



DIRECCIÓN DE
RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD DE CHILE

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CAPACITACIÓN

DIFUSIÓN Y LINEAMIENTOS DE PROYECTO DE INCLUSIÓN LABORAL

Personas en Situación de
Discapacidad





AGENDA

1. LEY DE INCLUSIÓN LABORAL
2. PROYECTO UNIVERSIDAD DE CHILE
3. CONCEPTO DISCAPACIDAD
4. DINÁMICA GRUPAL
5. RECOMENDACIONES AL CICLO RRHH
6. MESA DE CONVERSACIÓN

EQUIPO DE LA PRESENTACIÓN

AHA INCLUSIÓN



Karina Cisterna Muñoz
Directora Fundadora
AHA Inclusión



Catalina Olivares Alvarado
Terapeuta Ocupacional
AHA Inclusión



Alejandro Durán Vicencio
Ingeniero Civil m. estructura,
construcción y geotecnia
Invitado (Titulado U. de Chile)



1. Ley 21.015 Inclusión Laboral

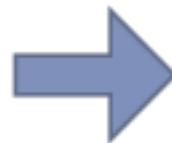
¿EN QUÉ CONSISTE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL?

Principalmente, es la reserva del 1% para Personas con Discapacidad



≥

100
personas



1% reserva de dotación para
personas con discapacidad(*) o
pensión de invalidez

(*) según registro certificación de discapacidad que otorga el
COMPIN (credencial de discapacidad).

Organizaciones públicas y
privadas

¿EN QUÉ CONSISTE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL?

Credencial de discapacidad: Solo el 8%- 12% de las personas con discapacidad la tienen (1)

Desde Octubre 2018, los empleadores **deberán registrar** en el sitio web de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo vigente de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.



(1) Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015.

¿EN QUÉ CONSISTE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL? (cont)

Además del 1%, realiza modificaciones al Estatuto Administrativo

- Vigilancia del cumplimiento es responsabilidad de la jefatura máxima de la institución, quien deberá adoptar las medidas necesarias.
 - Excusabilidad: En el caso de no cumplir total o parcialmente con el 1%, se deben dar razones fundadas:
 - Referidas a la naturaleza de funciones que desarrolla la institución;
 - No contar con cupos disponibles en la dotación de personal; o
 - Falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos
-

¿EN QUÉ CONSISTE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL? (cont)

Además del 1%, realiza modificaciones al Estatuto Administrativo

- Se mantiene obligación de Selección Preferente en igualdad de condiciones de mérito para personas en situación de discapacidad.
 - En Estatuto Administrativo se establece de manera explícita la prohibición de todo acto de discriminación basadas en motivos de discapacidad.
 - Entrada en vigencia de la ley:
 - Organizaciones desde 200 personas: 1 de abril de 2018
 - Organizaciones entre 100 y 199 personas: 1 de abril de 2019.
-

LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

No es necesariamente Inclusión



INCLUSIÓN VERSUS EXCLUSIÓN





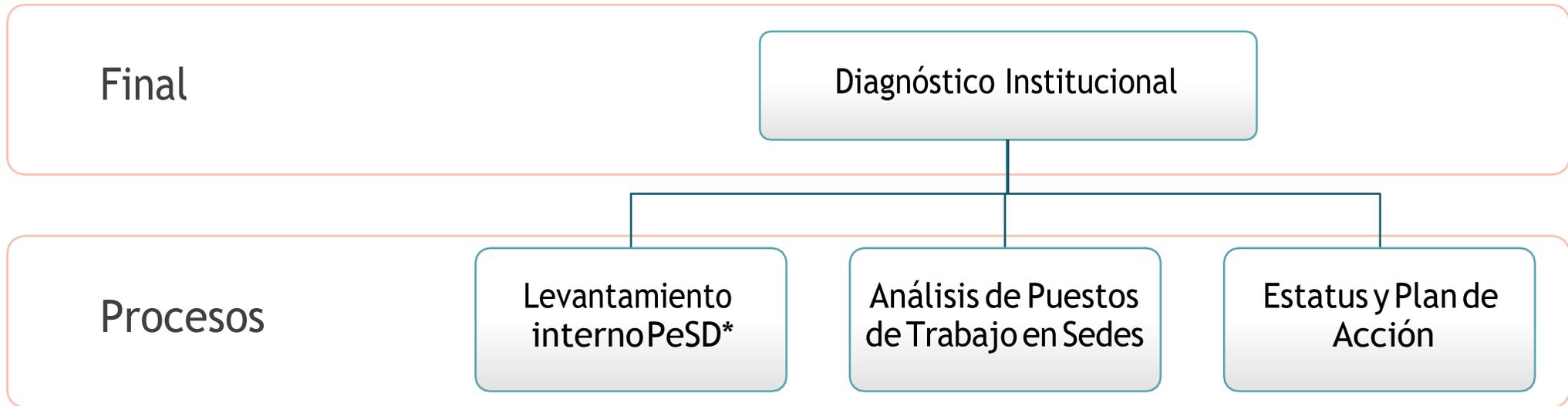
REFLEXIÓN



2. Proyecto de Inclusión Universidad de Chile

PROYECTO PARA APOYAR CUMPLIMIENTO LEY 21.015

Proyecto de Inclusión determinará el estatus de la Universidad



* PeSD: Persona en situación de discapacidad

PROYECTO PARA APOYAR CUMPLIMIENTO LEY 21.015

Levantamiento interno de Personas en Situación de Discapacidad

Proceso 1

Levantar catastro Personas internas



1. Identificar personas que pueden tener discapacidad.
2. Más allá de la ley, es necesario entender las condiciones de trabajo.
3. Hacer a las personas partícipes de un proyecto en conjunto

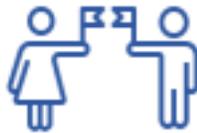


PROYECTO PARA APOYAR CUMPLIMIENTO LEY 21.015

Levantamiento interno de Personas en Situación de Discapacidad

Proceso 1

Levantar catastro Personas internas



1. Identificar personas que pueden tener discapacidad.
2. Más allá de la ley, es necesario entender las condiciones de trabajo.
3. Hacer a las personas partícipes de un proyecto en conjunto

ENCUESTA

CAPACITACIONES

APOYO
RRHH/JEFATURAS

COMUNICACIONES

3. Concepto Discapacidad



ANTES DE SEGUIR: LENGUAJE INCLUSIVO



Partamos de esta base.

CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Ha evolucionado en el tiempo



Castigo Divino

Modelo
Tradicional



Problema de Salud

Modelo
Rehabilitador



CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Ha evolucionado en el tiempo



DISABILITY RIGHTS
ARE CIVIL RIGHTS



CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Ha evolucionado en el tiempo



Castigo Divino

Modelo
Tradicional



Problema de Salud

Modelo
Rehabilitador

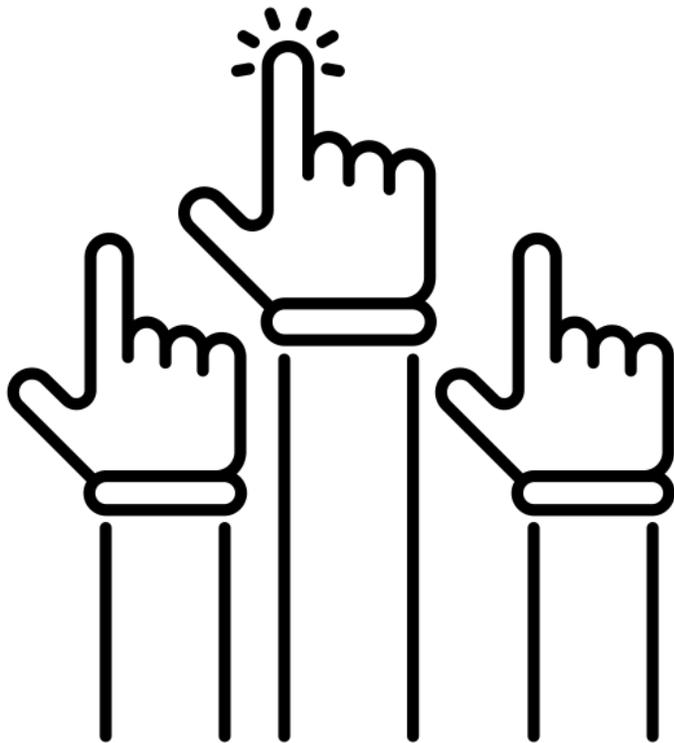


Limitación
en Participación

HOY:
Modelo Social

CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Definición desde el Modelo Social

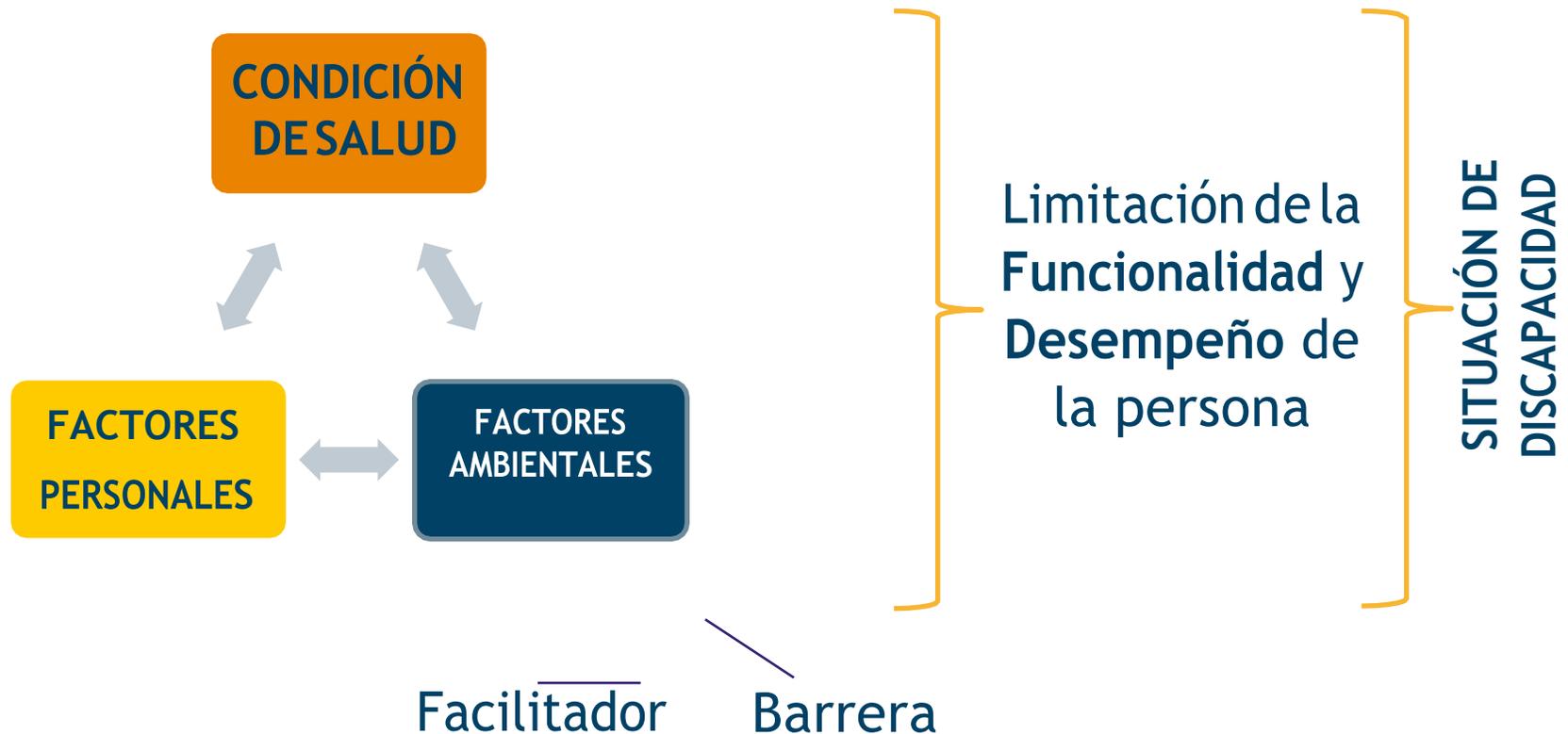


“Persona en situación de discapacidad”

Aquél/aquella que en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presenta restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.

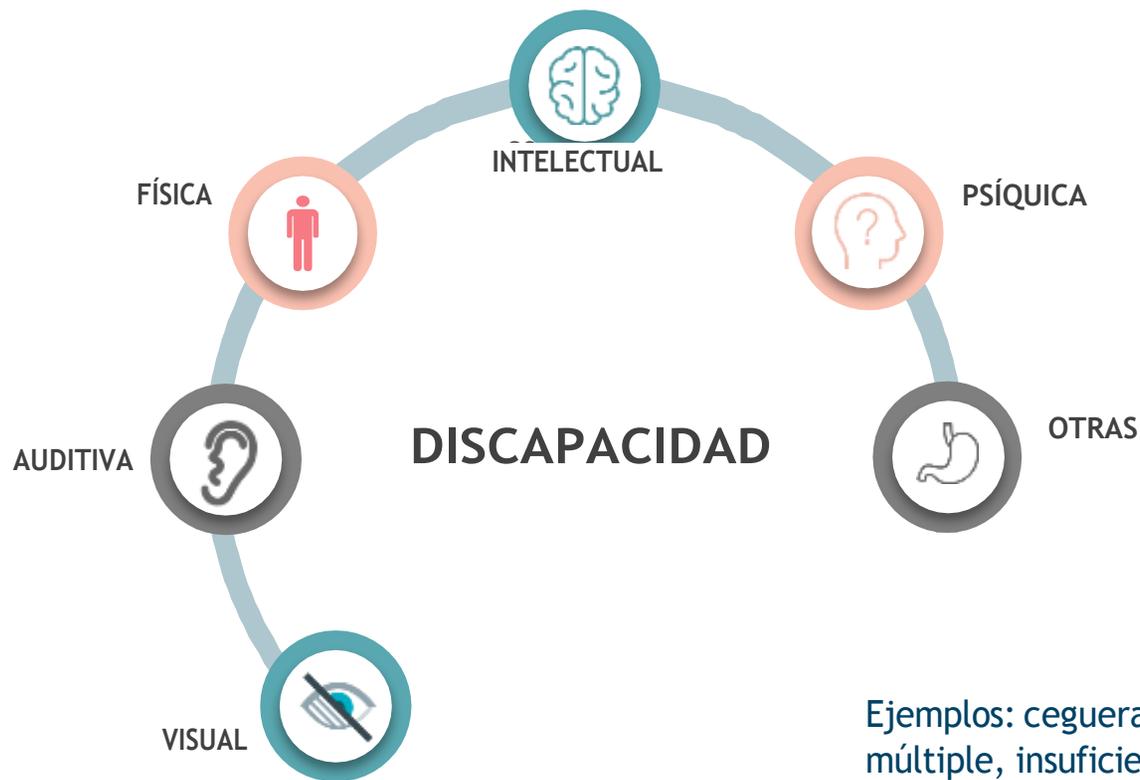
CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Situación: Resultado de una interacción de varios factores



ORÍGENES DE DISCAPACIDAD

Tipos según origen de la condición de salud



Ejemplos: ceguera, sordera, esclerosis múltiple, insuficiencia renal, artrosis, entre otros

DISCAPACIDAD EN CHILE Población adulta



PeSD

20%

18 AÑOS O MÁS



57.2%

**No participa en el
mercado laboral**

(versus 31% de personas sin discapacidad)

(1) Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015.

PeSD: Persona en Situación de Discapacidad

CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Algunas consideraciones





4. Experiencia Alejandro

EXPERIENCIA DESDE LA EDUCACIÓN

Algunas consideraciones



FOTU: Universidad de Chile

EXPERIENCIA DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL



Desconocimiento

Voluntad debe ser reforzada
derribando barreras

Hay prejuicios instalados

EXPERIENCIA DESDE LA INCLUSIÓN SOCIAL

Deporte



EXPERIENCIA DESDE LA INCLUSIÓN SOCIAL

Deporte

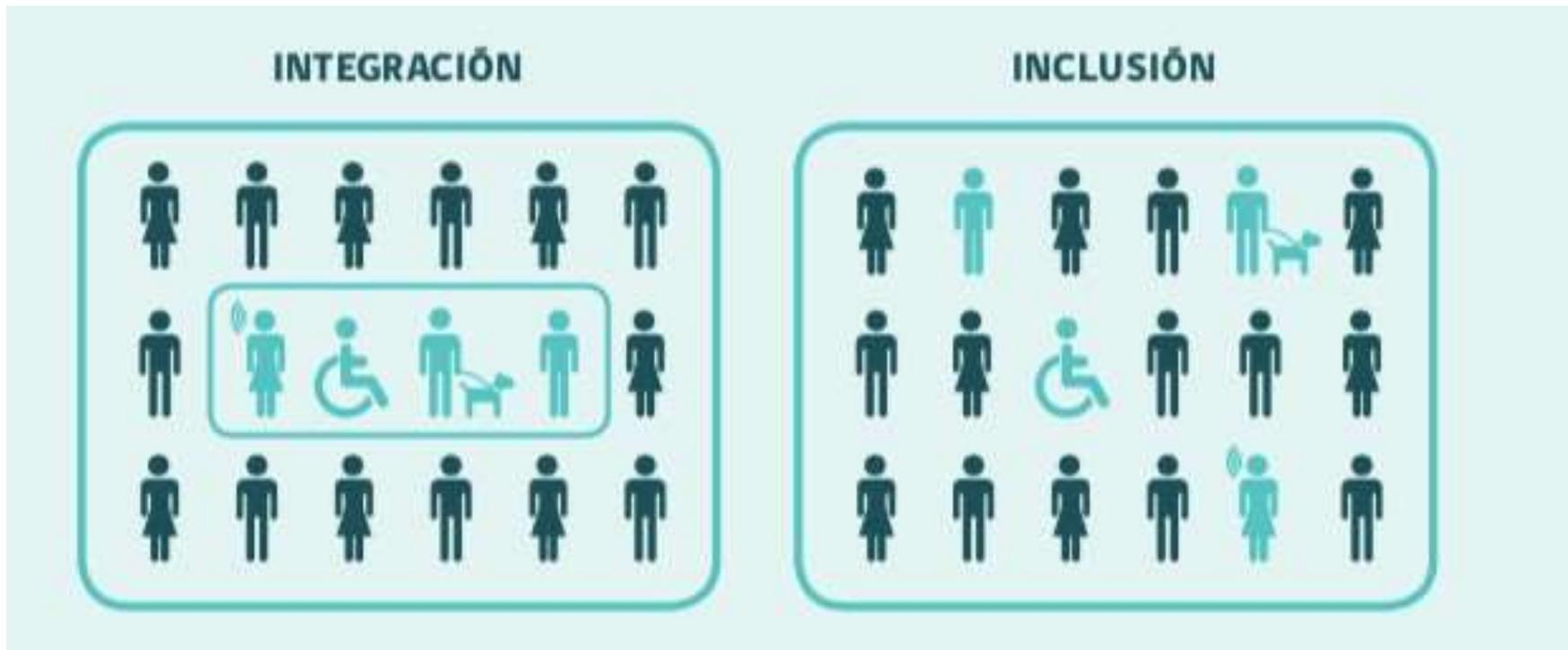




**NUEVAS FORMAS
ABREN EL CAMINO A LA INCLUSIÓN**

REFLEXIÓN

Integración no es lo mismo que Inclusión



¿Dónde queremos estar?



AGENDA

1. LEY DE INCLUSIÓN LABORAL
2. PROYECTO UNIVERSIDAD DE CHILE
3. CONCEPTO DISCAPACIDAD
4. DINÁMICA GRUPAL
5. RECOMENDACIONES AL CICLO RRHH
6. MESA DE CONVERSACIÓN

5. Recomendaciones al ciclo RRHH



PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS

En general, procesos necesitan incorporar la variable inclusión

Algunos análisis vistos del proceso

- No todos los grupos de PeSD logran acceder a la Publicaciones de vacantes.
 - Se requiere implementación de ajustes necesarios.
 - Análisis de Puesto de Trabajo
 - Accesibilidad
 - Medidas en las entrevistas
 - Inducción y Capacitación: Todos aprendemos de manera distinta
 - Medios de comunicación
 - La información que se entrega a la persona que ingresa no es accesible, pues no se basa en los principios de diseño universal (hasta su salida de la institución).
-

PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS

En general, procesos necesitan incorporar la variable inclusión

Ejemplo:

Qué creen ustedes que se puede modificar en una entrevista con una jefatura/ para hacerla inclusiva?

Incorporar la variable equidad

