



Día Internacional de las Personas con Discapacidad



R NATALY HUERTA
DOCTORA DIPLOMADO
EN HABILIDADES
PSICOLÓGICAS, UNAB SEDE
VIÑA DEL MAR

Sin lugar a dudas, Chile ha avanzado en materia de inclusión, permitiendo que como sociedad empecemos a comprender de manera más profunda y sostenida los derechos de las personas en situación de discapacidad. Desde que el país adhirió a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2008, existe un compromiso explícito que nos invita a trabajar no sólo para este colectivo, sino también con él, promoviendo acciones claras y concretas que apunten a su plena participación social.

Sin embargo, este camino de transformación todavía presenta brechas significativas. Dos de ellas, particularmente visibles, son la formación educativa y la inclusión laboral. Aunque contamos con normativas que buscan avanzar en estas áreas, lo cierto es que muchas veces no logran traducirse en prácticas sostenibles, cohe-

rentes ni realmente centradas en las personas. Esto genera un escenario donde la inclusión se percibe más como un ideal aspiracional que como una realidad efectiva.

En educación, es fundamental fortalecer la articulación institucional para asegurar los apoyos y ajustes razonables que permitan a las personas en situación de discapacidad acceder a procesos formativos donde exista mayor equidad. La participación equitativa no significa tratar a todos por igual, sino entregar a cada estudiante lo que necesita para desenvolverse plenamente. Espacios accesibles, dinámicas inclusivas y diálogos permanentes con el entorno cercano a la persona son elementos clave para avanzar, derribando barre-

ras que, muchas veces, son más culturales que materiales.

Sabemos que no es un camino sencillo. No obstante,

“Avanzar en inclusión laboral requiere comprometerse con la sostenibilidad del empleo. Ese es, probablemente, el punto más crítico. Las políticas actuales se concentran en la contratación, pero se necesita con urgencia fortalecer procesos fiscalizadores y mecanismos de apoyo que promuevan la permanencia laboral, evitando que los puestos se conviertan en experiencias breves o meramente simbólicas”.

cuando promovemos acciones facilitadoras y establecemos vínculos con agentes relevantes -familias, comunidades educa-

tivas y redes locales-, el desarrollo y progreso de las personas en situación de discapacidad se vuelve evidente y sostenible.

En materia de inclusión laboral, el desafío es igualmente profundo. Si bien existen empresas interesadas en contratar y avanzar en esta línea, es indispensable trabajar primero en la cultura organizacional. No basta con abrir una vacante: es necesario instalar un enfoque de derechos, comprender la responsabilidad colectiva que implica generar ambientes laborales accesibles, flexibles, respetuosos y libres de discriminación.

Además, avanzar en inclusión laboral requiere comprometerse con la sostenibilidad del empleo. Ese es, probablemente, el punto más crí-

tico. Las políticas actuales se concentran en la contratación, pero se necesita con urgencia fortalecer procesos fiscalizadores y mecanismos de apoyo que promuevan la permanencia laboral, evitando que los puestos se conviertan en experiencias breves o meramente simbólicas.

Nuestro país enfrenta múltiples desafíos en materia de inclusión. Fortalecer un marco de políticas integrales, coordinadas con distintos actores sociales y sostenidas en un enfoque de derechos, es el camino para avanzar más allá del cumplimiento normativo. Significa construir una sociedad que reconozca la diversidad como un aporte y no como una excepción; un país que habilite condiciones para que todas las personas puedan participar plenamente y contribuir desde sus propias particularidades. La diversidad enriquece los espacios en todas sus formas.