de ningún tipo, llevarse a cabo con protección social e incluir el diálogo social.

<sup>3</sup> Brahm Norwich (2008) Dilemmas of difference, inclusion and disability: international perspectives on placement, European Journal of Special Needs Education, 23:4, 287-304

## 4. Percepciones sobre diversidad

### a. Dentro del equipo de trabajo

Las percepciones de diversidad en cuanto a **género** tienden a ser **las más favorables**, ya que, en promedio, al menos la mitad de los colaboradores de las empresas encuestadas considera a sus equipos de trabajo **bastante diversos** en esta materia. Por su parte, la amplia mayoría de los colaboradores considera a sus equipos de trabajo **muy poco diversos** en cuanto a migrantes y personas con discapacidad.





## b. En la organización

Las percepciones de los colaboradores se centran en dos dimensiones. Por un lado, la **reputación de la organización como diversa e inclusiva** tiende a observarse en términos relativamente positivos, donde quienes se encuentran **de acuerdo** con la afirmación superan levemente a quienes no se muestran **ni de acuerdo ni en desacuerdo** con la misma. Por otra parte, quienes consideran que el **lugar de trabajo es accesible para las personas con discapacidad** se observa en términos ampliamente positivos.

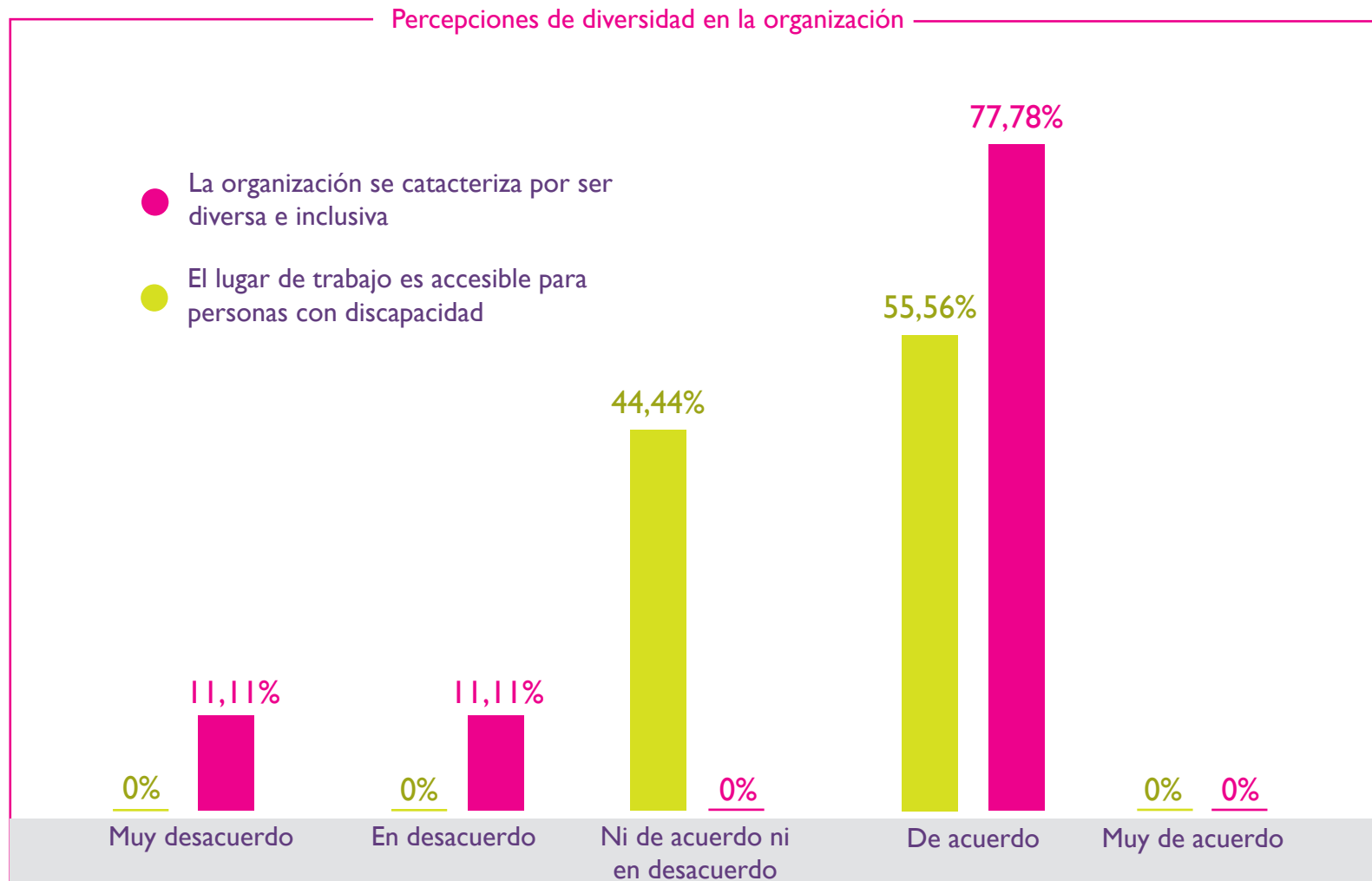


Gráfico 5: Percepciones de diversidad en la organización

## 5. Percepciones sobre discriminación

### a. Discriminación vivida

En promedio, el **10,09%** de los colaboradores de las organizaciones declara **haber vivido situaciones de discriminación** en entornos laborales. Respecto de los **motivos que incitan dichas situaciones de discriminación**, en promedio, la **mayoría de estas suele deberse al género de, en general, las colaboradoras**. Motivos como la **edad**, la **apariciencia** o el **racismo** tienden a ser bastante comunes.

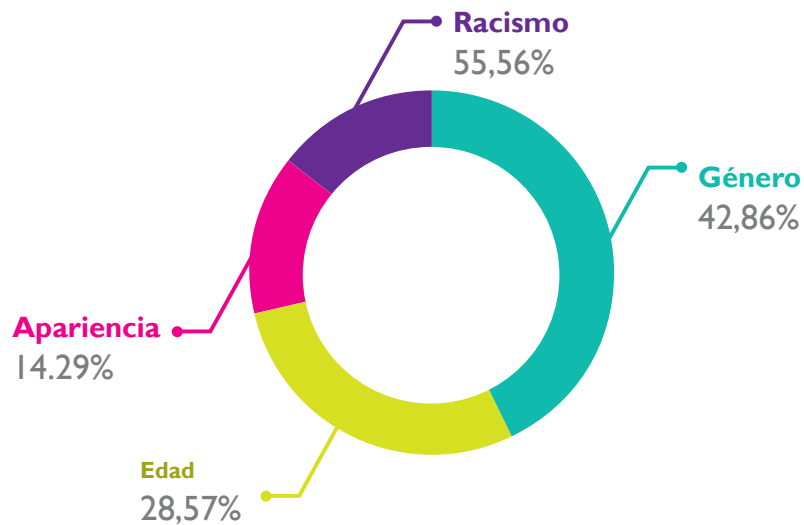


Gráfico 6: Motivos de discriminación vivida

### b. Discriminación presenciada o realizada

En promedio, el **9,46%** de los colaboradores **declara haber visto, oído o realizado algún acto discriminatorio en contextos laborales en contra de otro colaborador**. Respecto de los **motivos que incitan dichas situaciones de discriminación**, en promedio, la **mayoría de estas suele deberse a la apariciencia de las personas víctimas de discriminación**. Este motivo no suele diferenciar por género, y también se ve influido por la nacionalidad de los colaboradores que viven estas situaciones. En segundo lugar, el **género** suele ser un motivo de discriminación bastante común.

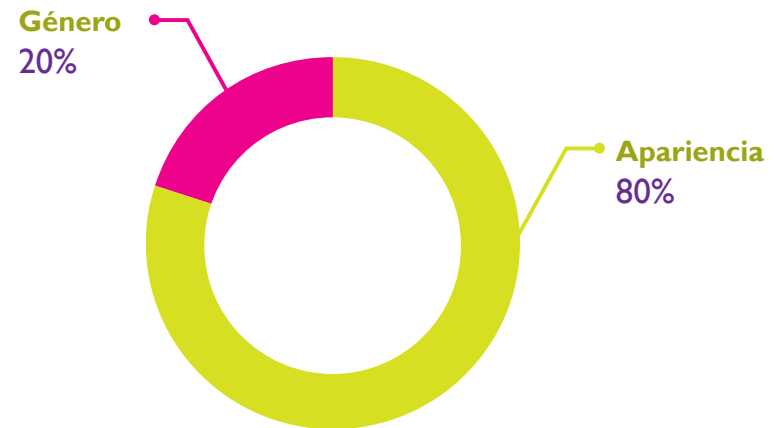


Gráfico 7: Motivos de discriminación presenciada o realizada

## 6. Percepciones sobre la discapacidad

### a. Trabajo con personas con discapacidad

En promedio el **85,85%** de los colaboradores declara **sentirse preparado para trabajar con personas con discapacidad en el mismo equipo de trabajo**. Quienes mencionan lo contrario, suelen referir sus razones a la **falta de experiencia, habilidades o competencias para relacionarse con las personas con discapacidad**. Estas razones atañen las preocupaciones que demuestran los colaboradores con desarrollar relaciones efectivas y asertivas con las personas con discapacidad.

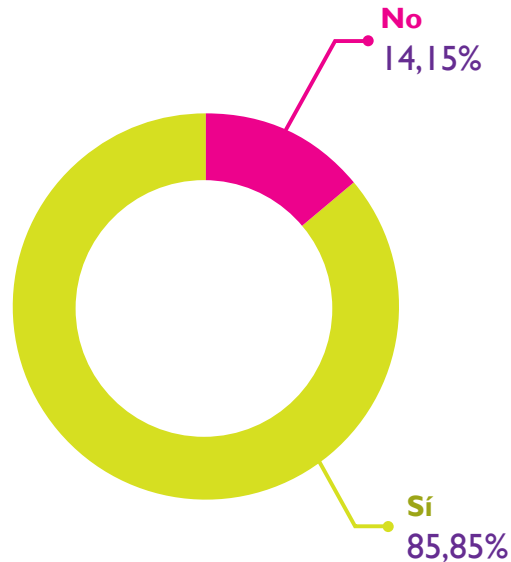


Gráfico 8: Percepción sobre el trabajo con personas con discapacidad

### b. Ideas para un equipo más diverso y una cultura más inclusiva

Los colaboradores de las organizaciones están preocupados de crear equipos más diversos y contar con una cultura más inclusiva al interior de las organizaciones y sus equipos de trabajo. Para lograr esto, la mayoría de los colaboradores se inclina por la **inclusión laboral de personas pertenecientes a segmentos de diversidad**, seguido por **charlas, capacitaciones y talleres sobre diversidad e inclusión** y, finalmente, por **valores inclusivos** como el respeto, la tolerancia y la no discriminación.

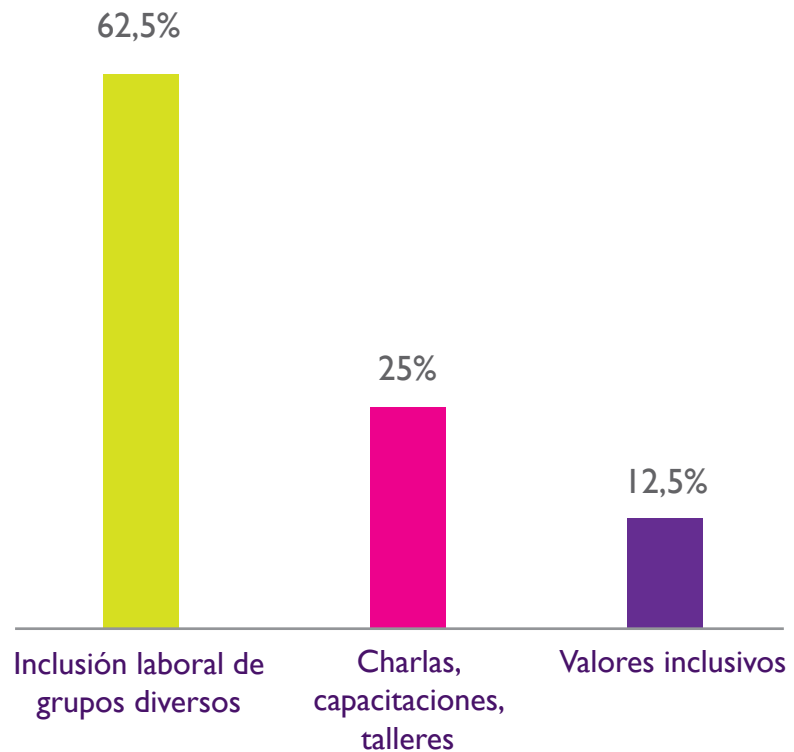


Gráfico 9: Ideas para un equipo más diverso y una cultura más inclusiva

## 7. Personas con discapacidad

### a. Personas con discapacidad

**2,47%** de los colaboradores presentan alguna condición de salud permanente o de larga duración

En promedio, el 2,47% de los colaboradores declara poseer alguna condición permanente o de larga duración. Estos porcentajes tienden a aumentar en los rubros relacionados con la construcción y la minería.

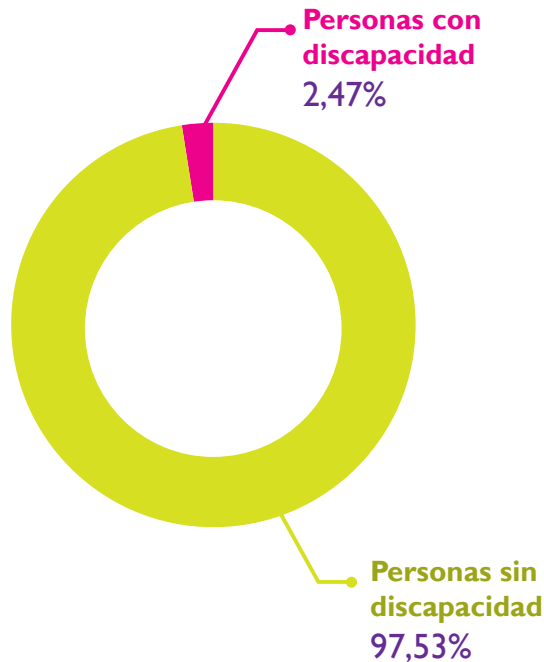


Gráfico 10: Personas con discapacidad

### b. Calificación y certificación de la discapacidad

Sólo el **0,77%** de los colaboradores con discapacidad cuentan con la certificación de esta condición

- De los colaboradores encuestados que declaran poseer alguna condición de discapacidad, en promedio el **0,41%** declara estar en posesión de su **credencial de discapacidad**.
- De los colaboradores encuestados que declaran poseer alguna condición de discapacidad, en promedio el **0,36%** declara **ser asignatario de una pensión de invalidez**.

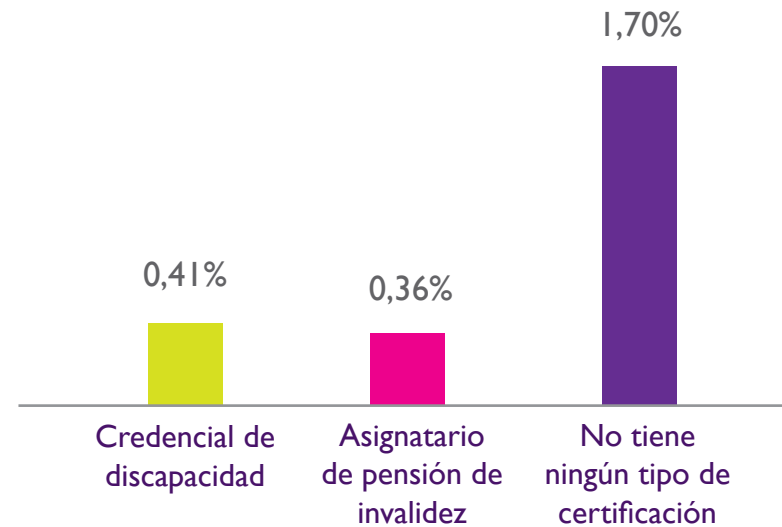


Gráfico 11: Certificación de la discapacidad

### c. Familiares y conocidos con discapacidad

El **21,85%** de los colaboradores declara poseer a un familiar con discapacidad, y el **11,82%** de ellos declara conocer a una persona con discapacidad en búsqueda de empleo.

En promedio, el **21,85%** de los colaboradores declara poseer a un familiar de su núcleo familiar directo con alguna condición de discapacidad.

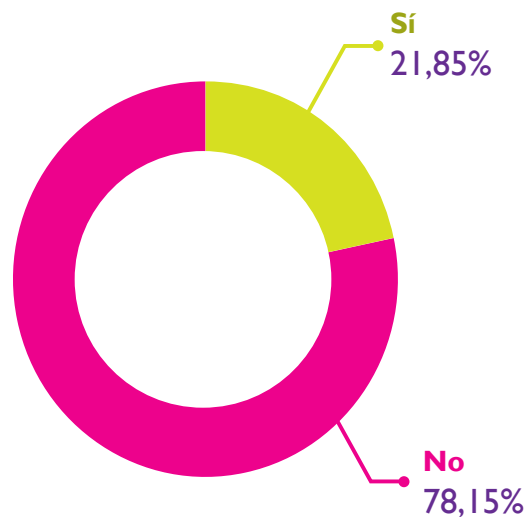


Gráfico 12: El colaborador tiene un familiar directo con discapacidad

En promedio, el **11,82%** de los colaboradores declara conocer a una persona con discapacidad en edad productiva o en búsqueda activa de empleo.

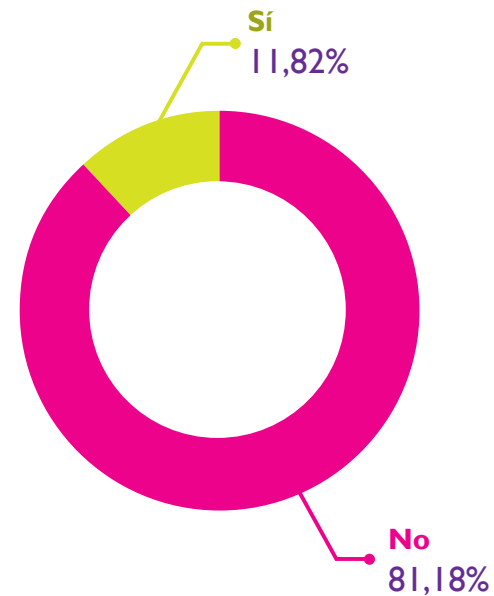


Gráfico 13: El colaborador conoce a personas con discapacidad en edad productiva o en búsqueda activa de empleo



[www.descubreme.cl](http://www.descubreme.cl)



FundacionDescubreme



@\_Descubreme



FundacionDescubreme

Ricardo Lyon 222 of. 1201  
Providencia, Santiago  
Fono: 2 22 660 6136  
[contacto@descubreme.cl](mailto:contacto@descubreme.cl)