



ORD. N°

ANT.: Decreto N°65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba 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.

MAT.: Informa excusas por no cumplimiento de dotación anual institucional de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

A : FELIPE MELO RIVARA
DIRECTOR NACIONAL
SERVICIO CIVIL

DE : GABRIELA MUÑOZ NAVARRO
DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

Junto con saludar, de acuerdo con lo señalado en el Decreto N°65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba 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, y que en su 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”; y en su artículo 12, señala que las instituciones podrán excusarse del cumplimiento de la obligación señalada, mediante razones fundadas, acompañando las excusas de este Servicio por no dar cumplimiento a lo señalado durante el período enero-diciembre 2023, debido a la **Falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.**

Según lo declarado, la razón se fundamenta con los siguientes hechos:

- El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, comienza sus operaciones a partir del primero de octubre de 2021 junto al ingreso a su dotación de los funcionarios/as traspasados/as desde el Servicio Nacional de Menores a través de los Decretos 1945 y 1990 del año 2021 y decreto 521 del año 2022, de acuerdo con lo establecido en el artículo primero transitorio de la ley 21.302 y DFL N°2 del 31 de mayo de 2021, los cuales no registran los funcionarios con condición de discapacidad que permita dar cumplimiento a lo requerido en la ley N° 20.422.
- Sin perjuicio de lo anterior, en el año 2023 se llevaron a cabo procesos de reclutamiento y selección para 351 cargos vacantes de la institución a nivel nacional, para los cuales se presentaron 529 postulantes que declararon alguna condición de discapacidad al momento de su postulación, no obstante, en su mayoría, señalan **no contar con certificación de su discapacidad.**

Cabe precisar, que en el periodo 2023 se realizaron las siguientes acciones:

1. Conformación de mesa de inclusión laboral, desde la División de Gestión y Desarrollo de Personas.
2. Realización de encuesta de diagnóstico institucional sobre inclusión laboral a los funcionarios/as del Servicio.
3. Identificación y contacto con instituciones que han abordado la temática, por ejemplo: Instituto de Salud Pública (ISP), para conocer su experiencia y buenas prácticas en esta materia.
4. Capacitación de los integrantes de la mesa de inclusión en cursos de la plataforma “Prevenir” del



Servicio Civil, respecto a la temática de inclusión laboral.

5. Sensibilización en la temática de inclusión laboral, vía comunicados nacionales y detección de casos de funcionarios/as que presentan discapacidad, que no se encuentran certificados en el Registro Nacional de Discapacidad (RND).
6. Actualización del procedimiento de reclutamiento y selección del Servicio, en el cual se señala que se realizarán las adaptaciones toda vez que sea requerido, además señalar selección preferente para personas en situación de discapacidad.
7. Contrato de la plataforma para realizar aplicaciones de pruebas para recopilación de respuestas de voz para personas con discapacidad visual.

Se proyecta que durante el periodo 2024, se complementarán las acciones antes descritas, con las siguientes:

1. Formalización de comité de inclusión laboral, mediante resolución exenta. El cual debe establecer un plan de trabajo para el período 2024-2025.
2. Capacitación y acreditación de al menos un funcionario/a como gestor de inclusión, dando cumplimiento a lo establecido en la ley N°21.275, que modifica el Código del Trabajo para promover políticas en materias de inclusión al interior de las empresas, la cual establece la obligatoriedad de contar con un gestor de inclusión laboral en instituciones o empresas de más 100 trabajadores.
3. Orientar y capacitar a los funcionarios/as que presentan discapacidad, para que sean certificados en el Registro Nacional de Discapacidad (RND).

Sin otro particular, se despide atentamente,

