

**APRUEBA POLÍTICA DE INCLUSIÓN
LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE
SANTIAGO DE CHILE.**

SANTIAGO, 19/11/20 - 6117

VISTOS: El DFL N° 149 de 1981, del Ministerio de Educación; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°19.880, establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado; la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral; y la Resolución N° 7 y N°8 de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

a) Que, la Universidad de Santiago de Chile tiene entre sus objetivos la formación de personas para contribuir al progreso material y espiritual de la Nación, labor que se encuentra guiada por el principio de respeto hacia el ser humano, todo lo cual responde a los requerimientos de la sociedad chilena, especialmente en las demandas de diversidad e inclusión que plantea la ciudadanía.

b) Que, 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, modificando, entre otros, el artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

c) Que, en ese sentido y respecto del nuevo artículo 45 de la ley N° 20.422, el 20 de noviembre de 2017, por medio del Decreto N° 65, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se aprobó el reglamento del citado artículo que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

d) Que, a partir del año 2018, el Departamento de Desarrollo de Personas, comenzó a abordar la inclusión de las personas con discapacidad dentro de la institución, informando respecto de la Ley N°21.015, dando a conocer el Modelo Social de la Discapacidad, e incorporando el compromiso de adoptar las medidas que sean necesarias para garantizar la igualdad de condiciones de las personas que indiquen que poseen algún tipo de discapacidad en su postulación o por alguno de los medios de contacto disponibles.

e) Que, por lo expresado en los considerandos anteriores, ha resultado necesario contar con nuevas pautas de relación que permitan disminuir y, eventualmente, eliminar las barreras que impiden generar un entorno laboral adecuado y saludable para las personas con discapacidad que ya trabajan dentro de la Universidad, así como también para aquellas que se integrarán a ella en el futuro.

RESUELVO:

APRUÉBASE la política de inclusión laboral de la Universidad de Santiago de Chile, cuyo texto se transcribe a continuación:

Artículo 1.- Declaración:

Desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.015 el 1 de abril del año 2018, la Universidad de Santiago de Chile acogió la normativa con una mirada integral. Es por esto que, a nivel institucional, se consideró relevante abordar su implementación como un proceso de cambio cultural.

Asimismo, se destaca el reconocimiento y respeto por la vivencia de las personas con discapacidad, así como también su poder de decisión sobre los temas que les competen, tal como señala el lema “Nada sobre nosotros sin nosotros”, acuñado por las personas con discapacidad que impulsaron con su aporte y conocimiento la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Artículo 2.- Definiciones:

a) Persona con discapacidad:

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.

b) Persona asignataria de pensión de invalidez:

Se entenderá por 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) Procesos de selección:

Se entenderá por proceso de selección todo procedimiento definido por la ley o la autoridad competente que tenga por finalidad incorporar a una o más personas idóneas para desempeñarse

como funcionarios públicos en las instituciones a las cuales se les aplica el reglamento en cuestión.

f) Igualdad de mérito:

Se entenderá 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 para tal efecto.

Artículo 3.- Calificación y certificación de personas con discapacidad:

1.- Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que corresponderá efectuar 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. El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada y su certificación sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez.

2.- La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada a través de la certificación en el Registro Nacional de Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 4.- Procesos de selección.

Principales aspectos que deben ser considerados en los procesos de selección:

1.- Se deberá 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.

2.- Se deberán implementar las adaptaciones y ajustes necesarios, de conformidad a la Ley N°20.422. Deberán realizarse 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.

3.- 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.

4.- Los sistemas y sitios web 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 6.- Selección preferente de personas con discapacidad.

La selección preferente de personas 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 7.- Obligación del artículo 45 de la ley N° 20.422.

Consiste en que las empresas públicas y privadas, y organismos del Estado con cien o más trabajadores, 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. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

Artículo 8.- Criterios a considerar para evaluar el cumplimiento de la obligación ya indicada.

a) Se deberá considerar el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde el inicio de actividades y el 31 de diciembre de ese año en caso que no se haya encontrado en actividad al 1° de enero.

b) El número total de funcionarios con discapacidad contratados será equivalente a la suma del número de funcionarios con discapacidad que haya estado contratado cada mes, dividido por 12, o dividido por el número de meses que corresponda en caso que la institución haya iniciado actividades en forma posterior al 1° de enero. El número de funcionarios con discapacidad a contabilizar en cada mes corresponderá a aquel que haya estado contratado al último día del mes respectivo.

c) El número de funcionarios con discapacidad determinado acorde al punto b), se dividirá por la dotación máxima autorizada de la respectiva institución para dicho año, para efectos de calcular el porcentaje que representa de ésta.

Artículo 9.- Excusas por no cumplimiento.

Sólo se considerarán razones fundadas para excusarse de la obligación ya señalada, las siguientes:

a) La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución.

Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades del órgano, servicio o institución no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser evaluada por el respectivo órgano, servicio o institución, e informada de acuerdo a lo prescrito en el artículo siguiente.

b) No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.

Esta razón fundada se configura cuando no existe ningún cupo disponible respecto de la dotación máxima señalada en la Ley de Presupuestos para la respectiva institución o en la normativa que la establezca.

c) La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando no hubieran postulado personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez o sus postulaciones no hubieran cumplido el perfil requerido. Corresponderá al Departamento Desarrollo de Personas, acreditar la verificación de los hechos que configuran tal razón fundada, así como la circunstancia de haberse publicado la convocatoria al cargo.

Artículo 10.- Forma de presentar las excusas.

El Departamento Desarrollo de personas deberá presentar un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes de abril de cada año, dando cuenta del año calendario anterior. Dicho informe será publicado en las páginas web institucionales, de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes siguiente a su emisión.

Artículo 11.- Medidas contra la discriminación.

A fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, se establecerán medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Artículo 12.- Protección de la vida privada.

Quienes 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, de conformidad con lo previsto en la ley N°19.628, sobre Protección de la vida privada.

Artículo 13.- Informe Anual.

El Departamento Desarrollo de Personas deberá informar a Prorroctoría, dentro del mes de enero

de cada año, sobre los procesos de selección realizados en el año inmediatamente anterior, especificando las provisiones efectuadas conforme a la selección preferente de personas con discapacidad. El referido informe deberá ser publicado en la página web institucional dentro de los treinta días siguientes a su emisión.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID, RECTOR.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.

Saluda a usted,



GUSTAVO ROBLES LABARCA
SECRETARIO GENERAL

JMZC/GRL/AJT

Distribución

- 1.- Prorectoría
- 1.- Secretaría General
- 1.- Dirección Jurídica
- 1.- Departamento Desarrollo de Personas
- 1.- Archivo Central
- 1.- Oficina de Partes