

Presentaciones comisión discapacidad.

A través del presente documento, Corporación Acción Inclusiva, resume 3 presentaciones para las que se solicita audiencia a la comisión asesora presidencial.

Profesional encargado: Alejandro Troncoso Novoa.

e-mail: atroncoson@gmail.com

Fecha: 09-02-2015.

1. Mejora del sistema de selección de personal en el sector público.

-Situación:

Por norma del sector público, cada vez que se llama a concurso para algún cargo, es requisito del proceso indicar si el postulante es persona con discapacidad. Esto último con el propósito de garantizar igualdad de condiciones y no discriminación en las actividades de selección en sus distintas etapas.

En la gran mayoría de los casos, el proceso de selección es ejecutado por alguna empresa externa que presta servicios bajo las condiciones de un convenio marco.

-Problema:

Las empresas ejecutoras de los procesos de selección, no cuentan con personal competente en las adecuaciones necesarias de las actividades de selección que permitan garantizar igualdad de condiciones a los postulantes con discapacidad.

No existe una norma ni orientaciones técnicas que permitan adecuar las actividades de selección garantizando igualdad de condiciones.

-No existe una norma que regule e interprete de manera concreta lo que indica la ley en cuanto a la selección preferente de personas con discapacidad bajo igualdad de condiciones de mérito. En concreto no existe una definición operacional de la condición de igualdad de méritos.

-Propuestas

-Incorporar dentro de los procesos de licitación (en las bases) para empresas de selección de personal, la obligación de ofrecer solución técnicamente pertinente en los casos en que existan postulantes con discapacidad.

-Como segunda alternativa, licitar a nivel nacional el servicio de asesoría a las distintas empresas en convenio para que apoyen técnicamente a estas empresas de selección.

-Solicitar al Ministerio de Hacienda a través del Servicio Civil, que emita las orientaciones técnicas que permitan realizar las adecuaciones necesarias a los procesos de selección en el caso de postulantes con discapacidad. Dichas orientaciones deben abordar el proceso completo y las obligaciones y condiciones a cumplir por todos los actores en cada una de las etapas del proceso de selección.

-Subsanar lo que indica la Contraloría General de la República, en su dictamen N° 1076 de 06 de enero de 2012 en el que se abstuvo de dar curso al decreto N° 143 de 2012 del Ministerio de Planificación que regula la materia del artículo 45 de la ley 20422. Esto último emitiendo un nuevo decreto a la brevedad.

2. Elaboración de proyecto de ley que ratifica tratado de Marrakesh.

-Situación:

En Junio de 2013 Chile junto a más de 50 naciones firmó el denominado tratado de Marrakesh. Dicho tratado regula las excepciones de derechos a los titulares de derechos de autor y el intercambio transfronterizo de copias en formatos accesibles para el uso de personas con discapacidad para la lectura.

Chile no ha ratificado el tratado.

-Problema:

Las personas con discapacidad para la lectura cuentan con una cantidad absolutamente disminuida de títulos a los que pueden acceder en comparación con las personas sin discapacidad para la lectura.

A pesar de que en Chile existe una buena legislación que permite la copia y distribución de libros en formatos accesibles bajo condiciones de excepción de derechos de autor, la capacidad instalada en nuestro país es totalmente insuficiente para dar respuesta a las necesidades del colectivo de personas con discapacidad para la lectura.

-El intercambio transfronterizo de libros en formatos accesibles (formatos digitales en su mayoría) aún no está permitido por la mayoría de los países y tampoco existe un sistema u organización que lo permita de manera eficiente.

-Solución:

El Ministerio de relaciones exteriores debe presentar un proyecto de ley que ratifique el tratado que firmó el año 2013. No existe ningún impedimento legal en nuestro país ya que la legislación vigente en relación a las excepciones de derechos lo permite. Lo novedoso que trae el tratado, y en directo beneficio a las personas con discapacidad para la lectura de nuestro país, es la incorporación de la figura del intermediario de confianza, organismo que formaliza el intercambio transfronterizo de material accesible, permitiendo el acceso a cientos de miles de títulos de bibliotecas en distintas partes del mundo.

3. Incorporar y aplicar el concepto de "paridad inclusiva".

-Situación:

Los estilos de gobierno generan cambios culturales mediante acciones concretas que actúan como verdaderas intervenciones sociales; un ejemplo de esto fue la aplicación de la "paridad de género" en el primer gobierno de la presidenta Bachelet.

Los organismos públicos mandatados para ejecutar políticas públicas de inclusión social de personas con discapacidad no cuentan con personas con discapacidad en ningún cargo y en ningún nivel dentro de su jerarquía. Como ejemplo podemos citar el caso del SENADIS que en su planta directiva no cuenta con ninguna persona con discapacidad (Noviembre 2014).

-Problema:

Históricamente, los organismos públicos encargados de ejecutar políticas de inclusión no cuentan dentro de sus filas con personas con discapacidad; esto ya es un problema, toda vez que a pesar de que en general las competencias técnicas de quienes actualmente ejercen estos cargos son de alto nivel, nunca será posible igualar la riqueza y profundidad de la comprensión del fenómeno que pueda tener una persona con discapacidad. A modo de graficar este planteamiento, supongamos que el SERNAM está constituido en su planta directiva solo por hombres, o que en ONU Mujeres sea nombrado un hombre a la cabeza; podríamos suponer que tal vez la sensibilidad y la

profundidad con la que se comprenda la problemática no sería la mejor en términos comparativos.

Lo anterior configura una dinámica en la que las personas con discapacidad no se sienten representadas; y a pesar de que los procesos de consultas participativas puestas en marcha en los últimos tiempos produce un efecto de validación que es exhibido con orgullo por la actual administración, dichos procesos siguen siendo diseñados y guiados bajo la tutela de expertos en donde las personas con discapacidad no participan y por ende, las consultas son pseudo participativas.

-Solución:

Incorporar y aplicar el concepto de "paridad inclusiva" en los organismos mandatados para ejecutar políticas de inclusión social de personas con discapacidad.

En concreto se propone que como meta se estructuren las plantas directivas, profesionales, técnicas y funcionarias considerando un 50% de personas con discapacidad en dichos organismos o en las unidades que aborden el tema.