



ARZOBISPADO DE SANTIAGO
DELEGACIÓN PARA LA PASTORAL FAMILIAR

Observatorio de las Familias

Informe N° 013-2019

”La discapacidad en Chile”

Santiago, noviembre de 2019

1.- Introducción:

La Delegación Episcopal para la Pastoral Familiar, DEFAM, está al servicio de la Iglesia de Santiago, orientando, apoyando y coordinando el desarrollo de la pastoral familiar, para evangelizar de modo sistemático y gradual a las familias.

1.1.- Objetivo:

El Observatorio de las Familias tiene el siguiente objetivo general: **“Documentar, observar, investigar, estudiar, reflexionar y realizar seguimiento a situaciones que afectan a las familias en su estructura y en su cotidianidad, especialmente a aquellas que sufren la exclusión social y la pobreza”**.

1.2.- Metodología: La metodología que se utilizará en el Observatorio de las Familias, será de tipo cuantitativa (utilizando las estadísticas y los resultados de investigaciones empíricas) y cualitativa (mediante el estudio de casos y de los grupos focales).

1.3.- Variables e indicadores: Las variables que se estudiarán en este número se refieren a las percepciones de las personas hacia el medio ambiente en Chile.

1.4.- Fuentes de información: La información -cuantitativa y cualitativa- requerida por el Observatorio de las Familias, se ha obtenido de publicaciones, informes, documentos, estadísticas, libros, revistas y sitios oficiales de universidades, centros privados de investigación, ministerios y servicios públicos.

1.5.- Informes: El Observatorio de las familias elabora Informes mensuales, (que contendrán una parte con estadísticas y otra parte con análisis social), al término de los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, con la información más relevante sobre las familias, que se haya obtenido en dicho período en la DEFAM.

En esta edición del Observatorio, se tendrá presente una síntesis del Estudio de la Discapacidad en Chile, realizado en el año 2015; los diagnósticos de la discapacidad en Chile, efectuados por el Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS, Chile, de los años 2013 al 2019; las definiciones técnicas de Oscar Castellero Mimenza, Psicólogo en Barcelona, Redactor especializado en Psicología Clínica; y el informe de Eva Luna Chekh , Tercera, 7 JUN 2019.

La discapacidad en Chile

2.- La discapacidad:

Todos y cada uno de nosotros somos únicos, poseyendo diferentes características y viviendo una vida distinta a la de todos los demás. Sin embargo, la mayoría de nosotros tiene una serie de capacidades y habilidades comunes que por norma general se dan por supuesto en la mayoría de personas. Y en algunos casos y por distintas circunstancias, algunas personas pierden o no han desarrollado del mismo modo que la mayoría de la población dichas habilidades.

Estas personas pueden padecer debido a ello diversas dificultades en distintos aspectos de su vida, **pudiendo sufrir distintos tipos de discapacidad** en función del tipo de problemas o de las habilidades u órganos que presenten alguna alteración.

2.1 ¿Qué es la discapacidad?

Entendemos por discapacidad toda aquella situación en que **un sujeto ve limitada su participación en algún tipo de ámbito o acción**, debido a la existencia de algún tipo de deficiencia en algún órgano o capacidad intelectual. Se trata en sí de la existencia de una limitación, no siendo causa sino consecuencia.

La existencia de una discapacidad implica pues una dificultad u obstáculo para la participación del sujeto en la sociedad o en algún aspecto o dominio vital en comparación con las posibilidades que presentan aquellas personas sin la deficiencia en cuestión o incluso el propio sujeto en un momento anterior de su vida.

2.2 Los diferentes tipos de discapacidad

Tal y como se ha indicado anteriormente, no existe solo un tipo de discapacidad sino que **se puede encontrar diferentes clasificaciones en función del tipo de problema** en que se presenten dificultades. Se puede establecer diferentes grandes tipos de discapacidad, siendo los tres primeros los más relevantes:

1. Discapacidad física: Recibe el nombre de discapacidad física o motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una **problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas**, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual. Este tipo de discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones, malformaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares.

2. Discapacidad sensorial: La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias **en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno**. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.

3. Discapacidad intelectual: La discapacidad intelectual se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un CI inferior a 70 , e influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social. **Existen diferentes grados de discapacidad intelectual**, los cuales tienen diferentes implicaciones a nivel del tipo de dificultades que pueden presentar.

4. Discapacidad psíquica: Hablamos de discapacidad psíquica cuando estamos ante una situación en que se presentan **alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo**, generalmente derivadas del padecimiento de algún tipo de trastorno mental.

5. Discapacidad visceral: Este poco conocido tipo de discapacidad aparece en aquellas personas que padecen algún tipo de deficiencia en alguno de sus órganos, la cual genera limitaciones en la vida y participación en comunidad del sujeto. **Es el caso de las que pueden generar la diabetes o los problemas cardíacos.**

6. Discapacidad múltiple: Este tipo de discapacidad es la que se deriva de una combinación de limitaciones derivadas de algunas de las anteriores deficiencias. Por ejemplo, un sujeto ciego y con discapacidad intelectual, o de un sujeto parapléjico con sordera. (Fuente: Oscar Castellero Mimenza, Psicólogo en Barcelona, Redactor especializado en Psicología Clínica)

3.- Datos de la realidad: (Fuente: **Eva Luna Chekh** , Tercera, 7 JUN 2019)

En Chile, según el último **Estudio Nacional de Discapacidad** (2015), hay **2.606.914 personas con algún tipo de discapacidad**, lo que equivale a cerca del **16,7% de la población**.

De esa cifra, **el 64,3% corresponde al género femenino** (1.678.496 personas) y un **35,7% al masculino** (928.418 personas). Sin embargo, a pesar de que en la suma total las mujeres con discapacidad son más, el campo laboral lo lideran los hombres.

Porcentaje de población adulta en situación de discapacidad, que presenta alguna condición permanente y/o de larga duración, por tipo:

Mudez o dificultad del habla	3,7%
Sordera o dificultad para oír aún usando audífono	8,2%
Dificultad mental o intelectual	5,4%
Dificultad física y/o de movilidad	36,9%
Dificultad psiquiátrica	4,1%
Otras, varias	41,7%
Total	100%

A partir de cifras recientes de la **Dirección del Trabajo**, (válidas hasta el 3 de mayo de 2019), 3.154 empresas han realizado una gestión para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral puesta en vigencia en abril de 2018. Hasta esa fecha había **12.910 trabajadores** con discapacidad contratados por el sector privado. **De ellos, 8.579 son hombres (66%) y 4.331 son mujeres (34%).**

¿A qué se debe esta diferencia? ¿Se trata de algún tipo discriminación de género o más bien un modelo sociocultural?

Según el **Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis)** y expertos en inclusión, la respuesta corre por ambos carriles y también por otros factores.

Si se mira únicamente desde la perspectiva de género, **María Ximena Rivas, directora de Senadis**, explica que a mayor edad hay más mujeres con discapacidad que hombres, y eso se debe al rol de cuidadoras que éstas adoptan dentro del ámbito familiar. “Eso hace que no haya autocuidado y se vayan dando ciertas condiciones negativas que a lo mejor pudieron prevenirse. Por eso, hay más mujeres con discapacidad que hombres”, asegura Rivas.

Respecto de la baja tasa de mujeres con esta condición insertas en el campo laboral, la directora dice que, a su juicio, efectivamente existiría una discriminación de las capacidades.

Y destaca que, en la **Convención de Personas con Discapacidad de la ONU** hay un capítulo específico que define a las mujeres y niños como particularmente vulnerables.

“El tener discapacidad ya es una condición de vulnerabilidad, pero además se suma el hecho de ser mujer”, cuenta. Y agrega que “hay una visión de creer que las mujeres discapacitadas pueden tener menos competencia y no han accedido a educación al igual que los hombres. Es una cosa más sociocultural”.

3.1 Aprensión de las familias

Todo lo anterior se suma a que los trabajos que se ofrecen para una parte de ese segmento de la población suelen asociarse a labores administrativas y de asistentes, y estarían en su gran mayoría pensados para ser desarrollados por hombres.

Otro factor que influye en este problema es el **acceso a la educación**. Actualmente, muchas personas con discapacidad no han podido acceder a la educación formal o lo han hecho a la educación especial. “Eso implica que hoy día no tengan las competencias laborales que se están buscando en los puestos de trabajo”, explica Rivas.

Según aseguran en la repartición estatal, lo que más manifiestan las empresas es lo difícil que resulta encontrar personas con discapacidad con **competencias laborales**. Sin embargo, cuando se trata del género femenino esto se **agudizaría**. “En general, las mujeres tienen menos preparación profesional que los hombres y, por eso, lo que se puede hacer es incentivar la capacitación de mujeres”, asegura la directora.

Desde esta perspectiva, el tema cultural proviene en buena parte desde las mismas familias, debido a la protección que ejercen. “La familia tiene una base de temor al rechazo que la sociedad ejerce contra las personas con discapacidad. Es una reacción al comportamiento social”, explica la abogada **Paulina Bravo**.

En cuanto a la **Ley de Inclusión Laboral**, indica que está en evaluación y probablemente va a necesitar algunas mejoras para incentivar la contratación de mujeres con discapacidad.

3.2 Edad y educación

Carola Rubio, directora ejecutiva de **Fundación Descúbreme**, explica que hay distintos factores que se deben analizar de forma detallada para lograr una real comprensión del escenario que vive Chile en esta materia.

Dice que, en primer lugar, se estima que en nuestro país hay un **20,3% de mujeres versus un 12,9% de hombres con algún tipo de discapacidad**. Pero de este porcentaje de mujeres, **la mayoría se concentra en un rango etario mayor a los 45 años**. Por este motivo, “si no se analiza cada variable, se podría pensar que las organizaciones prefieren contratar a hombres, cuando en realidad lo que ocurre es que lo que se privilegia es integrar a rangos etarios más jóvenes, que son los que han tenido mayor y mejor acceso a una educación regular”.

Otro factor se debe a que, durante el primer año de la puesta en marcha de la Ley de Inclusión Laboral, **las empresas probablemente se enfocaron en cumplir con la normativa sin necesariamente dar énfasis al enfoque de género**. En este sentido, es importante tener presente que no hay trabajos según tipo de discapacidad, género o cualquier otra categoría de población, si no que vacantes de trabajo, esperando por los perfiles más adecuados para ser contratados.

(Fuente: Estudio Nacional de Discapacidad, Chile, 2015)

4.- Preguntas para la reflexión:

1.- ¿De qué manera las familias podrían ayudar a la inclusión integral, de todas las personas discapacitadas, a la sociedad?

2.- ¿Cómo puede colaborar la Pastoral familiar, para que las familias apoyen y fortalezcan, la inclusión social, económica y cultural de sus miembros, que presentan alguna discapacidad?