



RESOLUCIÓN INTERNA N° P-73/2018

VALPARAÍSO, 23 de mayo de 2018

VISTO: Lo dispuesto en la Ley N° 20.422 de 2010 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad; la Ley N° 20.609 de 2012 que Establece Medidas contra la Discriminación; la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral, publicada con fecha 15 de junio de 2017; lo prescrito en el artículo 2°, inciso séptimo, de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional; en el artículo 221, N° 9, del Reglamento del Senado, y artículo 10 del Reglamento del Personal de la Corporación, y

CONSIDERANDO:

- 1) Que la Ley N° 21.015 de 2017, exigió a los Órganos de las Administración del Estado en el nuevo artículo 45 contenido en la Ley N° 20.422, adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a la reserva legal de trabajo, consistente en garantizar que los procesos de selección de personal deben estructurarse considerando que, al menos, el 1% de la dotación anual de personal debe estar conformado por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- 2) Que en mérito de lo anterior, se hace necesario aprobar un conjunto de políticas de general y obligatoria aplicación que permita dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 21.015 de 2017.
- 3) Que por lo tanto, se requiere actualizar la normativa interna, en cuanto a los procesos de reclutamiento y selección de personal, capacitación, infraestructura, entre otros.
- 4) Que por la vía del cumplimiento de los estándares de procedimiento y de dotación legal mínima que exige la citada ley, el Senado profundizará en los procesos ya ejecutados por el Departamento de Personal y Servicios en cuanto a Inclusión Laboral se refiere, a través del desarrollo de prácticas de exploración laboral con personas con discapacidad.

RESUELVO:

Apruébase el siguiente Reglamento:



REGLAMENTO PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SENADO

Artículo 1°. Alcance. Las siguientes normas resultarán aplicables a todos los concursos que se efectúen para proveer todos los cargos del Senado, sean estos de planta, contrata y, cuando corresponda, de contratación de personal a honorarios.

El Departamento de Personal y Servicios de la Corporación, será responsable de asegurar que las Bases de los concursos, sean estos de promoción o de ingreso, consignen condiciones que aseguren la prohibición de todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo; estos concursos deberán garantizar la igualdad de todos los concursantes, sin distinciones que atiendan al género, discapacidad, condiciones sociales, origen étnico o cultural u otra que genere cualquier tipo de discriminación arbitraria o ilegal.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones o competencias exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación, a condición de que sean expresadas y comunicadas en las bases de concurso, las que establecerán mecanismos de evaluación objetivos de las mismas.

Artículo 2°. Principios. La interpretación de las disposiciones de este Reglamento se regirá por los siguientes principios contenidos en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

- a. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b. La no discriminación;
- c. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e. La igualdad de oportunidades;
- f. La accesibilidad; y
- g. La igualdad entre el hombre y la mujer.



Artículo 3°. Definiciones. Para los efectos de este reglamento, se entiende por:

- a. **Persona con discapacidad:** aquella que posee una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que 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.
- b. **Persona asignataria de pensión de invalidez:** 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.
- c. **Discriminación:** toda cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones y exigencias legales exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.
- d. **Conducta de acoso:** toda conducta ejercida contra una persona, relacionada con su situación de discapacidad, ejercida por cualquier medio por el empleador o por uno o más trabajadores, y que tenga como resultado para el o los afectados un atentado a su dignidad, su menoscabo, maltrato, humillación; la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; o bien que amenace o perjudique su situación o sus oportunidades en el empleo.
- e. **Ajustes necesarios o razonables:** modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno (físico, social, actitudinal y laboral), que no impongan una carga desproporcionada o indebida al empleador, que se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- f. **Comunicación:** incluye tanto los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.



- g. **Lenguaje:** implica tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.
- h. **Diseño universal:** corresponde al diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El Diseño Universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Artículo 4°. Ajustes necesarios y razonables. El Senado, a partir del presente reglamento, implementará los ajustes necesarios y razonables para resguardar la igualdad de las personas con discapacidad que participen en sus procesos de selección de personal y sean parte de su planta de personal, y sancionará cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, promoviendo los ajustes normativos que resulten pertinentes.

La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que emanen de la presente política corresponderá al Secretario General del Senado, quién podrá adoptar las medidas necesarias para su cumplimiento, instruyendo a las entidades internas sobre el particular. En el ejercicio de esta función, el Secretario estará sujeto a la supervigilancia de la Comisión de Régimen Interior del Senado.

II. PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL RECLUTAMIENTO

Artículo 5°. Aseguramiento del proceso inclusivo. Para asegurar el desarrollo de procesos inclusivos de selección del personal, el Senado mantendrá la celebración de convenios con establecimientos educativos, universidades, Centros de Formación Técnica, Organizaciones No Gubernamentales y otras entidades, con el fin de difundir su labor institucional entre las personas con discapacidad.

Artículo 6°. Sensibilización interna. El Senado deberá formular un plan anual de capacitación en inclusión laboral, que abarque a todos los funcionarios, y que trate al menos sobre los beneficios de la inclusión y el ejercicio del principio de no discriminación e igualdad en materia de discapacidad.

Será responsabilidad del Departamento de Personal y Servicios, el instar por el desarrollo de estos seminarios, foros, talleres u otras instancias de difusión, las que deberán estar consideradas en un plan anual de capacitación y de inducción y re inducción de personal, que abarque al menos por una vez, a todos los funcionarios cualquiera sea su calidad jurídica.

Artículo 7°. Levantamiento de perfiles inclusivos. Como mecanismo de reclutamiento, el Senado deberá realizar un levantamiento de perfiles inclusivos, entre los que se deberán incluir, entre otros, el requerimiento de



uso de equipos y/o herramientas, el análisis de competencias y condiciones de trabajo, y las demandas físicas exigidas por el cargo, además de los factores de trabajo y la descripción de las funciones y tareas. Estos procesos se realizarán siempre con la estrecha colaboración de instituciones especializadas de personas con discapacidad.

Artículo 8°. Instancias de difusión. El Senado fortalecerá y promocionará el desarrollo de seminarios, foros, talleres u otras instancias internas y externas de difusión en que se discutan los aspectos técnicos, operativos y administrativos de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

III. PROCESOS INCLUSIVOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 9°. Etapas. Los procesos de selección inclusivos se desarrollarán en dos etapas. La primera de ellas estará enfocada en el levantamiento de perfiles de cargo inclusivos, a que se refiere el artículo 7° del presente reglamento. La segunda, incluirá todas las etapas del concurso propiamente tal, incluyendo la convocatoria, postulación, entrevista, etc.

El levantamiento de perfiles inclusivos y la realización de los Concursos serán encargados a instituciones externas especializadas en personas con discapacidad, con la participación de un encargado del Departamento de Personal y Servicios.

Artículo 10. Convocatoria. Los concursos que se encuentren disponibles se publicarán, por regla general, conforme a lo dispuesto en los artículos 14 y siguientes del Reglamento de Personal del Senado. Sin embargo, respecto de estos perfiles, la convocatoria se realizará además a través de correo electrónico, vía telefónica o por los medios más conducentes para efectos de asegurar la comunicación de estas oportunidades laborales a las personas con discapacidad.

Para dar cumplimiento efectivo a lo señalado precedentemente, los sistemas y sitios web del Senado en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección 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.

Artículo 11. Postulación. Las personas que tengan alguna discapacidad y pretendan postular a alguno de los cargos disponibles, deberán informarlo en su formulario de postulación, identificando el tipo de discapacidad, pudiendo sugerir los apoyos y ajustes necesarios para desarrollar las evaluaciones en igualdad de condiciones.



Para ello, la entidad a cargo de la selección pondrá a disposición de los postulantes, los medios e instrumentos que permitan recoger esta información.

Asimismo, estas personas, al momento de asumir el cargo, deberán contar con la calificación de su discapacidad realizada por 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, según corresponda.

Los avisos que llamen a concurso deberán contener las características del cargo a proveer, los requisitos para su desempeño, la especificación de los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de recepción de estos y la fecha y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición si procediere.

Los requisitos generales para cada postulación serán los establecidos en el artículo 9° del Reglamento de personal del Senado, y los específicos serán indicados en cada concurso. Dichos requisitos en ningún caso podrán limitar la participación de personas con discapacidad, por lo cual deberán adecuarse siempre que las circunstancias así lo requieran.

Artículo 12. Evaluaciones técnicas y psicométricas. Todos los postulantes a cargos del Senado deben dar cumplimiento a los requisitos generales y específicos establecidos en el perfil del cargo que se está concursando. Asimismo, deberán someterse a todas las etapas que el proceso de selección establezca. Las personas con discapacidad que se sometan a estas evaluaciones, podrán contar con los apoyos humanos, técnicos especiales, de accesibilidad, tecnológicos y espaciales, que sean necesarios para garantizar su participación en condiciones de igualdad con el resto de los postulantes, lo que será asegurado por el Departamento de Personal y Servicios.

Artículo 13. Entrevista. En la entrevista de selección, los postulantes con discapacidad podrán contar con los mismos apoyos identificados en el artículo 12. El profesional que conduzca la entrevista, además de aplicar las herramientas correspondientes, deberá consultar al postulante con discapacidad sobre los ajustes o medidas de accesibilidad que requeriría en caso de ser seleccionado.

Dentro de los planes de capacitación que deberá promover la Sección de Recursos Humanos se contará la capacitación específica para entrevistadores.

Artículo 14. Selección preferente. En los procesos de selección de personal y en la elaboración de concursos especializados, se deberá dar estricto cumplimiento al artículo 45 de la Ley N° 20.422, en el sentido de seleccionar preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.



Artículo 15. Comunicación de la selección. La selección de una persona con discapacidad en el cargo al que hubiere postulado, se le notificará por correo electrónico, vía telefónica u otro medio que resulte adecuado a la discapacidad declarada por el postulante.

Artículo 16. Régimen de deberes y derechos. Las personas con discapacidad que se desempeñen en el Senado, estarán sometidas al mismo régimen de deberes y derechos aplicables al tipo de cargo que sirven. En ningún caso podrán asignárseles mayores o menores deberes que aquellos definidos en el perfil de su cargo, o los asignados a otras personas en las mismas condiciones laborales.

Artículos 17. Obligación de reserva El Senado y las instituciones externas que presten asesoría en los procesos de selección de personal 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.

IV. ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

Artículo 18. Acompañamiento. Seleccionada que sea una persona con discapacidad, la entidad a cargo de la selección, deberán realizar una inducción a la unidad laboral en que se desempeñará la persona, resaltando los contenidos básicos sobre inclusión establecidos en el artículo 6°.

Una vez incorporada la persona con discapacidad a su trabajo, la unidad laboral correspondiente deberá realizarle igualmente una inducción, según el procedimiento habitual.

Artículo 19. Puntos de enlace. Cada unidad laboral contará con un punto de enlace, debidamente capacitado, encargado de recibir las dudas, requerimientos especiales de ajustes necesarios o razonables, accesibilidad y/o apoyos, y las denuncias que el funcionario quisiere hacer por hechos de discriminación o acoso por motivos de discapacidad.

V. ELEMENTOS ESTRUCTURALES

Artículo 20. Accesibilidad universal. El Senado implementará las medidas de accesibilidad, apoyo, y los ajustes necesarios y razonables para adaptar el entorno laboral a las personas con discapacidad. Dichas adaptaciones deberán cumplir, al menos, con estándares de accesibilidad universal existentes en materia de accesibilidad arquitectónica y física, sensitiva (en el puesto de trabajo), y de la información web.

VI. MECANISMOS DE INFORMACIÓN PERIÓDICA

Artículo 21. Informe anual de implementación. Una vez al año, y antes de consultar el presupuesto requerido para el año siguiente en la ley respectiva,




el Departamento de Personal y Servicios deberá entregar un informe sobre el estado de cumplimiento de las políticas al Secretario General del Senado. Este informe deberá indicar si se ha cumplido total o parcialmente el 1% de reserva de empleos para personas con discapacidad fijado por la Ley N° 21.015, además de las razones fundadas que dan lugar al incumplimiento, en su caso. Para estos efectos, sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrollan las unidades laborales, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. El Secretario remitirá dicho documento a la H. Comisión de Régimen Interior, para efectos de su sanción.

Artículo 22. Evaluación de resultados. Con el objetivo de facilitar la evaluación cuatrienal de la ley 21.015 que deben realizar los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social conjuntamente, el Secretario General del Senado, a través del Departamento de Personal y Servicios, deberá entregar la información solicitada por los medios más expeditos disponibles, con indicación de las recomendaciones tendientes a facilitar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el citado cuerpo legal.

ARTÍCULO TRANSITORIO. Con el objeto de dar cumplimiento a la cuota establecida en el artículo 45 de la Ley N° 20.422, el Senado podrá ejecutar procesos de reclutamiento y selección especialmente dirigidos a personas con discapacidad, para proveer cargos que se hayan determinado en base al respectivo levantamiento de perfiles inclusivos.

**COMUNÍQUESE A TODOS LOS
DEPARTAMENTO Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL SENADO**


MARIO LABBE ARANEDA
Secretario General del Senado