



PROTOCOLO PARA LA APLICACIÓN DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL 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 Estado¹, 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.

Este Reglamento, en materia de selección preferente, 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.

Por otra parte, establece que en todos los procesos de selección 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 acuerdo a lo señalado en el artículo 24 de la ley N° 20.422, para adecuar los mecanismos, procedimientos y

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.

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.

II. PERSONA CON DISCAPACIDAD Y 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 2º, 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 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 CARGOS DE DIRECTOR O DIRECTORA DE ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL Y JEFATURAS DAEM DE COMUNAS DE MENOS DE 1.200 ESTUDIANTES MATRICULADOS

Los cargos de Director o Directora de establecimiento Educacional y de Jefaturas DAEM de comunas de menos de 1.200 estudiantes matriculados son seleccionados conforme al mecanismo que regula el Estatuto Docente⁴, debiendo considerarse las modificaciones introducidas al efecto por la Ley N° 21.040, sobre Nueva Educación Pública⁵.

Por tratarse de procesos de selección de personal efectuados por órganos de la Administración del Estado, aplica la normativa sobre selección preferente de personas con discapacidad y por tanto, **la autoridad llamada a resolver el proceso debe seleccionar preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.**

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)

Para los efectos de su aplicación en estos procesos cabe considerar los siguientes lineamientos operativos:

- La selección preferente se aplica en la fase de nombramiento por la autoridad, con posterioridad a las entrevistas finales, una vez que se ha conformado la nómina de elegibles por la Comisión Calificadora.
- La Comisión Calificadora debe ejecutar y evaluar las entrevistas finales de todas las candidatas y candidatos, en igualdad de condiciones, conforme a las normas y lineamientos existentes que regulan dicha etapa. Asimismo, deberá realizar los ajustes necesarios en caso de que la persona con discapacidad lo requiera, siendo deber del Municipio o Servicio Local de Educación proveerlos.
- Se entenderá que todas las personas que integran la nómina final están en igualdad de mérito para los efectos de la aplicación de la selección preferente, independientemente de la calificación obtenida en la etapa de entrevistas. Lo anterior, considerando que en estos procesos todas las personas que integran la nómina son considerados como elegibles para el cargo, cualquiera sea su posición dentro de la nómina.
- Si una persona con discapacidad, de acuerdo al resultado de su evaluación en la entrevista final, es incorporada en la nómina de elegibles, **corresponde que se aplique la selección preferente y que sea designada en el cargo respectivo.**
- La condición de persona con discapacidad debe haber sido acreditada en la etapa de evaluación psicolaboral.

⁴ DFL 1, de 1997, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación.

⁵ Las modificaciones entran en vigencia desde la fecha del traspaso del servicio educacional al Servicio Local respectivo. Por lo anterior, los procesos de selección de estos cargos, en algunos casos, son administrados por el Municipio y en otros por el Servicio Local de Educación respectivo. En tanto, las jefaturas DAEM de comunas de menos de 1.200 estudiantes matriculados se suprimen y sólo se continúan realizando los procesos de selección de los cargos aún vigentes.

- En el informe fundado que la Comisión Calificadora remite al Sostenedor o Sostenedora, se debe incluir un párrafo que indique que la nómina conformada está integrada por un candidato o candidata con discapacidad y que, por lo tanto, debe proceder a nombrar a la persona con discapacidad, por aplicación de la selección preferente regulada en el artículo 8 de la ley N°20.422.

IV. ADAPTACIONES Y AJUSTES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

En los procesos de selección se deberán implementar **las adaptaciones y ajustes necesarios**, para la participación de personas con discapacidad, de conformidad a lo que establece el artículo 24 de la ley N° 20.422⁶, así como proveer los **servicios de apoyo o ayudas técnicas que sean necesarios**. Para los efectos de la implementación de dichos ajustes necesarios, se podrá solicitar informes técnicos o la colaboración del Servicio Nacional de Discapacidad.

- 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.8, ley N° 20.422).
- 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.
- Las y 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.
- 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.
- 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.
- Todas las personas que intervienen en el proceso, incluyendo las empresas asesoras 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.

⁶ 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.

V. LINEAMIENTOS PARA EL EQUIPO TERRITORIAL

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.
- Al momento de postular, las personas con discapacidad (PcD) pueden responder, de manera voluntaria, las siguientes preguntas, las que son relevantes para realizar las adecuaciones necesarias durante el proceso:
 - Indique si usted es una persona con discapacidad (SI/NO)
 - ¿Cuenta con certificación de discapacidad, inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad (RND) o es una persona asignataria de Pensión de invalidez? (SI/NO)
 - Durante el proceso de selección ¿requiere de algún tipo de asistencia para las etapas de evaluación? (SI/NO) Por ejemplo: Intérprete de Lengua de Señas; Videoconferencia con subtítulos; Accesibilidad para ingreso a edificio/oficina (rampa, ascensor, puertas amplias, etc.); Instrumentos de evaluación en formato digital editable (Word); Utilizar su propio computador portátil o dispositivo móvil para rendir un examen escrito; Instrumentos de evaluación escritos con letras grandes; Instrumentos de evaluación audibles; otro tipo de asistencia?
 - De ser afirmativa la respuesta anterior ¿Qué tipo de asistencia necesita?* (obligatoria y texto libre)
(* Los ajustes que usted ha señalado, se ejecutarán en la medida que avance a las etapas en que sean necesarios.
 - En el caso que necesitemos contactarlo o contactarla en alguna de las etapas del proceso de selección ¿Cuál es la mejor forma para comunicarnos con usted? (obligatoria)
 - Telefónica
 - Correo electrónico
 - SMS
 - Whatsapp
 - Videollamada
 - Otro: _____

2. Etapa de análisis admisibilidad.

- Para facilitar la identificación de los posibles casos de PcD, en el Excel resumen que el Municipio o SLEP descarga desde el portal Directores para Chile se incluyen nuevas columnas que permiten hacer los filtros necesarios al momento de realizar la admisibilidad.
- En el acta de entrega de admisibilidad a la empresa asesora externa se debe consignar el número de personas con discapacidad en el listado de admisibles.
- Es importante que el o la representante del Consejo de Alta Dirección Pública, en adelante, RCADP, registre esta información para realizar un seguimiento durante todo el proceso y velar que no existan discriminaciones arbitrarias a las personas con discapacidad que participan del proceso de selección.

3. Etapa de análisis curricular

- En esta etapa no hay cambios relacionados con la selección preferente.

4. Etapa de evaluación psicolaboral

- Si una PcD avanza a la siguiente etapa, la empresa de asesoría externa, en adelante AE, debe contactarla de la forma en que esta haya especificado en su postulación.
- Además, al momento de citar a la entrevista, la AE debe verificar cuáles son los ajustes requeridos por la PcD y solicitar la certificación de discapacidad mediante la inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad (RND) o, en su caso, la acreditación de persona asignataria de pensión de invalidez.
- En caso de que una PcD postulante no haya declarado en su postulación que requiere de ajustes y la AE detecta que sí los requiere, debe informar vía mail al RCADP. Se deberá procurar realizar las gestiones necesarias para que la persona pueda participar de la instancia en igualdad de condiciones.

5. Entrega de resultados.

- En el caso de que una PcD haya sido entrevistada, esta información deberá quedar consignada en el resumen de resultados del proceso de preselección, así como en la presentación de resultados.
- La Comisión Calificadora deberá tomar nota de si la persona con discapacidad preseleccionada requiere algún tipo de ajuste razonable y tomar las medidas necesarias para proveerlo.

6. Entrevista Comisión Calificadora

- La Comisión Calificadora debe realizar las entrevistas finales de todas las candidatas y candidatos en igualdad de condiciones, conforme a las normas que regulan dicha etapa y realizar los ajustes necesarios en caso de que la persona con discapacidad lo requiera, siendo deber del municipio o Servicio Local de Educación proveer dichos ajustes.

7. Nómina

- En el informe fundado que la Comisión Calificadora remite al Sostenedor o Sostenedora, se debe especificar si en la nómina se incluye uno o más candidatos o candidatas con discapacidad, a efecto de dar cumplimiento a la selección preferente indicada en el artículo 8° del Reglamento respectivo.