

LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PROCESO DE SELECCIÓN QUE REALICEN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 1.- Objeto

Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer las pautas para la solicitud e implementación de los ajustes razonables que requieran las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que realicen las entidades públicas. Estos lineamientos se emiten en cumplimiento de la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad.

Artículo 2.- Finalidad

La finalidad de los presentes Lineamientos es establecer las disposiciones mínimas para que las entidades públicas implementen los ajustes razonables que soliciten las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que convoquen, sin perjuicio que cada entidad pública pueda reconocer y otorgar mayores beneficios.

Artículo 3.- Alcance

Se encuentran comprendidas dentro de los alcances de los presentes Lineamientos las entidades públicas señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, así como las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que realicen las entidades públicas.

Artículo 4.- Base legal

- a) Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- b) Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad.
- c) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y modificatorias.
- d) Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y modificatorias.

Artículo 5.- Acciones de difusión de convocatorias de procesos de selección

Con la finalidad de fomentar la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección que realicen las entidades públicas, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR coordina con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad - OREDIS y las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad - OMAPED las acciones de difusión de los mencionados procesos de selección entre las personas con discapacidad, organizaciones que representan a personas con discapacidad, organizaciones conformadas por personas con discapacidad y similares.

Artículo 6.- Tipos de discapacidad asociadas a una deficiencia física, sensorial, intelectual y psíquica

Para efectos de los presentes Lineamientos, se tiene en cuenta que los tipos de discapacidad asociadas a una deficiencia son:

- a) Discapacidad física o motora: desórdenes neuromusculares, secuelas de poliomielitis, lesión medular (cuadros parapléjicos o cuadripléjicos) y pérdida de algún órgano externo.

- b) Discapacidad sensorial: deficiencias visuales, de audición y problemas de comunicación y lenguaje.
- c) Discapacidad intelectual: disminución de las funciones intelectuales superiores, retardo mental, Síndrome de Down, autismo, entre otros.
- d) Discapacidad psíquica y mental: alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.
- e) Otros tipos de discapacidad.

Artículo 7.- Medidas relacionadas a los ajustes razonables en los procesos de selección

7.1. La solicitud de los ajustes razonables que presenten las personas con discapacidad se inserta en la normativa general para los procesos de selección que convoquen las entidades públicas, según régimen laboral.

7.2. Las entidades públicas que convoquen procesos de selección tienen en consideración lo siguiente:

- a) Las convocatorias a los procesos de selección se difunden en formatos o medios accesibles (Pdf - Portable Document Format- Word, audio, entre otros) para las personas con discapacidad.
- b) Las fichas de postulación utilizan formatos o medios accesibles (Pdf - Portable Document Format- Word, audio, entre otros) para las personas con discapacidad. Estas fichas de postulación incluyen la opción de solicitud expresa de ajustes razonables, los cuales deben estar directamente relacionados con el tipo y situación de discapacidad que presenta el postulante.
- c) Las fichas de postulación omiten la exigencia de requerimientos no indispensables que signifiquen una carga adicional para las personas con discapacidad. Sin embargo, tratándose de requerimientos indispensables para la postulación, las entidades públicas pondrán a disposición del postulante con discapacidad personal de apoyo y/o acompañamiento, con el fin de coadyuvar a su cumplimiento.
- d) Las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso de selección, según los requerimientos y necesidades del postulante con discapacidad, así como los criterios de seguridad respectivos que le provean el mayor nivel de independencia posible.
- e) Las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevistas que se utilizan en los procesos de selección priorizan la participación del postulante con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás postulantes.
- f) Las personas encargadas de conducir el desarrollo del proceso de selección son competentes en temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los postulantes con discapacidad. De ser el caso, las entidades públicas se encuentran facultadas para solicitar al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS información especializada sobre discapacidad.
- g) La entrevista del postulante con discapacidad le permite demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo. Para estos efectos, se podrá utilizar medios digitales, tecnológicos u otros faciliten su desarrollo.
- h) Los resultados del proceso se difunden en formatos o medios accesibles (Pdf - Portable Document Format- Word, audio, entre otros) para las personas con discapacidad.

7.3. De acuerdo con el tipo y grado de discapacidad que presente el postulante con discapacidad, es válido que una persona de su confianza pueda acompañarlo durante el desarrollo del proceso de selección, bajo supervisión de personal de la entidad pública convocante, con el fin de procurar la igualdad de condiciones con los demás postulantes.

7.4. La única excepción a la implementación del ajuste razonable solicitado consiste en que suponga una carga desproporcionada o indebida, entendiéndose como tales a aquellas acciones de tipo procedimental. Son criterios para considerar que un ajuste razonable es desproporcionado o indebido, en el primer caso, cuando resulta ser desmedido, excesivo o exagerado para los fines del proceso de selección y, en el segundo caso, cuando sea ilegítimo, prohibido o injusto.

Artículo 8.- Inicio del vínculo laboral de la persona con discapacidad

La persona con discapacidad que sea declarada como ganadora del proceso de selección que realicen las entidades públicas, una vez formalizado el vínculo laboral, adquiere los mismos derechos y obligaciones que los demás servidores que tienen vínculo laboral con la entidad pública. Esto incluye la aprobación del periodo de prueba respectivo, de ser el caso.

Artículo 9.- Remisión de información

El último día hábil del mes de marzo de cada año, las entidades públicas remiten a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR información sobre los postulantes con discapacidad que postularon a los procesos de selección realizados el año inmediato anterior. Para estos efectos, señalan como mínimo:

- a) El número, sexo y profesión de las personas con discapacidad que se presentaron en los procesos de selección realizados por las entidades públicas, especificando el tipo de discapacidad y cuántos solicitaron ajustes razonables.
- b) El ajuste razonable solicitado, precisando cuáles fueron implementados. En caso no se hubiera implementado algún ajuste razonable solicitado, se detalla el motivo respectivo.
- c) Las personas con discapacidad que fueron declaradas ganadoras del proceso de selección realizado.
- d) Las personas con discapacidad que no fueron declaradas ganadoras del proceso de selección respectivo, identificando la última etapa de su participación.

Artículo 10.- Informe anual

La información que las entidades públicas remitan a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el marco del artículo 9 de los presentes Lineamientos sirve para emitir, en el mes de julio de cada año, un informe anual sobre la participación de la persona con discapacidad en los procesos de selección que realicen las entidades públicas.

De ser posible, dicho informe incluye recomendaciones orientadas a promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público y es puesto en conocimiento del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Ajustes razonables en el proceso de selección

Las siguientes medidas, sin tener carácter taxativo, califican como ajustes razonables en los procesos de selección:

- a) Procurar que las evaluaciones del proceso de selección se efectúen en el primer piso.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

- b) Ubicar al postulante con discapacidad en las primeras filas del espacio físico donde se realizan las evaluaciones.
- c) Utilizar apoyo visual, gestual y oral para mejorar la comprensión de las instrucciones.
- d) Proveer un intérprete de señas durante la evaluación o entrevista personal, según sea el caso.
- e) Autorizar que el postulante con discapacidad responda o realice preguntas escritas durante la entrevista.

SEGUNDA.- Certificado de discapacidad

El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad. Sin embargo, para efectos de los presentes Lineamientos, la persona con discapacidad que, por dilaciones o demoras ajenas a ella, no cuente con dicho documento solicita el otorgamiento de ajustes razonables adjuntando una declaración jurada donde manifieste que tiene la condición de discapacidad. Esta declaración jurada se sustituye por el respectivo Certificado de discapacidad, una vez que sea obtenido.

TERCERA.- Emisión de normas de desarrollo

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR se encuentra facultada para emitir normas complementarias a los presentes Lineamientos.

Las entidades públicas se encuentran facultadas para regular internamente el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en sus respectivas entidades públicas, dentro del marco de las disposiciones generales adoptadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, así como los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades.

CUARTA. - Acciones de sensibilización en las entidades públicas

Las entidades públicas desarrollan acciones de sensibilización y de toma de conciencia entre su personal orientada a la incorporación de servidores con discapacidad. Para ello, solicitan al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS información especializada sobre discapacidad, de ser el caso.

QUINTA.- Adecuación de plataformas virtuales de postulación y documentos

Las entidades públicas que cuenten con Plataformas Virtuales de Postulación o documentos internos que regulen el desarrollo de los procesos de selección adoptan medidas y/o implementan mecanismos orientados a facilitar la accesibilidad de personas con discapacidad a los procesos de selección que convoquen.