

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.DE : **VICEPRESIDENTE EJECUTIVO DE CORFO**A : **DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

Junto con saludar, de acuerdo con 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 2025, debido a la **falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos**.

Tal como se ha informado anteriormente 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 incorporan los siguientes párrafos:

"Corfo, comprometida con la inclusión y diversidad, invita a todas las personas, sin distinción, a participar del proceso de selección para proveer el cargo de".

"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 2025, de 73 procesos de selección mixtos (modalidad interna y externa, que considera cupos Código del Trabajo, Planta y Honorarios) o de tercer nivel jerárquico, donde participaron un total de 17.362 candidatos/as, solo 289 personas declararon presentar algún tipo de discapacidad (equivalente al el 1,7% del total de postulantes), sin lograr dar cuenta de un nivel de



afinidad requerido, considerando los perfiles de cargo 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.

Además de los procesos de selección, contamos con avances a nivel en procesos vinculados con la inclusión, específicamente con la activación de un plan interno de Inclusión Laboral, que busca conocer nuestra realidad interna para identificar y apoyar a quienes cuentan con credencial de discapacidad o pensión de invalidez, u orientando a quienes podrían obtenerla, asegurando que nadie pierda los beneficios y derechos que la Ley N.º 21.015 de Inclusión Laboral.

Este trabajo se proyecta a través de las siguientes etapas clave:

- ✓ Diagnóstico y Apoyo: Ejecución de la Primera Encuesta de Inclusión Laboral en Corfo para el levantamiento de datos y sensibilización. El sello de la gestión es la identificación y el acompañamiento técnico al funcionario(a) para la obtención de su Credencial de Discapacidad (RND) o pensión de invalidez.
- ✓ Gestión de Brechas: Identificación de barreras y fortalecimiento de la cultura inclusiva. El área de Bienestar actúa como facilitador mediante acciones transversales y apoyo técnico a los equipos para eliminar brechas de acceso y actitudinales.
- ✓ Evaluación y Proyección: Evaluación de los resultados del plan 2026 y definir las líneas de acción para el ciclo 2027.

Con este trabajo, esperamos en próximos reportes en materia de inclusión, aumentar el porcentaje de personas identificadas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

En coherencia con lo anterior, Corfo impulsó una agenda transversal de Inclusión, Diversidad y Discapacidad dentro del Plan de Clima 2026-2026, orientada a transformar la cultura institucional en un entorno genuinamente equitativo. Se ejecutaron acciones de sensibilización, que incluyeron charlas magistrales sobre Diversidad e Inclusión y jornadas técnicas sobre la normativa de discapacidad, buscando derribar sesgos inconscientes en la gestión de equipos. Estas acciones se articularon bajo la dimensión de respeto, promoviendo el uso de lenguaje inclusivo y el buen trato como estándares permanentes. Al integrar la diversidad como un activo estratégico, la Corporación no solo busca la igualdad de oportunidades, sino que también fortalece la seguridad psicológica de todos sus integrantes, con una cultura que valora la singularidad y protege la dignidad de cada funcionario/a en todos los niveles de la organización.

Finalmente, continuamos 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).

Saluda atentamente a Ud.

Oficio suscrito mediante firma electrónica avanzada por **JOSÉ IGNACIO MUJICA CASTRO**, Vicepresidente Ejecutivo, Corporación de Fomento de la Producción.

DRDP/mrv

DISTRIBUCIÓN:

- Destinatario
- Oficina de Partes

