



ESTUDIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL ESTADO

Servicio Nacional de la Discapacidad

RESUMEN

Introducción. Las personas en situación de discapacidad se han visto parte de un proceso progresivo, pero insuficiente de inclusión en condiciones de equivalencia con sus pares desde la última parte del siglo XX. El enfoque de Derechos Humanos post convencional, hace que la inclusión social plena de las personas en situación de discapacidad se vuelva el objetivo central de toda política pública, tanto a nivel local como nacional. Por supuesto, dentro de los ámbitos más importante de la inclusión social de las personas en situación de discapacidad es la dimensión laboral. **Objetivo.** Determinar la tasa de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado de Chile y su caracterización que incorpora aspectos vinculados a su inclusión laboral. **Metodología.** Estudio descriptivo y censal. Entrevista estructurada con categorías cerradas auto aplicada por internet, se aplicó entre diciembre de 2012 a enero de 2014 en funcionarios de los 22 ministerios del Estado de Chile. **Resultados.** El total de personas que participaron en este estudio correspondió a 17.211, quienes contestaron el cuestionario. El porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado es de 2,2%. De ellos un 93,8% corresponde a discapacidad leve, 56,5% son hombres, sobre la percepción de influencia de aspectos de accesibilidad y trato en sus oportunidades laborales, existe una diferencia significativa ($p < 0,001$) donde los trabajadores en situación de discapacidad refieren que si les ha afectado son un 47,7% en comparación al 11,5% de sus pares. **Conclusiones.** En este estudio se puede apreciar como la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un tema pendiente en el Estado.

Introducción:

El trabajo constituye uno de los principales elementos de inclusión social de las personas, ya que provee seguridad personal y familiar permitiendo la visualización de futuro y la realización de proyectos. En este sentido al no disponer de un empleo, las personas además de perder su fuente de ingresos, ven amenazadas la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía.

Los instrumentos de integración de las personas con discapacidad obedecen a dos modalidades: integración laboral ordinaria y especial. La primera hace referencia a todas las medidas que facilitan la contratación de estas personas en puestos de trabajo habituales, es decir, no diseñados específicamente en función de la discapacidad del trabajador, con lo que se persigue remover obstáculos para lograr la igualdad en el acceso al empleo; con el fomento de estas iniciativas, los poderes públicos aplican medidas de discriminación positiva, tales como las cuotas de reserva de empleo, contratos específicos de fomento del empleo, incentivos económicos para las empresas que contratan personas en situación de discapacidad, reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, etc. Por su parte, la integración laboral especial comprende todas las medidas dirigidas a la consolidación de puestos de trabajo en contextos laborales adaptados específicamente a las características de las personas con discapacidad, medidas que tienden a favorecer especialmente a los casos más graves o particulares; entre los mecanismos existentes, se puede señalar los centros especiales de empleo, los contratos específicos, los incentivos económicos y las deducciones fiscales a estos centros, etc. (Lahera J, 2005).

Todo ello dirigido hacia el logro de una verdadera igualdad de trato y no discriminación en función de la discapacidad, resultando el acceso al mercado de trabajo uno de los contextos prioritarios para la puesta en práctica de estas políticas (Quintanilla B, 2005).

En Chile y el mundo uno de los grupos sociales más vulnerables son las personas en situación de discapacidad (PeSD), las que según el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC, 2004) en Chile del año 2004 representan el 12,9% de la población. La vulneración de sus derechos en comparación con el resto de la población se expresa en importantes brechas de acceso a prevención y rehabilitación, educación, trabajo, transporte, comunicación y espacios físicos; generándose situaciones de exclusión y falta de oportunidades.

Cabe destacar que en el año 2008 Chile ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU, 2006), la cual obliga al Estado de Chile a promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad y asegurar que gocen de plena igualdad ante la ley. Además exige adaptar todo el

ordenamiento jurídico para que las personas en situación de discapacidad puedan hacer valer sus derechos dentro de un horizonte normativo que garantice y provea de un normal funcionamiento en la vida social. En esta Convención se incluyen ámbitos fundamentales como la accesibilidad universal, la autonomía e independencia, el empleo, la salud, la participación, la habilitación y rehabilitación, la igualdad y la no discriminación, entre otros. En este contexto el Estado de Chile debe adoptar medidas destinadas a promover y resguardar estos derechos, así como a generar un proceso de mayor inclusión social, oportunidades y autonomía para las personas en situación de discapacidad.

En febrero de 2010 se publica la Ley N° 20.422 la cual señala que el Estado debe impulsar medidas y acciones positivas para abordar la inclusión social de las personas en situación de discapacidad, en los ámbitos vinculados a la accesibilidad al entorno y comunicaciones, educación, capacitación e inclusión laboral, entre otros. Al mismo tiempo, conforma una nueva institucionalidad pública destinada a relevar la discapacidad, estableciendo la creación del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), en cuanto a su ámbito de competencias, debe realizar estudios sobre discapacidad de tal forma de contar con instrumentos que permitan la identificación y caracterización actualizada, de la población en situación de discapacidad.

Los datos oficiales de Chile en materia de discapacidad son los entregados por ENDISC del año 2004. Su gran mérito está en que, por primera vez en Chile, se utilizó la metodología de medición proveniente del marco conceptual dado por la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)” formulada por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OMS, 2001). En lo referido al empleo, mientras el 48,1% de la población total del país realiza algún trabajo remunerado, sólo el 29,2% de las PeSD lo hace. En otras palabras, siete de cada diez PeSD no logran generar ingresos autónomos. Esta situación se complejiza a partir del hecho que el 43,95% de las PeSD son jefes de hogar, de los cuales el 66,29% son trabajadores no calificados y mal remunerados. Por otra parte la Encuesta CASEN año 2013 establece que el 75,5% de las Personas con condiciones permanentes o de larga duración que se encuentran inactivas, es decir personas de 15 años o más que no integran la población económicamente activa, mientras que en la población que no presenta estos déficits esta cifra es de 40% (CASEN, 2015).

En el año 2011 el Servicio Nacional de la Discapacidad solicitó la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la elaboración de una consultoría denominada “Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile”, la cual surge de la necesidad de desarrollar programas y políticas para facilitar el cumplimiento de compromisos adquiridos por el Gobierno de Chile, a través de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los acuerdos con la OIT sobre Trabajo Decente (OIT, 2011).

Una de las actividades de mayor relevancia de la consultoría fue la realización de entrevistas a organizaciones de y para PeSD; empresas privadas y públicas vinculadas con la materia y personas en situación de discapacidad. Estableciéndose una serie de conclusiones sobre aspectos vinculados a políticas de empleo, experiencia de discapacidad e inserción laboral, actitudes con respecto a emplear y conocimiento de la legislación y programas de empleo para personas en situación de discapacidad.

El Estudio “Factores para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad” de 2013, buscó ser un aporte a los esfuerzos que realiza la Sociedad de Fomento Fabril y la OIT para aumentar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Los resultados de este estudio dan cuenta de las principales características de las empresas encuestadas, situación laboral de las PeSD contratadas por estas empresas, como asimismo, se aborda la experiencia de contratación de las empresas y la evaluación que realizan las empresas son dicha experiencia, destacándose que la cantidad de personas contratadas por las empresas se encontraba en torno al 0,5%. Junto con lo anterior se realiza un panorama comparativo entre el estudio realizado el año 2002 y los datos obtenidos en esta medición (SOFOFA, 2013).

La CIF desarrolla un lenguaje unificado y estandarizado como marco conceptual de la descripción de salud, sus estados relacionados y componentes, proporciona un modelo para el funcionamiento humano y sus restricciones, integrando las diferentes dimensiones del funcionamiento bajo un enfoque bío-psicosocial, entendiendo que el funcionamiento de un individuo en un dominio específico se entiende como una relación compleja o interacción entre la condición de salud y los factores contextuales (factores ambientales y personales). Estos elementos interactúan dinámicamente, de forma que cada uno de ellos tienen el potencial de modificar a los otros, no necesariamente en una relación recíproca predecible. Lo anterior revela que la CIF es válida para todas las personas no estando solo vinculada a las deficiencias teniendo por ello aplicación universal “discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (OMS, 2011)

Por otra parte y a partir de la premisa de que la discapacidad es un fenómeno social, la sociología ha asumido que su estudio es una tarea de investigación que supone una implicación práctica en la mejora de las condiciones de vida de las personas en situación de discapacidad. Asimismo, dicha tarea implica explicitar los mecanismos sociales que propician que dichas personas estén sistemáticamente condenadas a la exclusión y a la marginación en nuestras sociedades, lo cual es el resultado de procesos históricos, económicos y culturales. En este contexto la sociología se ha aproximado al concepto de la discapacidad desde el modelo social, cobrando énfasis la definición que señala que: “la discapacidad no es una condición a curar, a completar o reparar: es una construcción relacional entre la sociedad y un

sujeto (individual o colectivo). La discapacidad toma cuerpo en un espacio situacional, dinámico e interactivo entre alguien con cierta particularidad y la comunidad que lo rodea” (Broyna P, 2006)

Por otra parte destacan los análisis existentes entre la relación de la discapacidad y la sociedad, bajo los cuales se caracteriza a las personas en situación de discapacidad “como un colectivo segregado por el conjunto de la comunidad, homogeneizado por su insuficiencia, su incapacidad y su valía reducida respecto a las suficiencias, capacidades y valías de la generalidad de la población no discapacitada” (Ferreira M, 2008). En tal sentido, el contexto de las personas en situación de discapacidad quedaría configurado por un entorno discapacitante; no obstante, sus relaciones con dicho entorno podrían cambiarlo en la medida que se articulan las acciones favorables para ello.

Lo anterior ha implicado la generación de un debate y transición conceptual de la discapacidad, en donde la denominación “personas con discapacidad” debería ser reemplazado por “personas en situación de discapacidad” considerando la discapacidad como una construcción simbólica, una representación de roles socialmente construida en el marco de cuidado y dependencia. Al no ser considerada una condición de las personas es que se plantea como una situación. En este contexto en el presente estudio se considerará que una persona en situación de discapacidad no solo es aquella que presenta deficiencias de sus funciones y/o estructuras corporales, sino que considera además su interacción con las barreras del entorno. De esta manera, una situación de discapacidad se basa en la presencia de limitaciones en las actividades y restricciones en la participación de los sujetos en sus entornos sociales. Esto implica ubicar a la persona en situación de discapacidad como un sujeto puesto en el mundo de forma activa, que ve limitada su plena inclusión social y efectiva participación social.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la tasa de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado de Chile y su caracterización que incorpora aspectos vinculados a su inclusión laboral.

Diseño metodológico:

Tipo de estudio:

Estudio descriptivo y censal.

Unidad de análisis:

Trabajadores de los distintos estamentos de los diferentes Ministerios del Estado de Chile.

Universo:

57.303 trabajadores.

Técnicas de recolección de información:

Entrevista estructurada con categorías cerradas auto aplicada por cuestionario on-line, con un diseño web accesible, con videos en lengua de señas y audio para cada texto contenido en el cuestionario. Además, en caso de requerir mayor detalle sobre la pregunta, cada una poseía un enlace con las descripciones correspondientes.

Estructura del Cuestionario

Las preguntas del cuestionario estaban distribuidos en 3 módulos: **Módulo 1: Datos Generales:** características generales del encuestado, tales como edad, sexo, ministerio y/o servicio al que pertenece, región en la cual trabaja, fecha de ingreso, calidad jurídica, estamento y nivel educacional. **Módulo 2: Identificación de Déficit y Dificultades:** tipos de déficit o condiciones permanentes y/o de larga duración como dificultad física y/o movilidad, mudez o dificultad en el habla, dificultad psiquiátrica, dificultad intelectual, sordera o dificultad para oír aun usando audífonos. Y las dificultades que experimenta la persona en el desarrollo de un conjunto de actividades de la vida diaria referidas a comprensión y comunicación con el entorno, capacidad para movilizarse, cuidado personal, relacionarse con otras personas, actividades de la vida diaria y participación en sociedad. Además se consultó sobre accesibilidad. Este módulo posee preguntas que determinan quiénes contestan el siguiente, dirigido exclusivamente a personas en situación de discapacidad y **Módulo 3: Datos específicos:** orientada a recoger información sobre inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, RND, actitud de compañeros de trabajo hacia el encuestado, percepción respecto a las oportunidades laborales, adaptaciones en el puesto de trabajo y conocimiento sobre la Ley N°20.422.

Índice de Discapacidad

Al respecto se consideró pertinente medir la discapacidad tal como lo propone la OMS en su cuestionario WHODAS II, mediante una escala basada en las limitaciones en las actividades y restricciones en la participación. Cada una de las respuestas vinculadas a las preguntas anteriores de dificultades tuvo una escala de graduación de 0 a 7, siendo: 0=“No tengo esa condición o dificultad” y 7=“Tengo esta condición o dificultad en su grado máximo”.

La escala de graduación antes mencionada fue establecida con el fin de obtener estadísticas diferenciadas. Para la creación del índice se realizó una sumatoria de todas las variables pertenecientes a estos dominios obteniéndose un puntaje máximo de 84 puntos. Posteriormente se asoció a la escala de valoración que establece el Reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad (0% a 100%). Se considera persona sin discapacidad aquella que no presenta limitaciones para realizar actividades propias de su edad y/o no presenta restricciones a la participación, o bien, estas se presentan en un rango entre 0% a 4% a causa de su condición de salud; discapacidad leve, aquella que presenta entre 5% y 24%; discapacidad moderada aquella que presenta entre 25% y 49%; discapacidad severa aquella que presenta entre 50% y 94% y discapacidad profunda que presenta entre 95% y 100% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.

Proceso de aplicación de la entrevista:

La etapa de implementación se desarrolló en el período comprendido entre diciembre de 2012 y enero de 2014. Respecto a la confidencialidad de los datos, se firmó un convenio de colaboración con cada institución pública que quiso ser parte del Estudio LILE. En el marco de este acuerdo de confidencialidad, se estableció que SENADIS está obligado a mantener bajo una absoluta confidencialidad los datos referidos a la información proporcionada por los funcionarios públicos que respondieron la encuesta LILE, para lo cual debe evitar el uso y la divulgación por cualquier medio de dicha información. En este contexto, a modo de ejemplo, en el preámbulo de la Encuesta se hacía mención a la confidencialidad del instrumento.

Análisis de datos

Los resultados de las encuestas fueron analizados mediante el Statistical Package Program for the Social Sciences (SPSS versión 14.0), utilizando la prueba de Chi Cuadrado para comparar frecuencias. Se consideraron significativos valores de $p < 0,05$.

Resultados

El total de personas que participaron en este estudio correspondió a 17.211, quienes contestaron el cuestionario. La respuesta promedio por Ministerio fue de un 30%. La mayor respuesta se dio en el Ministerio de Hacienda con un 73,3%, equivalente a 1.579 personas de un total de 2.153 de encuestas enviadas. El resto de los Ministerios se expresa en la tabla 1.

Características demográficas y laborales:

La caracterización de los participantes del estudio queda expresada en la Tabla 2. Sobre la variable sexo se puede apreciar que 8.598 personas de sexo femenino y 8613 de sexo masculino contestaron el cuestionario. En el caso del atributo de la edad, la población se concentra en los grupos etarios que van de los 30 a 44 años con un 49,1% de concentración y el que va desde los 45 a los 59 años con un 27,6%.

En el caso del nivel educacional, se puede apreciar que la mayoría de las personas que contestaron la encuesta son profesionales con un 56,6% de los casos; siendo los profesionales con posgrado un 16,7%; un 73,3% de la muestra tiene estudios superiores con licenciatura y un 15,1% son técnicos sin licenciatura.

En el caso de la variable tipo de contrato se puede apreciar que la mayor cantidad de funcionarios que contestaron se encuentran en la categoría de contrata con un 53,7% que es un tipo de contrato a plazo fijo con renovación anual; la siguiente categoría en frecuencia es el contrato indefinido (planta) con un 21,6% de los casos.

En términos del estamento a los cuales pertenecen los funcionarios que contestaron la encuesta, un 56,7% pertenecen a la planta de profesionales, un 20,96% a la planta de administrativos y un 11,7% a la planta de técnicos.

Dificultades por condiciones de salud permanentes o de larga duración:

Las deficiencias son condiciones de salud asociadas a la carencia de una estructura del cuerpo o al no cumplimiento de sus funciones, estas deficiencias se puede graduar en limitaciones con respecto a las funciones que deben realizar las estructuras corporales, las dificultades de movilidad, habla, psiquiátricas, intelectuales, audición y visión son descritos en la Tabla 3.

Se puede afirmar que las principales dificultades que enfrentan los trabajadores del Estado son de origen visual (12%), dificultades físicas o de movilidad (9,1%) y de audición (5,2%).

Situación de discapacidad en los trabajadores del Estado

El porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado es de 2,2%. Esta cifra emana del índice definido por LILE para determinar personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral, que incorporó como componentes las condiciones de salud, dificultades en la realización de actividades y dificultades que presentaba en su lugar de trabajo.

La distribución de los trabajadores en situación de discapacidad por cada Ministerio queda reflejado en la Figura 2, donde se expresa que es el Ministerio de Salud quién presenta la más alta tasa en contraste con el Consejo de la Cultura y las Artes que presenta la más baja.

La figura 3 muestra la distribución según grados de discapacidad donde un 93,8% corresponde a discapacidad leve.

En términos de sexo, se invierte la relación de mayor presencia de mujeres trabajando en dependencias gubernamentales para ser un 56,5% hombres en situación de discapacidad desempeñando funciones, ver Figura 4.

En el caso de la edad, a excepción del tramo de edad 15-29, el resto presenta diferencias importantes en comparación con los trabajadores que no viven en situación de discapacidad, destacándose que en mayores de 60 años se duplica la presencia de trabajadores en situación de discapacidad. Ver Figura 5.

Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad:

Un dato relevante al momento de conocer cuántas personas son recogidas como personas en situación de discapacidad por el Estado es su inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND) del total de las personas que participaron en el estudio, solo 177 (1,02%) señalaron tener RND, no obstante de este grupo 128 personas (según el índice de discapacidad de este estudio) no presentaban discapacidad.

En la tabla 4 se observa una mayor percepción de falta de accesibilidad tanto en la ruta al trabajo como en el mismo lugar de trabajo por parte de los trabajadores en situación de discapacidad en relación al resto de los trabajadores.

Sobre la percepción de oportunidades de capacitación por parte de trabajadores del Estado, se aprecia una diferencia significativa entre los trabajadores en situación de discapacidad con relación a sus pares donde existe 3 veces mayor percepción de tener menos oportunidades de capacitación que sus pares. Detalles en Tabla 5.

Misma situación ocurre con relación a la percepción de participación de las actividades de la Institución por parte de trabajadores del Estado, donde los trabajadores en situación de discapacidad no se sienten parte en un 18,8% versus el 5,9% de sus pares. Ver tabla 6.

Sobre la percepción de actitud hacia sí mismo por parte de trabajadores del Estado quienes declaran recibir un trato especial que agradecen es un 8,1% en los trabajadores en situación de discapacidad versus un 2% de sus pares. Llama la atención que los trabajadores en situación de discapacidad que refieren recibir un trato discriminatorio es de un 2,9%, en comparación al 0,8% de sus pares.

Para finalizar, sobre la percepción de influencia de aspectos de accesibilidad y trato, han influido de alguna manera en sus oportunidades laborales, existe una diferencia significativa ($p < 0,001$) donde los trabajadores en situación de discapacidad refieren que si les ha afectado son un 47,7% en comparación al 11,5% de sus pares.

Sobre el conocimiento de la Ley N°20.422 que establece normas sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad es baja, un 30,7% de los trabajadores en situación de discapacidad refieren conocerla versus un 27,6% de sus pares diferencia no significativa $p = 0,188$.

Conclusiones

En este estudio se puede apreciar como la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un tema pendiente en el Estado. La inclusión implica la incorporación de todos los agentes individuales en las estructuras de relaciones sociales sobre las cuales tengan algún tipo de injerencia, la exclusión, a contrario sensu, es la negación de esa incorporación. Para las personas en situación de discapacidad, la inclusión está asociada a que ninguna barrera derivada del ambiente o de un déficit derivado de una condición de salud sea obstáculo para desarrollar alguna actividad como sujeto de plenos derechos. De esta manera, la inclusión intenta revertir como marco de política los efectos no deseados excluyentes del ambiente. Así, la inclusión como eje articulador de la política engloba a la accesibilidad, ajustes razonables, ayudas técnicas, medidas anti discriminación y otras.

Se puede entender que el proceso de inclusión laboral ha sido más lento de lo esperado, pudiendo existir barreras de inclusión aun en la selección de personal por parte del Estado o fenómenos de autoexclusión por detección de barreras por parte de las personas que postulan a la administración del Estado. De hecho, una barrera detectada entre las personas en situación de discapacidad, a nivel general en todos los grupos, aunque con énfasis en el grupo de discapacidad leve, son obstáculos labores para el ascenso dentro del escalafón de los funcionarios públicos. Este problema implica que aunque pueden haber vencido las barreras de selección de personal en la relación con la sociedad civil; persisten barreras internas en términos de selección al interior del Estado dentro del escalafón del personal.

Sobre la percepción que tienen las personas en situación de discapacidad respecto a sus oportunidades laborales y el nivel de conductas discriminatorias hacia este segmento de la población, da cuenta de la ausencia de una cultura inclusiva entre los trabajadores del Estado y una ausencia de mecanismos facilitadores en las dependencias estatales para garantizar la accesibilidad y así aminorar la fricción del ambiente como una barrera.

A partir de la entrega de los resultados de la aplicación del instrumento LILE, que ahora pertenecen a todos los ministerios que participaron en este levantamiento, se ha establecido una serie de recomendaciones mencionadas a continuación, cuyas medidas deberán considerar la gradualidad en el tiempo, así como la consecuente disposición de recursos suficientes por parte del Estado para su implementación. En el plano de las recomendaciones se refuerza la

necesidad de generar acciones de acción positiva para incluir a las personas en situación de discapacidad a las plantillas de las distintas reparticiones del Estado y generar acciones de accesibilidad o adaptación de ambientes para mejorar el desempeño de las personas en situación de discapacidad.

Finalmente, es importante relevar la corresponsabilidad que cabe a las entidades públicas y funcionarios públicos en general, de conocer y comprometerse con los resultados y brechas detectadas en el presente estudio pues la discapacidad y la inclusión social de las personas en situación de discapacidad requieren ser asumidas como tema país, pues la discapacidad no es propia y exclusiva del ámbito privado de las personas, sino que debe involucrar al resto de la sociedad con el objetivo final de avanzar hacia el cambio cultural de los funcionarios públicos en relación a la discapacidad. Tomando en consideración los resultados obtenidos en el marco del presente estudio es posible centrarse en varios ámbitos sobre los cuales establecer líneas de acción a fin de avanzar hacia la efectiva inclusión laboral de los trabajadores del sector público en situación de discapacidad.

Inclusión Laboral

- Desarrollo de programas y planes para incentivar la contratación de personas en situación de discapacidad en las reparticiones públicas.
 - Desarrollar una Política de Recursos Humanos Inclusiva en todos los Servicios Públicos.
 - Acelerar la tramitación y promulgación del Reglamento sobre selección preferente para la contratación de personas en situación de discapacidad.
- Difundir buenas prácticas en el ámbito de la inclusión laboral de instituciones del sector público que se presentan al Sello Chile Inclusivo para el intercambio de experiencias en este ámbito.
- Generación de estrategias y acciones para dar cumplimiento a las tareas de reinserción socio-laboral de las personas en situación de discapacidad, fortaleciendo los servicios de rehabilitación y/o sistemas de apoyo.

- Generación de estudios que permitan conocer la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad en otros organismos públicos (poder judicial, poder legislativo, municipalidades, etc.).
- Mantener una actualización permanente de información de PeSD que trabajan en los respectivos organismos públicos que dé cuenta a lo menos del tipo de discapacidad que presentan, sexo, edad, estamento al que pertenecen, nivel educacional, puesto de trabajo que ocupan y funciones que desarrollan.
- Incorporación de variable discapacidad en los Informes de Recursos Humanos que entregan los servicios públicos a la Dirección de Presupuestos (DIPRES) del Ministerio de Hacienda (informes dotación de personal, Balance de Gestión Integral).

Accesibilidad Universal

- Difundir buenas prácticas en el ámbito de la inclusión laboral de instituciones del sector público que se presentan al Sello Chile Inclusivo.
- Identificación y evaluación de requerimientos y necesidades de accesibilidad de infraestructura e información en diversos ámbitos en el territorio: Evaluación de Accesibilidad en al menos la edificación de espacios públicos y sitios web del Estado.
- Implementar programas de apoyo para adecuaciones de accesibilidad en el sector público.

Promoción de derechos y generación de conciencia sobre la discapacidad

- Desarrollo de campañas de comunicación orientadas a informar sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad en el ámbito de la capacitación e inclusión laboral.
- Implementación de un programa de capacitación conjunto con la Dirección Nacional de Servicio Civil, DNSC, sobre discapacidad e inclusión social, dirigido a las jefaturas y personal vinculado a los departamentos de recursos humanos y de comunicaciones en el sector público

Bibliografía:

1. Barton L. (1998). Discapacidad y sociedad (comp). Fundación Paideia/Ediciones Morata. España.
2. Bottomore T y Nisbet R. (2001). Historia del análisis sociológico. Argentina: Amorrortu.
3. Brogna P. (2006). El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. Revista El Cisne, vol. abril. Argentina.
4. DNSC (2005). Estudio sobre la Discapacidad en el sector público, Dirección Nacional de Servicio Civil.
5. ENDISC. (2004). Primer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC-CIF). 2004. FONADIS-INE. Chile. <http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/327/documento>
6. Ferreira M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos. REIS n° 124; pp. 141-174. Disponible on-line: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_124_051222873458779.pdf
7. Jeffrey A. 2009. Las teorías sociológicas desde la II guerra mundial. Gedisa: España.
8. Lahera J. (2005). Acceso al mercado laboral y contratación de los discapacitados. Valdés F. Lahera J. Relaciones laborales de las personas con discapacidad. (pp. 89-140). Madrid: Biblioteca Nueva, Fundación Largo Caballero, Fundación ONCE y Fundación Ortega y Gasset.
9. Ley N° 20.422, 10 de febrero de 2010, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Documento recuperado en Diciembre 2014. <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>
10. Ministerio de Desarrollo Social. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN). 2013. Inclusión social de personas con dificultades y/o condiciones permanentes y de larga duración. Ministerio de Desarrollo Social. Gobierno de Chile. Recuperado en Mayo 2015. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013_inclusion_social.pdf
11. Ministerio de Desarrollo Social. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN). 2013. Una Medición de la Pobreza Moderna y Transparente para Chile. Ministerio de Desarrollo Social. Gobierno de Chile. Recuperado en Mayo 2015 http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Presentacion_Resultados_Encuesta_Casen_2013.pdf

12. OEA. (2006). Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (2006-2016). 2006. OEA. Documento recuperado en Diciembre 2014. <http://www.oas.org/consejo/sp/cajp/discapacidad.asp>
13. OIT. (2011). Estudio Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile, OIT, 2011
14. OMS. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). 2001. OPS-OMS.
15. OMS. (2011). Informe Mundial sobre Discapacidad. 2011. OMS /Banco Mundial. Recuperado en Enero 2015. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdfONU. (2006). Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. documento recuperado en Diciembre 2014. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
16. OMS. (2014). Disability Assessment Schedule. Recuperado en Diciembre 2014. <http://www.who.int/classifications/icf/whodasii/en/>
17. Promising Practices in Employability Assistance for People with Disabilities (EAPD). 2002. Funded Programs and Services Final Report Evaluation and Data Development Strategic Policy Human Resources Development, Canada August 2002 SP-AH-196-08-02
18. Quintanilla B. (2005). Igualdad de trato y no discriminación en función de la discapacidad. Valdés F., Lahera J. Relaciones laborales de las personas con discapacidad. (pp. 205-245). Madrid: Biblioteca Nueva, Fundación Largo Caballero, Fundación ONCE y Fundación Ortega y Gasset.
19. Ritzer G. (1993). Teoría sociológica contemporánea. McGraw-Hill. España.
20. SOFOFA. (2013). Estudio “Factores para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, OIT- SOFOFA, 2013. Documento recuperado en diciembre 2014 <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
21. Villar F. (2009). Discapacidad, dependencia y autonomía en la vejez. España: Aresta.

ANEXO: TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de respuesta distribuida por Ministerio.

Ministerio	Encuestas Enviadas	Número de respuestas	Tasa de respuesta (%)
Ministerio de Educación	3.934	367	9,3
Ministerio de Defensa Nacional	621	78	12,6
Ministerio de Salud	3.740	547	14,6
Ministerio de Agricultura	13.034	2.309	17,7
Ministerio de Relaciones Exteriores	1.921	360	18,7
Ministerio del Interior	4.598	929	20,2
Ministerio de Justicia	493	102	20,7
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	4.767	1.192	25,0
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	1.814	469	25,9
Ministerio de Bienes Nacionales	972	252	25,9
Ministerio de Energía	911	245	26,9
Ministerio de Desarrollo Social	2.277	663	29,1
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	1.240	381	30,7
Ministerio Secretaría General de la Presidencia	274	89	32,5
Ministerio de Obras Públicas	5.939	2.490	41,9
Ministerio Secretaría General de Gobierno	562	246	43,8
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	297	135	45,5
Servicio Nacional de la Mujer	517	240	46,4
Ministerio del Medio Ambiente	882	499	56,6
Ministerio de Minería	780	474	60,8
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	5.577	3.565	63,9
Ministerio de Hacienda	2.153	1.579	73,3
Total	57.303	17.211	30,0

Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Tabla 2. Características demográficas y laborales.

		N°.	%
Sexo	Femenino	8598	49,96
	Masculino	8613	50,04
	Total	17211	100
Tramo etario	15-29	2647	15,380
	30-44	8467	49,195
	45-59	4754	27,622
	Más de 60	1343	7,803
	Total	17211	100
Nivel Educcional	Diferencial	8	0,046
	Educación Media	198	1,150
	Técnico	2599	15,101
	Profesional	9746	56,627
	Posgrado	2878	16,722
	Total	17211	100
Tipo de contrato	Honorario a suma alzada	2016	11,71
	Honorario asimilado a grado	1184	6,879
	Contrata	9245	53,71
	Código del trabajo	1032	5,996
	Planta	3734	21,69
	Total	17211	100

Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Tabla 3. Distribución de dificultades en trabajadores/as del Estado. N=17211.

	Dificultad Física y/o de Movilidad	Mudez o Dificultad en el Habla	Dificultad Psiquiátrica	Dificultad Intelectual	Sordera o Dificultad para oír aun usando audifonos	Ceguera o Dificultad para ver aun usando anteojos
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)
Nada	15.652 (90,9)	16.807 (97,7)	16.660 (96,8)	16.907 (98,2)	16.326 (94,9)	15.153 (88,0)
Leve	1.028 (6,0)	344 (2,0)	437 (2,5)	271 (1,6)	684 (4,0)	1.567 (9,1)
Moderada	336 (2,0)	41 (0,2)	86 (0,5)	23 (0,1)	149 (0,9)	378 (2,2)
Severa	195 (1,1)	19 (0,1)	28 (0,2)	10 (0,1)	52 (0,3)	113 (0,7)

f frecuencia, % porcentaje.

Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Tabla 4. Percepción de accesibilidad en acceso y dependencias por parte de trabajadores/as del Estado. N=16827.

	¿Es la ruta desde la vereda hasta su puesto de trabajo accesible en forma autónoma?*		¿Son las dependencias de la oficina (salas de reunión, baño, cocina, etc.) accesibles y usables de forma autónoma?***	
	¿Persona en situación de discapacidad?		¿Persona en situación de discapacidad?	
	NO f (%)	SI f (%)	NO f (%)	SI f (%)
NO	1.196 (7,1)	45 (11,7)	1.671 (9,9)	56 (14,6)
SI	15.631 (92,9)	339 (88,3)	15.156 (90,1)	328 (85,4)
	16.827 (100,0)	384 (100,0)	16.827 (100,0)	384 (100,0)

% porcentaje; f frecuencia; * X^2 p=0,001; ** X^2 p<0,003

Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Tabla 5. Percepción de oportunidades de capacitación por parte de trabajadores/as del Estado. N=5632.

¿Cómo evalúa usted las oportunidades de capacitación a las que accede en comparación a sus compañeros de trabajo?			
¿Persona en situación de discapacidad?			
	NO f (%)	SI f (%)	TOTAL (f)
Tengo las mismas oportunidades de capacitación que mis pares	4.720 (89,9)	274 (71,4)	4.994
Tengo más oportunidades de capacitación que mis pares	86 (1,6)	6 (1,6)	92
Tengo menos oportunidades de capacitación que mis pares	442 (8,4)	104 (27,1)	546
	5.248 (100,0)	100,0% (384)	5.632

f frecuencia; % porcentaje; χ^2 p<0,001

Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Tabla 6. Percepción de participación de las actividades de la Institución por parte de trabajadores/as del Estado. N=5631.

¿Se siente participe de las actividades de la Institución en la que trabaja?			
¿Persona en situación de discapacidad?			
	NO f (%)	SI f (%)	TOTAL (f)
NO	312 (5,9)	72 (18,8)	384
SI	4.935 (94,1)	312 (81,3)	5.247
	5.247 (100,0)	384 (100,0)	5.631

f frecuencia; % porcentaje; χ^2 p<0,001

Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Tabla 7. Percepción de actitud hacia sí mismo por parte de trabajadores/as del Estado. N=5632.

	¿Cómo evalúa la actitud de sus compañeros de trabajo hacia usted?		
	¿Persona en situación de discapacidad?		
	NO f (%)	SI f (%)	TOTAL (f)
Absolutamente Normal	5.077 (96,7)	330 (85,9)	5.407
Recibo un trato especial que agradezco	107 (2,0)	31 (8,1)	138
Recibo un trato especial que me incomoda	22 (0,4)	12 (3,1)	34
Recibo un trato que considero discriminatorio	42 (0,8)	11 (2,9)	53
	5.248 (100,0)	384 (100,0)	5.632

% porcentaje; f frecuencia; χ^2 p<0,001

Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Tabla 8. Percepción de influencia de aspectos de accesibilidad y trato en los trabajadores/as del Estado. N=5632.

	¿Considera que la(s) dificultad(es) o condición (es) identificadas en las preguntas 9 a 27 ha(n) influido de alguna manera en sus oportunidades laborales?		
	¿Persona en situación de discapacidad?		
	NO f (%)	SI f (%)	TOTAL (f)
NO	4.642 (88,5)	201 (52,3)	4.843
SI	606 (11,5)	183 (47,7)	789
	5.248 (100,0)	384 (100,0)	5.632

f frecuencia; % porcentaje; * χ^2 p<0,001

Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

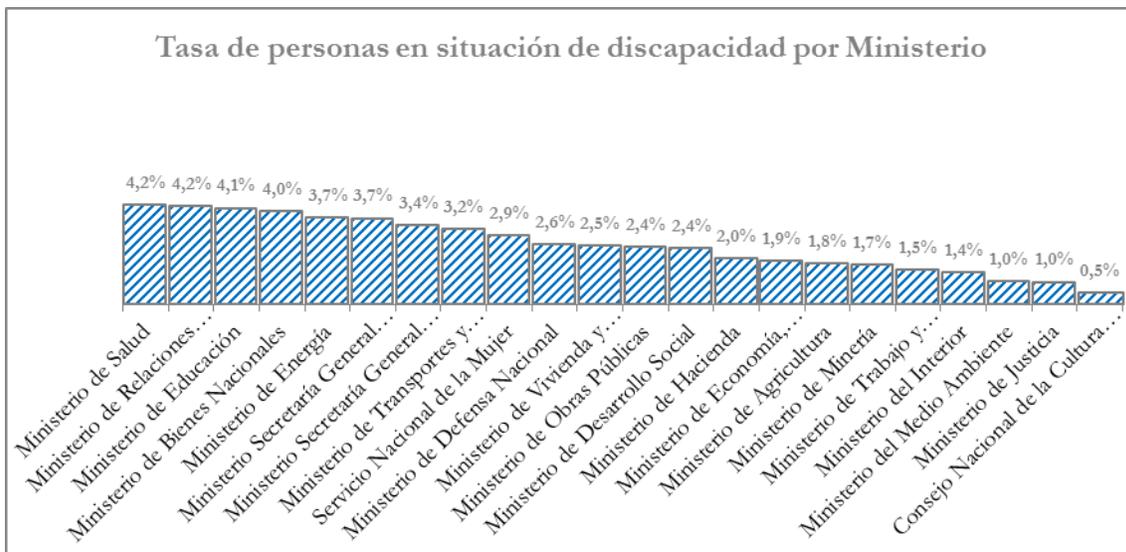
ANEXO: FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de discapacidad en los/as trabajadores/as del Estado.



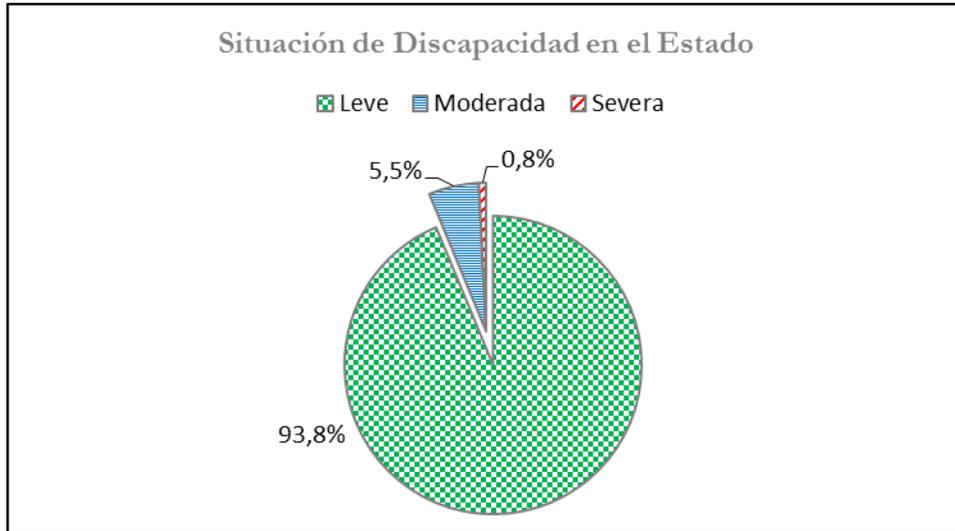
Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Figura 2: Tasa de personas en situación de discapacidad por Ministerio.



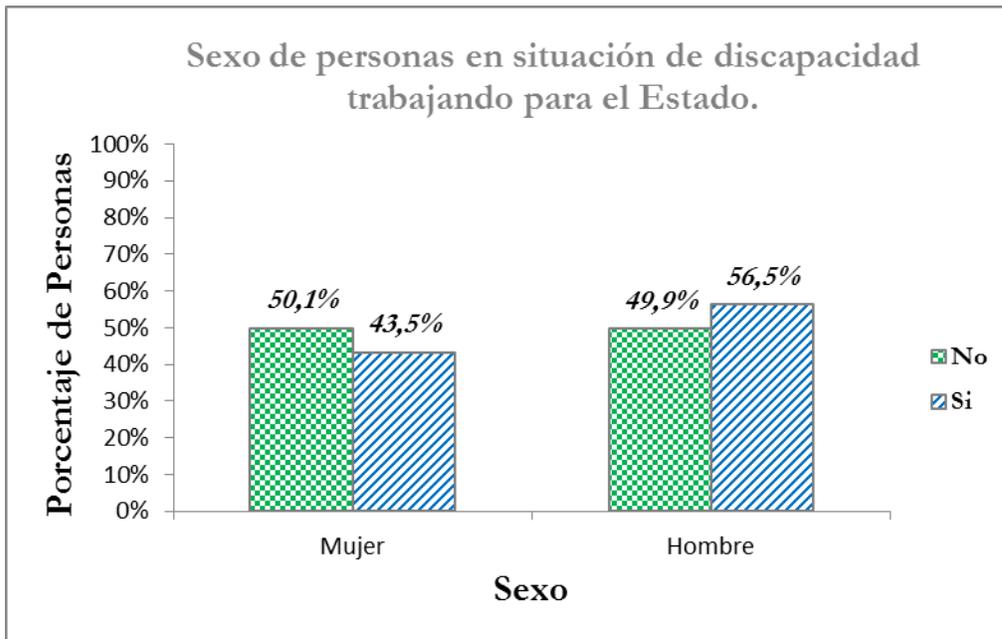
Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Figura 3. Distribución relativa de los grados de discapacidad en los/as trabajadores/as del Estado.



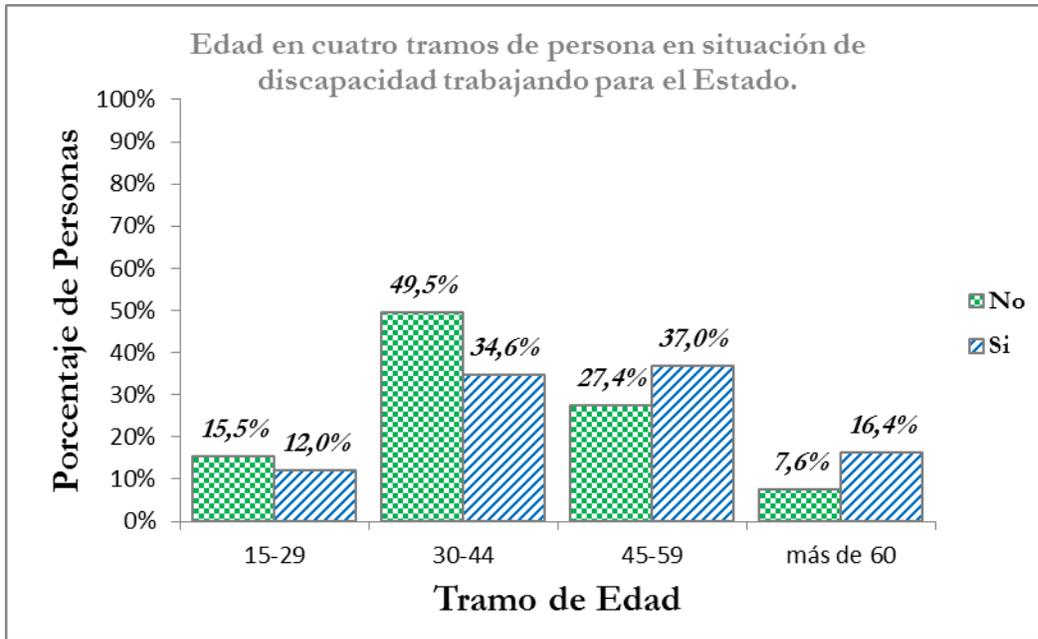
Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Figura 4. Distribución de personas en situación de discapacidad relativa a sexo en los/as trabajadores/as del Estado.



Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad

Figura 5. Distribución en cuatro tramos de edad de los/as trabajadores/as del Estado.



Fuente: LILE 2014. Servicio Nacional de la Discapacidad