

LEY N°21.015 | INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INFORME DE GESTIÓN 2020

ABRIL 2021



DEPARTAMENTO DE
**DESARROLLO DE
PERSONAS**
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Departamento de Desarrollo de Personas
Dirección de Desarrollo Institucional
Prorrectoría

1. INTRODUCCIÓN

El presente reporte responde a la necesidad de informar respecto de los avances de nuestra institución en el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015 durante el año 2020.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

El año 2020 estuvo marcado por el inicio de la pandemia, situación que hasta la fecha aún se mantiene. A nivel institucional, la propagación del COVID-19 generó cambios radicales en el funcionamiento de la Universidad, la cual a partir del día 16 de marzo del 2020, comenzó a realizar la mayor parte de sus actividades de manera virtual, exceptuando solo aquellas que por la naturaleza de sus funciones requerían ser desarrolladas de manera presencial.

El poco conocimiento que se tiene sobre el virus, el alto número de contagios y los efectos económicos de las cuarentenas, entre otros factores, generaron un alto nivel de incertidumbre, el cual afectó la manera de organizar el trabajo y la forma de gestionar los procesos que permiten el funcionamiento de la Universidad. Es por esta razón que ciertos procesos fueron modificados o pausados hasta nuevo aviso, a la espera de tener mayor certeza de las condiciones para su desarrollo.

Tal fue el caso del proceso de Reclutamiento y Selección, el cual estuvo detenido durante el año 2020, activándose solo mediante requerimientos especiales a Prorectoría para aquellos cargos que fueran críticos o esenciales para el funcionamiento de la institución.

3. SEGUNDO LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD PARA FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS USACH

Durante el mes de diciembre 2020 se aplicó el instrumento diseñado para conocer la situación actual de las funcionarias y funcionarios que se desempeñan actualmente en la institución. Para lograr dicho objetivo, se envió la invitación a participar vía correo electrónico institucional y posteriormente se solicitó apoyo a las jefaturas de cada centro de costo para socializar la encuesta con sus equipos.

Segundo Levantamiento de Información sobre Discapacidad para funcionarias y funcionarios USACH

Para continuar avanzando en la construcción de una Universidad más inclusiva es fundamental conocernos y mantenernos en contacto, por lo que les invitamos a responder el formulario adjunto. En caso de que requieras apoyo o tengas alguna duda puedes escribirnos a consultainclusion@usach.cl

Para ingresar al formulario, pincha aquí

Segundo Levantamiento de Información sobre Discapacidad para funcionarias y funcionarios USACH

Segundo Levantamiento de Información sobre Discapacidad para funcionarios y funcionarias USACH

El presente formulario forma parte del Segundo Levantamiento de Información sobre Discapacidad para funcionarias y funcionarios USACH y tiene como objetivo actualizar la información de las y los integrantes de la Comunidad Universitaria que desempeñan actividades laborales dentro de la institución.

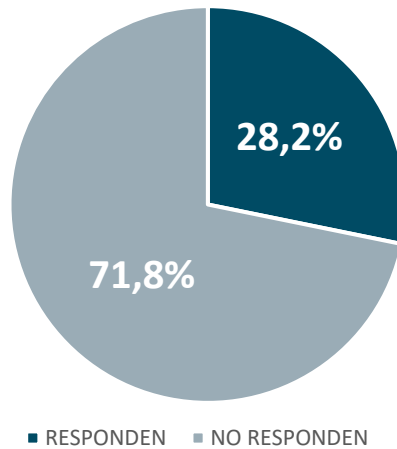
Este levantamiento de información se inserta en la implementación de la Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (Ley N°21.015), la cual marca un hito fundamental en relación a la promoción de los derechos y el respeto de las personas con discapacidad que deseen ingresar al mercado laboral. Resulta importante señalar que, como Universidad estatal, inclusiva y con una fuerte orientación a la responsabilidad social, nos sumamos activamente a las políticas laborales que promuevan un cambio cultural favorable para nuestra sociedad, valorando y respetando la diversidad.

Bajo este contexto, cabe señalar que la información recolectada por este medio será utilizada exclusivamente para generar iniciativas que contribuyan al desarrollo de nuestras funcionarias y funcionarios, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

3.1. RESULTADOS OBTENIDOS

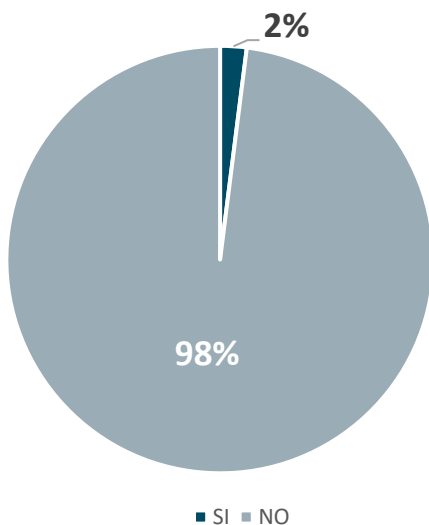
Las cifras que se exponen a continuación han sido obtenidas a partir del cruce de información entre los registros de dotación correspondientes a los meses del año 2020 y la base de datos obtenida a partir de la aplicación de la encuesta. De esta manera, los datos aquí expuestos solo consideran las respuestas de aquellas funcionarias y funcionarios que se encontraban en calidad jurídica A Contrata o Planta entre los meses de enero y diciembre 2020.

3.1.1. TASA DE RESPUESTA



FUNCIONARIAS(OS) QUE RESPONDEN (Encuestas consideradas válidas)	1242	28,2
FUNCIONARIAS(OS) QUE NO RESPONDEN	3155	71,8
DOTACIÓN DICIEMBRE 2020	4397	100%

3.1.2. ¿USTED PRESENTA ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD?



SI	25	2%
NO	1217	98%
TOTAL ENCUESTAS CONSIDERADAS	1242	100%

3.1.3. ACREDITACIÓN

	¿Posee certificación de discapacidad otorgada por COMPIN?	¿Posee Registro Nacional de la Discapacidad?	¿Posee Pensión de Invalidez?
P1	SÍ	NO	NO
P2	SÍ	SÍ	SÍ
P3	SÍ	SÍ	NO
P4	NO	NO	NO
P5	SÍ	SÍ	NO
P6	SÍ	SÍ	NO
P7	NO	NO	NO
P8	NO	NO	NO
P9	NO	NO	NO
P10	NO	NO	NO
P11	NO	NO	NO
P12	NO	NO	NO
P13	NO	NO	NO
P14	NO	NO	NO
P15	NO	NO	NO
P16	NO	NO	NO
P17	NO	NO	NO
P18	NO	NO	NO
P19	NO	NO	NO
P20	NO	NO	NO
P21	NO	NO	NO
P22	NO	NO	NO
P23	NO	NO	NO
P24	SÍ	NO	SÍ
P25	NO	NO	NO

3.1.4. FUENTES COMPLEMENTARIAS

De acuerdo con los registros del Departamento de Recursos Humanos, 7 personas que trabajan dentro de la institución cuentan con Pensión de Invalidez actualmente. Cabe destacar que, de ese grupo, solo una persona contestó la encuesta.

4. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados del Segundo Levantamiento de Información sobre Discapacidad para funcionarias y funcionarios USACH, podemos decir que el 0,57% de las personas que trabajan dentro de la institución, ya sea A Contrata o en Planta, declaró tener algún tipo de discapacidad. De dicho grupo solo 6 del total considerado, señala poseer Certificación de Discapacidad otorgada por el COMPIN, contar con su Credencial del Registro Nacional de Discapacidad o poseer Pensión de Invalidez.

4.1.1. SITUACIÓN ACTUAL FRENTE AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

Para calcular el porcentaje de cumplimiento de acuerdo respecto a la normativa, se tomaron en consideración dos fuentes. En primer lugar, la información brindada por las personas que respondieron la encuesta (ENC) y, en segundo lugar, los datos reportados por el Departamento de Recursos Humanos (RRHH) sobre las personas que, de acuerdo con sus registros, recibieron Pensión de Invalidez durante el año 2020.

Cabe destacar que existe el caso de personas que, si bien, declaran tener algún tipo de discapacidad en la encuesta, señalan que no cuentan con ningún tipo de certificación, razón por la cual no se contabilizarán dentro del indicador de cumplimiento.

	FUENTE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
P1	ENCUESTA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P2	ENCUESTA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P3	ENCUESTA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P4	ENCUESTA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P5	ENCUESTA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P6	ENCUESTA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P7	RRHH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P8	RRHH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P9	RRHH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P10	RRHH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P11	RRHH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P12	RRHH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	TOTAL MENSUAL	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

PROMEDIO MENSUAL 2020	12
PROMEDIO DOTACIÓN 2020	4.116
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO 2020	0,29%

Bajo este contexto, el porcentaje de personas con discapacidad certificada que se desempeñan dentro de la institución asciende al 0,26%. Si bien, esta cifra se sitúa bajo lo requerido por la normativa, cabe destacar que, adicionalmente, existen 19 personas que declaran tener algún tipo de discapacidad, pero que no han realizado las gestiones para obtener alguna de las certificaciones solicitadas por la Ley 21.015, motivo por el cual no han sido consideradas dentro del porcentaje de cumplimiento para el año 2020.

Con respecto al estado de cumplimiento de la normativa mencionado anteriormente, esta situación se debe a que **los procesos de selección estuvieron detenidos durante el año 2020, realizándose solo contrataciones directas y procesos de selección extraordinarios en casos excepcionales y por motivos de buen servicio.**

En el año 2020 ingresaron solo 8 personas mediante procesos de selección externos, lo cual representa una disminución del 78,4% en los ingresos externos respecto del año 2019. Cabe destacar que, en aquellos procesos de selección que se cursaron de forma extraordinaria, no se presentaron postulantes con discapacidad interesados(as) en dichas vacantes. Esto, a pesar de lo expuesto en las bases de los procesos de selección que fueron publicados, donde se explicita la apertura a recibir postulaciones de personas con discapacidad, con el compromiso de realizar los ajustes que sean necesarios para favorecer su participación en igualdad de condiciones dentro del proceso.

5. ESTADO DE AVANCE DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

El año 2020 estuvo marcado por la necesidad de adaptar nuestra gestión institucional a las necesidades y desafíos que surgieron a partir de la crisis sanitaria. Lamentablemente, este panorama se mantiene en el año 2021, por lo que las restricciones mencionadas anteriormente siguen vigentes.

Bajo este contexto, nuestro compromiso se orienta a continuar con la implementación de la normativa de forma integral, incorporando medidas que faciliten la integración de personas con discapacidad de forma progresiva, enfocándonos principalmente en generar una cultura organizacional que permita garantizar ambientes laborales saludables y la igualdad de oportunidades para todas y todos sus integrantes.

Durante este año se espera continuar con las iniciativas implementadas hasta el momento y sobrellevar las restricciones que aún se mantienen debido a las condiciones sanitarias producto de la pandemia. A continuación, se detalla el estado de avance y condiciones que se proyectan para la gestión del año 2021.

5.1. CAPACITACIÓN

Se continuará con la realización de cursos de capacitación sobre inclusión destinados a sensibilizar a las y los integrantes de la Comunidad Universitaria sobre el Modelo Social de la Discapacidad y a brindar herramientas para generar ambientes laborales inclusivos. Estos contenidos se encuentran en el Plan Anual de Capacitación 2021, por lo que serán puestos a disposición de las funcionarias y funcionarios durante los próximos meses.

5.2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Considerando que los procesos de selección aún se encuentran detenidos y que para este año se ha resuelto activar solo las actividades referentes a movilidad interna que sean indispensables para garantizar el buen funcionamiento de nuestros servicios, es probable que no logremos un aumento considerable en la cuota estipulada por la normativa, razón por la cual se espera enfocar la gestión en los ámbitos que no presentan restricciones producto de la pandemia.

5.3. INDUCCIÓN

El Programa de Inducción Institucional contempla exposición del Departamento de Formación Integral e Inclusión, donde se revisan aspectos generales sobre la discapacidad y el trabajo que realizan como Departamento para con los estudiantes con discapacidad. Esta instancia busca promover la inclusión como valor institucional y orientar a las personas que se incorporan a la Universidad sobre la visión institucional que se tiene sobre la discapacidad. Esta instancia se mantiene vigente, sin embargo, su aplicación se encuentra sujeta a la incorporación de nuevas personas a la institución.

5.4. ACCESIBILIDAD

Con el fin de aumentar la accesibilidad de nuestras plataformas de reclutamiento, en la página web de nuestro Departamento se ha dispuesto un módulo para facilitar la lectura de personas con discapacidad visual.

Adicionalmente, se espera promover el uso de criterios de accesibilidad en el desarrollo de documentos dirigidos a las funcionarias y funcionarios de la institución, mediante campañas de sensibilización vía correo electrónico institucional.

5.5. CAPACITACIÓN DIRIGIDA A EQUIPOS DE TRABAJO

Adicionalmente a los cursos incorporado en el Plan Anual de Capacitación y el Programa de Inducción Institucional mencionados anteriormente, se diseñará una actividad de capacitación destinada a los equipos que incorporarán a personas con discapacidad. Esta instancia tendrá como objetivo revisar cuales son las principales inquietudes del equipo y darles las herramientas necesarias para generar un entorno laboral saludable para todas las personas que integran el equipo, basado en el reconocimiento de la diversidad y la integración de las competencias personales en las labores que desarrolla la Unidad. Esta actividad deberá incorporar, además, la preparación de la llegada de su nueva(o) compañera(o) en la cual se verifique que se realizaron las acciones requeridas para garantizar la accesibilidad del puesto de trabajo, de los materiales requeridos para el desarrollo de las funciones y de los lugares relevantes dentro de la jornada laboral.