

ORD. N°

ANT.:

MAT.: Informa Excusas según Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre cumplimiento de dotación anual institucional de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

SANTIAGO,

DE: VICEPRESIDENTE EJECUTIVO DE CORFO

A: DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Junto con saludar, de acuerdo a lo señalado en el Reglamento del Artículo 45 de la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, cuyo artículo 10 especifica que "...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".

Asimismo, en su artículo 12, señala que las instituciones podrán excusarse del cumplimiento de la obligación señalada, mediante razones fundadas.

En función de lo anterior, nuestra institución se excusa de dar cumplimiento a lo señalado en el citado artículo 10 del reglamento, para el periodo enero - diciembre 2022, debido la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Respecto a ello, en nuestra Política de Reclutamiento y Selección (aprobada por RES (E) 101 del 25.03.19, y actualizada el 10.12.21 en la RES (E) 312), y específicamente en el apartado de Reclutamiento y Selección, se indica lo siguiente:

“La provisión de cargos y puestos de trabajo en Corfo, cuyos procesos de selección se desarrollen a través del Departamento de Desarrollo de las Personas, se focaliza en la atracción de personal competente a través de procesos de reclutamiento y selección objetivos, transparentes y oportunos, garantizando la igualdad de oportunidades y evitando todo tipo de discriminación arbitraria con motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo”.

Por ello, en todas las publicaciones de nuestros procesos de selección, internas o externas, se incorpora el siguiente párrafo:

“Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección”.

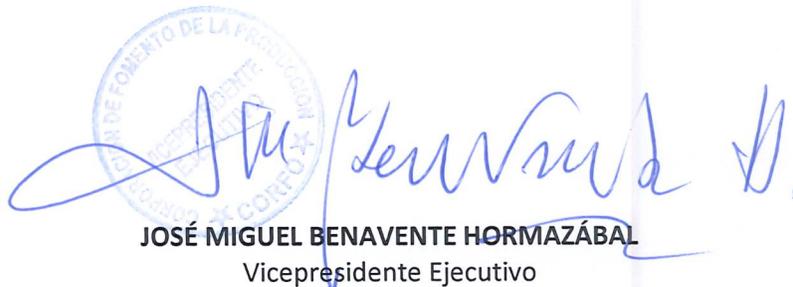
No obstante, durante el año 2022, de 74 procesos de selección (que considera cupos Código del Trabajo, Planta y Honorarios), donde participaron un total de 9102 candidatos, solo el 1,6% declaró presentar algún tipo de discapacidad, de los cuales no fue posible comprobar un nivel de afinidad con los perfiles solicitados, en cuanto a conocimientos o experiencia laboral.

A pesar de ello, declaramos explícitamente nuestra intención de incorporar personas en tal condición, no solo para el cumplimiento de la ley referida, sino para contribuir en mejorar las condiciones de inclusión del país.

Por ello, además de lo referido en los procesos de selección, contamos avances a nivel de infraestructura que resguarda el acceso y confortabilidad de personas con capacidades diferentes, a nivel regional y del nivel central.

Además, continuamos con personal externo que apoya la inclusión en su personal. La empresa Sodexo (casino) y Servilimp (aseo) cuentan con personas con capacidades diferentes (sordomudas, problemas cognitivos, entre otros), quienes actualmente comparten el día a día con todos/as los funcionarios/as.

Finalmente, se continúa avanzando en identificar e implementar mejoras en las plataformas de comunicación y atención a público, para llegar a todas las personas, con sistemas presenciales en el área de atención a clientes, y en la página web Corporativa con un menú de accesibilidad que permite ajustar el contenido según las necesidades de quien lo visita (calidad distinta de imagen, tamaño de letras, audios, entre otros). A su vez, contamos con funcionarios/as que han realizado cursos de lenguajes de señas para poder comunicarse con beneficiarios que lo requiriesen.



JOSÉ MIGUEL BENAVENTE HORMAZÁBAL
Vicepresidente Ejecutivo



ELS/CBP
N°: 11
18/04/2023

Distribución:

Vicepresidencia Ejecutiva
Director Nacional del Servicio Civil
Depto. Desarrollo de Personas
Oficina de Partes Corfo