



ANT.: Decreto N° 65, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento del artículo 45 de la Ley N°20.422; Oficio Ord. N°909/2022 de 15.11.2022 de SENADIS.

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.

DE: OSVALDO PIZARRO QUEZADA
DEFENSOR NACIONAL (S)
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

A: FELIPE MELO RIVARA
DIRECTOR NACIONAL
DIRECCIÓN 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 comprendido entre enero a diciembre del año 2022, debido a la/s siguientes razones:

Para la Defensoría Penal Pública, la razón fundada N° 1: No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.

En la Ley de Presupuestos N° 21.395, del año 2022, se autorizó una dotación máxima de 736 funcionarios/as, manteniéndose en términos generales una composición similar a la de periodos anteriores. Cabe señalar como dato importante que encontrándose vigente el Oficio Circular N° 04 del 25 de marzo del 2022, toda nueva contratación debe ser informada a la Dirección de Presupuestos, señalando si corresponde a una provisión de cargos vacantes por retiros, desvinculaciones o a nuevos cargos y es, en dicho escenario que actualmente se está trabajando en una propuesta de cómo generar nuevas vacantes que, de producirse, permitiría incorporar personas que declaren alguna discapacidad.

Dada la actual realidad y contexto presupuestario de la Defensoría, el año 2022 no fue posible incorporar – en caso de haberse presentado candidatos- nuevas contrataciones con la posibilidad de contar con personal que hubiese presentado alguna discapacidad y/o pensión de invalidez, en cualquiera de sus causales. No obstante, se está trabajando en una propuesta que permita analizar a las instituciones correspondientes, un aumento de la dotación en razón de las exigencias y actuales desafíos institucionales.

Defensoría Penal Pública
Av. Libertador B. O'Higgins N° 1449, piso 8° oficina 801, Santiago
Fonos 439 68 85 – 439 68 31

V°B°: DAN - GPYDO



Documento firmado electrónicamente por:
OSVALDO RODRIGO PIZARRO QUEZADA
Defensor Nacional (S), Defensoría Nacional
Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/117292DI4KL> - Código: 117292DI4KL

Aun en consideración de lo anterior, esta institución ha continuado implementando estrategias y acciones en favor del bienestar laboral integral y la inclusión de todos los integrantes de cada equipo de trabajo a lo largo del país. Se encuentra trabajando dedicada y conscientemente en dar continuidad a su plan de trabajo de inclusión, abordando distintas dimensiones. Por ejemplo, en materia de formación y habilitación de competencias en los equipos de trabajo a cargo de la inclusión en la Defensoría, ha capacitado a funcionarios en materias tales como mujeres líderes en inclusión; gestor de inclusión laboral; promoción laboral para personas con discapacidad; ley 21.275; inclusión desde enfoque de derechos. En cuanto a buenas prácticas, se actualizó el código de ética institucional mediante un proceso participativo, donde uno de los resultados a destacar fue la renovación del apartado relacionado con la inclusión de los denominados grupos de interés en particular el de la mantención y promoción de ambientes laborales respetuosos y libres de todo tipo de violencia y discriminación, buscando reforzar la cultura de la valoración y respeto a la diversidad de trabajadores con capacidades y características diferentes, incentivándose la flexibilidad y la innovación en esta materia. El año 2022 también se trabajó en la continuidad del plan de acompañamiento psicológico, a partir del cual se brindó contención a funcionarios y funcionarias que solicitaron apoyo de parte de la institución por encontrarse pasando por una situación compleja y relacionada con el área de inclusión. En algunos procesos, se contribuyó a resolver inquietudes de funcionarios que presentan alguna discapacidad y cuyo estado se vio afectado por los alcances que tuvo y aún tiene la pandemia. En otras dimensiones, también se han realizado adaptaciones y revisiones de la infraestructura institucional; la incorporación de tecnologías y software de apoyo para funcionarios (as) que han acreditado algún tipo de discapacidad, e inclusión en actividades deportivas con el debido plan de acompañamiento, entre otros ajustes.

Todo este conjunto de actividades permitió no sólo fortalecer los conocimientos y prácticas al interior de la DPP, entregando herramientas de utilidad a quienes tienen declarada algún tipo de discapacidad dentro del equipo, sino que además nos permitió fortalecer la atención a las personas usuarias, incorporándose una perspectiva con enfoque derechos a la gestión de la recién creada Unidad de Atención Integral de Usuarios.

La Defensoría ha concentrado sus esfuerzos en fortalecer de manera integral el desarrollo personal y profesional de las personas que la conforman, entendiendo que, contando con equipos con adecuados niveles de bienestar, es posible satisfacer las necesidades de las personas usuarias del servicio, de una manera adecuada. De ahí que una de las líneas de trabajo que ha desarrollado una vez surgida la pandemia, es la de la inclusión, las condiciones físicas, psicológicas y sociolaborales en que se desempeñan sus funcionarios y funcionarias.

Se espera seguir fortaleciendo el plan de trabajo de inclusión, incluyendo más medidas que permitan llegar no sólo a funcionarios que a la fecha hayan acreditado algún tipo de discapacidad, sino que también a otras personas que dada la naturaleza del servicio que ofrece la institución y los desafíos propios del giro, requieran de herramientas de apoyo para cumplir con sus funciones, en el plano tecnológico, arquitectónico, psicológico cognitivo u otro plano, necesario de considerar cuando nos referimos a inclusión real.

La razón fundada N° 2: La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Durante el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022, se convocaron nueve cargos directivos, treinta y cinco cargos por concurso público y trece cargos por proceso de selección, en los cuales se recibió un total de veinticuatro (24) postulaciones de personas que acreditaron tener alguna discapacidad. Una sola persona pasó a la Etapa de Evaluación Técnica, tras cumplir con los requisitos de ingreso indicados por la Ley N°19.718 que regula nuestra institución, por lo que se realizaron las adecuaciones que el postulante indicó y solicitó al ser consultado, con el fin de resguardar la igualdad de oportunidades que exige la ley. Finalmente, el señalado postulante no continuó en el proceso, producto de la reprobación de la etapa antes aludida.



En paralelo a lo anterior, cabe destacar que, como práctica institucional ante el lanzamiento de cualquier tipo de convocatoria, ya sea interna o externa, se comunica a los/as postulantes la importancia de señalar si presentan algún tipo de capacidad distinta con la finalidad de poder realizar todos los ajustes pertinentes en cualquiera de las etapas de selección que corresponda, y así poder asegurar la igualdad de oportunidades con respecto a otros/as interesados/as. En el desarrollo del proceso concursal, se contacta a quienes declaran poseer alguna discapacidad, para consultarles cuales son las acciones que requieren que como institución realicemos en cuanto ajuste de los instrumentos de evaluación, de apoyo o técnicas. En cuanto la etapa de finalización, se consideran los criterios de selección preferente, por lo cual, el Comité de Selección, Comisiones de Selección o Jefe del Servicio, tienen claridad de este criterio al momento de tomar la decisión final.

Sin otro particular, se despide atentamente,

C.C.:

- Departamento Gestión de Personas y D.O.
- Oficina de Partes

