## La inclusión es un viaje que debemos emprender juntos, trabajando en conjunto para construir un mundo donde cada individuo sea valorado por su singularidad.

Foto: Dominique Lange

**En Chile existe una ley que busca proteger y regular los derechos de los cuidadores de personas enfermas o discapacitadas. Se trata de la Ley N° 21.010, conocida como "Ley de Cuidadores de Pacientes con Dependencia". Esta legislación fue aprobada en 2017 y establece una serie de medidas destinadas a apoyar y reconocer la labor de los cuidadores.**

**¿La Ley N° 21.010 de Cuidadores en Chile qué aspectos considera?**

La Ley 21.010 establece los siguientes aspectos:

**1. Reconocimiento de los cuidadores:** La ley reconoce a los cuidadores de personas dependientes y establece que tienen derecho a ser reconocidos por su condición y a recibir apoyo en su labor.

**2. Capacitación:** Se establece la obligación de los organismos públicos y privados de proporcionar programas de capacitación y formación para los cuidadores, con el objetivo de mejorar sus habilidades y cuidados hacia las personas dependientes.

**3. Licencia médica:** La ley contempla la posibilidad de que los cuidadores de personas dependientes puedan acceder a licencia médica, ya sea por enfermedad o accidente propio, o por la necesidad de acompañamiento o cuidado del o la paciente.

**4. Apoyos económicos:** La ley establece que los cuidadores pueden recibir beneficios económicos en forma de subsidios, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la normativa correspondiente.

Es importante destacar que la Ley N° 21.010 es un avance significativo en el reconocimiento y apoyo a los cuidadores de personas enfermas o discapacitadas en Chile. Sin embargo, también es necesario seguir trabajando para fortalecer e implementar políticas que contribuyan a mejorar su calidad de vida y brinden un mayor respaldo a su labor.

### Conozcamos la credencial de discapacidad

La credencial de discapacidad es un documento oficial emitido por el Estado chileno que certifica la condición de discapacidad de una persona. Esta credencial tiene como objetivo facilitar el acceso a beneficios, servicios y derechos especiales para las personas que la poseen.

La credencial de discapacidad en Chile se gestiona a través de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN). El procedimiento para obtenerla generalmente implica los siguientes pasos:

**1. Evaluación médica:** La persona interesada debe acudir a un médico evaluador autorizado por la COMPIN. El médico evaluará la situación de salud y la discapacidad de la persona, determinando si cumple con los criterios necesarios para obtener la credencial.

**2. Documentación requerida:** La persona debe presentar una serie de documentos durante el proceso de evaluación, como el carnet de identidad, exámenes médicos, informes y certificados médicos que respalden la discapacidad.

**3. Evaluación por la COMPIN:** Una vez presentada la documentación, la COMPIN realizará una revisión de la solicitud y los antecedentes médicos. En caso de ser aprobada, se emitirá la credencial de discapacidad.

Es importante mencionar que la credencial de discapacidad en Chile brinda acceso a una serie de beneficios y derechos, como descuentos en servicios de transporte público, estacionamientos preferenciales, beneficios tributarios, protección laboral, entre otros. Además, la credencial puede facilitar el acceso a programas de apoyo y servicios destinados a personas con discapacidad.

Beneficios de la Credencial de Discapacidad

La credencial de discapacidad en Chile otorga una serie de beneficios y derechos especiales a las personas que la poseen. Al contar con esta credencial, se puede acceder a los siguientes beneficios:

**1. Descuentos y beneficios en transporte público:** Las personas con credencial de discapacidad pueden acceder a descuentos en el transporte público, como el Metro, buses y trenes. Estos descuentos pueden variar dependiendo de la región y del tipo de transporte.

**2. Estacionamiento preferencial:** Las personas con credencial de discapacidad tienen derecho a utilizar los estacionamientos preferenciales reservados para personas con movilidad reducida. Estos espacios suelen ubicarse cerca de entradas y salidas, facilitando el acceso a lugares públicos.

**3. Beneficios tributarios:** La credencial de discapacidad permite acceder a beneficios tributarios, como la exención del pago de contribuciones territoriales para viviendas, reducciones en el pago de impuesto a vehículos motorizados y posibles exenciones de IVA en la compra de algunos productos y servicios relacionados con la discapacidad.

**4. Protección laboral:** Las personas con credencial de discapacidad están protegidas por leyes laborales que promueven su inclusión y prohíben la discriminación en el ámbito laboral. Esto incluye el derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo y facilidades para acceder a programas de capacitación y empleo.

**5. Acceso a programas y servicios:** La credencial de discapacidad puede facilitar el acceso a programas y servicios específicos para personas con discapacidad, como rehabilitación, terapias, programas de inclusión educativa y otros servicios de apoyo.

Fondo de
Fomento de Medios de
Comunicación Social

Ministerio
Secretaría
General de
Gobierno

Gobierno de Chile

CORE
CONSEJO REGIONAL
Gobierno Regional Metropolitano
de Santiago

# La inclusión, una práctica necesaria en la vida diaria

BUENOS DIAS CURACAVÍ

*Estimados lectores, en el marco de la ejecución del Financiamiento por FFMCS 2023, es que queremos invitarlos a conocer diversos aspectos de la inclusión en nuestra vida diaria. Para esto, estamos realizando 2 cuartillas de distribución gratuita que esperamos les entreguen información de valor.*

Foto: Dominique Lange

## 1 Promover la inclusión en el trabajo implica valorar y respetar la diversidad de cada individuo, creando un ambiente donde todos se sientan aceptados y valorados.

**La ley 21.275, también conocida como "Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad"** es una legislación en Chile que tiene como objetivo promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esta legislación establece que todas las empresas con 100 o más trabajadores deben reservar al menos el 1% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. Además, se establece que las empresas deben realizar esfuerzos activos para contratar a personas con discapacidad en igualdad de condiciones que al resto de los trabajadores. La implementación de esta ley busca fomentar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, promoviendo su inclusión y el reconocimiento de sus capacidades. Además, busca acabar con la discriminación laboral que enfrentan estas personas y contribuir a su pleno desarrollo e integración en la sociedad. Algunos beneficios de la ley de inclusión laboral del 1% incluyen la promoción de la diversidad y la valoración de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, así como el fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa de las empresas que la cumplen. Es importante destacar que esta ley también establece obligaciones para el Estado y organismos públicos, quienes deben asegurar que al menos el 1% de sus cargos estén destinados a personas con discapacidad.

En resumen, la ley de inclusión laboral del 1% busca promover la contratación y participación de personas con discapacidad en el ámbito laboral, garantizando igualdad de oportunidades y contribuyendo a la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

## 2 En la educación, la inclusión es la clave para fomentar el aprendizaje y el crecimiento de todos los estudiantes, sin importar sus diferencias.

**Ley 21.015 "Inclusión Laboral de personas con discapacidad y jóvenes"**

**La Ley 21.015, conocida como "Ley de Inclusión Laboral", es una legislación en Chile que tiene como objetivo fomentar la inclusión de personas con discapacidad y jóvenes en el mundo laboral.**

**En primer lugar, la Ley de Inclusión Laboral establece que todas las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores deben reservar un porcentaje de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. Esta reserva varía según el tamaño de la empresa:**

- **Empresas entre 100 y 199 trabajadores:** deben reservar al menos el 1% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- **Empresas entre 200 y 499 trabajadores:** deben reservar al menos el 1.5% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- **Empresas con 500 o más trabajadores:** deben reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Además, la ley establece que las empresas deben contar con un programa de inclusión laboral que promueva medidas para facilitar la contratación y permanencia de personas con discapacidad. Estas medidas pueden incluir capacitación, adaptación de los puestos de trabajo, entre otras acciones que favorezcan la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Por otro lado, la Ley de Inclusión Laboral también busca promover la inclusión de jóvenes en el mundo laboral. Para ello, establece que empresas con 100 o más trabajadores deben destinar al menos el 1% de sus puestos de trabajo a jóvenes entre 18 y 24 años, que estén cursando o hayan concluido su educación media.

En cuanto a los beneficios de la Ley 21.015, se busca fomentar la igualdad de oportunidades, eliminar la discriminación laboral y contribuir al desarrollo profesional y personal de las personas con discapacidad y jóvenes.

Es importante destacar que la ley también establece sanciones para aquellas empresas que no cumplan con las reservas de empleo establecidas, así como incentivos para aquellas que superen las cuotas de inclusión laboral.

En resumen, la Ley 21.015 tiene como finalidad promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y jóvenes en Chile, estableciendo reservas de empleo y promoviendo la implementación de programas de inclusión en las empresas.

Fondo de Fomento de Medios de Comunicación Social

Ministerio Secretaría General de Gobierno

Gobierno de Chile

CORE CONSEJO REGIONAL Gobierno Regional Metropolitano de Santiago

**3** **La inclusión en los colegios es fundamental para preparar a las nuevas generaciones en la valoración y el respeto hacia la diversidad, promoviendo una sociedad más justa y equitativa.**

**No discriminación, conozcamos la Ley Zamudio.**

**La Ley Zamudio, oficialmente conocida como Ley N° 20.609, es una legislación en Chile que busca prevenir y sancionar la discriminación, especialmente aquella basada en la orientación sexual e identidad de género. Aprobada en 2012, esta ley lleva el nombre de Daniel Zamudio, un joven que fue brutalmente asesinado en un acto violento motivado por la homofobia. La Ley Zamudio establece que cualquier acto de discriminación basado en características como la orientación sexual, identidad de género, edad, género, etnia, religión, discapacidad, apariencia física, entre otros, es ilegal y puede ser sancionado. El objetivo de la ley es promover la igualdad y el respeto hacia todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género.**

Entre las principales disposiciones de la Ley Zamudio se encuentran:

**1. Prohibición de discriminación:** La ley establece que ninguna persona puede ser objeto de discriminación en el acceso y ejercicio de sus derechos, ya sea en el ámbito público o privado.

**2. Creación del Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH):** Esta institución es responsable de promover, proteger y difundir los derechos humanos en Chile, incluyendo la lucha contra la discriminación. El INDH se encarga de recibir denuncias y brindar asesoramiento a las personas afectadas por discriminación.

**3. Sanciones:** La Ley Zamudio establece sanciones para quienes sean responsables de actos de discriminación. Estas sanciones pueden incluir multas, reparaciones económicas a las víctimas y medidas de no repetición.

**4. Acciones afirmativas:** La ley también contempla la posibilidad de establecer medidas de acción afirmativa para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas discriminadas.

Es importante mencionar que la Ley Zamudio constituye un avance significativo en la protección de los derechos de las personas LGBT+ y de otras comunidades discriminadas en Chile. Sin embargo, también es importante reconocer que aún existen desafíos en la plena implementación y aplicación efectiva de la ley, así como en la lucha contra la discriminación en todas sus formas.

La Ley Zamudio refuerza el compromiso de Chile en la promoción de la igualdad y el respeto hacia todas las personas, contribuyendo a la construcción de una sociedad más inclusiva y justa.

Cómo se hace una denuncia bajo la ley Zamudio

En Chile, para hacer una denuncia basada en la Ley Zamudio, es necesario seguir los siguientes requisitos específicos:

**1. Identificación:** Debes tener al menos 18 años y presentar una identificación oficial válida al momento de realizar la denuncia.

**2. Competencia:** La denuncia debe ser presentada ante el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), el cual es el organismo encargado de recibir y tramitar este tipo de denuncias.

**3. Formulario de denuncia:** Debes completar el formulario de denuncia proporcionado por el INDH. Este formulario está disponible en su página web y en sus oficinas regionales.

**4. Descripción detallada:** En el formulario, proporciona una descripción detallada de los hechos de discriminación que estás denunciando, indicando fechas, lugares, personas involucradas y cualquier evidencia que tengas disponible.

**5. Argumentación legal:** Argumenta cómo los hechos denunciados constituyen actos de discriminación, basándote en los principios y derechos establecidos en la Ley Zamudio. Cita los artículos correspondientes y explica cómo se aplican en tu caso particular.

**6. Adjunta evidencia:** Además de completar el formulario, debes adjuntar cualquier evidencia que tengas, como mensajes, correos electrónicos, fotografías, videos, testigos u otros documentos relacionados con los hechos denunciados.

**7. Firma y presentación:** Una vez completado el formulario y adjuntada la evidencia, debes firmarlo y presentarlo físicamente en la oficina regional del INDH correspondiente a tu lugar de residencia. También puedes enviarlo por correo certificado.

Es importante tener en cuenta que estos requisitos pueden estar sujetos a cambios o modificaciones. Por lo tanto, te recomiendo visitar el sitio web del Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) para obtener la información más actualizada y precisa sobre cómo presentar una denuncia bajo la Ley Zamudio en Chile.

BUENOS DIAS CURACAVÍ

## 4 La inclusión no solo significa involucrar a personas con discapacidades en la vida diaria, sino también derribar barreras y prejuicios que limitan el pleno desarrollo de todos.

Foto: Jud Mackrill

**¿Existe igualdad laboral legal para hombres y mujeres?**
**Por supuesto, la ley de igualdad laboral para hombres y mujeres en Chile se encuentra en el Código del Trabajo, específicamente en el artículo 2-A de la Ley N°20.940, conocida como la Ley de Inclusión Laboral.**
**Esta legislación tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, fomentando la no discriminación por razones de género. Algunos aspectos clave de esta ley son:**

1. Igualdad salarial: Se establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, garantizando que hombres y mujeres reciben una remuneración justa por realizar labores similares o de igual valor dentro de una misma empresa. Se prohíbe cualquier forma de discriminación salarial basada en el género.
2. Acceso al empleo: Se promueve el acceso equitativo de hombres y mujeres a todas las áreas y niveles laborales, sin restricciones o discriminaciones basadas en el género.
3. Conciliación entre la vida personal y laboral: Se establecen disposiciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto para hombres como para mujeres, promoviendo medidas como horarios flexibles, licencias parentales y permisos para el cuidado de hijos.
4. Prevención del acoso sexual y laboral: Se promueve un ambiente laboral libre de acoso sexual y laboral, estableciendo medidas de prevención, así como procedimientos para denunciar y sancionar estas conductas.
5. Derechos reproductivos: Se garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las trabajadoras, incluyendo el acceso a la protección de la maternidad y la igualdad de oportunidades en el empleo antes, durante y después del embarazo.
Es importante destacar que esta ley busca eliminar cualquier forma de discriminación de género en el ámbito laboral y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Sin embargo, también es necesario seguir trabajando para garantizar su plena implementación y promover una cultura laboral inclusiva y equitativa.

## 5 El trabajo en equipo basado en la inclusión trae consigo ideas innovadoras y diversos enfoques, lo que impulsa el éxito y crecimiento de cualquier organización.

Foto: Jason Goodman

**En Chile existen beneficios tributarios para los empleadores que contraten personas con discapacidad. Estos beneficios están enmarcados en la Ley N° 21.015, conocida como la "Ley de Inclusión Laboral".**

Los beneficios tributarios para los empleadores que contratan personas con discapacidad son los siguientes:
1. Crédito contra el Impuesto de Primera Categoría: Los empleadores podrán utilizar un crédito contra el Impuesto de Primera Categoría equivalente al 50% de las remuneraciones imponibles pagadas al trabajador con discapacidad. Este crédito tiene un tope máximo mensual y anual establecido en la ley.
2. Incentivo adicional: Además del crédito mencionado anteriormente, los empleadores que cumplan con una serie de requisitos pueden acceder a un incentivo adicional correspondiente al 25% de las remuneraciones imponibles pagadas a las personas con discapacidad contratadas.
3. Deducción adicional: Los empleadores pueden deducir adicionalmente, como gasto necesario para producir la renta, el valor correspondiente al monto del incentivo adicional mencionado anteriormente.

Es importante tener en cuenta que estos beneficios están sujetos a ciertos requisitos y condiciones establecidos en la ley, como el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad y la inscripción en el Registro Nacional de Prestadores de Servicios de Apoyo al Empleo de Personas en Situación de Discapacidad.