



PROTOCOLO PARA LA APLICACIÓN DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y DE LOS AJUSTES PARA GARANTIZAR SU INCLUSIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 15 de junio de 2017, se publicó la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Dicha ley modificó el artículo 45 de la ley N° 20.422 - que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad - regulando la selección preferente de personas con discapacidad, en virtud de la cual, **en los procesos de selección de personal**, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado,¹ el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, **seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.**²

El Decreto N° 65, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece el Reglamento que regula, para los órganos de la Administración del Estado, **los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios** para dar cumplimiento a lo dispuesto el artículo 45 o para justificar su excusa³.

¹ Texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

² Asimismo, en las instituciones que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación y en caso que no sea posible total o parcialmente, las entidades deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

³ En el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a la obligación. En estas instituciones, cuando la dotación máxima de personal se consulte en la Ley de Presupuestos del Sector Público o en alguna otra norma en particular, se estará a la dotación máxima fijada en ella.

En materia de selección preferente, el Reglamento distingue entre los procesos de selección a los cuales aplican las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, esto es los que se rigen por el Título VI de la ley N° 19.882 y los demás procesos de instituciones de la Administración del Estado.

También establece que en todos los procesos es deber de la autoridad **velar porque en la definición de los perfiles y en los contenidos de las bases o pautas de selección respectivas, no se establezcan condiciones, requisitos o exigencias que impliquen discriminaciones arbitrarias que limiten la participación de las personas con discapacidad.**

Adicionalmente, dispone que el jefe superior del servicio y quienes sean contratados en calidad de asesores externos deben **implementar las adaptaciones y ajustes necesarios**, de conformidad a lo que establece el artículo 24 de la ley N° 20.422, para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

Conforme a lo anterior, el objetivo del presente documento es establecer los lineamientos para la implementación de la normativa señalada en los procesos de selección a los cuales se le aplica el Título VI de la ley N° 19.882.

II. PERSONA CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIA DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

Se entenderá por persona con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Artículo 2°, Reglamento)

Las personas con discapacidad deberán contar con la **calificación y certificación** previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

La calificación de la discapacidad corresponde a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

La certificación de la discapacidad corresponde exclusivamente a las emitidas por la COMPIN.

La calificación y certificación pueden efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo.

El decreto 47, de 2013, del Ministerio de Salud, regula la forma de determinar la existencia de una discapacidad y su calificación.

Una vez certificada la discapacidad, el Servicio de Registro Civil e Identificación realiza la inscripción en el Registro de discapacidad.

Persona asignataria de pensión de invalidez: Se entenderá como aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

Esto lo deberá acreditar cada persona con alguno de los siguientes documentos:

- Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI), otorgada por el Estado (IPS).
- Pensión por enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, Ley N° 16.744.
- Pensión de Invalidez entregada por las AFP o Antiguo sistema, Ley N° 3.500.

III. SELECCIÓN PREFERENTE EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Respecto de los procesos de selección que realicen las instituciones de la Administración del Estado, excluidos los procesos de selección regulados por las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, éstas seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.⁴

Se entiende por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto. (Artículo 8, Reglamento)

⁴ Artículo 5.- Para efectos de este Título, se entenderá por proceso de selección todo procedimiento definido por la ley o la autoridad competente que tenga por finalidad a una o más personas idóneas para desempeñarse como funcionarios públicos en las instituciones a quienes se les aplica este reglamento referidas en el artículo primero.

Artículo 6.- Los procesos de selección para proveer cargos públicos deberán regirse por lo dispuesto en las respectivas normas legales y reglamentarias, en su caso, o por las disposiciones de cada organismo o servicio dictadas en virtud de las orientaciones que al efecto pueda emitir la Dirección Nacional del Servicio Civil.

IV. SELECCIÓN PREFERENTE EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

En el caso de los procesos de selección regidos por Título VI de la ley N° 19.882, la selección preferente de persona con discapacidad se cumple cuando, **en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo concurso, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad competente para nombrar el respectivo cargo** (Artículo 8, Reglamento).

Para su aplicación deben considerarse los siguientes lineamientos particulares:

- o Se requiere que la persona con discapacidad avance a la etapa de entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o el Comité de Selección.
- o La condición de persona con discapacidad debe haber sido acreditada en la etapa de evaluación gerencial y de competencias.
- o El Consejo y el Comité deben evaluar las entrevistas finales de todas las candidatas y candidatos, en igualdad de condiciones, conforme a las normas que regulan dicha etapa, aprobadas por el Consejo de Alta Dirección Pública. (Entrevista final de apreciación global).
- o Una vez calificadas todas las entrevistas de acuerdo al mérito, se requiere que se produzca una igualdad de puntaje entre los/as postulantes elegibles, esto es, entre quienes obtienen la nota mínima para ser nominado/a, establecida conforme a las reglas y criterios vigentes aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública. Se entiende candidato o candidata elegible el que tiene una nota igual o superior a dicha nota mínima.
- o Si la persona con discapacidad se encuentra dentro de las 3 o 4 mejores calificaciones de las entrevistas, corresponde que integre la nómina en base a dicha calificación, conforme a las reglas generales, según se conforme una TERNA o CUATERNA (**Integra la nómina por su calificación, no por aplicación de selección preferente**).

- o En el caso que se conforme una **TERNA**, y la persona con discapacidad se encuentre en igualdad de puntajes con otra candidata o candidato en la tercera mejor posición, **se aplicará la selección preferente**, y se debe incluir en la nómina a la persona con discapacidad. **También podrá optarse por conformar una cuaterna.**
- o En el caso que se conforme una **CUATERNA** y la persona con discapacidad se encuentre en igualdad de puntajes con otra candidata o candidato en la cuarta mejor posición, **se aplicará la selección preferente**, y se debe incluir en la nómina a la persona con discapacidad.
- o En los procesos de selección en que conforme a la ley deba remitirse a la autoridad una complementación de la nómina original, respetando el orden de puntaje de las personas entrevistadas, **se aplicará la selección preferente**, si una persona con discapacidad se encuentra en igualdad de puntajes con otra en la mejor posición para integrar la nómina.

V. ADAPTACIONES Y AJUSTES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

En los procesos de selección regidos por Título VI de la ley N° 19.882, la Dirección Nacional del Servicio Civil y las empresas asesoras externas deberán implementar **las adaptaciones y ajustes necesarios**, de conformidad a lo que establece el artículo 24 de la ley N° 20.422⁵, así como proveer los **servicios de apoyo o ayudas técnicas que sean necesarios**. Para los efectos de la implementación de dichos ajustes necesarios, podrá solicitar informes técnicos o la colaboración del Servicio Nacional de Discapacidad.

- o Los ajustes necesarios apuntan a adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

⁵ Artículo 24.- Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

- o Los ajustes necesarios son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos. (art.8º, ley N° 20.422)
- o Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.
- o Los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen las convocatorias a deben ser desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal, de conformidad con lo establecido en el decreto supremo N° 1, de 2015, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, o la norma que lo reemplace en su defecto de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a personas con discapacidad.
- o Se debe velar por que en la definición de los perfiles no se establezcan condiciones, requisitos o exigencias que impliquen discriminaciones arbitrarias que limiten la participación de las personas con discapacidad.
- o La Dirección Nacional del Servicio Civil y las empresas consultoras externas deberán mantener y cautelar la reserva de la información referida a los datos sensibles de las personas que participen de ellos, especialmente aquella referida a la condición de salud de los postulantes, de conformidad con lo previsto en la ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada.

VI. LINEAMIENTOS PARTICULARES PARA CADA ETAPA DEL PROCESO

1. Etapa de postulación.

- La persona con discapacidad, puede indicar en el formulario de postulación si posee alguna discapacidad y los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas que requiere para participar en el proceso de selección.
- Sin perjuicio de lo anterior, puede declarar dicha circunstancia en forma posterior, durante el transcurso del proceso.

- Los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección de las respectivas instituciones deberán ser desarrollados o implementados **aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal**, de conformidad con lo establecido en el decreto supremo N° 1, de 2015, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, o la norma que lo reemplace en su defecto de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a personas con discapacidad. Para la implementación de dichos ajustes necesarios, los servicios públicos podrán solicitar informes técnicos o la colaboración del Servicio Nacional de Discapacidad.

2. Etapa de análisis curricular.

- Cuando en la base de análisis curricular figure una persona con discapacidad, el o la consultora ADP a cargo deberá hacer seguimiento sobre su avance en el proceso.
- Finalizada esta etapa, en caso de que la persona con discapacidad avance a la fase siguiente de evaluación gerencial y por competencias (P2-P3), el o la consultora ADP a cargo deberá entregar una alerta a la empresa consultora en el correo electrónico que se le envía para entregar los plazos de dicha etapa. Para estos efectos:
 - Se incluirá un párrafo especial que indique que dentro de las personas evaluables hay una o más personas con discapacidad.
 - También se adjuntarán lineamientos con los ajustes que se requieren para las entrevistas y la forma que deben ser contactadas.

3. Etapa de evaluación gerencial y de competencias.

De acuerdo a lo informado por la o el consultor ADP y lo señalado en documento de lineamientos sobre ajustes de entrevistas la empresa consultora debe contactar al/la postulante con discapacidad a efectos de verificar qué ajuste razonable requiere para la instancia de entrevista. (Por ejemplo: Subtítulos en plataforma google meet, lengua de señas u otras adaptaciones)

- Es importante contactar a la persona por la vía indicada al efecto previamente.

- En ese mismo contacto, se debe solicitar que remita el certificado de discapacidad, junto con los documentos que acrediten los requisitos legales.
- En caso de que un candidato o candidata con discapacidad no haya declarado previamente que requiere ajustes, y la consultora externa al momento de entrevistar detecta que sí requiere, deberá informar vía mail al consultor/a ADP, para que esta información sea considerada si la persona avanza a entrevistas finales.
- Al finalizar la presentación de resultados de P2-P3, en el momento en que preparan las entrevistas finales, se debe informar al Comité de Selección/Consejo ADP, si hay una persona que requiere asistencia o ajuste razonable.

4. Coordinación de las entrevistas del Comité de Selección/CADP.

- El/la consultora ADP a cargo, cuando solicita las entrevistas a Gestión ADP, al elaborar la base de entrevistas, debe incorporar las columnas que indica:
 - ✓ Discapacidad (Si tiene/No tiene)
 - ✓ Necesidad de ajuste razonable (Si/No y que ajuste requiere)
 - ✓ Modalidad en que prefiere ser contactado (Teléfono o por escrito)
- En el caso en que una persona con discapacidad haya solicitado un ajuste razonable o asistencia para la entrevista final que requiera apoyo de TI (por ej. subtítulos en la videoconferencia), el Consultor/a ADP a cargo debe realizar una solicitud al área TI de la DNSC por medio del Gestor de actividades, al mismo tiempo que se gestionan las entrevistas. Lo anterior, al menos con 48 horas de anticipación.
- El área TI y el consultor/a deberán realizar una prueba previa, el día hábil anterior a la entrevista, del ajuste requerido. Por ejemplo: si una persona con discapacidad auditiva solicita subtítulos en la videoconferencia, se debe realizar las pruebas necesarias para habilitar esta modalidad. La consultora o consultor ADP a cargo deberá coordinar con la persona que postula y con el área de TI el día y hora de la prueba, con la anticipación señalada precedentemente.

5. Entrevista Comité de Selección/CADP.

- Previo al inicio de las entrevistas, se debe informar al Comité o el Consejo que una persona con discapacidad ha avanzado a la fase final.
- Se deben adjuntar los lineamientos para aplicar la selección preferente, de conformidad a lo señalado en el punto IV del presente documento.
- También se deberá incluir la información sobre si la persona solicitó un ajuste razonable o asistencia.
- Específicamente, estos antecedentes deben comunicarse al momento de la entrega de la información relevante de las y los candidatos (Google y Siaper).

6. Antecedentes especiales que se adjuntan al oficio de nómina.

- Exclusivamente cuando se haya aplicado la selección preferente se indicará dicha circunstancia en el oficio de nómina, resguardando la identidad de la persona.
- En todos los casos en que una persona con discapacidad integre nómina y requiera algún ajuste razonable para la etapa de entrevista con la autoridad se adjuntará un anexo con orientaciones.
- En paralelo, como buena práctica, se debe informar a él o la representante de Servicio o Ministerial de los ajustes razonables que se requieran, procurando que sean adoptados en la instancia de entrevista con la autoridad.