RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 06 MAR 2019 Nº 034 -2019-SERVIR-PE

VISTO, el Informe Técnico Nº 324-2019-SERVIR/GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, mediante Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se estableció el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica;

Que, el capítulo VI: Trabajo y Empleo de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que comprende los artículos 45 al 53, regula las normas relacionadas con el derecho al trabajo, servicios de empleo, medidas de fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos de méritos, cuota de empleo, ajustes razonables para personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional, conservación del empleo, entre otros;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, publicado el 13 de setiembre del 2018, se establecieron disposiciones para promover y fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, a través de medidas específicas que garanticen el ejercicio de sus derechos fundamentales;

Que, en ese sentido, el Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, modificó, entre otros, el artículo 50 (Ajustes razonables para personas con discapacidad), de la Ley N° 29973, Ley General de la Personal con Discapacidad; y, en su Tercera Disposición Complementaria Final estableció que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emite los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público, en el plazo de ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo;

Que, en cumplimiento de la citada disposición complementaria final, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, mediante documento de visto, propone el proyecto de Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades en el sector público;

Que, el numeral 1 del artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de normas legales de carácter

general, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS señala que: "*... las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales. Dichas entidades permitirán que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas*";

Que, en ese sentido, resulta necesario disponer la publicación de dicho proyecto, su exposición de motivos, así como el plazo para la recepción de comentarios que las personas interesadas formulen sobre el particular;

Con la visación de la Gerencia General, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil y la Oficina de Asesoría Jurídica y;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por Decreto Supremo Nº 062-2008-PCM y modificatorias.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Disponer, a partir de la fecha, la publicación en el Portal institucional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (www.servir.gob.pe) del proyecto de "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades en el sector público"; y, su exposición de motivos, a fin que las personas interesadas formulen comentarios sobre dicha propuesta.

Artículo 2°.- Los comentarios que cualquier persona natural o jurídica considere pertinente alcanzar, deberán remitirse a la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, al siguiente correo electrónico: comentariosdirectivas@servir.gob.pe y serán recibidos durante los quince (15) días calendarios siguientes a la fecha de la publicación a que alude el artículo 1° de la presente Resolución.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

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 el procedimiento 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, en el marco de las normas generales para los procesos de selección.

Artículo 2.- Finalidad
La finalidad de los presentes Lineamientos es uniformizar el procedimiento de solicitud e implementación de los ajustes razonables que soliciten las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que realicen las entidades públicas.

Artículo 3.- Alcance
Se encuentran comprendidas dentro de los alcances de los presentes Lineamientos, las entidades públicas señaladas en el artículo 1 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil; así como las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que realicen las entidades del sector público.

Artículo 4.- Base legal
a) Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil
b) Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.
c) Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
d) Decreto Supremo Nº 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Artículo 5.- Acciones de fomento para la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección que realicen las entidades públicas
A efectos de promover la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección que realicen las entidades públicas, estas se encuentran facultadas para:

a) Comunicar al Consejo Nacional para la Integración de la Persona – CONADIS con Discapacidad, los procesos de selección que realicen con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles al inicio del proceso de selección; con la finalidad que, en el marco de sus competencias, difunda dichos procesos de selección entre las personas con discapacidad, organizaciones que representan a personas con discapacidad, organizaciones conformadas por personas con discapacidad, entre otras.
b) Comunicar a las universidades, institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior, entre otros, los procesos de selección que realicen con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles al inicio del proceso de selección, con la finalidad que, en el marco de sus competencias, proceda a su difusión.
c) Desarrollar, entre su personal, acciones de sensibilización para la incorporación de servidores con discapacidad. Para ello podrá solicitar al Consejo Nacional para la Integración de la Persona – CONADIS información especializada sobre discapacidad.

Artículo 6.- Tipos de discapacidad predominantes
Los tipos de discapacidad predominantes 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.

Artículo 7.- Procesos de selección
El desarrollo de los procesos de selección que realicen las entidades públicas se regula por la normativa vigente en procesos de selección. En consecuencia, la solicitud de los ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección se inserta en la normativa general de los procesos de selección.

En consecuencia, si alguna persona con discapacidad postula a alguno de los procesos de selección que realicen las entidades públicas, éstas se encuentran obligadas a:

a) Garantizar las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso de selección, considerando los requerimientos y necesidades del postulante con discapacidad.
b) Adecuar las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevistas que se realizan en los procesos de selección a fin de garantizar que la participación del postulante con discapacidad se desarrolle en igualdad de condiciones que los demás postulantes.

De acuerdo al tipo de discapacidad que presente el postulante será válido que una persona de su confianza pueda acompañarlo durante el desarrollo del proceso de selección, bajo supervisión de personal de la entidad, a fin de garantizar la igualdad de condiciones con los demás postulantes.

Artículo 8.- Etapas del proceso de selección
El proceso de selección consta de las siguientes etapas:

a) Etapa preparatoria.
b) Etapa de convocatoria y reclutamiento.
c) Etapa de evaluación.
d) Etapa de elección.

Artículo 9.- Etapa preparatoria
Esta etapa se regula de acuerdo con la normativa de los procesos de selección. Comprende la solicitud de requerimiento de servidores, el análisis de los criterios y mecanismos de selección, la conformación del comité de selección, así como la elaboración y aprobación de las bases del proceso de selección que realicen las entidades públicas.

Artículo 10.- Etapa de convocatoria y reclutamiento
Adicionalmente a las normas que regulen la etapa de convocatoria y reclutamiento en la normativa de los procesos de selección, las entidades públicas que realicen los procesos de selección deben:

a) Garantizar que la difusión de las convocatorias a los procesos de selección se efectúe en formatos o medios accesibles (Pdf - Portable Document Format-, Word, audio, entre otros) para los grupos predominantes de personas con discapacidad.
b) Prever que las fichas de postulación se encuentren en formatos o medios accesibles (Pdf - Portable Document Format-, Word, audio, entre otros) para los grupos predominantes de personas con discapacidad. Estas fichas de postulación deben incluir la opción de solicitud

expresa de ajustes razonables en los procesos de selección, los cuales deben estar directamente relacionados con el tipo de discapacidad que presenta el postulante.

c) Asegurar que la postulación omita la realización de acciones no indispensables que signifiquen una carga adicional para las personas con discapacidad (foliación, suscripción de cada uno de los documentos a presentar, entre otros). Sin embargo, tratándose de acciones indispensables para la postulación se debe poner a disposición del postulante con discapacidad la opción para solicitar apoyo y/o acompañamiento de personal de la entidad, que garantice el cumplimiento de dichas acciones.

Artículo 11.- Etapa de evaluación

Adicionalmente a las normas que regulan la etapa de evaluación en la normativa de los procesos de selección, si algún postulante con discapacidad obtiene la condición de "candidato", las entidades públicas que realicen procesos de selección deben implementar el ajuste razonable solicitado por éste de manera previa a la realización de las evaluaciones respectivas. La única excepción a la implementación del ajuste razonable solicitado consiste en que éste suponga una carga desproporcionada o indebida.

Los servidores encargados de conducir las evaluaciones deben estar adecuadamente capacitados en temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los candidatos con discapacidad. De ser el caso, las entidades se encuentran facultadas para solicitar al Consejo Nacional para la Integración de la Persona – CONADIS información especializada sobre discapacidad.

Artículo 12.- Entrevista final

El Comité de Selección responsable de realizar la entrevista final debe garantizar que el candidato con discapacidad desarrolle la entrevista en condiciones idóneas. Para ello, la entidad pública debe asegurar que:

a) El Comité de Selección esté conformado por servidores capacitados en temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los candidatos con discapacidad.
b) La entrevista del candidato con discapacidad permita que éste demuestre sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo.
c) El ajuste razonable implementado, a solicitud del candidato con discapacidad, permita que la entrevista final se desarrolle en un marco de equidad e igualdad de oportunidades.
d) La utilización de medios digitales, tecnológicos u otros faciliten el desarrollo de la entrevista final para el candidato con discapacidad.

Artículo 13.- Bonificación en el proceso de selección

De acuerdo con el artículo 48 de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad en los procesos de selección que realicen las entidades públicas, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos del puesto y alcance un puntaje aprobatorio accede una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, la cual incluye la entrevista final.

Los resultados de la evaluación de la entrevista final deben incluir la bonificación detallada en el párrafo precedente.

Artículo 14.- La etapa de elección

Adicionalmente a las normas que regulan la etapa de elección en la normativa de los procesos de selección, si algún candidato con discapacidad es declarado ganador del proceso de selección convocado, la comunicación de los resultados del proceso que se le remita debe estar plasmada en

un formato o medio accesible (Pdf - Portable Document Format-, Word, audio, entre otros) e idóneo para el tipo de discapacidad que presenta.

Artículo 15.- Incorporación 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. Esto, incluye la aprobación del periodo de prueba respectivo.

Artículo 16.- Remisión de información
El último día hábil del mes de marzo de cada año, las entidades públicas deben remitir a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, información sobre los postulantes con discapacidad que se presentaron en los procesos de selección realizados el año inmediato anterior. Para estos efectos se deberá indicar:

a) El número de personas con discapacidad que se presentaron en los procesos de selección realizados por la entidad pública.
b) El número de personas con discapacidad que solicitaron ajustes razonables, identificando el tipo de ajuste razonable implementado.
c) El número de personas con discapacidad que fueron declaradas ganadoras del proceso de selección respectivo.
d) El número de personas con discapacidad que no fueron declaradas ganadoras del proceso de selección respectivo, identificando la última etapa en la que participó.

Artículo 17.- Informe anual
La información que las entidades públicas remitan a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el marco del artículo 16 de los presentes Lineamientos servirá para emitir, en el mes de julio de cada año, un informe anual que analice la participación de la persona con discapacidad en los procesos de selección que realicen las entidades públicas.

Adicionalmente, este informe anual debe contener recomendaciones orientadas a promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público; y, debe ser 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 – CONADIS.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Remisión de información
El Consejo Nacional para la Integración de la Persona – CONADIS dentro del plazo de 60 días calendario debe remitir a SERVIR información del Registro Nacional de las Personas con Discapacidad, relacionada con el perfil educativo y profesional de las personas con discapacidad, identificando su edad y tipo de discapacidad.

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

TERCERA.- Personas con Transtorno del Espectro Autista
De acuerdo con el artículo 20 del Reglamento de la Ley Nº 30150, Ley de Protección de las Personas con Transtorno del Espectro Autista, aprobado por Decreto Supremo Nº 001-2015-MIMP. Los

presentes Lineamientos también son aplicables a las personas con transtorno de espectro autista que se presenten a los procesos de selección que realicen las entidades públicas.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR se encuentra facultada para implementar la metodología del empleo en todas las entidades públicas. Dicha metodología debe facilitar el acceso al empleo público de las personas con Trastorno del Espectro Autista.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA.- Adecuación de plataformas virtuales de postulación y documentos

Las entidades públicas que cuenten con Plataformas Virtuales de Postulación o documentos internos (directivas, lineamientos, guías u otros) que regulen el desarrollo de los procesos de selección, en el plazo de 180 días calendario, deben adoptar medidas que aseguren que dichas plataformas y/o documentos internos sean accesibles a los grupos de discapacidad predominantes. En tanto se efectúa esta adecuación deben implementar de manera inmediata mecanismos que conduzcan al mismo objetivo.

Exposición de Motivos
Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público

I. Antecedentes

Mediante Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad se estableció el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

El Capítulo VI de la Ley General de la Persona con Discapacidad, que incluye los artículos 45-53, está dedicado al trabajo y empleo de la persona con discapacidad, regulándose aspectos relacionados al derecho al trabajo, servicios de empleo, medidas de fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos de mérito, cuota de empleo, ajustes razonables para personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional, conservación del empleo, entre otros aspectos.

Posteriormente, mediante Decreto Legislativo Nº 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, publicado el 13 de setiembre de 2018, se modificó, entre otros, el artículo 50 (Ajustes razonables para personas con discapacidad) de la Ley General de la Persona con Discapacidad que regula los ajustes razonables para personas con discapacidad.

Sumado a ello, la Tercera Disposición Complementaria Final del citado Decreto Legislativo Nº 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, dispuso que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR emite los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público, en el plazo de ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo.

Considerando lo manifestado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha elaborado el proyecto de "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público" (en adelante, los Lineamientos) sustentado principalmente en el resultado del servicio de estudio especializado sobre ajustes razonables en los procesos de incorporación o selección del sector público en que postulen personas con discapacidad; así como en la investigación realizada sobre el particular.

II. Los "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público"

Los Lineamientos tienen por objeto establecer el procedimiento para la solicitud e implementación de los ajustes razonables que requieran las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que convoquen las entidades públicas, en el marco de las normas generales para los procesos de selección, que regulan de manera transversal el desarrollo de los procesos de selección.

En esa línea, se establece que los Lineamientos alcanzan a las entidades públicas señaladas en el artículo 1 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil; así como las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que realicen las entidades del sector público.

Mención aparte merecen las acciones de fomento para la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección que convoquen las entidades públicas, entre las cuales se consideran:

a) La comunicación al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles al inicio del proceso de selección, a efectos que, en el marco de sus competencias, difunda dichos procesos de selección entre las personas con discapacidad, organizaciones que representan a personas con discapacidad, organizaciones conformadas por personas con discapacidad, entre otras.
b) La comunicación a las universidades, institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior, entre otros, con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles al inicio del proceso de selección, con la finalidad que en el marco de sus competencias proceda a su difusión.
c) Desarrollar, entre su personal, acciones de sensibilización para la incorporación de servidores con discapacidad; a cuyo efecto podrá solicitar al Consejo Nacional para la Integración de la Persona – CONADIS información especializada sobre discapacidad.

Considerando que estas acciones son enunciativas, las entidades públicas que convoquen procesos de selección podrán realizar cualquier otra acción orientada a fomentar la participación de las personas con discapacidad en dichos procesos.

De otro lado, es importante mencionar que como parte de las actividades preparatorias a la elaboración de los Lineamientos se obtuvo los resultados del servicio de estudio especializado sobre ajustes razonables en los procesos de incorporación o selección del sector público en que postulen personas con discapacidad, en los cuales se refiere que dentro de la información de las entidades relacionadas al tema como el Ministerio de Salud, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona – CONADIS o el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables no se halló tipologías de discapacidad.

No obstante, según la información del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables así como la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENEDIS) señaló que los tipos de discapacidad predominantes 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.

Teniendo en cuenta, que a la fecha, los procesos de selección que convocan las entidades públicas se rigen por la normativa general; resulta importante resaltar que de presentarse

personas con discapacidad a los procesos de selección que convoquen las entidades públicas se deberá efectuar algunas acciones particulares, las cuales son:

a) Garantizar las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso de selección, considerando los requerimientos y necesidades de los postulantes con discapacidad.
b) Adecuar las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevistas que se realizan en los procesos de selección a fin de garantizar que la participación de los postulantes con discapacidad se desarrolle en igualdad de condiciones que los demás postulantes, procurando la diversidad de discapacidad y de género.

Sumado a ello, dependiendo de la etapa del proceso de selección, se adoptarán acciones específicas considerando la participación de personas con discapacidad. De allí que para la etapa de convocatoria y reclutamiento se haya previsto:

a) Garantizar que la difusión de las convocatorias a los procesos de selección se efectúe en formatos o medios accesibles (Pdf - Portable Document Format-, Word, audio, entre otros) para los grupos predominantes de personas con discapacidad.
b) Prever que las fichas de postulación se encuentren en formatos o medios accesibles (Pdf - Portable Document Format-, Word, audio, entre otros) para los grupos predominantes de personas con discapacidad. Estas fichas de postulación deben incluir la opción de solicitud expresa de ajustes razonables en los procesos de selección, detallándose el tipo de discapacidad que presenta el postulante.
c) Asegurar que la postulación omita la realización de acciones no indispensables que signifiquen una carga adicional para las personas con discapacidad (foliación, suscripción de cada uno de los documentos a presentar, entre otros). Sin embargo, tratándose de acciones indispensables para la postulación se debe poner a disposición de los postulantes con discapacidad la opción para solicitar apoyo y/o acompañamiento de personal de la entidad, que garantice el cumplimiento de dichas acciones.

Complementariamente, en la etapa de evaluación se ha considerado que si algún postulante con discapacidad obtiene la condición de "candidato" -es decir si ha pasado la etapa de convocatoria y reclutamiento- las entidades públicas que realicen procesos de selección deben implementar el ajuste razonable solicitado por éste de manera previa a la realización de las evaluaciones respectivas; considerándose como única excepción a la implementación del ajuste razonable solicitado que éste suponga una carga desproporcionada o indebida.

Es importante que en esta etapa de evaluación, los servidores encargados de conducir las evaluaciones se encuentren adecuadamente capacitados en temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los candidatos con discapacidad. Esta misma exigencia para los servidores continúa durante la entrevista final.

En este orden de ideas, en la entrevista final se prevé que el Comité de Selección responsable de realizar la entrevista final garantice que el candidato con discapacidad desarrolle la entrevista en condiciones idóneas, para lo cual debe asegurarse que:

a) El Comité de Selección esté conformado por servidores capacitados en temas de discapacidad, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los candidatos con discapacidad.

b) La entrevista del candidato con discapacidad permita que éste demuestre sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo.
c) El ajuste razonable implementado, a solicitud del candidato con discapacidad, permita que la entrevista final se desarrolle en un marco de equidad e igualdad de oportunidades.
d) La utilización de medios digitales, tecnológicos u otros faciliten el desarrollo de la entrevista final para el candidato con discapacidad.

Siendo ello así, resulta necesario que los resultados de la etapa de evaluación incluyan la bonificación del 15% a favor de las personas con discapacidad que cumplieron con los requisitos del puesto y alcancen un puntaje aprobatorio, según lo regulado por el artículo 48 de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

De esta manera, si algún candidato con discapacidad es declarado ganador del proceso de selección convocado, la comunicación de los resultados del proceso que se le remita debe estar plasmada en un formato o medio accesible (Pdf - Portable Document Format-, Word, audio, entre otros) e idóneo para el tipo de discapacidad que presenta; con la finalidad que tome conocimiento.

Es importante recalcar, que la persona con discapacidad que sea declarada como ganadora del proceso de selección que convoquen 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. Esto, incluye la aprobación del periodo de prueba respectivo.

De otro lado, considerando que los resultados del servicio de estudio especializado sobre ajustes razonables en los procesos de incorporación o selección del sector público en que postulen personas con discapacidad, han permitido tomar conocimiento que diversas oficinas de recursos humanos señalan que es muy reducido el número de personas con discapacidad que se postulan a los procesos de selección, se considera necesario documentar estos casos, con la finalidad que sirvan de sustento para las formulación de políticas en materia de personas con discapacidad.

Para estos efectos se ha previsto que el último día hábil del mes de marzo de cada año las entidades públicas deben remitir a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, información sobre los postulantes con discapacidad que se presentaron en los procesos de selección convocador durante el año inmediato anterior. Para estos efectos se deberá indicar:
a) El número de personas con discapacidad que se presentaron en los procesos de selección convocados por las entidades públicas.
b) El número de personas con discapacidad que solicitaron ajustes razonables, identificando el tipo de ajuste razonable implementado.
c) El número de personas con discapacidad que fueron declaradas ganadoras del proceso de selección respectivo.
d) El número de personas con discapacidad que no fueron declaradas ganadoras del proceso de selección respectivo, identificando la última etapa en la que participó la persona con discapacidad.

En esta línea, es importante manifestar que la información remitida por las entidades públicas permitirá que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR emita, en el mes de julio de cada año, un informe anual que analice la participación de la persona con discapacidad en los procesos de selección que convoquen las entidades públicas.

Dicho informe anual debe contener recomendaciones orientadas a promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público; y, debe ser 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 – CONADIS.

Por último, los Lineamientos incorporan tres (3) disposiciones complementarias finales, la primera relacionada con la información del Registro Nacional de las Personas con Discapacidad, relacionada con el perfil educativo y profesional de las personas con discapacidad, identificando su edad y tipo de discapacidad que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona – CONADIS debe remitir a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, dentro del plazo de 60 días calendario.

La Segunda Disposición Complementaria Final regula la facultad de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para emitir normas complementarias o de desarrollo que faciliten la aplicación de los Lineamientos.

La Tercera Disposición Complementaria Final efectúa una mención expresa al el artículo 20 del Reglamento de la Ley Nº 30150, Ley de Protección de las Personas con Transtorno del Espectro Autista, aprobado por Decreto Supremo Nº 001-2015-MIMP, señalándose que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR se encuentra facultada para implementar la metodología del empleo en todas las entidades públicas, la misma que debe facilitar el acceso al empleo público de las personas con Trastorno del Espectro Autista.

Finalmente, la Única Disposición Complementaria Final de los Lineamientos establece que las entidades públicas que cuenten con Plataformas Virtuales de Postulación o documentos internos (directivas, lineamientos, guías u otros) que regulen el desarrollo de los procesos de selección, en el plazo de 180 días calendario, deberán adoptar medidas que aseguren que dichas plataformas y/o documentos internos sean accesibles a los grupos de discapacidad predominantes. En tanto se efectúa esta adecuación deben implementar de manera inmediata mecanismos que conduzcan al mismo objetivo.