

LEY N°21.015 | INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INFORME DE GESTIÓN



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

Departamento de Desarrollo de Personas
Dirección de Desarrollo Institucional
Prorroctoría



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, en el marco del proceso de acreditación que se encuentra en curso.

2. MARCO NORMATIVO

El día 15 de junio de 2017, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad, del Ministerio de Desarrollo Social, que modifica diversos cuerpos legales con tal fin.

En dicho sentido, se modifica la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y se modifica el título III del libro I del Código del Trabajo, incorporando el Capítulo II “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” introduciendo los artículos Artículo 157 bis.- y 157 ter.

A modo de síntesis, la Ley de Inclusión Laboral establece los siguientes puntos:

- Que la empresas públicas y privadas, y organismos del Estado con 100 o más trabajadores, deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o que tengan pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- Un Reglamento para el Sector Público y para el Sector Privado, donde se establece la implementación de la normativa.
- Que los beneficiarios de la Ley deben estar inscritos en el Registro Nacional de Discapacidad.
- Las empresas no podrán pagar un sueldo menor al ingreso mínimo a las personas con discapacidad mental.
- La edad límite para suscribir Contratos de Aprendizaje con personas con discapacidad se fija en 26 años.
- Durante los dos primeros años las empresas podrán realizar la contratación de trabajadores con discapacidad o realizar una de las medidas alternativas, sin contar con una razón fundada.

2.1. REGLAMENTO SECTOR PÚBLICO

Como se mencionó anteriormente, la Ley N° 21.015 modificó el Artículo 45 de la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Dicha modificación, establece que el reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y Desarrollo Social, establecerán para los órganos de la Administración del Estado los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa, con excepción del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, quienes deberán



dictar las normas necesarias para dar cumplimiento al artículo 45 de la ley N° 20.422 en sus instituciones.

2.1.2. CONSIDERACIONES GENERALES

A continuación, se señalan las principales definiciones e indicaciones que se deben tener en consideración a la hora de implementar las Ley N°21.015:

PERSONA CON DISCAPACIDAD

Se entenderá por persona con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Para los efectos del reglamento, las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, donde se indica que corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad. El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada y su certificación sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez.

PERSONA ASIGNATARIA DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

Se entenderá por persona asignataria de pensión de invalidez aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada a través de la certificación en el Registro Nacional de Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

PROCESOS DE SELECCIÓN

Se entenderá por proceso de selección todo procedimiento definido por la ley o la autoridad competente que tenga por finalidad incorporar a una o más personas idóneas para desempeñarse como funcionarios públicos en las instituciones a las cuales se les aplica el reglamento en cuestión.

En los procesos de selección, la respectiva autoridad deberá velar por que en la definición de los perfiles y en los contenidos de las bases o pautas de selección respectivas, no se establezcan condiciones, requisitos o exigencias que impliquen discriminaciones arbitrarias que limiten la participación de las personas con discapacidad.



ADAPTACIONES Y AJUSTES NECESARIOS

El Jefe Superior del servicio y quienes sean contratados en calidad de asesores externos para la implementación de los procesos de selección de personal deberán implementar las adaptaciones y ajustes necesarios, de conformidad a lo que establece el artículo 24 de la ley N°20.422, respecto a que toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

Para dar cumplimiento efectivo a lo señalado precedentemente, los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección de las respectivas instituciones deberán ser desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal, de conformidad con lo establecido en el decreto supremo N° 1, de 2015, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, o la norma que lo reemplace en su defecto de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a personas con discapacidad.

SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La selección preferente de personas con discapacidad se cumple cuando, en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo concurso, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad competente para nombrar el respectivo cargo.

Se entenderá por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada para tal efecto.

INFORME ANUAL

Las instituciones afectas al reglamento deberán informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes de enero de cada año, sobre los procesos de selección realizados en el año inmediatamente anterior, especificando las provisiones efectuadas conforme a la selección preferente de personas con discapacidad, en la forma y condiciones que al efecto determine la Dirección del Servicio Civil. El referido informe deberá ser publicado en la página web institucional de la respectiva institución dentro de los treinta días siguientes a su emisión.

- ¿CÓMO CALCULAR EL 1%? Las instituciones que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos un 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en cumplimiento a la obligación del inciso segundo del artículo 45



de la ley N° 20.422. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

- **CRITERIOS A CONSIDERAR** Para efectos de verificar el cumplimiento del año anterior, se seguirán las siguientes reglas:
 - A. Se deberá considerar el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde el inicio de actividades de la institución y el 31 de diciembre de ese año en caso que ésta no se haya encontrado en actividad al 1º de enero.
 - B. El número total de funcionarios con discapacidad contratados por la institución será equivalente a la suma del número de funcionarios con discapacidad que haya estado contratado cada mes, dividido por 12, o dividido por el número de meses que corresponda en caso que la institución haya iniciado actividades en forma posterior al 1º de enero. El número de funcionarios con discapacidad a contabilizar en cada mes corresponderá a aquel que haya estado contratado al último día del mes respectivo.
 - C. El número de funcionarios con discapacidad determinado acorde al punto B, se dividirá por la dotación máxima autorizada de la respectiva institución para dicho año, para efectos de calcular el porcentaje que representa de ésta.

EXCUSAS POR NO CUMPLIMIENTO

Sólo se considerarán razones fundadas para excusarse de la obligación señalada, las siguientes:

- A. *La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución.*
Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades del órgano, servicio o institución no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser evaluada por el respectivo órgano, servicio o institución, e informada de acuerdo a lo prescrito en el artículo siguiente.
- B. *No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.*
Esta razón fundada se configura cuando no existe ningún cupo disponible respecto de la dotación máxima señalada en la Ley de Presupuestos para la respectiva institución o en la normativa que la establezca.
- C. *La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.*
Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando no hubieran postulado personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez o sus postulaciones no hubieran cumplido el perfil requerido. Corresponderá al respectivo órgano, servicio o institución, acreditar la verificación de los hechos que configuran tal razón fundada, así como la circunstancia de haberse publicado la convocatoria al cargo.



Para excusarse, el jefe de servicio de las instituciones obligadas deberá presentar un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes de abril de cada año, dando cuenta del año calendario anterior. Dicho informe será publicado en las páginas web institucionales de la respectiva institución, de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes siguiente a su emisión.

PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA

Los órganos de la Administración del Estado y quienes presten asesoría en los procesos de selección de personal, deberán mantener y cautelar la reserva de la información referida a los datos sensibles de las personas que participen de ellos, especialmente aquella referida a la condición de salud de los postulantes, de conformidad con lo previsto en la ley N°19.628, sobre Protección de la Vida Privada.

MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, las instituciones establecerán medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la ley N° 20.422.

3. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

Desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.015 el 1° de abril del año 2018, la Universidad de Santiago de Chile acogió la normativa con una mirada integral. Es por esto que, a nivel institucional, se consideró relevante abordar su implementación como un proceso de cambio cultural, toda vez que implica que las personas que integran la Comunidad Universitaria reconozcan la necesidad de contar con nuevas pautas de relación que permitan disminuir y, eventualmente, eliminar las barreras que impiden generar un entorno laboral adecuado y saludable para las personas con discapacidad que ya trabajan dentro de la institución, así como también para aquellas que se integrarán a ella en el futuro.

Asimismo, dentro de los lineamientos que han guiado el proceso de implementación, se destaca el reconocimiento y respeto por la vivencia de las personas con discapacidad, así como también su poder de decisión sobre los temas que les competen, tal como señala el lema "*Nada sobre nosotros sin nosotros*", acuñado por las personas con discapacidad que impulsaron con su aporte y conocimiento la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Bajo este contexto es que, a partir del año 2018, el Departamento de Desarrollo de Personas (DDP) comenzó a abordar la inclusión de las personas con discapacidad dentro de la institución, tomando como primera medida solicitar asesoría a académicos de la carrera de Terapia Ocupacional, en su rol de expertos sobre la temática. Adicionalmente, se procedió a capacitar a los equipos del Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Desarrollo de Personas, con el propósito de informarles respecto de la Ley N°21.015 y dar a conocer el Modelo Social de la Discapacidad. Esto, considerando que la labor realizada por dichos departamentos se relaciona



directamente con atención de las funcionarias y funcionarios, por lo que resulta indispensable que se encuentren capacitados respecto de cómo brindar una atención inclusiva y dar orientación a las personas que lo requieran.

De forma paralela a las acciones mencionadas, en lo que respecta al proceso de Reclutamiento y Selección, se incorporó un componente inclusivo con el fin de explicitar la apertura de nuestros procesos a personas con discapacidad. De esta manera, desde el año 2018 nuestras bases incorporan el compromiso de adoptar las medidas que sean necesarias para garantizar la igualdad de condiciones de las personas que indiquen que poseen algún tipo de discapacidad en su postulación o por alguno de los medios de contacto disponibles.

Posteriormente, en el mes de abril 2019, luego del envío del primer informe anual sobre el estado de cumplimiento de la Ley N°21.015, se generó un plan de trabajo para continuar el proceso de implementación de la normativa. Inicialmente se establecieron dos etapas dentro del plan de trabajo, las cuales se detallan a continuación. Cabe destacar que las acciones contempladas en dichas etapas se han complementado con estrategias comunicacionales, las cuales tienen como propósito lograr que las funcionarias y funcionarios comiencen a familiarizarse con la discapacidad, y a su vez puedan conocer la posición de la Universidad, en tanto institución pública, frente al tema.

3.1. PRIMERA ETAPA: SENSIBILIZAR Y CAPACITAR

La primera etapa comenzó a desarrollarse durante el primer semestre del año 2019 y tenía como objetivo sensibilizar a las funcionarias y funcionarios del Estamento Administrativo sobre la necesidad de reconocer las barreras presentes en el entorno, que impiden la inclusión de las personas con discapacidad dentro de la sociedad y en el mundo del trabajo. Para ello, se solicitó a integrantes de la carrera de Terapia Ocupacional diseñar un curso que pudiera dar respuesta al objetivo anteriormente planteado, resultando así el curso Modelo Social de la Discapacidad e Inclusión Laboral.

Para situar el tema dentro de nuestra institución y contextualizar la realización de la actividad de capacitación, en conjunto con el Departamento de Comunicaciones, se diseñó la primera fase del Plan Comunicacional referente a la implementación de la Ley N°21.015. El plan se ejecutó entre el 04 y el 20 de junio del 2019, y contó con el envío de 6 mensajes vía correo electrónico institucional, donde en cada caso se incluyó una imagen y un enlace a información de interés relacionada con el objetivo del mensaje, culminando con la invitación a participar e inscribirse en la actividad de capacitación.

Cabe destacar que el contenido de las imágenes, así como también de los enlaces adjuntos, fueron revisados por personas con discapacidad que integran la Comunidad Universitaria y por el equipo de Terapia Ocupacional, con el propósito de orientar el diseño del material de acuerdo a su experiencia e inquietudes.



LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL NO PUEDEN VER ESTE PAISAJE

Lo que los demás no vemos es la discriminación a las personas con discapacidad.

Para mayor información, pincha aquí

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 1 – 04 de junio del 2019
Empaticemos

LINK: Recomendaciones para relacionarse con personas con discapacidad visual

LA LENGUA DE SEÑAS ES LA LENGUA MATERNA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Para comunicarte con ellas míralas de frente, habla lento y modula.

Para mayor información, pincha aquí

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 2 – 05 de junio del 2019
Aprendamos

LINK: Video sobre expresiones cotidianas en Lengua de Señas Chilena

¡NUESTRO COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN ES IMPORTANTE!

Las personas con discapacidad, al igual que otros grupos, han sido discriminadas por largos años, siendo excluidas al acceso de sus derechos civiles, políticos, económicos y culturales. La inclusión es una cuestión de Derechos Humanos y es tarea de toda la comunidad reconocerles como sujetos de derecho.

Para mayor información, pincha aquí

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 3 – 07 de junio del 2019
Es parte de nuestros valores

LINK: Artículos principales de la Convención Internacional de Derechos Humanos de las personas con discapacidad

INFÓRMATE SOBRE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

La Ley N° 21.015 marca un hito fundamental en relación a la promoción de los derechos y el respeto de las personas en situación de discapacidad que deseen ingresar al mercado laboral, eliminando la discriminación arbitraria por motivo de discapacidad.

Chile está comprometido con la inclusión y el fomento de una cultura laboral que valore la diversidad en nuestra sociedad, contribuyendo al desarrollo de un país más inclusivo para las personas con discapacidad.

Para mayor información, pincha aquí

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 4 – 10 de junio del 2019
Informémonos

LINK: Folleto Ley de Inclusión Laboral N°21.015

INICIATIVAS DE INCLUSIÓN USACH

Existen muchas iniciativas que han surgido desde nuestros(as) funcionarios(as) y estudiantes.

Todos y todas podemos ser agentes inclusivos.

Para mayor información, pincha aquí

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 5 – 12 de junio del 2019
Nuestras iniciativas

LINK: Nota con las iniciativas realizadas en el ámbito de la inclusión dentro de la Universidad

¡SÚMATE Y DESCUBRE CÓMO APORTAR!

La inclusión de las personas en situación de discapacidad depende de toda la comunidad.

26 Y 27 DE JUNIO
CUPOS LIMITADOS

Para inscribirte, pincha aquí

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 6 – 13 de junio del 2019
INSRIPCIONES ABIERTAS: Ven a capacitarte

LINK: Formulario de Inscripción para la actividad de capacitación



La primera entrega del curso se realizó los días 26 y 27 de junio, en la cual participaron 40 personas. Posteriormente, durante el mes de enero del 2020, se impartió la segunda entrega de la actividad, contando con un total de 51 personas capacitadas hasta la fecha, sin considerar a las funcionarias y funcionarios del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo de Personas, que acudieron las instancias de formación iniciales.

Cabe destacar que este curso se ha incorporado dentro del Plan Anual de Capacitación y que además se ha integrado dentro del Programa de Inducción Institucional, destinado a las personas que ingresan a desempeñar funciones dentro de la Universidad. De esta manera, buscamos generar impacto de forma transversal y permanente dentro de la institución, facilitando así el cambio cultural requerido para la implementación de la normativa.

A modo de complemento, cabe señalar durante el segundo semestre del año 2019, el Departamento de Formación Integral e Inclusión puso a disposición de la comunidad un curso sobre Lengua de Señas Chilena, el cual tuvo como propósito desarrollar herramientas lingüísticas para iniciar la comunicación con personas sordas en situaciones cotidianas. La duración del curso era de 14 sesiones, las cuales se realizaban de forma semanal. Si bien, el curso tuvo un alto nivel de aceptación dentro de la Comunidad Universitaria, su ejecución se vio interrumpida por los hechos acontecidos el 18 de octubre del 2019, razón por la cual fue necesario recalendarizar su programación.

3.2. SEGUNDA ETAPA: RECONOCER – LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

De forma paralela a la realización de los cursos mencionados anteriormente, se elaboró un instrumento con el propósito de conocer la situación actual dentro de la institución respecto del número de personas con discapacidad que actualmente se encuentran trabajando dentro de la Universidad.

Para lograr dicho objetivo, se generó Primer Levantamiento de Información sobre Discapacidad para funcionarias y funcionarios USACH, el cual fue presentado al Estamento Administrativo y Académico mediante el envío de la segunda fase el Plan Comunicacional sobre a la implementación de la Ley N°21.015, entre el 26 de noviembre y el 23 de diciembre del 2019.

Esta fase del plan contempló el envío de 4 mensajes, en los que se tuvo como propósito concientizar sobre la importancia de la inclusión a nivel institucional e invitar a las personas a responder la encuesta asociada al levantamiento de información.



EN LA USACH

ESTAMOS COMPROMETIDAS/OS CON LA INCLUSIÓN

Las personas con discapacidad, al igual que otros grupos, han sido discriminadas por largos años, siendo excluidas al acceso de sus derechos civiles, políticos, económicos y culturales. La inclusión es una cuestión de Derechos Humanos y es tarea de toda la comunidad reconocerles como sujetos de derecho.

Para mayor información, pincha aquí

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 1 - 26 de noviembre del 2019
En la USACH estamos comprometidos con la inclusión

Todas y todos podemos aportar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

LEY 21.015

INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

La Universidad de Santiago de Chile valora y se compromete con la diversidad y el pluralismo en su más amplia dimensión. En dicho contexto, la inclusión laboral de personas con discapacidad se configura como uno de los desafíos más importantes a considerar en materia de desarrollo de personas.

Hoy la Ley 21.015 nos invita a profundizar este compromiso. Avancemos juntos en la construcción de una Universidad más inclusiva.

Para mayor información, pincha aquí

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 2 - 29 de noviembre del 2019
¡La USACH se mueve por la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral!

Todas y todos podemos aportar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

¿Por qué es importante ser una Universidad inclusiva hacia las personas con discapacidad?

Cada día nuestro campus recibe a miles de personas, entre ellas estudiantes, funcionarios(as) y académicos(as), quienes se relacionan sin importar sus diferencias, entrelazando sus historias y formando comunidad.

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 3 - 03 de diciembre del 2019
¿Por qué es importante ser una Universidad inclusiva hacia las personas con discapacidad?

Todas y todos podemos aportar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Primer Levantamiento de Información sobre Discapacidad

para funcionarias y funcionarios USACH

Para poder avanzar en la construcción de una Universidad más inclusiva con la discapacidad, es fundamental conocernos, por lo que les invitamos a responder el formulario adjunto.

En caso de que requieras apoyo o tengas alguna duda puedes comunicarte al 81654 o escribirnos a consultainclusion@usach.cl.

Para ingresar al formulario, pincha aquí

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE PERSONAS
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

MENSAJE 4 - 16 de diciembre del 2019
¡Participa en el Primer Levantamiento de Información sobre Discapacidad para funcionarias y funcionarios USACH!



Luego del envío de la invitación a participar en el levantamiento de información, se enviaron recordatorios semanales para incrementar el nivel de participación, finalizando la campaña el día 23 de diciembre. Sin perjuicio de los esfuerzos por obtener la participación voluntaria de las funcionarias y funcionarios que integran la Universidad, durante dicho periodo se obtuvieron solo 197 respuestas.

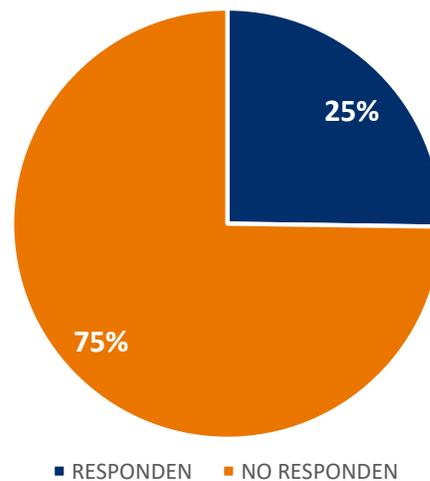
Considerando que la dotación del mes de diciembre 2019 fue de 4.186 personas y que las 197 respuestas obtenidas representaban al 4,7% del total de funcionarias y funcionarios que integran la institución, surgió como necesidad replantear la estrategia para alcanzar un nivel de participación representativo, que permitiera dar cuenta de la realidad de la institución respecto del cumplimiento de la normativa.

Para ello, el Departamento de Desarrollo de Personas realizó el seguimiento de la participación por Unidad, solicitando el apoyo de las Jefaturas de Centros de Costo para motivar e incentivar la participación de las personas que conforman sus equipos. Dicho seguimiento se realizó durante los meses de enero y marzo 2020, logrando aumentar el porcentaje de participación a un 25,2%.

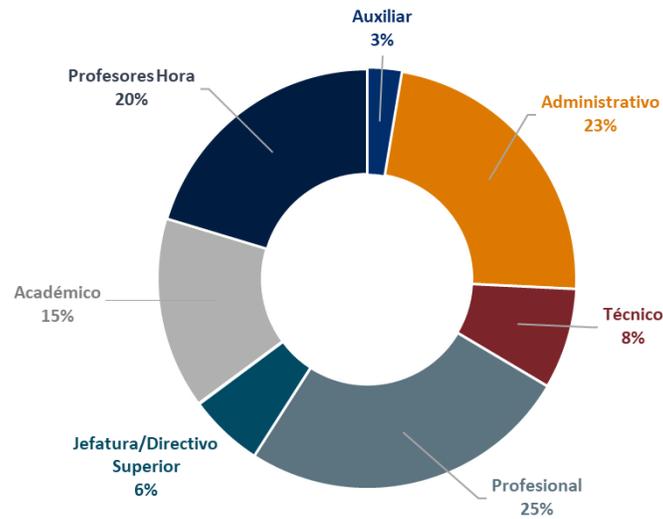
3.2.1. RESULTADOS OBTENIDOS

Las cifras que se exponen a continuación han sido obtenidas a partir del cruce de información entre los registros de la dotación correspondiente al mes de diciembre 2019 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 figuraban como integrantes activas(os) de la institución hasta esa fecha.

TASA DE RESPUESTA

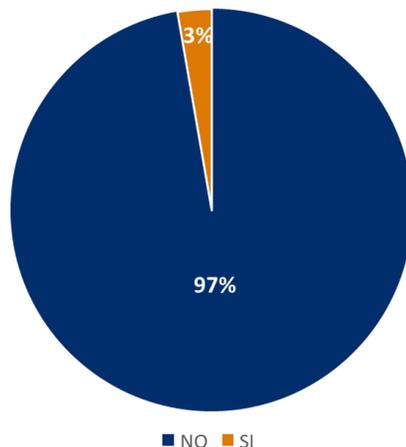


FUNCIÓNARIAS(OS) QUE RESPONDEN (Encuestas consideradas)	1056	25,2%
FUNCIÓNARIAS(OS) QUE NO RESPONDEN	3130	74,7%
DOTACIÓN DICIEMBRE 2019	4186	100%



Auxiliar	28	3%
Administrativo	244	23%
Técnico	82	8%
Profesional	270	25%
Jefatura/Directivo Superior	61	6%
Académico	156	15%
Profesores Hora	215	20%
TOTAL ENCUESTAS CONSIDERADAS	1056	100%

¿USTED PRESENTA ALGUN TIPO DE DISCAPACIDAD?



■ NO ■ SI

SI	29	3%
NO	1027	97%
TOTAL ENCUESTAS CONSIDERADAS	1056	100%



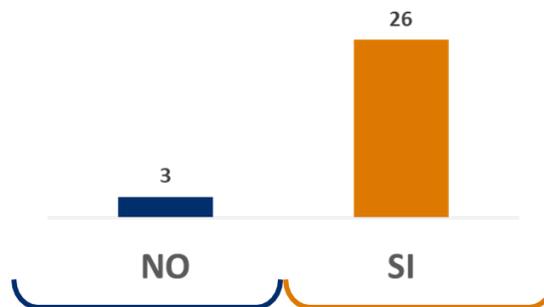
Cabe destacar que la encuesta consideró variaciones en función de la respuesta a esta pregunta. En el caso de las personas que declararon no tener ningún tipo de discapacidad, se procedió a recabar información para la elaboración del Plan Anual de Capacitación, mediante las siguientes interrogantes:

¿Ha participado en actividades de capacitación relacionadas con el ámbito de la Discapacidad?

¿Qué temáticas o contenidos relacionados con la inclusión de Personas con Discapacidad le gustaría que se abordarán en las próximas actividades de capacitación gestionadas por el Departamento de Desarrollo de Personas?

Por su parte, en el caso de las 29 personas que declararon tener discapacidad, también se realizaron preguntas diferenciadas, en función de su apertura e interés a la posibilidad de tener mayor información sobre la Ley N°21.015, tal como se detalla a continuación:

¿DESEA INFORMARSE SOBRE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY N°21.015)?



- 1 ¿Por qué no desea informarse sobre la Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (Ley N°21.015)?

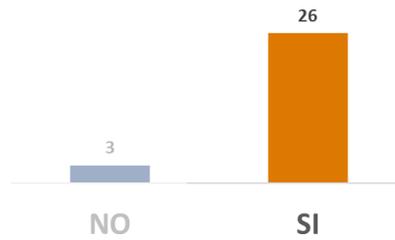
FIN DE LA ENCUESTA

- 1 ¿Posee certificación de discapacidad otorgada por COMPIN?
- 2 ¿Posee Registro Nacional de la Discapacidad?
- 3 ¿Posee Pensión de Invalidez?
- 4 ¿Quiere ser contactada(o) por el Departamento de Desarrollo de Personas para recibir orientación respecto de la implementación de la Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (Ley N°21.015)?
- 5 ¿Qué temáticas o contenidos relacionados con la inclusión de Personas con Discapacidad le gustaría que se abordarán en las actividades de capacitación gestionadas por el Departamento de Desarrollo de Personas?

FIN DE LA ENCUESTA



CERTIFICACIÓN Y CONTACTO

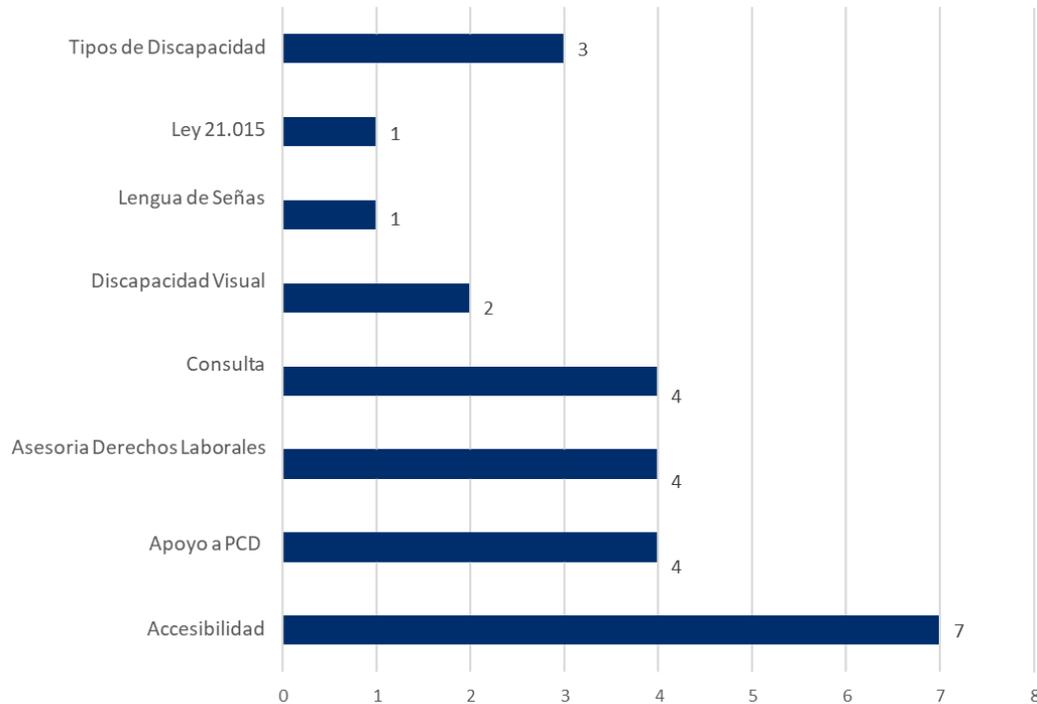


	¿Posee certificación de discapacidad otorgada por COMPIN?	¿Posee Registro Nacional de la Discapacidad?	¿Posee Pensión de Invalidez?	¿Quiere ser contactada(o) por el Departamento de Desarrollo de Personas para recibir orientación respecto de la implementación de la Ley N°21.015?
P1	SI	SI	NO	SI
P2	NO	NO	NO	NO
P3	SI	SI	SI	SI
P4	NO	SI	NO	SI
P5	NO	NO	NO	NO
P6	NO	NO	NO	SI
P7	NO	NO	NO	SI
P8	SI	SI	NO	SI
P9	SI	SI	SI	SI
P10	NO	NO	NO	SI
P11	NO	NO	NO	SI
P12	SI	SI	SI	NO
P13	NO	NO	NO	SI
P14	NO	NO	NO	SI
P15	NO	NO	NO	SI
P16	NO	NO	NO	SI
P17	NO	NO	NO	SI
P18	NO	NO	NO	SI
P19	NO	NO	NO	SI
P20	NO	NO	NO	NO
P21	NO	NO	NO	NO
P22	NO	NO	NO	NO
P23	NO	NO	NO	SI
P24	NO	NO	NO	NO
P25	SI	NO	NO	NO
P26	NO	NO	NO	SI



El proceso de contacto a las personas que solicitaron orientación sobre la implementación de la Ley N°21.015 se llevó a cabo durante el mes de abril 2020. Durante el proceso, el Departamento de Desarrollo de Personas, en conjunto con académicos de la carrera de Terapia Ocupacional y en consulta directa con SENADIS, dio respuesta a las inquietudes de las funcionarias y funcionarios respecto de la normativa, así como también de sus situaciones personales.

¿QUÉ TEMATICAS O CONTENIDOS RELACIONADOS CON LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LE GUSTARÍA QUE SE ABORDARÁN EN LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN GESTIONADAS POR EL DDP?



3.2.2. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados del Primer Levantamiento de Información sobre Discapacidad para funcionarias y funcionarios USACH, podemos decir que el 0,69% de las funcionarias y funcionarios de la Universidad de Santiago de Chile declaró tener algún tipo de discapacidad. De dicho grupo, solo 8 personas del total considerado, señala poseer Certificación de Discapacidad otorgada por el COMPIN, contar con su Credencial del Registro Nacional de la Discapacidad o poseer Pensión de Invalidez.

Durante el proceso de contacto, dos personas manifestaron interés por obtener la certificación de discapacidad una vez finalizada la crisis sanitaria producto del COVID-19.

Con respecto a las necesidades de capacitación indicadas por las funcionarias y funcionarios a nivel general, considerando las respuestas de las personas con y sin discapacidad, se destaca la necesidad de contar con herramientas para facilitar la atención hacia las personas con discapacidad, así como también su accesibilidad dentro de la institución.



4. SITUACIÓN ACTUAL FRENTE AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

Para informar el porcentaje de cumplimiento de 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) respecto de las personas que, de acuerdo a sus registros, recibieron Pensión de Invalidez durante el año 2019.

Adicionalmente, cabe destacar que existe el caso de personas que, si bien, declaran tener algún tipo de discapacidad en la encuesta, optaron no informar el status de su certificación, razón por la cual no se incluyen en la nómina expuesta anteriormente. Asimismo, ocurre con dos personas que en la encuesta declaran tener algún tipo de discapacidad y que actualmente no cuentan con la certificación correspondiente, pero manifiestan interés en obtenerla una vez finalice la crisis sanitaria.

	FUENTE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
P1	ENC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P2	ENC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P3	ENC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P4	ENC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P5	ENC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P6	ENC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P7	ENC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P8	ENC	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
P9	RRHH	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P10	RRHH	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
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*	11	11	10	10	10	9	9	10	10	10	10	10

*Datos obtenidos a partir de la revisión de los haberes de cada mes y el registro disponible en la Plataforma People Soft

PROMEDIO MENSUAL 2019	10
PROMEDIO DOTACIÓN 2019	3.818
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO 2019	0,26%

Bajo este contexto, el porcentaje de personas con discapacidad que se desempeñan dentro de la institución asciende al 0,26%, cifra que, si bien se sitúa bajo lo requerido por la normativa, **se justifica debido a la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos, interesados en las vacantes ofrecidas durante el año 2019. Esto, a pesar de lo expuesto en las bases de los procesos de selección publicados, en las cuales 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.**



A modo de antecedente, durante el año 2019 se publicaron 340 procesos de selección, de los cuales el 24% se realizó en modalidad externa, toda vez que el lineamiento institucional durante dicho periodo se enfocó en fortalecer la movilidad interna y el desarrollo de carrera de las funcionarias y funcionarios que ya pertenecen a la Universidad.

5. ACCIONES A SEGUIR

El año 2020 se ha visto marcado por la necesidad de adaptar y redefinir el mundo del trabajo, en función de la emergencia sanitaria producto de la propagación del COVID-19 a nivel mundial. Este contexto, afecta de igual manera la Universidad de Santiago de Chile, razón por la cual se ha dejado en pausa el proceso de implementación, posponiendo la programación de las acciones a seguir y su ejecución hasta que se reanuden las actividades presenciales dentro de la institución.

Bajo este contexto, y considerando que desde la entrada en vigencia de la Ley 21.015, la Universidad de Santiago de Chile se ha propuesto cumplir con lo estipulado en la normativa de forma integral, incorporando medidas que faciliten la integración de las personas con discapacidad dentro de la institución, se proyecta avanzar y profundizar las acciones que se han desarrollado hasta la fecha. Seguir este curso se hace necesario, toda vez que a pesar de haber realizado las acciones pertinentes para actualizar de forma inclusiva los procesos que involucra la gestión de personas, no se ha logrado contar con postulaciones de personas con discapacidad interesadas en incorporarse a la Universidad. Lo anterior, pese al componente inclusivo incorporado en las bases de los distintos procesos de reclutamiento y selección realizados durante el año 2019.

Si bien, la apertura y modificación de las bases de los procesos de selección para la incorporación de personas con discapacidad y la actualización del Plan Anual de Capacitación, se plantearon como acciones necesarias para la correcta implementación de la normativa en una primera instancia, para avanzar resulta necesario complementar estas iniciativas.

De esta manera, la siguiente etapa del proceso de implementación se enfocará en continuar instalando el cambio cultural requerido para proveer un ambiente laboral saludable a las personas que se incorporen a la institución y, de forma paralela, a generar estrategias de Reclutamiento y Selección focalizadas, que permitan posicionar y visibilizar a la Universidad de Santiago como una fuente laboral inclusiva hacia las personas con discapacidad.

5.1. INSTALACIÓN DEL CAMBIO CULTURAL

Se continuará con la realización de cursos de capacitación sobre inclusión destinados a sensibilizar a las y los integrantes de la Comunidad Universitaria sobre discapacidad y la relevancia de generar ambientes laborales inclusivos. Estos contenidos que se encuentran incluidos en el Plan Anual de Capacitación para el año 2020 y se espera poder profundizar respecto de las necesidades de capacitación en este ámbito una vez que se retomen las actividades presenciales dentro de la institución (Ver punto 5.2.5).

5.2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Para realizar un proceso de Reclutamiento y Selección más focalizado, que permita dar visibilidad a las vacantes disponibles dentro de la institución en función del cumplimiento de la normativa y del ordenamiento institucional, se hace necesario abordar los siguientes puntos:



5.2.1. ANÁLISIS DE PUESTOS

Como medida inicial, resulta necesario realizar un análisis de los diversos puestos existentes en la Universidad, con el propósito de tener claridad respecto de cuáles son las funciones y Unidades que cumplen con los requisitos para ser inclusivos. Esto, considerando cuales son las medidas requeridas para garantizar su accesibilidad, las necesidades de dotación de la institución y la prevalencia de los tipos de discapacidad presentes dentro de la población chilena, con el fin de direccionar la gestión de personas de acuerdo a las necesidades locales de la institución y del país.

5.2.2. RECLUTAMIENTO

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos hasta la fecha, se plantea como factor relevante modificar las estrategias de reclutamiento y difusión de las vacantes disponibles, con el propósito de que las personas con discapacidad reconozcan la institución como una fuente laboral inclusiva. Para ello, será relevante contar redes de contacto especializadas, que permitan dar a conocer las vacantes a las personas con discapacidad, tales como plataformas de reclutamiento y/o consultoras especializadas en la materia.

5.2.3. SELECCIÓN

Tal como señala la normativa, una vez que contemos con postulantes que cumplan los requisitos estipulados por la ley, se debe considerar la selección preferente de personas con discapacidad cuando en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo proceso, se opte por incorporar a la persona con discapacidad. Se entenderá por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada para tal efecto.

5.2.4. INDUCCIÓN

Se revisarán los insumos y actividades que componen el Programa de Inducción Institucional, con el fin de verificar su accesibilidad e identificar oportunidades de mejora dentro de la ejecución del mismo, que podrían facilitar el proceso de adaptación de las personas que se integren a la institución en lo que respecta al ámbito de la inclusión.

5.2.5. CAPACITACION EQUIPOS DE TRABAJO

Adicionalmente a los cursos incorporados en el Plan Anual de Capacitación y el Programa de Inducción Institucional sobre el Modelo Social de la Discapacidad e Inclusión Laboral, 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 la persona que se va a incorporar, basado en el reconocimiento de su discapacidad y la integración a las labores que desarrolla la Unidad. Esta actividad debería incorporar, además, la preparación de la llegada de su nueva(o) compañera(o) en la cual se verifique que sea realizaron las acciones requeridas para garantizar la accesibilidad del puesto de trabajo y de los lugares relevantes dentro de la jornada laboral.