



“IX Curso Superior de Dirección Pública Local - INAP”

**PLAN DE MEJORA PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS
EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD**

AYUNTAMIENTO DE PALMA DE MALLORCA

María del mar Estarellas Pascual
Jefa de Servicio de Recursos Humanos
Ayuntamiento de Palma de Mallorca
mestarellas@a-palma.es
Noviembre 2010



Ignoranti, quem portum petat, nullus suus ventus est.

Ningún viento es favorable para quien no sabe a que puerto va.

(Lucio Anneo Séneca)



ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS.....	PÁG. 6
RESUMEN EJECUTIVO.....	PÁG. 7 – 11
1. INTRODUCCIÓN.....	PÁG. 12 – 15
2. DIAGNÓSTICO.....	PÁG. 16
2.1 MARCO CONCEPTUAL DE PERSONA CON DISCAPACIDAD Y EMPLEO PÚBLICO.....	PÁG. 16 – 17
2.2 DIAGNÓSTICO DE LA DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE PALMA DE MALLORCA.....	PÁG. 18 – 22
2.3 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL.....	PÁG. 23 – 25
2.4 LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE PALMA DE MALLORCA.....	PÁG. 26
A) PLAZAS RESERVADAS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO MUNICIPALES DE 2007 A 2010.	PÁG. 27 – 28
B) EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA PLANTILLA MUNICIPAL EN EL PERIODO 2007 A 2010.	PÁG. 29-30
C) EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE PALMA.	PÁG. 31-32
2.5 CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PALMA DE MALLORCA.....	PÁG. 33-35
2.6 CONTEXTO Y PROBLEMA A RESOLVER.	
2.6.1 ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE MEJORA Y DE LAS ÁREAS POTENCIADAS.	PÁG. 36-39
2.6.2 ANÁLISIS DAFO.....	PÁG. 40
2.6.3 DIAGRAMA DE ISHIKAWA O DIAGRAMA CAUSA-EFECTO.	PÁG. 41



3. PLAN DE MEJORA.	PÁG. 42
3.1 PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN.	PÁG. 43-45
3.2 OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN: MISIÓN Y VISIÓN.	PÁG. 46
3.3 LÍNEAS ESTRATÉGICAS.	PÁG. 47
3.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.	PÁG. 48-49
3.5 OBJETIVOS OPERATIVOS PARA CADA OBJETIVO ESTRATÉGICO.	PÁG. 50-54
3.6 DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS OPERATIVOS	
3.6.1 PLAN ANUAL 2011.	PÁG. 55-60
3.6.2 CUADRO DE MANDO: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS OPERATIVOS, INDICADORES, OBJETIVOS 2011 Y 2015.	PÁG. 61
 4. HERRAMIENTAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN.	 PÁG. 62
4.1 ÓRGANO RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN.	PÁG. 62
4.2 RECURSOS HUMANOS.	PÁG. 62
4.3 RECURSOS MATERIALES.	PÁG. 62
4.4 TEMPORALIZACIÓN.	PÁG. 63
 5. EVALUACIÓN DEL PLAN.	 PÁG. 64
 6. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA.	 PÁG. 65-66



ANEXOS

ANEXO I. MARCO NORMATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA DISCAPACIDAD.	PÁG. 67-81
ANEXO II. ORDEN PRE/1822/2006.	PÁG. 82-83
ANEXO III. MÉTODO ADAPTYAR.	PÁG. 84-85

TABLAS

TABLA I. PIRÁMIDE DE EDAD EMPLEADOS PÚBLICOS AYUNTAMIENTO DE PALMA.	PÁG. 86-90
TABLA II. EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE PALMA. NOVIEMBRE 2010.	PÁG. 91-92



AGRADECIMIENTOS

Es bueno ser personas agradecidas.

Gracias a la organización en la cual trabajo y en la que me he desarrollado profesionalmente, el Ayuntamiento de Palma de Mallorca, por facilitarme la participación en este curso. En especial a Juan García, gran ejemplo de Directivo Público, y al Servicio de Recursos Humanos por su competitividad y saber hacer.

Gracias a Mercedes Jaraba por transmitirme su ilusión, su energía y sus conocimientos en materia de integración de personas con discapacidad.

Gracias a José Manuel Rodríguez por aportar las dosis de profesionalidad, rigor y lucidez que han hecho posible materializar este plan desde el punto de vista técnico.

Gracias al equipo que hace posible este curso, tanto a la organización del INAP y muy especialmente a Paz Martínez, como al profesorado, por su colaboración y dedicación prestada.

Gracias a mis compañeras y compañeros de la IX edición del curso de Dirección Pública Local, con quién hemos compartido experiencias, conocimientos, preocupaciones y buenos momentos.

Finalmente, agradecer todo lo que nos queda por aprender y que nos empuja a ser mejores.



RESUMEN EJECUTIVO

La política de integración de las personas con discapacidad en el ámbito profesional del Ayuntamiento de Palma ha sido de mínimos por varios factores: el desconocimiento sobre la capacidad productiva de estos trabajadores, la inadecuación de los procesos de selección, la falta de adaptación de los puestos de trabajo, la existencia de barreras y la escasa sensibilización de la organización en materia de inclusión social.

Estos motivos ponen de manifiesto la necesidad de redactar este plan que se estructura en dos apartados básicos. En el primero se explicita su contexto y en el segundo se desarrollan las propuestas para su implementación.

A) CONTEXTO

En relación a las características del municipio, Palma de Mallorca es un municipio, capital de la isla de Mallorca y de la comunidad autónoma de las Islas Baleares con una población de 401.270 habitantes y una superficie de 208,63 km².

El Pleno Municipal está formado por un total de 29 regidores/as distribuidos de la siguiente forma: 11 del Partido Socialista Obrero Español, entre ellos la alcaldesa, 2 de Unión Mallorquina, 2 de BLOC y 14 del Partido Popular.

El mes de noviembre de 2010 cuenta con 2.417 empleados públicos, sin tener en cuenta el personal adscrito a los organismos autónomos y empresas públicas. El presupuesto municipal de ingresos y de gastos del Ayuntamiento de Palma de Mallorca para el año 2009 es de 478.937.000,00 y para el año 2010 es de 415.385.000,00 lo que supone un decrecimiento de -63.552.000,00, es decir un -13,27%.

En Palma residen un total de 26.591 personas con discapacidad valoradas por el IBAS, lo que representa el 52,3% de la población con discapacidad de las Illes Balears. Esta cifra representa el 6,4% de la población general de Palma, estipulada en 413.781 personas, según datos provisionales del Padrón Municipal.



En Palma hay un total de 15.168 personas con discapacidad y en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supone el 57 % del total de la población con discapacidad reconocida y el 5,1% del total poblacional de este mismo grupo de edad (296.869 personas). La población demandante con discapacidad en Palma está compuesta por 532 personas, lo que representa un 2,47% del total de personas inscritas como demandantes de empleo, y la mayoría del sector servicios.

En relación al diagnóstico de los empleados públicos con discapacidad en el Ayuntamiento de Palma cabe destacar los siguientes datos:

- El porcentaje de plazas reservadas para personas con discapacidad en la oferta de empleo público: en el año de 2007 un 6,82 %; en el año 2008 un 6,57 %; en el año 2009 un 16,67 %; en el año 2010 un 11,90 %.
- El porcentaje de empleados públicos con discapacidad en la plantilla municipal: en el 2007 un 0,89%; en el 2008 un 1,18%; en el 2009 un 1,28%; en el 2010 un 1,65%.
- En el 2010 hay 40 empleados públicos con discapacidad que se clasifican en:
 - a) 1 del grupo A1; 3 del A2; 16 del C1; 15 del C2; 5 AP.
 - b) Según el grado de discapacidad 34 tienen un grado 1 (discapacidad $\geq 33\%$ I < 65%); 3 un grado dos (discapacidad $\geq 33\%$ I < 65%, necesita ayuda); y, 3 un grado 3 (discapacidad $> 65\%$).
 - c) Se distribuyen en las siguientes áreas:

ÁREA	NÚM. EPD
BIENESTAR	12
HACIENDA	10
INFRAESTRUCTURAS	5
ALCALDÍA	1
MOVILIDAD	7
URBANISMO	2
RELACIONES INSTITUCIONALES	3
	40

Mediante el análisis DAFO se identifican las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de los empleados públicos con discapacidad en el Ayuntamiento de Palma.



FORTALEZAS	DEBILIDADES
↗ Cumplimiento de mínimos de la normativa ↗ Incremento de actuaciones en materia de accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas ↗ Regulación mínima en las bases generales y en el acuerdo de funcionarios ↗ Aprovechar sinergias de otras administraciones	↗ Escasez de recursos económicos ↗ Falta de planificación interna ↗ Falta de información y formación en el ayuntamiento. ↗ Inexistencia de órganos especializados ↗ Falta de especialización en los procedimientos selectivos ↗ Reglamentos y ordenanzas municipales sin la perspectiva de inclusión
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
↗ Desarrollo normativo ↗ Desarrollo tecnológico ↗ Aumento de la información ↗ Sociedad cada vez más sensibilizada ↗ Incremento de asociaciones, plataformas, ...	↗ Falta de cohesión entre los diferentes agentes ↗ Situación de crisis económica y reducción de puestos de trabajo ↗ Confusa distribución de competencias entre administraciones

B) DESARROLLO DEL PLAN

El plan de mejora abarca el período 2011-2015.

El Plan que se presenta se rige por los siguientes principios: igualdad, inclusión, participación, flexibilidad, accesibilidad universal y diseño para todos, vida libre e independiente, transversalidad, servicio al ciudadano, innovación, colaboración.

La misión consiste en: “GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA, LA EFECTIVA INTEGRACIÓN LABORAL Y LA ACCESIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS



CON DISCAPACIDAD, ASÍ COMO LA IMPLICACIÓN DE TODA LA CORPORACIÓN EN LA INCLUSIÓN SOCIAL”.

La Visión consiste en: “EL AYUNTAMIENTO DE PALMA DE MALLORCA QUIERE SER UN REFERENTE ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE LAS ILLES BALEARS EN LA EFECTIVA INTEGRACIÓN LABORAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD, LA EFECTIVA INTEGRACIÓN LABORAL Y LA ACCESIBILIDAD”.

Las líneas estratégicas son las siguientes:

1. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN EN EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
2. CONDICIONES LABORALES ÓPTIMAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD
3. GARANTIZAR LA ACCESIBILIDAD MEDIANTE LA SUPRESIÓN DE BARRERAS EN EL ENTORNO LABORAL
4. CORPORACIÓN IMPLICADA EN LA INCLUSIÓN SOCIAL

Los objetivos estratégicos son los siguientes:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	NÚM.	INDICADOR	OBJETIVO 2015
Mejorar el acceso a función pública de las personas con discapacidad	1	% empleados públicos con discapacidad en plantilla	2%
Óptimas condiciones laborales empleados públicos discapacidad	2	Satisfacción empleados públicos con discapacidad	8
Garantizar la accesibilidad	3	Resultado auditoría	100%
Sensibilización de la organización	4	Percepción sensibilización	8



Finalmente se señala el cuadro de mando: objetivos estratégicos, objetivos operativos, indicadores, objetivos 2011 y 2015

Objetivos estratégicos	INDICADOR	OBJETIVO 2015	Núm.	Objetivos operativos	INDICADOR	OBJETIVO 2011	OBJETIVO 2015
OE 1 Acceso función pública	% Empleados pcos. Discapacidad plantilla	2%	1	1.1. Reservar plazas oferta empleo público	% plazas reservadas oferta empleo	5%	5%
			2	1.2 Adaptación pruebas selectivas	% pruebas adaptadas según IBAS	100%	100%
			3	1.3 Programas integración laboral	Núm. contratos prácticas	10	40
OE 2 Óptimas condiciones laborales	Satisfacción empleados pcos. discapacidad	8	4	2.1 Formación específica empl. pco. dis.	Horas/empleados pcos. discapacidad	40	160
			5	2.2 Adaptación puestos	% solicitudes	100%	100%
			6	2.3 Absentismo	% absentismo	5%	20%
			7	2.4 Integración laboral	Satisfacción empleados públicos	2,5-5	4-5
			8	2.5 Adjudicación destino solicitado	% puesto solicitado	80%	80%
OE 3 Accesibilidad	Resultado auditoría	100%	9	3.1 Eliminación barreras	% inversión	2% anual	2% anual
			10	3.2 Accesibilidad sensorial	% quejas	10%	40%
OE 4 Sensibilización corporación	Percepción sensibilización	8	11	4.1 Formación empleados públicos	Horas/año/empleados públicos	10	40
			12	4.2 Colaboración externa	Núm. convenios	1	4
			13	4.3 Difusión información	Núm. acciones informativas	1	4
			14	4.4 Racionalizar información	Núm. estadística	1	2
			15	4.5 Revisión normativa municipal	% revisiones	25%	100%



1. INTRODUCCIÓN

El colectivo de personas con discapacidad se topa con muchas dificultades para poder vivir con las mismas oportunidades que el resto de la población: algunas pueden derivarse de sus propias limitaciones pero otras dependen del entorno, del contexto social, económico y cultural. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, traumas, medios técnicos, etc.) y los factores contextuales. Por tanto, la discapacidad no se entiende sólo como un atributo de la persona, sino como un conjunto de condiciones, muchas de las cuales las crea el entorno social.

Por otra parte, el trabajo es un derecho de todas las personas como proclama la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Constitución Española. Sentirse útil con el trabajo que se realiza es un gran factor de integración para cualquier persona y, aún más, para las personas con discapacidad.

A pesar de que en el plano teórico en los últimos años se aprecian modificaciones sustantivas, es patente una escasa conciencia social en el mundo laboral y, más concretamente, en la función pública.

Pese a las actuales medidas de reserva en el acceso a la función pública para personas con discapacidad, la integración de este colectivo en la administración no acaba de ser una realidad por varios factores: el desconocimiento sobre la capacidad productiva de estos trabajadores, la adecuación de los procesos de selección, la falta de adaptación de los puestos de trabajo y la incertidumbre sobre eventuales dificultades que puedan surgir y a las que no se puedan dar debida respuesta, sin saber a qué instancia recurrir para resolverlas. Estos factores ponen de manifiesto que no existe una oferta pública ajustada a las características de los demandantes de empleo con discapacidad y, por tanto, muchas plazas quedan vacantes.

Por otra parte, si bien existen gran cantidad de publicaciones, información y trabajos que analizan la situación de los empleados públicos con discapacidad a nivel nacional y autonómico, la escasez de experiencias a nivel municipal, confiere un valor añadido al Plan de mejora que aquí se presenta.



En este sentido, debe destacarse el imparable crecimiento del empleo público local a consecuencia del papel significativo que la Constitución de 1978 otorga a las Corporaciones locales y, especialmente a partir de la Ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de Régimen Local: en el año 2008 el número de efectivos de empleados de la administración pública local se situaba en algo más de 600.000 empleados, que supone un 24 por 100 del total de 2.500.000 empleados públicos españoles¹.

Por ello, las administraciones públicas deben ordenar y diseñar estas actuaciones mediante la planificación estratégica, para asegurar la revisión y mejora continua de las acciones, y para dar respuesta permanente a las necesidades cambiantes de este colectivo, a través de la participación efectiva de todos los implicados. La planificación estratégica es en este momento más necesaria que nunca puesto que la situación de crisis actual tiene unos efectos más perversos con la población más necesitada.

Ante esta situación, el presente Plan de mejora refleja la voluntad del Ayuntamiento de Palma de continuar implementando uno de los principios básicos constitucionales: el principio de igualdad y, más concretamente, el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en relación a la función pública local.

El presente documento es una reflexión sobre la situación de este colectivo en la función pública del Ayuntamiento de Palma, a partir del análisis de las necesidades, las competencias municipales y las prescripciones que establece la legislación vigente en materia de discapacidad.

Para conseguir que el Ayuntamiento de Palma sea un referente entre las administraciones públicas de su entorno en cuanto a la aplicación de medidas innovadoras y realmente eficaces se plantean las siguientes líneas estratégicas:

- Cumplimiento de la legislación en el acceso a la función pública de las personas con discapacidad.
- Condiciones laborales óptimas de los empleados públicos con discapacidad.
- Garantizar la accesibilidad mediante la supresión de barreras en el entorno laboral.
- Corporación implicada en la inclusión social.

¹ El empleo público local y las personas con discapacidad – La Experiencia en las Administraciones Locales, Xavier Boltaina Bosch. Cermi. Primera edición 2009



Todas estas medidas deben conformar una red transversal lo más integrada posible con el resto de actividades del sector público (local, insular y supra insular) y privado.

La metodología de trabajo ha sido la siguiente:

- Consulta de la documentación municipal existente (memoria anual de secretaría, presupuestos generales, plantilla municipal, organigrama, Relación de Puestos de Trabajo...) con el fin de conseguir datos objetivos y enriquecedores para el estudio.
- Consulta de las fuentes de información y estadísticas públicas disponibles y estudio detallado de la población a la que se dirige y las variables que analizan. Una de las dificultades encontrada es la no existencia de una única fuente que aporte datos cuantitativos sobre el colectivo, sino que son diversas y muy variadas. Cada una de estas fuentes por separado recoge datos parciales, teniéndose que consultar casi todas ellas para poder tener la información necesaria para el estudio. Las principales fuentes de información estadísticas utilizadas son: datos de la Organización Mundial de la Salud; base de datos del Instituto Balear de Asuntos Sociales (IBAS), Govern de les Illes Balears; datos de mercado de trabajo proporcionados por la Conselleria de Treball i Formació (Govern de les Illes Balears); base de datos del Instituto Municipal de Asuntos Sociales (IMAS), Consell de Mallorca; Guía de Recursos Sociales del Consell de Mallorca,....
- Observación de la realidad existente y consulta a los empleados públicos con discapacidad.
- Consulta y colaboración con otras administraciones: Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad, Ministerio de Sanidad y Política Social; Institut Balear d'Afers Socials, Consejería de Interior del Govern de les Illes Balears; Institut Mallorquí d'Afers Socials, Consell Insular de Mallorca;...
- Consulta y consenso con los diferentes agentes que trabajan con las personas con discapacidad y sus familias, participación de las asociaciones y organizaciones representativas de los colectivos afectados: CERMI, ASPROM,...

Después de la redacción final, el documento de partida será presentado a las diferentes áreas municipales implicadas y a los representantes de las entidades más



significativas (entidades concertadas y entidades públicas) para su consulta y presentación de enmiendas. Finalmente se recogerán todas las propuestas y se integraran de forma razonada en un solo texto para que se aprobado, si procede, por el órgano municipal competente.

El plan de mejora abarca el período 2011-2015.

La imposibilidad de asumir un elevado gasto público ha influido en la obligación de elaborar una propuesta realista y viable.

El plan de mejora se estructura en dos apartados básicos. En el primero se explicita su contexto y en el segundo se desarrollan las propuestas para su implementación.

En conclusión, conscientes que la política de integración de las personas con discapacidad al ámbito profesional de este Ayuntamiento ha sido de mínimos, se plantea con este plan de mejora conseguir que el Ayuntamiento de Palma sea un referente entre las administraciones públicas de su entorno en cuanto a la aplicación de medidas innovadoras y realmente eficaces en:

- la gestión de los procesos de selección
- el desarrollo de la carrera administrativa posterior, que va desde la cobertura del primer puesto de trabajo a la promoción profesional
- la movilidad
- la formación
- la determinación de sus condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva
- la colaboración entre las diferentes Administraciones

Todo ello desde el convencimiento de que, haciendo efectiva la integración profesional de las personas con discapacidad en la administración pública local, se contribuye al desarrollo de una sociedad más justa en la que todo el mundo se sienta representado.

Estas son las bases que sustentan el plan de mejora que se presenta a continuación.



2. DIAGNÓSTICO

2.1. MARCO CONCEPTUAL DE PERSONA CON DISCAPACIDAD Y EMPLEO PÚBLICO

En las páginas siguientes se va a realizar una aproximación al concepto de discapacidad en relación a la función pública.

Venimos de un proceso histórico en el que la persona con discapacidad era atendida de forma exclusiva por su familia o internada en centros residenciales a la situación actual en la que se intenta que estas personas puedan hacer una vida lo más normalizada posible así como ejercer plenamente sus derechos como ciudadanos/as. Hoy en día, la discapacidad se concibe, en consecuencia, como la desventaja que tiene una persona a la hora de participar en igualdad de condiciones en su comunidad, resultante de sus déficits y limitaciones pero también a consecuencia de los obstáculos restrictivos del entorno.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF 2001)², efectuada por la Organización Mundial de la Salud, utiliza el término "Discapacidad" como el nombre genérico que engloba todos los componentes: deficiencias (nivel corporal), limitaciones en la actividad (nivel individual) y restricciones en la participación (nivel social). Se trata de tres dimensiones diferentes asociadas a un problema de salud que interactúan entre sí con los factores contextuales (factores ambientales y personales). En la Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad de 2006 se definen las personas con discapacidad como aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.

Según el art. 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, a efectos del acceso al empleo público se considerarán personas con discapacidad quienes tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de

² Acceso a la versión abreviada del documento: <http://sid.usal.es/docs/F8/FDO4989/ciffinalb.pdf>



incapacidad en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad (art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad).

El art. 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público establece que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, debiendo reunir, entre otros requisitos, el de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas (art. 56 EBEP). A mayor abundamiento, el art. 38.3 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) determina que en las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, serán admitidos las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente.

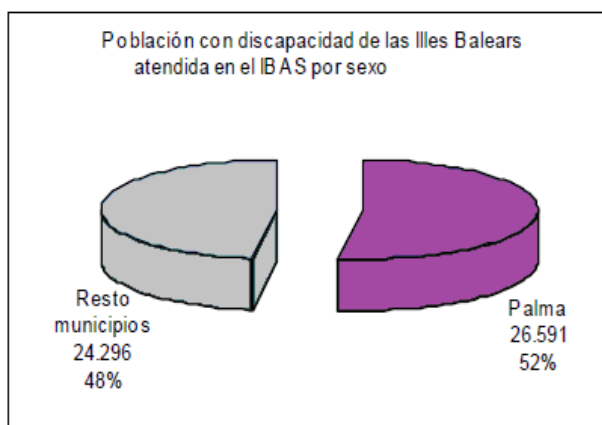
La consideración legal de persona con discapacidad se obtiene tras realizar un reconocimiento formal mediante la determinación de un grado de discapacidad por el órgano de la Administración competente, previo informe de los correspondientes Órganos Técnicos de Valoración de la Discapacidad, en los términos que recoge el R.D. 1971/1999, de reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Dada la asunción de competencias por las comunidades autónomas en esta materia, la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Discapacidad, el cual está integrado por representantes del Ministerio y de las Comunidades Autónomas, tiene encomendado garantizar que la valoración y calificación del grado de discapacidad sea uniforme en todo el territorio del Estado, garantizando con ello la igualdad de condiciones de todos los ciudadanos para el acceso a los beneficios, derechos económicos y servicios que los organismos públicos otorguen.



2.2. DIAGNÓSTICO DE LA DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE PALMA DE MALLORCA

La información recogida y analizada en este apartado ha sido extraída por el Observatorio Municipal de la Igualdad mediante el vaciado y explotación de la Base de Datos del Centro Base de Minusvalías (IBAS), que contiene datos de las personas que, voluntariamente, han solicitado valoración de su discapacidad y han sido valoradas como tales obteniendo el consiguiente certificado de minusvalía. Se trata pues de una aproximación al colectivo de personas con discapacidad de Palma, pero no significa necesariamente la cuantificación del número total de personas ya que sólo aparecen recogidas aquellas que han solicitado su valoración en el centro.

En **Palma residen un total de 26.591 personas con discapacidad** valoradas por el IBAS, lo que representa el 52,3% de la población con discapacidad de las Illes Balears. Esta cifra representa el **6,4% de la población general de Palma**, estipulada en 413.781 personas, según datos provisionales del Padrón Municipal.



Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del IBAS

La incidencia de la discapacidad es mayor entre las mujeres que entre los hombres: del total de población reconocida por el IBAS, 13.015 son hombres, suponiendo el 6,4% de toda la población masculina, y 13.542 son mujeres, que corresponden al 6,5% de la población total femenina de la ciudad.



	Illes Balears	Palma	Resto municipios
Total	50.887	26.591	24.296
Hombres	24.635	13.015	11.620
Mujeres	26.170	13.542	12.628
Sin especificar	82	34	48

Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del IBAS

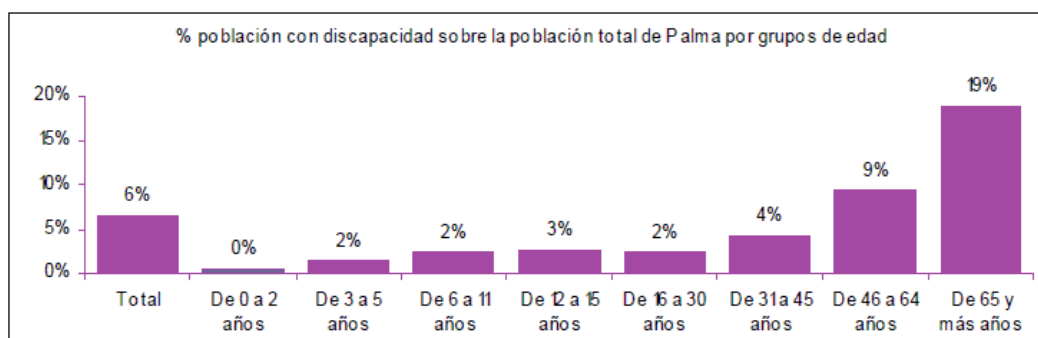
En relación a la edad, los menores y jóvenes con minusvalía reconocida de 0 a 15 años representan el 4,3% del total de población con discapacidad reconocida y el 1,9% del total poblacional de este grupo de edad (62.459 personas). La población adulta con minusvalía de 16 a 64 años supone el 57,0% del total de población con discapacidad y el 5,1% del total poblacional de este grupo de edad (296.869 personas). Las personas mayores con discapacidad reconocida de 65 y más años son el 38,5% del total de población con discapacidad reconocida y el 18,8% del total de mayores de Palma (54.453 personas mayores).

Si bien en números absolutos la población femenina con discapacidad es superior a la masculina, analizando los diferentes tramos de edad observamos que la incidencia de la discapacidad es mayor entre los hombres que entre las mujeres, excepto a partir de los 65 años de edad, cuando el 59,5% de las personas con discapacidad son mujeres, encontrando en este grupo de edad las diferencias más importantes entre sexos.

% población con discapacidad sobre la población total de Palma por grupos de edad			
	Pobl. total	Pobl. con discapacidad*	% pobl. disc. / total
Total	413.781	26.591	6%
De 0 a 2 años	12.155	46	0%
De 3 a 5 años	12.592	190	2%
De 6 a 11 años	22.595	536	2%
De 12 a 15 años	15.117	388	3%
De 16 a 30 años	93.726	2.120	2%
De 31 a 45 años	112.906	4.603	4%
De 46 a 64 años	90.237	8.445	9%
De 65 y más años	54.453	10.240	19%

Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del Padrón municipal del Ayuntamiento de Palma y del IBAS

Nota: el total incluye las personas discapacitadas sin especificar la edad



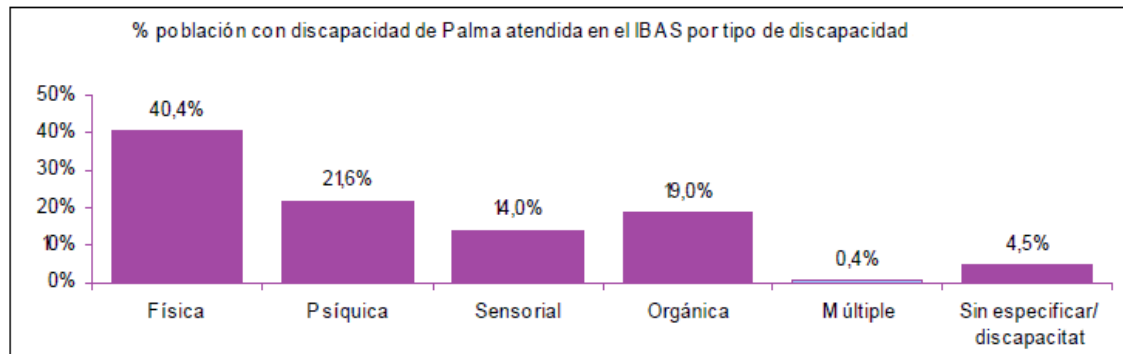
Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del Padrón municipal del Ayuntamiento de Palma y del IBAS

A continuación se indica la distribución en porcentajes de la población con discapacidad reconocida según el tipo de discapacidad principal:

- a. La discapacidad física es la que presenta una mayor incidencia entre la población analizada (40,4%). La discapacidad psíquica ocupa el segundo lugar con el 21,6%, mientras que la discapacidad orgánica representa el 19,0%. Por otra parte, la discapacidad sensorial (visual, auditiva,...) supone un 13,9% y las discapacidades mixtas y otras (sin especificar) representan el 4,9% del total de población valorada por el IBAS.
- b. Teniendo en cuenta la variable genero, destacar una incidencia mucho mayor de la discapacidad física entre las mujeres (43,6%) que entre los hombres (37,2%). Por el contrario, las personas con discapacidad de tipo psíquico son más numerosas entre la población masculina, que alcanza el 22,5% en los hombres y el 20,8% en las mujeres.
- c. Del mismo modo, la discapacidad de tipo sensorial tiene más incidencia entre los hombres (14,1% frente al 13,9% de las mujeres), de igual forma que sucede con la discapacidad de tipo orgánico (que alcanza al 19,8% de los hombres, frente al 18,2% de las mujeres).

	Total	Hombres	Mujeres	Sin especificar
Total	26.591	13.015	13.542	34
Física	10.756	4.838	5.901	17
Psíquica	5.755	2.932	2.818	5
Sensorial	3.715	1.835	1.879	1
Orgánica	5.058	2.580	2.469	9
Múltiple	99	43	56	0
Sin especificar/ discapacidad	1.208	787	419	2

Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del IBAS



Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del IBAS

Cruzando el tipo de discapacidad y los diferentes grupos de edad, se aprecia que a partir de los 45 años hay un claro predominio de las discapacidades de tipo físico. Como se puede observar en la tabla adjunta, la preponderancia que adquieren las discapacidades físicas a medida que aumenta la edad de las personas, generalmente originadas por accidentes, como consecuencias de enfermedades adquiridas, procesos de deterioro de la salud, etc. Durante la infancia y adolescencia predomina la discapacidad psíquica como principal causa de discapacidad.

	Total	Física	Psíquica	Sensorial	Orgánica	Múltiple	Sin especificar/discapacitat
Total	26.591	10.756	5.755	3.715	5.058	99	1.208
De 0 a 2 años	46	12	19	5	8	0	2
De 3 a 5 años	190	41	81	23	34	3	8
De 6 a 11 años	536	102	276	57	57	7	37
De 12 a 15 años	388	54	234	41	25	3	31
De 16 a 30 años	2.120	493	996	293	157	17	164
De 31 a 45 años	4.603	1.607	1.441	719	626	14	196
De 46 a 64 años	8.445	3.733	1.574	1.125	1.609	18	386
De 65 y más años	10.240	4.704	1.131	1.447	2.537	37	384
Sin especificar	23	10	3	5	5	0	0

Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del IBAS

La calificación del grado de minusvalía responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante baremo en el RD 1971/1999 de 23 de diciembre de “reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía” y serán objeto de valoración tanto las discapacidades que presente la persona, como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que puedan dificultar su integración social. El grado de minusvalía se expresa mediante un porcentaje.

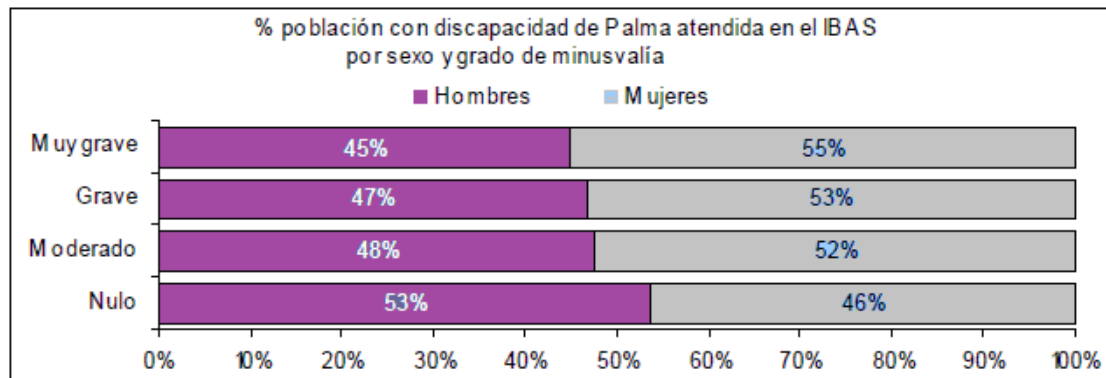


En cuanto a la severidad de la discapacidad, casi la mitad de la población valorada (el 47,5%) presenta una discapacidad moderada, mientras que el 22,1% presenta una discapacidad grave o muy grave.

El grado de minusvalía según el género refleja una mayor incidencia de la discapacidad nula en hombres que en mujeres (53,4% frente a 46,6%), mientras que en la discapacidad grave y muy grave es a la inversa (45,8% de hombres frente a 54,2% de mujeres). El grado de minusvalía “moderado” se encuentra relativamente igualado, con diferencias entre sexos de 4 puntos porcentuales.

	Total	Hombres	Mujeres	Sin especificar
Total	26.591	13.015	13.542	34
Nulo	8.098	4.324	3.755	19
Moderado	12.627	6.013	6.607	7
Grave	2.551	1.190	1.357	4
Muy grave	3.315	1.488	1.823	4

Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del IBAS



Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del IBAS



2.3 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL

Siguiendo un orden lógico de presentación de datos y habiendo profundizado en el conocimiento de la población con discapacidad de Palma (volumen y características) es el momento de indagar en la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Tal y como se ha especificado en apartados anteriores, la integración plena de las personas con discapacidad significa su participación activa en todas las esferas de la vida y a lo largo de todo su ciclo vital. El derecho al trabajo, cobra gran importancia para el colectivo, ya que es uno de los instrumentos primordiales para la consecución de una plena autonomía, independencia y por tanto calidad de vida.

En este apartado las personas con discapacidad en edad laboral (de 16 a 64 años) se convierten en la población marco, de ahí la importancia de conocer cual es su perfil demográfico:

1. **En Palma hay un total de 15.168 personas con discapacidad y en edad de trabajar** (de 16 a 64 años), lo que supone el 57 % del total de la población con discapacidad reconocida y el 5,1% del total poblacional de este mismo grupo de edad (296.869 personas).
2. Observamos un predominio de la población masculina en edad de trabajar (53,8% de los Hombres frente al 46,1% de mujeres).
3. Por tipo de discapacidad:
 - Las personas con discapacidad física son las más numerosas en las dos poblaciones (personas con discapacidad y en edad de trabajar), pero en el caso de las personas en edad de trabajar el predominio se suaviza: de un 40,4% a un 38,5%.
 - En el caso de las personas con discapacidad psíquica sucede justamente lo contrario que con la personas con discapacidad física, adquieren una mayor presencia entre la población en edad de trabajar pasando de un 26,4% al 21,6% de la población total.



- Las personas con discapacidad orgánica disminuyen ligeramente pasando de 15,8% frente al 19% de la población total.
- Las personas con discapacidad de tipo sensorial cuentan con un menor número de personas, no encontramos diferencias significativas, manteniéndose la proporción de este grupo en niveles similares en los dos tipos de poblaciones (14,0%).

	Total	Hombres	Mujeres
Total	413.781	204.104	209.677
De 16 a 64 años	296.869	150.205	146.664
< 20 años	16.952	8.668	8.284
20-24 años	27.876	13.902	13.974
25-29 años	40.041	20.256	19.785
30-34 años	43.848	23.127	20.721
35-39 años	38.658	20.213	18.445
40-44 años	33.274	17.127	16.147
45-49 años	28.844	14.339	14.505
50-54 años	25.023	12.074	12.949
55-59 años	22.648	11.000	11.648
60 y más años	19.705	9.499	10.206

Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos del Ayuntamiento de Palma

Según los datos aportados por la Conselleria de Treball i Formació, en Palma hay 21.505 personas demandantes de empleo en edades comprendidas entre los 16 y 64 años. La **población demandante con discapacidad en Palma** está compuesta por 532 personas, lo que representa un **2,47% del total** de personas inscritas como demandantes de empleo.

En Palma, la mayoría de las demandas de ocupación de las personas con discapacidad han sido registradas en el **sector servicios**, tónica similar a la de la población en general.

	Total	Física	Psíquica	Sensorial	Del lenguaje
Total	532	361	118	51	3
Agricultura	4	2	1	0	0
Industria	27	21	4	2	1
Construcción	35	26	7	2	1
Servicios	435	289	100	44	2
Sin asignar	31	23	6	2	0

Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos de la Conselleria de Treball i Formació

Tal como se ha especificado en apartados anteriores, la población demandante con discapacidad presenta bajos niveles de formación y se observa una correlación con la



demanda efectuada de puestos de trabajo, generalmente, aquellos que exigen nivel de cualificación profesional inferior. Así pues, las cinco ocupaciones más demandadas son: empleado/a administrativo/a, ordenanza, información y recepción en oficinas, limpieza y vigilante.

	Total	Física	Psíquica	Personal	Del lenguaje
Total	532	361	118	51	3
Empleado/a administrativo/a, en gral.	68	47	14	7	0
Ordenanza	41	26	12	3	0
Empleados/as Inform./recepción en oficinas	29	21	7	2	0
Mujer/mozo limpieza/limpiador, en gral.	29	12	11	6	1
Vigilante, en gral.	28	26	2	0	0
Dependiente de comercio, en gral.	21	16	2	3	0
Operador/a de central telefónica	20	16	2	2	0
Dama de compañía	14	13	0	1	0
Empleado/a fincas urb.-portero viviendas-	11	9	0	1	0
Conserje, en gral.	10	9	1	0	0
Conductor de furgoneta hasta 3,5 t.	9	8	1	0	0
Peón de la ind. Manufacturera, en gral.	9	5	3	1	0
Pinche de cocina	9	3	5	2	0
Tagallero de espectáculos	9	8	0	1	0
Mozo carga/descarga, almacén	8	3	3	2	0
Embalador/empaqui./etiquetador, a mano	8	4	4	0	0
Jardinero, en gral.	8	3	3	1	0
Reponedor/a de hipermercado	8	1	6	1	0
Cocinero, en gral.	7	5	1	1	0
Cuidador/a de guardería infantil	5	2	3	0	0
Resto	183	124	41	17	1

Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos de la Conselleria de Treball i Formació

En Palma, la mayoría de contratos firmados por personas con discapacidad se han registrado en el sector servicios. Por el contrario, la contratación en el sector primario es prácticamente nula. Por sexo, se observa una clara diferencia en el sector de la construcción, donde los contratos de sexo masculino alcanzan el 83,3% del total de contratos del sector.



	Total	Hombres	Mujeres
Total	665	407	258
Agricultura	2	2	0
Industria	42	24	18
Construcción	42	35	7
Servicios	579	346	233

Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos de la Conselleria de Treball i Formació



Fuente: elaborado por el Observatori Municipal de la Igualtat a partir de datos de la Conselleria de Treball i Formació



2.4 LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE PALMA DE MALLORCA

Este epígrafe, que constituye el de mayor interés para el objetivo del presente Plan de mejora, se distribuye en tres apartados en los que se indican los siguientes datos:

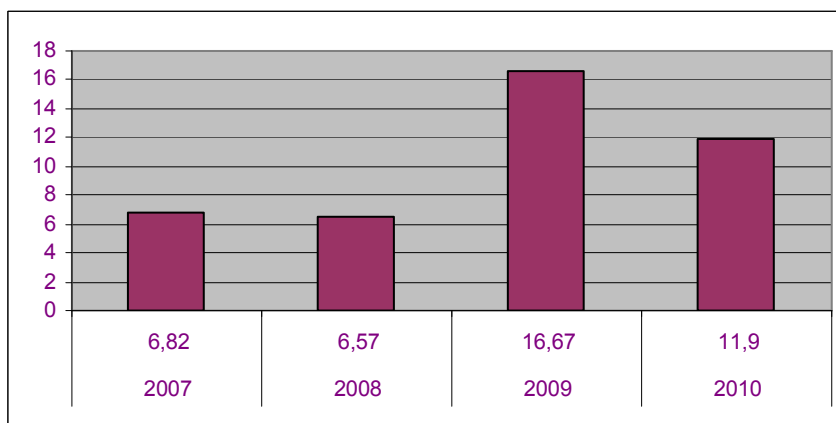
- A. El número de plazas reservadas para el turno de discapacidad en las ofertas de empleo público de los años 2007 a 2010, con expresión de las que han sido cubiertas, clasificadas según la escala/subescala.
- B. El número total de empleados públicos del ayuntamiento, clasificados entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad y, a la vez, por edad y género entre los años 2007 a 2010.
- C. Los datos relativos a los empleados públicos con discapacidad en el año 2010: grado de discapacidad, género, plaza que ocupa y área de trabajo.



A) PLAZAS RESERVADAS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO MUNICIPALES DE 2007 A 2010

En este apartado se indican el número de plazas reservadas para el turno de discapacidad en las ofertas de empleo público de los años 2007 a 2010, con expresión de las que han sido cubiertas, clasificadas según la escala/subescala:

- En la oferta pública de empleo municipal de 2007 se convocaron un total de 47 plazas de las cuales se reservaron 3 plazas de auxiliar administrativo por el turno de reserva, es decir un **6,82 %**.
- En la oferta pública municipal de 2008 se convocaron un total de 211 plazas de las cuales se reservaron 13 por el turno de reserva (6 plazas auxiliar administrativo -3 de turno libre y 3 promoción interna-; 2 administrativo -promoción interna-; 1 educador social -turno libre-; 2 subalterno/a -turno libre-; 1 Tae medio arquitecto/a tecno -turno libre-; 1 Técnico de administración general -turno libre- , es decir un **6,57 %**.
- En la oferta pública municipal de 2009 se convocaron un total de 7 plazas de las cuales se reservaron 1 por el turno de reserva (1 trabajador/a social por turno libre), es decir un **16,67 %**.
- En la oferta pública municipal de 2010 se convocaron un total de 47 plazas de las cuales se reservaron 5 por el turno de reserva (3 auxiliar administrativo -turno libre- ; 2 administrativo -promoción interna-), es decir un **11,90 %**.





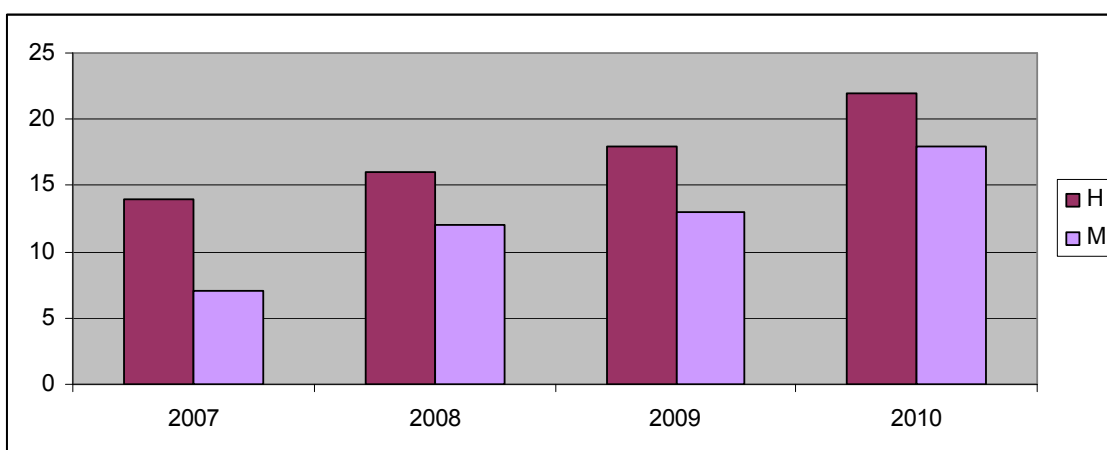
OFERTA PÚBLICA	TURNO	PLAZA	NÚM. DE PLAZAS CONVOCADAS	NÚM. DE PLAZAS CUBIERTAS
OFERTA PÚBLICA 2007	LIBRE	Auxiliar administrativo	13 + 3 turno discapacidad	13 cubiertas + 0 vacantes turno discapacidad
		Otras	17	16
	PROMOCIÓN INTERNA	Otras	14	1
OFERTA PÚBLICA 2008	LIBRE	Auxiliar administrativo	9 + 3 turno discapacidad	9 + 3 vacantes turno discapacidad
		Educador/a social	5 + 1 turno discapacidad	5 cubiertas + 0 vacantes turno discapacidad
		Subalterno/a	3 + 2 turno discapacidad	En trámite
		Tae medio arquitecto técnico	6 + 1 turno discapacidad	6 + 0 turno discapacidad
		Técnico de administración general	2 + 1 turno discapacidad	2 + 0 turno discapacidad
		Otras	110	102 + en trámite
	PROMOCIÓN INTERNA	Administrativo	6 + 2 turno discapacidad	6 + 2 turno discapacidad
		Auxiliar Administrativo	9 + 3 turno discapacidad	2 + 0 turno discapacidad
		Otras	48	39 + en trámite
OFERTA PÚBLICA 2009	TURNO LIBRE	TAE M. trabajador/a social	2 + 1 turno discapacidad	En trámite
		Otras	1	En trámite
	PROMOCIÓN INTERNA	Otras	3	En trámite
OFERTA PÚBLICA 2010	TURNO LIBRE	Aux. administrativo	7 + 3 turno discapacidad	En trámite
		Otras	25	En trámite
	PROMOCIÓN INTERNA	Administrativo/a	5 + 2 turno discapacidad	En trámite
		otras	5	En trámite



B) EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA PLANTILLA MUNICIPAL EN EL PERIODO 2007 A 2010

A continuación se indica el número total de empleados públicos con discapacidad del Ayuntamiento de Palma (funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral fijo, personal laboral temporal) en el periodo 2007-2010. **VER TABLA I.**

- En el año 2007 había 2.360 empleados públicos de los cuales 21 eran personas con discapacidad (14 hombres y 7 mujeres).
- En el año 2008 había 2.369 empleados públicos de los cuales 28 eran personas con discapacidad (16 hombres y 12 mujeres).
- En el año 2009 había 2.413 empleados públicos de los cuales 31 eran personas con discapacidad (18 hombres y 13 mujeres).
- En el año 2010 (1/11/2010) había 2.417 empleados públicos de los cuales 40 eran personas con discapacidad (22 hombres y 18 mujeres).

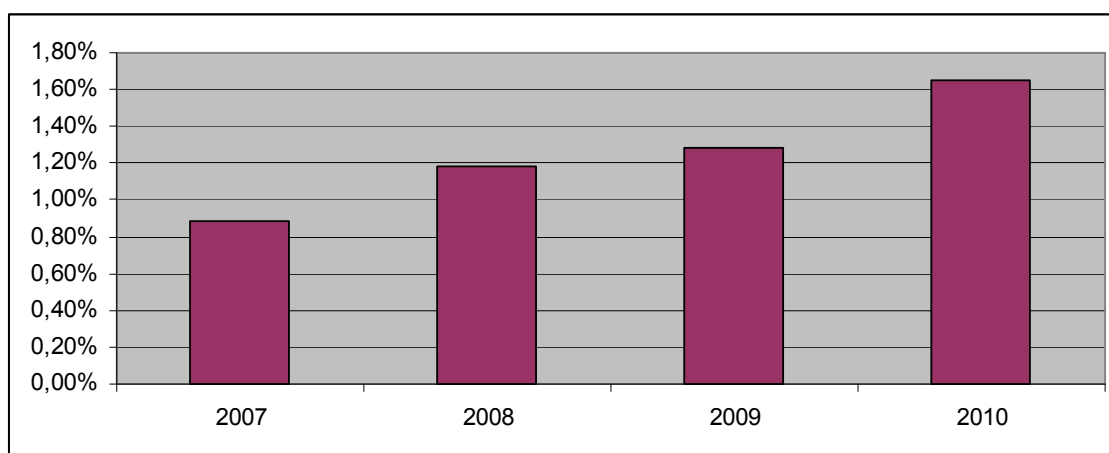


Fuente propia Servicio Recursos Humanos



Los datos anteriores ponen de manifiesto el porcentaje de empleados públicos con discapacidad en la plantilla municipal:

AÑO	H	M	EPD	TOTAL EP	%
2007	14	7	21	2360	0,89%
2008	16	12	28	2369	1,18%
2009	18	13	31	2413	1,28%
2010	22	18	40	2417	1,65%



Fuente propia Servicio Recursos Humanos

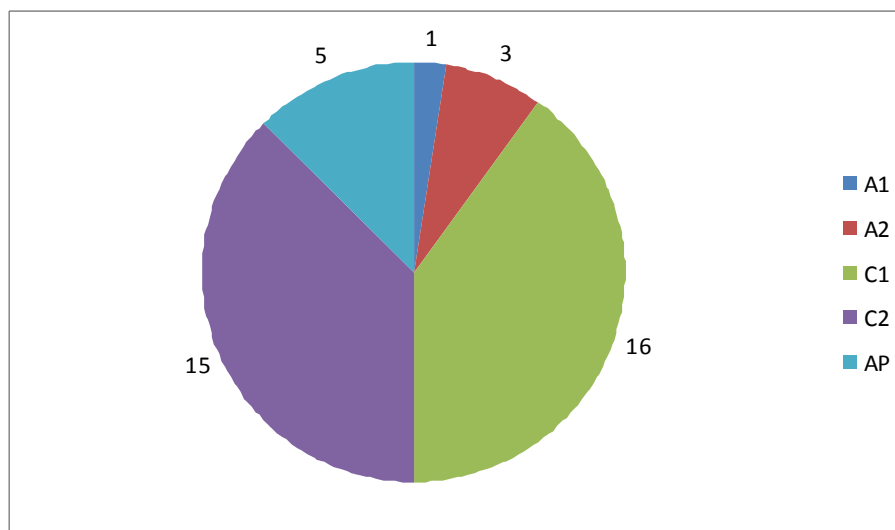


C) EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE PALMA

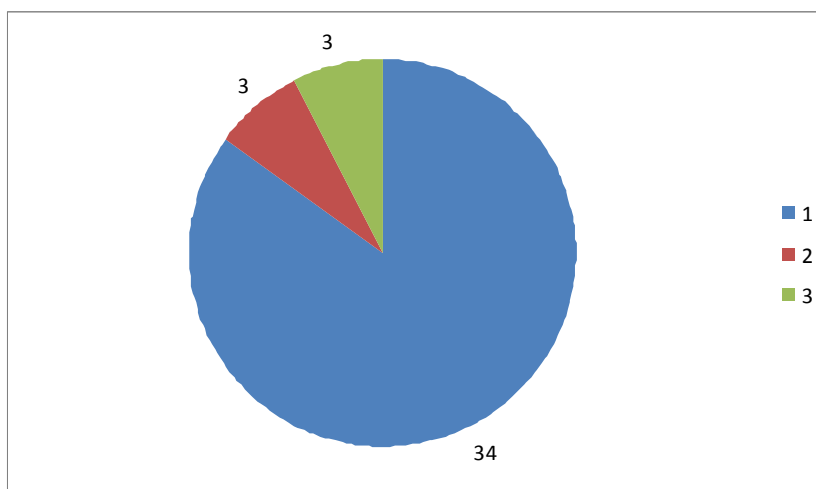
A continuación se indican la relación de empleados públicos que han declarado su situación de discapacidad los cuales se clasifican según el grado de discapacidad, el lugar de trabajo al cual están adscritos, el cuerpo y escala y si son funcionarios de carrera o funcionarios interinos. Ver TABLA II.

➤ Así pues, los 40 empleados públicos con discapacidad (1/11/2010) se clasifican en los diferentes grupos profesionales:

Grupo	Núm.
A1	1
A2	3
C1	16
C2	15
AP	5



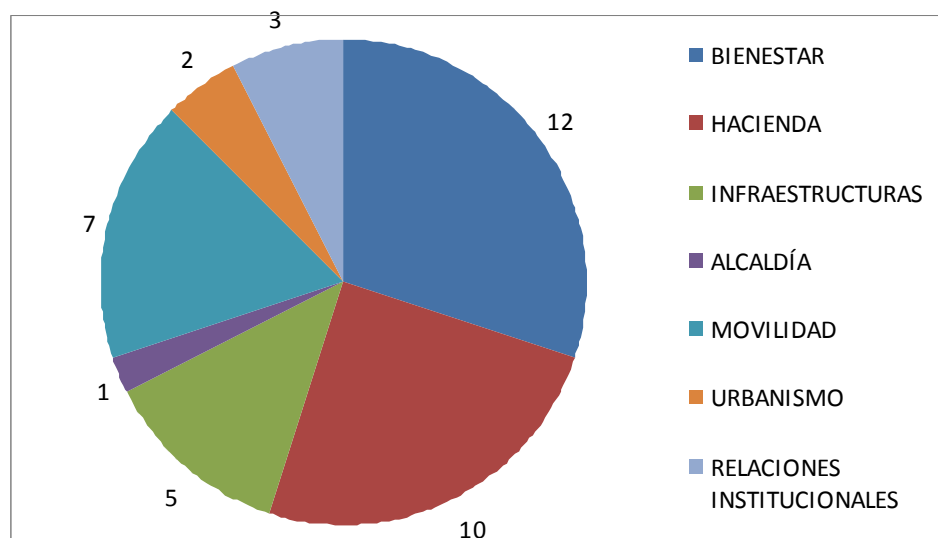
➤ Según el grado de discapacidad 34 tienen un grado 1 (discapacidad $\geq 33\%$ I < 65%); 3 un grado dos (discapacidad $\geq 33\%$ I < 65%, necesita ayuda); y, 3 un grado 3 (discapacidad $> 65\%$).





Finalmente, los 40 empleados públicos con discapacidad se distribuyen en las siguientes áreas:

ÁREA	NÚM. EPD
BIENESTAR	12
HACIENDA	10
INFRAESTRUCTURAS	5
ALCALDÍA	1
MOVILIDAD	7
URBANISMO	2
RELACIONES INSTITUCIONALES	3
	40





2.5 CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE PALMA DE MALLORCA

Palma de Mallorca es un municipio, capital de la isla de Mallorca y de la comunidad autónoma de las Islas Baleares. Con una población de 401.270 habitantes y una superficie de 208,63 km² (INE 2009) es la mayor ciudad del archipiélago.

El Pleno Municipal está formado por un total de 29 regidores/as distribuidos de la siguiente forma: 11 del Partido Socialista Obrero Español, entre ellos la alcaldesa, 2 de Unión Mallorquina, 2 de BLOC y 14 del Partido Popular.

El mes de noviembre de 2010 cuenta con 2.417 empleados públicos, sin tener en cuenta el personal adscrito a los organismos autónomos y empresas públicas.

De acuerdo con el Decreto de Alcaldía núm. 1362 de 8 de febrero de 2020 las áreas delegadas de gobierno en las que se organizan los servicios administrativos son los siguientes:

- Área de Relaciones Institucionales, Turismo, Comercio y Consumo
- Área de Hacienda, Función Pública, Innovación e Interior
- Área de Movilidad y Seguridad Ciudadana
- Área de Infraestructuras, Salud y Medio Ambiente
- Área de Educación, Igualdad, Derechos Cívicos y Deportes
- Área de Bienestar Social, Trabajo, Participación y Cultura
- Área de Urbanismo y Vivienda

El presupuesto municipal de ingresos y de gastos del Ayuntamiento de Palma de Mallorca para el año 2009 es de 478.937.000,00 y para el año 2010 es de 415.385.000,00 lo que supone un decrecimiento de -63.552.000,00, es decir un -13,27%.



Ingressos per Capítol	Pressupost 2010	Pressupost 2009	Diferència	%
Operacions corrents				
I. Imposts directes	149.015.877,00	152.792.217,00	-3.776.340,00	-2,47
II. Imposts indirectes	25.707.060,00	33.006.520,00	-7.299.460,00	-22,12
III. Taxes i altres Ingressos	89.599.278,59	94.207.882,00	-4.608.603,41	-4,89
IV. Transferències corrents	88.081.744,82	85.412.359,24	2.669.385,58	3,13
V. Ingressos patrimonials	3.105.680,40	3.989.655,00	-883.974,60	-22,16
	355.509.640,81	369.408.633,24	-13.898.992,43	-3,762
Operacions de Capital				
VI. Alienació d'inversions reals	3.000.650,00	600,00	3.000.050,00	500.008,33
VII. Transferències de capital	26.003.500,00	29.387.020,81	-3.383.520,81	-11,51
VIII. Variació d'actius financers	1.173.000,00	1.173.000,00	0,00	0,00
IX. Variació de passius financers	29.698.209,19	78.987.745,95	-49.289.536,76	-62,39
	59.875.359,19	109.528.366,76	-49.653.007,57	-45,333
Total Ingressos	415.385.000,00	478.937.000,00	-63.552.000,00	-13,27

Despeses per Capítol	Pressupost 2010	Pressupost 2009	Diferència	%
Operacions corrents				
I. Remuneracions al personal	124.567.428,71	119.444.680,48	5.122.748,23	4,29
II. Béns corrents i serveis	122.308.124,53	123.957.795,42	-1.649.670,89	-1,33
III. Interessos	5.987.157,83	5.743.897,57	243.260,26	4,24
IV. Transferències corrents	102.081.381,46	109.526.589,31	-7.445.207,85	-6,80
	354.944.092,53	358.672.962,78	-3.728.870,25	-1,04
Operacions de Capital				
VI. Inversions reals	17.537.357,72	72.567.770,98	-55.030.413,26	-75,83
VII. Transferències de capital	24.212.998,89	30.110.303,91	-5.897.305,02	-19,59
VIII. Variació d'actius financers	1.323.000,00	1.323.000,00	0,00	0,00
IX. Variació de passius financers	17.367.550,86	16.262.962,33	1.104.588,53	6,79
	60.440.907,47	120.264.037,22	-59.823.129,75	-49,74
Total Despeses	415.385.000,00	478.937.000,00	-63.552.000,00	-13,27

A continuación se indica la clasificación orgánica de la aplicación de los gastos del presupuesto 2009 y 2010:

Aplicació de despeses	2010	2009	Diferència	%
02 Hisenda i Innovació	51.632.637,55	50.904.475,95	728.161,60	1,43
03 Cultura	17.313.388,70	19.985.477,72	-2.672.089,02	-13,37
04 Esports i Joventut	19.672.366,04	24.908.573,82	-5.236.207,78	-21,02
05 Benestar Social	30.667.458,35	28.378.430,38	2.289.027,97	8,07
06 Govern Interior	12.942.353,22	13.029.080,85	-86.727,63	-0,67
07 Turisme, Comerç i Consum	5.095.497,95	6.288.896,87	-1.193.398,92	-18,98
08 Urbanisme	22.134.399,88	44.409.613,77	-22.275.213,89	-50,16
09 Funció Pública i Desconcentració	22.517.186,01	22.792.713,60	-275.527,59	-1,21
10 Educació	18.096.779,51	19.464.680,02	-1.367.900,51	-7,03
11 Infraestructures	34.458.193,48	44.695.172,71	-10.236.979,23	-22,90
12 Policia Local	52.712.438,00	50.193.520,40	2.518.917,60	5,02
13 Bombers	16.397.893,54	16.293.406,84	104.486,70	0,64
14 Neteja i Medi Ambient	50.906.502,53	54.785.104,99	-3.878.602,46	-7,08
15 Mobilitat	39.164.465,36	37.959.699,34	1.204.766,02	3,17
16 Participació Ciutadana	3.188.501,54	5.664.864,09	-2.476.362,55	-43,71
17 Habitatge	7.369.052,72	28.282.575,96	-20.913.523,24	-73,94
18 Promoció Social - Ocupació	5.942.433,88	5.320.096,75	622.337,13	11,70
19 Salut	2.938.837,64	3.197.864,29	-259.026,65	-8,10
20 Igualtat i Drets Cívics	2.234.614,10	2.382.751,65	-148.137,55	-6,22
	415.385.000,00	478.937.000,00	-63.552.000,00	-13,27



El presupuesto de los doce organismos autónomos de los años 2007 a 2010 es el siguiente:

Pressupost Ajuntament	2007	2008	2009	2010	10 vs 09
Total	418.458.000,00	441.315.000,00	478.937.000,00	415.385.000,00	
Variació	31,90	5,46	8,52	-13,27	
Pressupost Organismes Autònoms					
Fundació Pilar i Joan Miró	2.274.130,00	2.397.490,00	2.598.831,00	--	
Patronat Municipal d'Habitatge	5.303.324,18	4.367.160,71	4.211.669,01	3.300.112,01	-21,6
Institut Municipal de l'Esport	19.444.810,00	25.981.069,00	25.832.037,00	21.249.724,62	-17,7
Patronat d'Escoles d'Infants	5.741.795,00	7.448.997,78	7.126.850,24	6.751.875,60	-5,3
Institut Municipal d'Innovació	10.298.928,16	11.281.400,00	11.541.600,82	11.182.432,48	-3,1
Institut de Formació Ocupacional	7.540.265,00	7.859.450,00	8.748.347,71	9.210.799,57	5,3
Patronat Alberg Son Riera	835.155,00	851.864,00	980.920,50	689.000,00	-29,8
Patronat Llogat Weyler	107.400,00	118.140,00	220.502,80	120.502,80	-45,4
Patronat Il·luminació Ornamental	719.040,00	718.000,00	672.300,00	591.185,00	-12,1
Institut Municipal d'Obres Viàries	644.004,00	782.525,76	790.634,79	705.279,58	-10,8
Institut Municipal de Turisme	1.126.810,00	1.412.000,00	1.506.000,00	1.362.500,00	-9,5
Institut Municipal de Protecció Consumidor		238.150,00	320.000,00	252.000,00	-21,3
Total	54.035.661,34	63.456.247,25	64.549.693,87	55.415.411,66	-14,15
Variació	19,40	17,43	1,72	-14,15	

Y de las cinco empresas municipales de los años 2007 a 2010:

Pressupost Ajuntament	2007	2008	2009	2010	10 vs 09
Pressupost Empreses Municipals					
EMAYA	127.401.632,30	129.760.829,38	146.925.893,99	138.037.088,02	-6,0
EMT	47.856.075,00	51.786.143,38	66.395.000,00	50.340.216,00	-24,2
EFM	12.000.074,87	10.037.492,94	9.818.903,60	9.203.494,38	-6,3
SMAP	30.242.309,25	8.979.519,17	16.492.398,91	9.598.000,91	-41,8
EMOP	104.002.942,31	60.184.938,46	14.913.686,96	6.987.450,82	-53,1
Total	321.503.033,73	260.748.923,33	254.545.883,46	214.166.250,13	-15,86
Variació	54,60	-18,90	-2,38	-15,86	
Pressupost consolidat					
Total	649.680.672,97	643.274.351,09	682.635.996,53	586.178.220,49	
Variació	31,50	-0,99	6,12	-14,13	



2.6 CONTEXTO Y PROBLEMA A RESOLVER

2.6.1 ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE MEJORA Y DE LAS ÁREAS POTENCIADAS

Antes de tomar cualquier decisión estratégica, es imprescindible realizar un diagnóstico de nuestra organización.

A) ÁREAS DE MEJORA

1. No existe un verdadero despliegue de medidas cohesionadas para potenciar la integración de personas con discapacidad, en general en la mayoría de las administraciones públicas y en concreto al Ayuntamiento de Palma.
2. Es necesario crear órganos propios y especializados a dos niveles: uno de carácter técnico especializado en el diseño, la ejecución y la evaluación de medidas para mejorar la integración de las personas con discapacidad en el Ayuntamiento de Palma y otro de consulta y participación en el que de forma muy especial tienen que encontrarse representadas las asociaciones y las organizaciones representativas del colectivo afectado.
3. Los sistemas de selección de las personas con discapacidad no garantizan una reserva especial para aquellas personas que sufren una discapacidad de tipo intelectual o sensorial profunda, con pruebas realmente compatibles con sus limitaciones.
4. La estructura de las convocatorias y el contenido de las pruebas dificulta en algunas ocasiones la posibilidad de cubrir el 100% de las plazas ofertadas en el turno de reserva para personas con discapacidad, teniendo como resultado en la mayoría de casos su acumulación al turno libre o que los puestos de trabajo queden sin cubrir.
5. No se comprueba en ningún caso si el porcentaje de integración de este colectivo ha llegado al nivel del 2% del total de efectivos. Tampoco se tiene información relativa al nivel de incidencia real de las previsiones de reserva del 5%, para determinar si realmente se cumplen, y muy especialmente, si la tasa de



incorporación de personas con discapacidad es creciente para acercarse al citado nivel del 2%. Esto se basa en el hecho que probablemente se produce un porcentaje constante de pérdida de la condición de personal funcionario de personas de este colectivo por el hecho del reconocimiento de invalideces totales o absolutas.

6. No se han llevado a cabo por ahora convocatorias específicas salvo el requisito de la posesión de titulaciones regladas, tal como prevé el Estatuto básico del empleado público con la creación de las llamadas “agrupaciones profesionales”. Una parte importante del colectivo de personas con discapacidad no ha obtenido una titulación reglada mínima (ESO), lo cual los impide el acceso a la función pública.
7. Se tienen que mejorar técnicamente los procesos de selección, por una parte con la incorporación de personal con discapacidad a los órganos de selección, y por otra con el avance en la aplicación de las técnicas de adaptación de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas de tal forma que se garantice una verdadera igualdad de condiciones en su desarrollo.
8. Salvo extraordinarias ocasiones, no se plantea habitualmente ni se da la información adecuada al respecto, de la posibilidad de alterar la orden de prelación en la elección de puestos de trabajo a las personas que han superado los procesos selectivos de ingreso en el turno de reserva para personas con discapacidad o la posibilidad de adaptación de los puestos de trabajo adjudicados definitivamente.
9. No se ha producido ninguna medida de sensibilización al resto del personal ni de seguimiento del proceso de integración dentro del ámbito profesional. No existe una política clara en este ámbito ni se incluyen acciones formativas específicas en los planes anuales de formación municipales.
10. Falta la definición de un plan estratégico de actuación que, partiendo de la situación actual con sus carencias y fortalezas, despliegue un conjunto de objetivos y acciones concretas que a corto plazo supongan una real y efectiva



integración de las personas con discapacidad en la administración del Ayuntamiento de Palma.

11. Cabe mejorar las relaciones entre las diferentes administraciones: estado, gobierno autonómico, consejo Insular y ayuntamientos.
12. Falta de definición clara y definitiva de la distribución de competencias entre las diferentes administraciones.
13. Falta de coordinación de toda la red social: pocas actividades, organismos e iniciativas de cohesión del sistema.
14. Existen pocos instrumentos de formación, investigación e innovación.
15. Existe poca planificación de las necesidades actuales y futuras.
16. Incumplimiento significativo de la LISMI en todas las administraciones públicas, especialmente en tiempos de crisis.
17. Pérdida de puestos de trabajo por efectos de la crisis.

B) ÁREAS POTENCIADAS

1. El artículo 17 del actual Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el personal funcionario, eventual y de los órganos directivos del Ayuntamiento de Palma (2010-2013) desarrolla las medidas de integración del personal con discapacidad.
2. Se ha impulsado en los últimos años un convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Palma y la Consejería competente en materia de función pública del Gobierno de las Islas Baleares para el despliegue de la formación en prácticas de las personas con discapacidad que impulsa la EBAP mediante el proyecto FIOPD. Este convenio ha permitido que anualmente alumnado de los cursos



FIOPD hayan podido realizar su formación en prácticas en las dependencias municipales.

3. Se han iniciado contactos con algunas de las entidades y organizaciones representativas de los colectivos afectados, como por ejemplo ASPROM.
4. La gestión del personal de cualquier administración pública ha sufrido un proceso de tecnificación los últimos años que han obligado a la incorporación al Departamento de Recursos Humanos de diferentes técnicos que se especializan cada vez más en las materias relacionadas, y en particular en el avance en la modernización de los sistemas de selección, la adaptación de los puestos de trabajo a las situaciones cambiantes del personal, y a la aplicación de políticas que garanticen la igualdad, la no discriminación, la integración, etc. Se tienen que aprovechar estos nuevos recursos humanos más técnicos y especialidades en una mejora del sistema.
5. El despliegue normativo en la materia de los últimos años, especialmente desde el Decreto 36/2004 y del Real decreto 2271/2004, así como el referente que para el resto de administraciones supone la Orden ministerial PRE/1822/2006, aunque sólo sea de aplicación para la Administración General del Estado.
6. En los últimos años ha surgido una diversificación de asociaciones, recursos, programas, servicios y actividades para atender las diferentes necesidades de los discapacitados.



2.6.2 ANÁLISIS DAFO

El análisis DAFO es un instrumento que permite ayudar a una organización a identificar sus factores para apoyar en ellos los cambios organizacionales: consolidando las fortalezas, minimizando las debilidades, aprovechando las ventajas de las oportunidades, y eliminando o reduciendo las amenazas. El análisis DAFO se basa en dos pilares básicos: el análisis interno (FORTALEZAS Y DEBILIDADES) y el análisis externo (OPORTUNIDADES Y AMENAZAS).

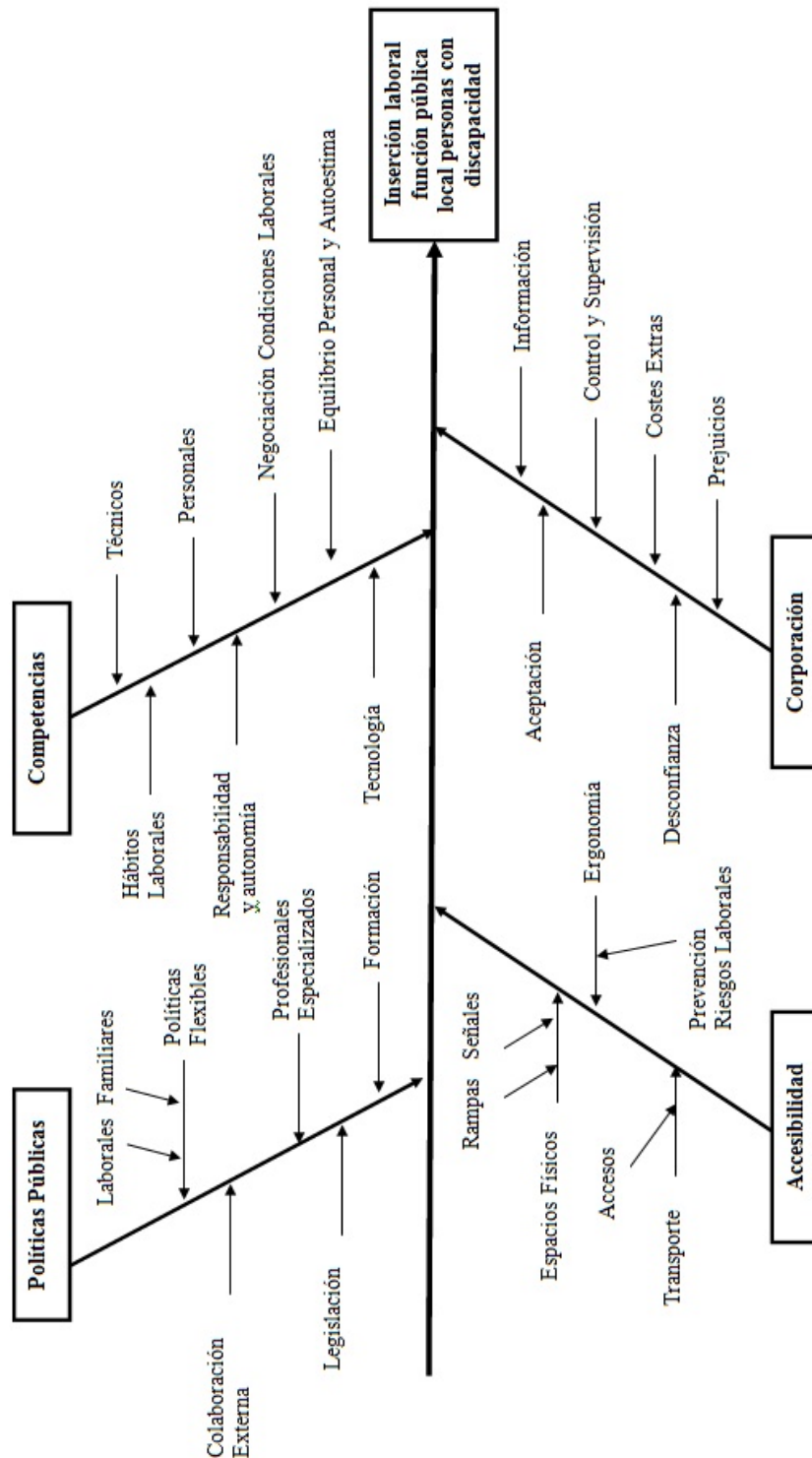
FORTALEZAS	DEBILIDADES
➤ Cumplimiento de mínimos de la normativa ➤ Incremento de actuaciones en materia de accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas ➤ Regulación mínima en las bases generales y en el acuerdo de funcionarios ➤ Aprovechar sinergias de otras administraciones	➤ Escasez de recursos económicos ➤ Falta de planificación interna ➤ Falta de información y formación en el ayuntamiento. ➤ Inexistencia de órganos especializados ➤ Falta de especialización en los procedimientos selectivos ➤ Reglamentos y ordenanzas municipales sin la perspectiva de inclusión
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
➤ Desarrollo normativo ➤ Desarrollo tecnológico ➤ Aumento de la información ➤ Sociedad cada vez más sensibilizada ➤ Incremento de asociaciones, plataformas, ...	➤ Falta de cohesión entre los diferentes agentes ➤ Situación de crisis económica y reducción de puestos de trabajo ➤ Confusa distribución de competencias entre administraciones

Una vez descrito las amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades de nuestro ayuntamiento mediante la Matriz DAFO podemos pasar a definir la estrategia.



2.6.3 DIAGRAMA DE ISHIKAWA O DIAGRAMA CAUSA-EFECTO

El diagrama de Ishikawa es una herramienta que ayuda a identificar mediante un gráfico con forma de espina las relaciones existentes entre un resultado dado (efectos) y los factores (causas) que influyen en ese resultado.





3. PLAN DE MEJORA

El análisis anterior nos ha situado en el contexto actual y con obligaciones por delante. En este momento, si queremos avanzar debemos recordar la experiencia de los propios colectivos de personas con discapacidad y la nuestra propia puesto que el aumento de planes y de programas no siempre se han visto acompañados de una nítida y decidida voluntad de cumplimiento.

En nuestro caso, como ha quedado reflejado, no partimos de cero. La evolución en los compromisos asumidos por nuestro Ayuntamiento nos sitúa caminando, avala la voluntad de ser cada día más abiertos y accesibles y el reto de mejorar los múltiples aspectos de la actividad municipal que se relacionan con la vida diaria de las personas con discapacidad. A estos pilares que sustentan las anteriores actuaciones se añade un nuevo elemento que de alguna forma viene exigido por las recientes normativas: “Plan de mejora de Integración con Personas con Discapacidad en el Ayuntamiento de Palma de Mallorca”.

El presente plan se compone de las siguientes etapas:

- Etapa 1: análisis y diagnóstico de la situación.
- Etapa 2: definición de la misión y visión.
- Etapa 3: declaración de las líneas estratégicas.
- Etapa 4: definición de los objetivos estratégicos que deben ser debidamente cuantificables, medibles y reales.
- Etapa 5: definición de los objetivos operativos y para cada objetivo estratégico.
- Etapa 6: planificar las acciones para cada objetivo, plazos, responsable y costes.
- Etapa 7: seguimiento o monitoreo que permite conocer la manera en que se viene aplicando y desarrollando las estrategias y actuaciones.
- Etapa 8: evaluación o medición de los resultados



3.1 PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN

El Plan que se presenta se rige por los siguientes principios:

IGUALDAD

- Se considera que existe una discriminación cuando una persona es tratada de manera desigual y desfavorable por pertenecer a un grupo concreto y no sobre la base de sus capacidades individuales. El principio básico de este Plan implica establecer las medidas necesarias para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en todos los ámbitos de la vida de corporación: tanto en el acceso a la función pública como en el desempeño de sus funciones y desarrollo de su carrera profesional.

INCLUSIÓN

- El principio de inclusión o de normalización social implica no solamente dar garantías de acceso a las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena en la sociedad de hoy en día, sino también ser aceptado con las propias características, capacidades y necesidades como un miembro más de aquella sociedad. Este principio implica la integración con el resto de los ciudadanos en el sentido de que las personas con discapacidad deben poder llevar a cabo una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos bienes i servicios que están a disposición de cualquier persona.

PARTICIPACIÓN

- La igualdad no es posible sin la participación y la implicación de todas las áreas de gobierno municipal, de las instituciones, de las entidades y de la ciudadanía en general. No sólo en todos los ámbitos relativos a la administración, si no también en las acciones y decisiones que puedan venir derivadas del presente Plan de Integración para poder hacer una vida independiente, con autonomía personal y mayor protagonismo del colectivo.



FLEXIBILIDAD

- ✦ Este documento tiene que ser receptivo a las variaciones que se puedan derivar del entorno cambiante en el cual se desarrollará. La flexibilidad de este Plan tiene que permitir contemplar y adaptarse a las acciones necesarias para prever las respuestas más adecuadas a cada situación. Como consecuencia, se dará una atención individualizada a cada persona atendiendo a sus necesidades y a su situación concreta.

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL Y DISEÑO PARA TODOS

- ✦ El Diseño para Todos³ es una condición que deben cumplir los entornos, bienes, procesos, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, utensilios o dispositivos, para que sean comprensibles y practicables para todas las personas con condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Se deberá velar para que el entorno de la administración se vaya adecuado al máximo a estos principios y se realicen aquellos ajustes razonables.

VIDA LIBRE E INDEPENDIENTE

- ✦ Este Plan se redacta desde el reconocimiento de la importancia de entender la responsabilidad que tienen las personas con discapacidad para decidir sobre sus propias vidas y acciones. Es decir, en ningún caso se ofrecerá apoyo desde una actitud paternalista tomando decisiones unilateralmente.

TRANSVERSALIDAD

- ✦ Aplicación de este principio en todas las políticas, planes, programas y acciones que se lleven a cabo desde la administración, con el objetivo de contribuir a la efectiva participación e implicación de todos los miembros de corporación para establecer canales y espacios de consenso en el análisis de necesidades y la implantación y posterior valoración de iniciativas.

³ El concepto "Design for all" está estrechamente ligado con el principio de inclusión de todos los ciudadanos que tiene como objetivo conseguir que los entornos, productos, servicios y sistemas puedan ser utilizados por el mayor número posible de personas, independientemente de sus características, su edad o habilidades. Este modelo deriva de las políticas europeas de accesibilidad y del Instituto Europeo de Diseño (EIDD) y se recoge en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.



SERVICIO AL CIUDADANO

- Los empleados públicos, sufran o no una discapacidad, son instrumento para la gestión y la satisfacción de los intereses generales que tienen encomendados la administración local y deben actuar sometidos a los principios de legalidad, objetividad, neutralidad, servicio a la ciudadanía, eficacia, eficiencia i transparencia en la gestión.

INNOVACIÓN

- El Plan pretende complementar, impulsar y apoyar la incorporación de nuevas iniciativas que, respetando los niveles competenciales, tengan por objetivo hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación.

COLABORACIÓN

- El plan promoverá y fomentará la colaboración y la coordinación entre las diferentes instituciones y entidades.



3.2 OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN: MISIÓN Y VISIÓN

Partiendo del principio de que “no se puede controlar lo que no se puede medir” se hace necesario definir la misión y la visión que servirán de foco y alineamiento del cuadro de mando que se expondrá a continuación.

3.2.1 MISIÓN

La Misión de una organización constituye el propósito básico interno hacia el que apuntan sus actividades y los valores que guían las actividades de sus dirigentes y empleados.

Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, la efectiva integración laboral y la accesibilidad de los empleados públicos con discapacidad, así como la implicación de toda la corporación en la inclusión social.

3.2.2 VISIÓN

La Visión describe las metas “externas” a mediano y largo plazo y debe cómo quiere la organización ser percibida.

El Ayuntamiento de Palma de Mallorca quiere ser un referente entre las administraciones públicas de las Illes Balears en la efectiva integración laboral en la función pública de los empleados públicos con discapacidad.



3.3 LÍNEAS ESTRATÉGICAS

La propuesta que se presenta constituye la continuación de una labor previa que se refuerza con nuevas actuaciones mediante la aplicación de las siguientes líneas estratégicas en el período 2011-2015.

Línea estratégica 1. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN EN EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

➤ Definición: Garantizar la inclusión en las ofertas públicas de ocupación y de promoción interna una reserva de un mínimo del 5% de las plazas convocadas al turno de personas con discapacidad con el fin de conseguir que se llegue a una presencia real del 2% en la plantilla, de acuerdo con la normativa vigente.

Línea estratégica 2. CONDICIONES LABORALES ÓPTIMAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD

➤ Definición: Mejorar las condiciones laborales y la plena integración de los empleados públicos con discapacidad mediante la adopción de actuaciones positivas para evitar su discriminación.

Línea estratégica 3. GARANTIZAR LA ACCESIBILIDAD MEDIANTE LA SUPRESIÓN DE BARRERAS EN EL ENTORNO LABORAL

➤ Definición: Garantizar la «accesibilidad» de los empleados públicos con discapacidad, en las mismas condiciones que el resto de la corporación, al entorno físico, a las tecnologías, a los sistemas de la información, a las comunicaciones (TIC) y a otras instalaciones y servicios mediante la supresión de todo tipo de barreras.

Línea estratégica 4. CORPORACIÓN IMPLICADA EN LA INCLUSIÓN SOCIAL

➤ Definición: Concienciar a la corporación de todo lo referente a la discapacidad e informar en mayor medida a los empleados públicos con discapacidad de sus derechos y la manera de ejercerlos mediante la incorporación de los contenidos en la «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras», el III Plan de acción para las personas con discapacidad 2009-2012” y el “I Plan de Acción Integral para Personas con Discapacidad en Mallorca 2010-2014”.



3.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)

OE 1	MEJORAR EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA FUNCIÓN PÚBLICA
Definición	Incluir ⁴ en las ofertas públicas de ocupación y de promoción interna una reserva de un mínimo del 5% de las plazas convocadas para personas con discapacidad con el fin de conseguir que se llegue a una presencia real del 2% en la plantilla.
Objetivo 2015	Incrementar del 1,65% ⁵ al 2% de empleados públicos con discapacidad en la plantilla municipal.
Indicador	Porcentaje de empleados públicos con discapacidad en la plantilla municipal.
Objetivos operativos	1.1 Reservar plazas en la oferta pública de ocupación. 1.2 Mejorar la adaptación de las pruebas selectivas. 1.3 Fomentar los programas de integración laboral.
OE 2	CONSEGUIR ÓPTIMAS CONDICIONES LABORALES PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD
Definición	Mejorar las condiciones laborales y la plena integración de los empleados públicos con discapacidad mediante la adopción de actuaciones positivas para evitar su discriminación.
Objetivo 2015	Alcanzar una puntuación de 8 siendo la puntuación mínima anual de 6,5 puntos.
Indicador	Resultado de la encuesta de satisfacción bianual realizada a los empleados públicos con discapacidad.
Objetivos operativos	2.1 Desarrollar la formación específica. 2.2 Mejorar la adaptación de los puestos de trabajo. 2.3 Reducir el absentismo laboral. 2.4 Incrementar la integración laboral. 2.5 Maximizar la adjudicación del puesto solicitado.
OE 3	GARANTIZAR LA ACCESIBILIDAD MEDIANTE LA SUPRESIÓN DE LAS BARRERAS EN EL ENTORNO LABORAL
Definición	Garantizar la «accesibilidad» de los empleados públicos con discapacidad, en las mismas condiciones que el resto de la corporación, al entorno físico, a las tecnologías, a los sistemas de la información, a las comunicaciones (TIC) y a otras instalaciones y servicios mediante la supresión de todo tipo de barreras.
Objetivo 2015	Supresión del 100% de barreras.
Indicador	Resultado auditoria de barreras bianual realizada por el Área de Movilidad.
Objetivos operativos	3.1 Eliminación de barreras arquitectónicas. 3.2 Incrementar la satisfacción en materia de accesibilidad sensorial.
OE 4	CONSEGUIR UNA CORPORACIÓN SENSIBILIZADA EN LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD
Definición	Concienciar a la corporación, tanto responsables políticos como empleados públicos, de todo lo referente a la discapacidad e informar en mayor medida a los empleados públicos con discapacidad de sus derechos y la manera de ejercerlos.
Objetivo 2015	Alcanzar una puntuación de 8 siendo la puntuación mínima anual de 6,5 puntos.
Indicador	Resultado de la encuesta de percepción de la inclusión social bianual dirigida a toda la corporación (responsables políticos y empleados públicos).
Objetivos operativos	4.1 Incrementar la formación. 4.2 Potenciar la colaboración con otros agentes implicados. 4.3 Difusión de información. 4.4 Racionalizar la información. 4.5 Revisar normativa municipal desde la perspectiva de inclusión.

⁴ Artículos 59.1 EBEP y 3 RD 2271/2004

⁵ A fecha 1/11/2010 hay 2.417 empleados públicos de los cuales 40 son personas con discapacidad (22 hombres y 18 mujeres) lo que constituye un 1,65% de la plantilla.



La puesta en funcionamiento de todo instrumento de gestión en una organización requiere de la definición previa de los objetivos estratégicos: definición, objetivo a alcanzar en 2015, indicadores y los objetivos operativos que las desarrollan. A continuación se presenta el **cuadro de mando** con los objetivos estratégicos, indicadores y objetivos 2015.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	NÚM.	INDICADOR	OBJETIVO 2015
Mejorar el acceso a función pública de las personas con discapacidad	1	% empleados públicos con discapacidad en plantilla	2%
Óptimas condiciones laborales empleados públicos discapacidad	2	Satisfacción empleados públicos con discapacidad	8
Garantizar la accesibilidad	3	Resultado auditoría	100%
Sensibilización de la organización	4	Percepción sensibilización	8



3.5 OBJETIVOS OPERATIVOS (OOP) PARA CADA OBJETIVO ESTRATÉGICO

A continuación se indican los objetivos operativos (OOP) para cada objetivo estratégico: la definición, el objetivo a alcanzar 2015 y los indicadores.

OE 1	MEJORAR EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA FUNCIÓN PÚBLICA
-------------	--

OOP 1.1	RESERVAR PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA OFERTA PÚBLICA DE OCUPACIÓN														
Definición	Reservar en la oferta pública anual un mínimo del 5% de las plazas convocadas para personas con discapacidad con el fin de conseguir una presencia real del 2% de los efectivos totales del personal municipal en el año 2015.														
Evolución 2007-2010	<table><tr><td>OPE</td><td>2007</td><td>2008</td><td>2009</td><td>2010</td></tr><tr><td>% plazas reservadas</td><td>6,82 %</td><td>6,57 %</td><td>16,67 %</td><td>11,90 %</td></tr></table>					OPE	2007	2008	2009	2010	% plazas reservadas	6,82 %	6,57 %	16,67 %	11,90 %
OPE	2007	2008	2009	2010											
% plazas reservadas	6,82 %	6,57 %	16,67 %	11,90 %											
Objetivo 2015	Reservar un 5% de plazas en la Oferta Pública Empleo anual hasta conseguir un 2% de personas con discapacidad en la plantilla.														
Indicador	Porcentaje de plazas reservadas en la oferta pública.														
OOP 1.2	MEJORAR LA ADAPTACIÓN DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS														
Definición	Adaptar las pruebas selectivas de manera individualizada, incluyendo los cursos de formación o períodos de prácticas, mediante los ajustes razonables necesarios de tiempos y medios ⁶ .														
Objetivo 2015	Alcanzar el 100% de adaptaciones indicadas por el Instituto Balear de Asuntos Sociales.														
Indicador	% de adaptaciones de pruebas selectivas según IBAS.														
OOP 1.3	FOMENTAR LOS PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN LABORAL														
Definición	Impulsar programas experimentales de formación y ocupación que impulsen asociaciones.														
Objetivo 2015	40 contratos prácticas														
Indicador	Número de personas que participan en programas de integración laboral suscritos por el ayuntamiento.														

⁶ Art. 59.2 EBEP y art. 8 RD 2271/2004



OE 2	CONSEGUIR ÓPTIMAS CONDICIONES LABORALES PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD
-------------	---

OOP 2.1	DESARROLLAR LA FORMACIÓN ESPECÍFICA EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD
Definición	Realización de cursos de formación destinados únicamente a empleados públicos con discapacidad
Objetivo 2015	160 horas de formación / empleado público con discapacidad
Indicador	Horas de formación/núm. total empleados públicos con discapacidad
OOP 2.2	MEJORAR LA ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO
Definición	Mejorar cuantitativamente la adaptación de los lugares de trabajo (recursos tiflotécnicos, modificación de teclados, mobiliario adaptado...), previo informe técnico ⁷
Objetivo 2015	Realizar el 100% de las peticiones informadas
Indicador	(Número adaptaciones realizadas/núm. adaptaciones informadas)*100
OOP 2.3	REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL
Definición	El absentismo laboral hace referencia a los periodos de tiempo en que un empleado se ausenta de su puesto dentro del horario de trabajo y constituye un indicador de condiciones laborales deficientes.
Objetivo 2015	Disminuir un 20% el absentismo de las personas con discapacidad
Indicador	$(\text{Horas no trabajadas/horas laborales año "n"} - (\text{Horas no trabajadas/horas laborales año "n-1"})) / (\text{Horas no trabajadas/horas laborales año "n"})*100$
OOP 2.4	INCREMENTAR LA INTEGRACIÓN LABORAL
Definición	Comprobar la satisfacción de los empleados públicos con discapacidad de su proceso de integración
Objetivo 2015	El índice de satisfacción del proceso de integración será superior a 4 (en una valoración de 1 a 5)
Indicador	Encuesta de satisfacción de los empleados públicos con discapacidad
OOP 2.5	MAXIMIZAR EL NÚMERO DE ADJUDICACIÓN DEL PUESTO SOLICITADO
Definición	Las personas que superen el proceso selectivo mediante el turno de reserva tendrán preferencia para la elección de plazas por motivos de dependencia personal y/o dificultades de desplazamiento u otras análogas, debiendo ser estas debidamente acreditadas ⁸ .
Objetivo 2015	80 % de adjudicación de puestos solicitados
Indicador	$(\text{Núm. de plazas adjudicadas coincidentes con las solicitadas/núm. de plazas solicitadas}) *100$

⁷ Art. 10 RD 2271/2004

⁸ Art. 9 RD 2271/2004



OE 3	GARANTIZAR LA ACCESIBILIDAD MEDIANTE LA SUPRESIÓN DE LAS BARRERAS EN EL ENTORNO LABORAL
-------------	--

OOP 3.1	ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTONICAS
Definición	Eliminación de las barreras físicas que dificulten el acceso a los espacios municipales e instalación de señales indicativas.
Objetivo 2015	Destinar anualmente un mínimo del 2% del presupuesto total de las inversiones en edificios municipales a cuestiones directamente relacionadas con la accesibilidad.
Indicador	(Inversión en accesibilidad en edificios municipales/inversión total en edificios municipales) * 100
OOP 3.2	INCREMENTAR LA SATISFACCIÓN EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD SENSORIAL
Definición	Eliminación de las barreras sensoriales (exceso de ruido en las oficinas, mala iluminación, etc.) que dificulten la actividad profesional de las personas con discapacidad.
Objetivo 2015	Reducir un 40% el número de quejas recibidas.
Indicador	(Número de quejas recibidas del año “n”- número de quejas del año “n-1”)*100



OE 4	CONSEGUIR UNA CORPORACIÓN SENSIBILIZADA EN LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD
-------------	--

OOP 4.1	INCREMENTAR LA FORMACIÓN
Definición	La formación es básica para conseguir una mayor sensibilización en materia de discapacidad y, en consecuencia, favorecer la integración de este colectivo.
Objetivo 2015	40 horas de formación / empleado público
Indicador	Horas de formación/empleados públicos
OOP 4.2	POTENCIAR LA COLABORACIÓN CON OTROS AGENTES IMPLICADOS
Definición	Suscripción de convenios de colaboración con las administraciones públicas y las asociaciones privadas para el intercambio de apoyo técnico, económico y/o humano que faciliten la integración laboral de las personas con discapacidad.
Objetivo 2015	4 convenios
Indicador	Núm. de convenios de colaboración
OOP 4.3	DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN
Definición	Mejorar la difusión de la información sobre materias relativas a la discapacidad para aumentar la sensibilización de toda la corporación y erradicar situaciones de agravio.
Objetivo 2015	4 acciones informativas
Indicador	Número de campañas informativas
OOP 4.4	RACIONALIZAR LA INFORMACIÓN
Definición	Racionalizar los datos cuantitativos y cualitativos actualizados sobre el funcionamiento de los servicios, las necesidades emergentes y el proceso de integración de los empleados públicos con discapacidad para detectar las existentes.
Objetivo 2015	2 estadísticas sobre la situación de los Empleados públicos discapacidad
Indicador	Núm. estadísticas/año
OOP 4.5	REVISAR NORMATIVA MUNICIPAL DESDE LA PERSPECTIVA DE INCLUSIÓN
Definición	Revisión y/o elaboración de los reglamentos y ordenanzas municipales, incluyendo los compromisos sobre discapacidad
Objetivo 2015	Revisar el 100% de la normativa municipal
Indicador	(Normas revisadas/normas municipales totales)*100



Al igual que se ha hecho anteriormente, se presenta un **cuadro de mando** indicando los objetivos estratégicos, objetivos operativos, indicadores y objetivos 2015:

Objetivos estratégicos	Indicador	Objetivo 2015	Núm.	Objetivos operativos	Indicadores	Objetivo 2015
OE 1 Acceso función pública	% Empleados pcos. Discapacidad plantilla	2%	1	1.1. Reservar plazas oferta empleo público	% plazas reservadas oferta empleo	5%
			2	1.2 Adaptación pruebas selectivas	% pruebas adaptadas según IBAS	100%
			3	1.3 Programas integración laboral	Núm. contratos prácticas	40
OE 2 Óptimas condiciones laborales	Satisfacción empleados pcos. discapacidad	8	4	2.1 Formación específica empl. pco. dis.	Horas/empleados pcos. discapacidad	160
			5	2.2 Adaptación puestos	% solicitudes	100%
			6	2.3 Absentismo	% absentismo	20%
			7	2.4 Integración laboral	Satisfacción empleados públicos	4-5
			8	2.5 Adjudicación destino solicitado	% puesto solicitado	80%
OE 3 Accesibilidad	Resultado auditoría	100%	9	3.1 Eliminación barreras	% inversión	2% anual
			10	3.2 Accesibilidad sensorial	% quejas	40%
OE 4 Sensibilización corporación	Percepción sensibilización	8	11	4.1 Formación empleados públicos	Horas/año/empleados públicos	40
			12	4.2 Colaboración externa	Núm. convenios	4
			13	4.3 Difusión información	Núm. acciones informativas	4
			14	4.4 Racionalizar información	Núm. estadística	2
			15	4.5 Revisión normativa municipal	% revisiones	10%



3.6 DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS OPERATIVOS

3.6.1 PLAN ANUAL 2011

OE 1	MEJORAR EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA FUNCIÓN PÚBLICA			
OOP 1.1	RESERVAR PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA OFERTA PÚBLICA DE OCUPACIÓN			
Objetivo 2011	Reservar un 5% de plazas en la Oferta Pública Empleo anual.			
Indicador	Porcentaje de plazas reservadas en la oferta pública.			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
1.1.1	Verificar el % de empleados públicos con discapacidad en la plantilla municipal para adecuar la reserva de plazas en la oferta empleo público.	4º trimestre	Jefatura Servicio Recursos Humanos	-----
1.1.2	Reserva 5% oferta empleo público	4º trimestre	Jefatura Servicio Recursos Humanos	-----
1.1.3	Convocatoria independiente, sistema de concurso de mérito y capacidad, dirigida a las personas con discapacidad de tipo intelectual o sensorial grave. ⁹	3er trimestre	Jefatura de sección de selección de RRHH	Dieta tribunal: 900€ Material: 4.000 €
1.1.4	Modificación de las Bases Generales cláusulas que garanticen la reserva de plazas ¹⁰ .	2º trimestre	Jefatura Servicio Recursos Humanos	-----
OOP 1.2	MEJORAR LA ADAPTACIÓN DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS			
Objetivo 2011	100 % adaptación pruebas selectivas			
Indicador	% de adaptaciones de pruebas selectivas según IBAS.			
OP 1.3	FOMENTAR LOS PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN LABORAL			
Objetivo 2011	10 contratos prácticas			
Indicador	Número de personas que participan en programas de integración laboral suscritos por el ayuntamiento.			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
1.3.1	Suscripción de programas de integración laboral a tiempo parcial mediante SOIB	2 trimestre	Regidor/a Bienestar Social	Cto. Per./mes: 1.000 €
1.3.2	Prácticas no remuneradas dentro de un itinerario de integración laboral con ASPROM	2 trimestre	Jefatura de Servicio de Bienestar Social	-----

⁹ En la Comunidad de Madrid se prevén convocatorias independientes en el grupo profesional V de su CCol reservadas a personas con discapacidad psíquica con origen en el retraso mental, en las que se comprueba que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles para el desempeño de las funciones propias de los puestos de trabajo (D Madrid 54/2006 art. 5.4 y 12).

¹⁰ Propuesta de modificación de las Bases Generales: "La participación por el cupo de reserva permite competir por las plazas atribuidas en el turno ordinario, de manera que, en el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, debe ser incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general". "Las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas, no pueden acumularse a los turnos ordinarios de acceso, salvo en las convocatorias de promoción interna"¹⁰. "Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del 3% de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se han de acumular al cupo del 5% de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10%". "Las pruebas selectivas deben tener idéntico contenido para todos los aspirantes, pero pueden superar el proceso selectivo con una puntuación inferior a la requerida para conseguir esa superación en el turno libre al no existir competencia entre ellos, debiendo demostrar, en todo caso, que poseen el mínimo de conocimientos requeridos para superarlas".



OE 2	CONSEGUIR ÓPTIMAS CONDICIONES LABORALES PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD			
OOP 2.1	DESARROLLAR FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD			
Objetivo 2011	40 horas de formación / empleado público con discapacidad			
Indicador	Horas de formación/núm. total empleados públicos con discapacidad			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
2.1.1	Curso específico 40 horas realizado por la Escuela Municipal de Formación para EPD	2º trimestre	Director/a Escuela Municipal Formación	Ponente: 150 € Material: 100 €
2.1.2	Convenio con el Gobierno de las Illes Balears para garantizar el acceso de los empleados públicos municipales a los cursos del FIOP	1er trimestre	Regidor/a RRHH	-----
OOP 2.2	MEJORAR LA ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO			
Objetivo 2011	Realizar el 100% de las peticiones informadas			
Indicador	(Número adaptaciones realizadas/núm. adaptaciones informadas)*100			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
2.2.1	Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad y Política Social para la incorporación del modelo ADAPTYAR. Ver anexo III.	2º trimestre	Regidor/a de RRHH	-----
OOP 2.3	REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL			
Objetivo 2011	Disminuir un 5% el absentismo de las personas con discapacidad			
Indicador	(Horas no trabajadas/horas laborales año "n") – (H. no trabajadas/h. laborales año "n-1") / (H. no trabajadas/h. laborales año "n") *100			
OOP 2.4	INCREMENTAR LA INTEGRACIÓN LABORAL			
Objetivo 2011	El índice de satisfacción del proceso de integración será superior a 2,5 (en una valoración de 1 a 5)			
Indicador	Encuesta de satisfacción de los empleados públicos con discapacidad			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
2.4.1	Creación de una Sección de apoyo de los Empleados públicos con discapacidad en el Servicio de Recursos Humanos	2º trimestre	Regidor/a RRHH	50% 1 C2: 20.000 €
2.4.2	Creación de la figura del tutor de empleados públicos discapacidad	2º trimestre	Regidor/a RRHH	Gratificación: 600 €
2.4.3	Diseñar protocolo de actuación/guía de buenas prácticas para atender mejor a los empleados públicos con discapacidad	3r trimestre	Jefatura de Servicio de Igualdad	Cto. Servicios: 10.000 €
2.4.4	Diseñar módulo en el curso de bienvenida informativo de los recursos dirigidos a los empleados públicos con discapacidad	1r trimestre	Director/a Escuela de Formación	-----
2.4.5	Aprobación de un "Plan municipal integral sobre discapacidad"	4 trimestre	Gerente Observatorio Municipal de la Igualdad	-----



OE 3	GARANTIZAR LA ACCESIBILIDAD MEDIANTE LA SUPRESIÓN DE LAS BARRERAS EN EL ENTORNO LABORAL			
OOP 3.1	ELIMINACIÓN DE LAS BARRERAS ARQUITECTONICAS			
Objetivo 2011	Destinar un mínimo del 2% del presupuesto total de las inversiones en edificios municipales a cuestiones directamente relacionadas con la accesibilidad.			
Indicador	(Inversión en accesibilidad en edificios municipales/inversión total en edificios municipales) * 100			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
3.1.1	Realizar un mapa guía de los diferentes edificios municipales y entre ellos en diferentes soportes (papel, relieve, auditivos, etc.) identificando	1er trimestre 2011	Jefatura Departamento Movilidad	50% 2 arquitectos técnicos: 55.000 €/anual 25 % 1 aux. adm: 6.000 €/anual
3.1.2	Señalización en diferentes soportes de los espacios físicos que permitan orientarse a cualquier persona (mapas interactivos, indicaciones en braille, señales a los áreas, plazas reservadas, etc.)	4º trimestre 2011	Jefatura Departamento Movilidad	50% 2 diseñador gráfico: 60.000 €/anual 25 % 1 aux. adm: 6.000 €/anual
OOP 3.2	INCREMENTAR LA SATISFACCIÓN EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD SENSORIAL			
Objetivo 2011	Reducir un 10% el número de quejas recibidas.			
Indicador	(Número de quejas recibidas del año "n"- número de quejas del año "n-1")*100			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
3.2.1	Eliminación de barreras sensoriales que pueden impedir el acceso a la información en su relación con los ciudadanos o compañeros (exceso de ruido en las oficinas, mala iluminación, etc.).	2º trimestre 2011	Jefatura de Servicio de Riesgos Laborales	-----
3.2.2	Temática "Premios Ciutat de Palma 2011" sobre investigaciones/estudios sobre la innovación en materia de accesibilidad integral y el diseño para todos	4º trimestre 2011	Regiduría de Participación Ciudadana	8.000 €



OE 4	CONSEGUIR UNA CORPORACIÓN SENSIBILIZADA EN LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD			
OOP 4.1	INCREMENTAR LA FORMACIÓN			
Objetivo 2011	10 horas de formación / empleado público			
Indicador	Horas de formación/empleados públicos			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
4.1.1	Cursos específicos en materia de discapacidad organizados por la Escuela Municipal de Formación	2º trimestre	Director/a Escuela Municipal Formación	Ponente: 150 € Material: 100 €
4.1.2	Suscripción de convenios con el EBAP-Gobierno Illes Balears para que los empleados públicos municipales puedan acceder a los cursos sobre discapacidad.	1er trimestre	Regidor/a RRHH	-----
4.1.3	Introducir en los cursos de formación general contenidos relacionados con la discapacidad para favorecer que dejen de ser contenidos específicos y puntuales.	1r trimestre	Director/a Escuela de Formación	-----
4.1.4	Jornadas informativas para el personal de la corporación	2º trimestre	Jefatura de Servicio de Bienestar Social	Ponente: 500€ Material: 600 €
OOP 4.2	POTENCIAR LA COLABORACIÓN CON OTROS AGENTES IMPLICADOS			
Objetivo 2011	1 convenios			
Indicador	Núm. de convenios de colaboración			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
4.2.1	Colaborar en la elaboración del "I Plan de Acción Integral para Personas con Discapacidad en Mallorca 2010-2014".	2º trimestre	Jefatura de Servicio de Bienestar Social	-----
4.2.2	Solicitar subvenciones y ayudas económicas a otras administraciones	1r trimestre	Jefatura de Servicio de Bienestar Social	-----
4.2.3	Participación en foros, jornadas y seminarios con otros agentes implicados (administraciones públicas, asociaciones, colegios profesionales, medios de comunicación, entidades empresariales, sindicatos,...) para el intercambio de información y buenas prácticas.	1er trimestre	Regidor/a RRHH	-----



OOP 4.3	DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN			
Objetivo 2011	1 acciones informativas			
Indicador	Número de campañas informativas			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
4.3.1	Elaborar, actualizar y difundir material informativo sobre atención integral a las personas con discapacidad en todas las áreas municipales en diferentes soportes (braille, ...)	4º trimestre	Jefatura de Servicio de Igualdad	Cto. Servicios: 10.000 €
4.3.2	Crear un espacio informativo en la Web/intranet municipal con contenidos sobre discapacidad y la legislación actualizada	2º trimestre	Gerencia Instituto Municipal Informática	-----
4.3.3	Importar exposiciones y acciones organizadas por asociaciones y/o instituciones externas sobre las personas con discapacidad	1r trimestre	Jefatura de Servicio de Bienestar Social	-----
4.3.4	Organizar un Congreso sobre la función pública y la discapacidad para examinar la situación, establecer conexiones nacionales e internacionales, y hacer propuestas adecuadas de mejora.	4º trimestre	Jefatura de Servicio de Bienestar Social	30.000 €
OOP 4.4	RACIONALIZAR LA INFORMACIÓN			
Objetivo 2011	1 estadísticas sobre la situación de los Empleados públicos discapacidad			
Indicador	Núm. estadísticas/año			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
4.4.1	Recopilación de datos municipales relativos a los empleados públicos con discapacidad (padrón, adaptaciones,...)	2º trimestre	Jefatura de Servicio de Recursos Humanos	-----
OOP 4.5	REVISAR NORMATIVA MUNICIPAL DESDE LA PERSPECTIVA DE INCLUSIÓN SOCIAL			
Objetivo 2011	Revisar el 25% de la normativa municipal			
Indicador	(Normas revisadas/normas municipales totales)*100			
NÚM.	DEFINICIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	COSTE
4.5.1	Revisión ordenanzas y reglamentos municipales desde la perspectiva de inclusión social	2º trimestre	Secretaría	-----



3.6.2 CUADRO DE MANDO: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS OPERATIVOS, OBJETIVOS 2011 Y 2015

Objetivos estratégicos	INDICADOR	OBJETIVO 2015	Núm.	Objetivos operativos	INDICADOR	OBJETIVO 2011	OBJETIVO 2015
OE 1 Acceso función pública	% Empleados pcos. Discapacidad plantilla	2%	1	1.1. Reservar plazas oferta empleo público	% plazas reservadas oferta empleo	5%	5%
			2	1.2 Adaptación pruebas selectivas	% pruebas adaptadas según IBAS	100%	100%
			3	1.3 Programas integración laboral	Núm. contratos prácticas	10	40
OE 2 Óptimas condiciones laborales	Satisfacción empleados pcos. discapacidad	8	4	2.1 Formación específica empl. pco. dis.	Horas/empleados pcos. discapacidad	40	160
			5	2.2 Adaptación puestos	% solicitudes	100%	100%
			6	2.3 Absentismo	% absentismo	5%	20%
			7	2.4 Integración laboral	Satisfacción empleados públicos	2,5-5	4-5
			8	2.5 Adjudicación destino solicitado	% puesto solicitado	80%	80%
OE 3 Accesibilidad	Resultado auditoría	100%	9	3.1 Eliminación barreras	% inversión	2% anual	2% anual
			10	3.2 Accesibilidad sensorial	% quejas	10%	40%
OE 4 Sensibilización corporación	Percepción sensibilización	8	11	4.1 Formación empleados públicos	Horas/año/empleados públicos	10	40
			12	4.2 Colaboración externa	Núm. convenios	1	4
			13	4.3 Difusión información	Núm. acciones informativas	1	4
			14	4.4 Racionalizar información	Núm. estadística	1	2
			15	4.5 Revisión normativa municipal	% revisiones	25%	100%



4. HERRAMIENTAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

4.1 ÓRGANO RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

La persona responsable de impulsar la implantación del plan será en todo momento el regidor/a que tenga delegadas entre sus funciones los recursos humanos.

La persona responsable directa de la gestión de las acciones, será el Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos.

4.2 RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos destinados a la implementación del Plan serán en un principio los propios de la plantilla municipal sin perjuicio de que:

- Como responsable de cada una de las acciones se tendrá en cuenta que el perfil profesional tenga las competencias adecuadas para su implantación.
- Se prevé que, con la implantación y consolidación del Plan los recursos humanos y técnicos de este se tendrán que incrementar para poder ofrecer un servicio de calidad.
- Para la ejecución de determinadas acciones se requerirá la licitación de contratos de servicios o suministros con empresas externas.

4.3 RECURSOS MATERIALES

Los recursos materiales estarán condicionados por las necesidades de cada persona. Habrá que tener en cuenta las posibles colaboraciones con otros servicios externos a la corporación que puedan hacer más sostenible la adquisición y mantenimiento de estos. Por este motivo no se puede hacer una descripción de los materiales más allá del espacio destinado para la sección que tiene que atender a las personas con discapacidad y que tiene que contar con:

- Despacho/espacio equipado con equipo informático (ordenador e impresora) con conexión en Internet y material fungible.



- Presupuesto adicional para poder realizar las adquisiciones del material necesario (a pesar de que se cuente con puntuales colaboraciones con instituciones, asociaciones etc.)
- Al igual que en el anterior punto, se prevé que, con la implantación y consolidación del Plan de Integración, así como el progresivo aumento de personas con discapacidad en la corporación se tendrán que incrementar los recursos técnicos.

Cada área de gobierno contemplará en sus presupuestos propios las actuaciones que les corresponda llevar a cabo de acuerdo con lo previsto en el Plan de mejora.

4.4. TEMPORALIZACIÓN

Para las acciones relativas a la redacción y aprobación del plan, se propone hacer la siguiente temporalización:

	Dic. 2010	Enero 2011	Febrer o 2011	Marzo 2011	Abril 2011
Elaboración del borrador del Plan	X				
Remisión a las áreas implicadas		X			
Remisión asociaciones y administraciones		X			
Redacción texto definitivo Plan			X		
Aprobación en Junta de Gobierno				X	
Aprobación Pleno Municipal					X

Durante el año 2010 se ha trabajado en la redacción definitiva el Plan de mejora que tendrá una vigencia cuatro años desde su aprobación, es decir del 2011 al 2015 con revisiones anuales.



5. EVALUACIÓN DEL PLAN

La supervisión y evaluación es elemento fundamental de todo proyecto. En este sentido, el Plan ha de ser un instrumento flexible que incluya una evaluación en diferentes momentos de su ejecución, de forma que se pueda garantizar la coherencia y la eficacia de las actuaciones planteadas en relación a las necesidades e intereses identificados en cada momento y se puedan insertar las modificaciones oportunas derivadas de la observación continua.

El órgano competente para la evaluación del plan es el Observatorio Municipal de la Igualdad del Ayuntamiento de Palma que será el foro de encuentro de los agentes implicados, asumirá la función de plataforma de intercambio y recogida de la información multilateral que se genere y su evaluación posterior.

Se llevaran a cabo tres evaluaciones (evaluación inicial, intermedia y final) de las que se dará la difusión y publicidad adecuada.

La tipología de evaluación que se utilizará estará basada en los diferentes indicadores señalados que permitan identificar las intervenciones e inversiones realizadas, determinar el grado de ejecución de cada uno de los objetivos indicados anteriormente con expresa remisión a su plazo de ejecución, el impacto a partir de la valoración que se haga y las recomendaciones sobre su ejecución general así como, en su caso, la posibilidad de redimensionar o redirigir objetivos y actuaciones.

Esta evaluación se llevará a cabo mediante diferentes técnicas de evaluación:

- Evaluación cuantitativa: recogida sistemática de la información de los proyectos y programas que se implementen.
- Evaluación cualitativa: mesas de trabajo, valoración de los profesionales y de los empleados públicos con discapacidad.



6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFIA

- “Guía para la elaboración de planes de mejora en las administraciones publicas”, Parrado Diez, Salvador, Instituto Nacional de Administraciones Públicas, 2007.
- “Análisis de Políticas Públicas y Eficacia de la Administración”, Subirats, J., Ministerio de Administraciones Públicas, 1989.
- “Gestión de servicios públicos: estrategias de marketing y calidad”, Sancho Royo David, Tecnos, 2002.
- “El empleo público y las personas con discapacidad” coordinador Joan Andreu Martínez Hernández. Ediciones Cinca. Noviembre 2009.
- “Los indicadores de gestión y el cuadro de mando en las entidades no lucrativas”. María José González Quintana y Encarnación Cañadas Molina CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa.
- Plan de Mejora “Gestión Ingresos Concejalía de Hacienda Ayuntamiento de Alcalá de Henares”, Ernesto Sanz Álvaro, VI Curso Dirección Pública Local. 2007.
- “Las personas con discapacidad en el municipio de Palma: un diagnóstico de situación”. Observatorio Municipal de la Igualdad. Palma. 2008.
- “Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”. Observatorio Municipal de la Igualdad. Palma. 2004.
- “Plan municipal sobre inmigración y convivencia”. Observatorio Municipal de la Igualdad. Palma. 2006.



- <http://www.aeval.es>. Agencia de Evaluación y Calidad.
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=429&langId=es>. Comisión europea.
- <http://www.cermi.es>. Comité Español de Representantes de Minusválidos
- <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es>. Observatorio estatal de la discapacidad.
- <http://ebap.caib.es>. CAIB ver “proyecto FIOP”.
- <http://www.imasmallorca.com/>. Institut Mallorquí d’Afers Socials.
- <http://www.observatoripalma.org/>. Observatorio Municipal
- <http://www.rpd.es/>. Real patronato sobre discapacidad
- http://w3.bcn.es/V43/Home/V43HomeLinkPI/0,3632,76462392_1,00.html: Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (Ayuntamiento de Barcelona)
- http://w3.bcn.es/XMLServeis/XMLHomeLinkPI/0,4022,339756619_479636067_1,0_0.html: Observatorio Social de Barcelona; Personas con Discapacidad
- <http://www20.gencat.cat/portal/site/governacio>. Ver Proyecto DIL
- http://www.inap.map.es/ES/Selección/FAQ_discapacitados.htm. Selección de personas con discapacidad para la Administración General del Estado
- <http://adaptar.ibv.org>. Adaptación de puestos de trabajo y ajustes razonables.
- <http://www.discapnet.es>. DISCAPNET.
- <http://www.ine.es/>. Instituto Nacional de Estadística.
- <http://es.wikipedia.org>.



ANEXOS

ANEXO I. MARCO NORMATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA DISCAPACIDAD

Como es sabido, la normativa y los ordenamientos jurídicos se desarrollan y evolucionan en función del desarrollo técnico y demandas sociales. A continuación, abordamos este apartado con la intención de señalar las referencias legislativas y normativas de mayor relevancia y destacar brevemente la aportación más representativa de ellas.

A) INTERNACIONAL

En el ámbito internacional, existe una gran sensibilidad entorno a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social. El reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad ha sido objeto de atención por parte de los diferentes Organismos Internacionales. En este apartado se pretende hacer referencia a algunas de las principales normas que inciden en estos temas.

Inicialmente la mayor parte de la legislación y políticas sobre discapacidad entendieron que las personas con discapacidad no podían desarrollar los mismos derechos que las personas no discapacitadas. De forma gradual, los planteamientos tradicionales están siendo sustituidos por otros que reclaman la igualdad efectiva de derechos y no simplemente la adopción de medidas destinadas a superar las limitaciones funcionales. El interés de las Naciones Unidas por el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad tiene sus orígenes en sus principios fundacionales, que están basados en los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de todos los seres humanos. Las personas con discapacidad han de poder ejercer sus derechos civiles, políticos, sociales y culturales en igualdad de condiciones que el resto de personas.

Fruto de este planteamiento se desarrolló la siguiente normativa:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Convenio sobre discriminación (trabajo y ocupación), 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.



- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, 1971.
- Declaración de los Derechos de los Impedidos, 1975.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer, 1981.
- Convención sobre los Derechos del Niño, 1989.
- La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba en 1993 la Resolución 48/46 de “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”. Estas normas han estado definidas como un instrumento que permita vigilar el respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad. Esta resolución resume la experiencia de la “Década de las Personas con Minusvalía”, que comenzó con la declaración del año 1981 como el “Año Internacional de de las Personas con Minusvalía”, cuyo resultado más importante fue el “Programa de Acción Mundial para los Impedidos” (1982).
- Convención sobre el derecho de las personas con Discapacidad, 2008. Prevé medidas que engloban tanto la no discriminación como la acción positiva, que los estados tendrán que implantar para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

B) COMUNITARIO

Los individuos no son iguales ante la discapacidad i el envejecimiento en términos de condiciones de vida y trabajo. En el ámbito comunitario, se enfrentan cambios demográficos sin precedentes que tendrán importantes repercusiones en el conjunto de la sociedad. Las instituciones contribuyen al establecimiento por parte de los Estados miembros de una sociedad accesible para todos, reforzando la cooperación con ellos y entre ellos y promoviendo la recopilación, intercambio y elaboración de los datos comparables, de estadísticas y de buenas prácticas.

Todos los Estados miembros de la Unión Europea reconocen los derechos de las personas con discapacidad (incluido el derecho a no sufrir discriminación).



La Unión Europea reconoce la necesidad de prestar una atención especial a la problemática diversa que afecta a estas personas. El objetivo principal que se persigue es permitir que asuman las funciones y responsabilidades que les corresponden como ciudadanos y conseguir que posean la misma capacidad de elección y de control de sus propias vidas que el resto de la población.

Centrándonos en las normativas elaboradas por parte de la Comunidad Europea, se deben tomar en consideración:

- Tratado de Roma 1957. Constitutivo de la Comunidad Europea (versión consolidada después de las modificaciones de los Tratados de Ámsterdam y de Niza). El artículo 13 del Tratado, habilita al Consejo para “adoptar acciones adecuadas para la lucha contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o orientación sexual”.
- Carta Social Europea, 1961. En la segunda parte de la Carta, en los preceptos 9,10 y 15, se alude a la inclusión de las personas con discapacidad tanto en el ámbito de la orientación laboral como en el ámbito de formación profesional. El preámbulo del Tratado CEE sitúa entre sus objetivos “el progreso económico y social” de los Estados miembros y la mejora constante de las condiciones de vida y la ocupación de sus pueblos.
- El artículo 13 del Tratado de Ámsterdam (1999) afirma la posibilidad de tomar acciones adecuadas contra la discriminación por motivo de discapacidad.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) recoge el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de los ciudadanos europeos y de todas las personas que viven en el territorio de la Unión. El artículo 21 prohíbe la discriminación de las personas con discapacidad y a su vez en el artículo 26 se reconoce el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

Se dictaron los siguientes Reglamentos:

- Reglamento 2204/2002 de la Comisión relativo a ayudas estatales para el Trabajo.



- Reglamento 1784/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo.
- Reglamento 1107/2006, del Consejo relativo a los Derechos de las personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo.
- Reglamento 1566/2001, de la Comisión relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa en la Comunidad en cuanto a la especificación del módulo “ad hoc” de 2002 sobre el trabajo de las personas con discapacidad.

Se dictaron las siguientes directivas:

- Directiva 2000/78/CE, del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación.
- Directiva 2000/43/CE, del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2002/73/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Se dictaron las siguientes decisiones:

- Decisión 2003/578/CE del Consejo relativa a las Directrices para las políticas de trabajo en los Estados miembros.
- Decisión 2001/903/CE del Consejo sobre el año Europeo de las Personas con Discapacidad, destinada a impulsar acciones de sensibilización y refuerzo del compromiso político a favor de medidas que fomenten la cooperación entre todas las partes implicadas (los gobiernos en cada uno de sus niveles y competencias, el sector privado, las asociaciones, los interlocutores sociales, los investigadores, el sector del voluntariado, las personas discapacitadas y sus familias), la reflexión y el debate sobre las medidas necesarias para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en Europa.

Se dictaron las siguientes recomendaciones:



- Recomendación del Consejo sobre el trabajo de los minusválidos de la Comunidad. 1986.
- Recomendación relativa a una política coherente a favor de las personas minusválidas. 1992.
- Recomendación a los Estados miembros sobre la Dependencia, 1998.
- Recomendación sobre la creación de una tarjeta de estacionamiento para las personas con discapacidad, 1998.
- Recomendación sobre la aplicación de las políticas de trabajo de los Estados miembros y la Comunidad, 2003.

Del mismo modo se van elaborando un conjunto de acciones transversales como herramientas para combatir este tipo de discriminación entre las que cabe destacar:

- Plan de acción europea para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (2004- 2010).
- Plan de acción del Consejo de Europa para la promoción de los derechos y de la plena participación de las personas discapacitadas en la sociedad; mejorar la calidad de vida de las personas discapacitadas en Europa (2006-2015).
- La «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras».

C) ESTATAL

Las áreas que abarca la legislación estatal sobre discapacidad son muchas, una de ellas es el acceso a los medios de transporte público, a centros comerciales, a teatros, a organismos públicos... es decir, el acceso a bienes y servicios ofertados al público. Del mismo modo, encontramos legislación relativa a la igualdad de oportunidades en ámbitos tales como educación y ocupación que pretenden fomentar el aumento de la calidad de vida y la erradicación de cualquier tipo de discriminación.

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía en la vida económica, social y cultural del país.



Los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978 garantizan la igualdad de todos los españoles ante la Ley, instan a los poderes públicos a fomentar la igualdad y el desarrollo individual de la persona, impulsan la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, religiosa, cultural y social y promueven la eliminación de los obstáculos que dificulten su plenitud.

El artículo 23.2 de la Constitución Española dispone el derecho de la ciudadanía a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y a los cargos públicos, con los requisitos que las leyes señalen y el artículo 103.3 prevé que la ley regulará el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

El artículo 49 de la Constitución Española insta los poderes públicos a llevar a cabo una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, y a ampararlas especialmente en la consecución de los derechos que el título primero otorga a toda la ciudadanía, entre los cuales se encuentra el de libre elección de profesión y oficio.

El art. 2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) hace referencia a la obligatoriedad de las Corporaciones Locales de participar, en el ámbito de sus competencias, para la efectiva realización de los derechos reconocidos a las personas con discapacidad. A lo largo del texto se atribuyen otras obligaciones específicas a las Corporaciones Locales en cuestiones relativas a: colaboración con la iniciativa social sin ánimo de lucro, planes de adaptación de las vías públicas, parques y jardines (obligando a destinar un porcentaje de su presupuesto a estos últimos fines) y establecimiento de vehículos y reservas para minusválidos. Las Administraciones Públicas tienen la obligación de, en el ámbito de su competencia, aprobar las normas urbanísticas y arquitectónicas conteniendo las condiciones a que deben ajustarse los proyectos, el catálogo de edificios a que serán aplicables y el procedimiento de autorización, control y sanción, con el fin de que resulten accesibles.

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, incorpora nuevas estrategias como las de "lucha contra la discriminación" y de "accesibilidad universal". Esta ley fomenta los principios de:



- “Vida independiente”: situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- “Normalización”: las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- “Accesibilidad universal”: la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.
- “Diseño para todos”: la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.
- “Diálogo civil”: el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad.
- “Transversalidad”: las actuaciones que desarrollan las Administraciones públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la Ley 51/2003 establece dos tipos de garantías para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades:

- Las medidas de acción positiva que tienen como objeto prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica cultural y social. Implican un trato más favorable mediante prestaciones económicas, ayudas técnicas, servicios especializados y servicios de asistencia personal.



- Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorablemente que otra que no lo sea en una situación análoga o comparable. Este tipo de medidas son: prohibición del acoso y demás tratos discriminatorios, exigencias de accesibilidad y no discriminación en el diseño de entornos, productos y servicios nuevos y obligación de realizar "ajustes razonables" en normas y entornos ya existentes.

El "I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012. Julio de 2003. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales" incorpora los principios de la Ley 51/2003 y tiene por objetivos generales: difundir el conocimiento y aplicación de la accesibilidad; introducir la accesibilidad como criterio básico de calidad de la gestión pública; conseguir un sistema normativo para la promoción de la accesibilidad, completo, eficiente y de elevada aplicación en el territorio; adaptar progresivamente y de forma equilibrada los entornos, productos y servicios a los criterios de Diseño para Todos; y promover la accesibilidad en las nuevas tecnologías.

El "II Plan Nacional de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007. Diciembre 2003" es el segundo instrumento de implantación de la Ley 51/2003. Estructura su contenido en cuatro grandes Áreas: "Atención a personas con graves discapacidades", "Políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad", "Promoción de la accesibilidad de entornos, productos y servicios" y "Cohesión de los Servicios Sociales para personas con discapacidad". Incorpora los conceptos y asume las líneas de la ley, modula sus actuaciones y numerosas propuestas bajo los principios de "Promoción de derechos", "Autonomía y vida independiente", "Integración y normalización", "Accesibilidad universal y diseño para todos", "Respecto por la diversidad y perspectiva de género", "Calidad de vida" y Participación y Diálogo civil".

Actualmente está vigente el "III Plan de acción para las personas con discapacidad 2009-2012" realizado por la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad del Ministerio de Sanidad y Política Social, de gran importancia para la integración social y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.



El artículo único de la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, modifica la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la cual tendrá el siguiente contenido: en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 %, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

El Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Finalmente, el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público prevé que en las ofertas de ocupación pública se tiene que reservar una cuota no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas al apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el ejercicio de las tareas, de forma que progresivamente se llegue al dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración pública. Así mismo declara que cada Administración pública tiene que adoptar las medidas necesarias para establecer las adaptaciones y los ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado este proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Finalmente, cabe destacar la “Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012”, aprobada por el Gobierno del Estado.



D) AUTONÓMICO

La delimitación competencial sobre los servicios sociales corresponde a las Comunidades autónomas con la participación en la ejecución de las Entidades Locales, y así lo especifica el artículo 149 de la Constitución Española.

La Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears hace mención a las personas con discapacidad, estableciendo medidas tanto en el acceso a la educación como en lo referente a la comunicación social y las nuevas tecnologías.

La Ley 9/1987, de 11 de febrero de Acción Social, en su exposición de motivos, determina la necesidad de poner orden a la situación de desajuste entre los recursos que se disponen y las necesidades que se deben atender por parte de las personas con discapacidad.

A continuación se indican algunas de las normas autonómicas que hacen referencia a la discapacidad, desde los diferentes ámbitos materiales de actuación:

- Ley 3/1993, de 4 de mayo, para la mejora de la accesibilidad y de la supresión de las barreras arquitectónicas.
- Ley 3/1998, de 18 de marzo, de voluntariado social.
- Ley 5/1999, de 31 de marzo, de perros guías.
- Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.
- Ley 14/2006, de 17 de octubre, del deporte de las Illes Balears.
- Ley 17/2006, Integral de la atención y de los derechos de la infancia y la adolescencia de las Illes Balears.
- Ley 23/2006, de 20 de diciembre, de capitalidad de Palma de Mallorca.
- Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local las Illes Balears.
- La Ley Orgánica 3/2007 de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears¹¹.

¹¹ El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears prevé que:

1. La consejería competente en materia de función pública tiene que facilitar el acceso a la ocupación pública de las personas con discapacidad.
2. Las personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que puedan acreditar la compatibilidad funcional con las funciones de los cuerpos, las escalas, las especialidades o las categorías profesionales de acceso, participan en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes, salvo de lo que dispone el apartado 4 de este artículo.



A nivel reglamentario, la regulación que desarrolla las previsiones en materia de accesibilidad de personas con discapacidad a las administraciones del ámbito territorial de la comunidad autónoma de las Islas Baleares es la siguiente:

- Decreto 96/94, de 27 de julio, de la Conselleria d'Obres públiques i Ordenació del Territori por el que se aprueba el Reglamento para la mejora de la accesibilidad y la supresión de barreras arquitectónicas.
- Decreto 64/95, de 15 de junio, por el que se establecen la obligatoriedad de instalar puertas en las cabinas de los ascensores.
- Decreto 52/1999, de 30 de abril, regulador del acceso a la Administración de personas con Discapacidad.
- Decreto 32/2001, de 23 de febrero, de modificación del decreto 52/1999, de 30 de abril, por el que se regula el acceso a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de personas con discapacidad.
- Decreto 53/2001, de día 30 de marzo, crea y regula el consejo de personas con discapacidad de las Islas Baleares.
- Decreto 20/2003, de 28 de febrero, de Supresión de las Barreras Arquitectónicas.
- Decreto 36/2004, de 16 de abril, que regula el acceso, la promoción interna y la provisión de los puestos de trabajo de personas con discapacidad en la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, modificado por el Decreto 119/2008, de 7 de noviembre.
- Decreto 136/2005, de 28 de diciembre, de modificación del Decreto 36/2004, de 16 de abril, por el que se regula el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y del Decreto 68/2005, de 24 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de selección de funcionarios interinos al servicio de la Administración Autónoma de las Illes Balears.

Otras disposiciones normativas que hacen referencia a temas de discapacidad son:

- Orden de la Conselleria de Benestar Social, de 24 de mayo de 2000, por la que se establece el procedimiento a seguir por el Institut Balear d'Afers Socials en la

-
3. En las ofertas de ocupación pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares se tiene que reservar una cuota no inferior al 5% de las vacantes para las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
 4. Un decreto del Consejo de Gobierno tiene que desarrollar las medidas que faciliten la integración de las personas con discapacidad a la administración autonómica, que tienen que tener en cuenta especialmente:
 - a) Las personas con discapacidades concretas que requieran pruebas selectivas específicas que se adapten.
 - b) La idoneidad de los puestos de trabajo que se les adjudiquen.



tramitación de los expedientes por el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

- Decreto 141/00 por el que se atribuye al Institut Balear d'Afers Socials, la gestión de los programas incluidos en el Pla Gerontològic y en el Plan de Acció Integral para personas con discapacidad.
- Resolución de 13/05/02 de la Conselleria de Benestar Social por la que se crea la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad.
- Actualmente se elabora el "I Plan de Acció Integral para Personas con Discapacidad en les Illes Balears 2010-2014".

E) MUNICIPAL

Las competencias que le otorga la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, permite al municipio poder gestionar y promover toda clase de actividades y prestar servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y las aspiraciones de la comunidad vecinal.

La Ley 7/1985, 11 de febrero, de Acción Social, tiene como finalidad conseguir mayor bienestar posible en el territorio de toda la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de forma progresiva y en todos sus aspectos, mediante un sistema de acción social integrado para los servicios sociales i medidas de asistencia social, tendiente a favorecer el pleno desarrollo de la persona dentro de la sociedad, a superar y prevenir las causas determinantes de su marginación i a promover su plena integración social.

La Ley 23/2006, de 20 de diciembre, de capitalidad de Palma de Mallorca, establece que la autonomía municipal debe estar reconocida en la Constitución y en la legislación interna de cada Estado. Igualmente, las Entidades Locales tienen libertad plena en toda la materia que no este excluida de su competencia o atribuida a otra autoridad. Así según el artículo 99, dentro del ámbito territorial del municipio, se establecen diferentes funciones, por ejemplo, la creación de un servicio de atención a las personas con discapacidad, su inserción formativa y su tutela.

La Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears, en su artículo 118, habla de los derechos fundamentales de la ciudadanía "Los Ayuntamientos deben velar para que en sus respectivos municipios no se produzcan



conductas discriminatorias por razón de etnia, religión, ascendencia, edad, género, discapacidad o lugar de nacimiento”.

La regulación por parte de las ordenanzas municipales respecto a las personas con discapacidad también se ve evidenciada “Ordenanza para la inserción de los animales de compañía en la sociedad urbana (BOIB, núm. 73, de 22 de mayo de 2004)” que regula el régimen jurídico para los perros guía.

El artículo 17 del actual Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el personal funcionario, eventual y de los órganos directivos del Ayuntamiento de Palma (2010-2013) desarrolla las medidas de integración del personal con discapacidad:

“Artículo 17. Integración social y laboral de las personas con discapacitados

Se tiene que cumplir lo que establece la legislación vigente sobre integración social y laboral de las personas con discapacidad, especialmente en cuanto a la adaptación de las pruebas de selección y de los puestos de trabajo. A las ofertas de ocupación pública y a la promoción interna se tiene que reservar una cuota no inferior al 5% de las vacantes para que las cubran personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33%, de forma que progresivamente llegue al 2% de los efectivos totales de la corporación, si superan los procesos selectivos y acreditan su discapacidad y la compatibilidad con el desarrollo de las funciones propias de las plazas a que accedan.

De la cuota que resulte de la que se ha previsto anteriormente, a cada oferta de ocupación pública se puede reservar una cuota mínima del 0,5% de las plazas vacantes para personas con retraso mental leve, moderado o límite, o con sordera profunda, severa o mediana prelocutiva, y que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33%. Las plazas a que se ha hecho referencia se tienen que integrar de acuerdo con el que prevé la disposición adicional 7 de la Ley 7/2007, de 12 de abril. El acceso se tiene que llevar a cabo mediante convocatoria independiente. Los contenidos de las pruebas se tienen que dirigir fundamentalmente a comprobar que las personas aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles que los permitan el ejercicio de las funciones propias de las plazas convocadas.



El Ayuntamiento tiene que promover los instrumentos de colaboración con el órgano de la Comunidad Autónoma competente en esta materia para facilitar los procesos selectivos de estas personas y su proceso de integración social y laboral”.

Asimismo cabe destacar las cláusulas establecidas en las bases generales de la convocatoria de pruebas selectivas para cubrir plazas vacantes de la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento para el año 2010 (publicadas en el Boletín Oficial de las Illes Balears núm. 109, de 22 de julio de 2010 referidas a la discapacidad:

“d. Tener las capacidades y las aptitudes físicas y psíquicas necesarias para el ejercicio de las funciones correspondientes. Los aspirantes que accedan a plazas reservadas para discapacidades tienen que tener acreditado el grado de minusvalidez igual o superior al 33%, y lo tienen que justificar en el momento de la presentación de instancias; igualmente, tienen que solicitar en la misma instancia las adaptaciones que consideren adecuadas para llevar a cabo las pruebas selectivas”.

“i. Quedan exentas del pago de la tasa de derechos de exámenes las personas con discapacidad igual o superior al 33%”.

“Junto con la solicitud, las personas interesadas tienen que presentar: “b. En el supuesto de acceso para la reserva de personas con discapacidad, y de acuerdo con el Real decreto 2271/2004, de 23 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, certificado acreditativo del grado de minusvalidez igual o superior al 33%. En la misma solicitud, tienen que determinar si solicitan cualquier adaptación para la realización de las pruebas selectivas.”

“Cuarta. Personas con discapacidad. De acuerdo con el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, y con el Real decreto 2271/2004, de 23 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, las convocatorias de procesos selectivos pueden prever la reserva de una cuota de las plazas convocadas, para ser cubiertas por personas con discapacidad debidamente acreditada. En las convocatorias de ingreso en este Ayuntamiento donde figure esta reserva, las personas interesadas en participar lo tienen que manifestar expresamente en sus



solicitudes. Éstas se admiten en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes. La adaptación de las pruebas, en caso de que se haya solicitado en la instancia, consiste en la concesión de un tiempo adicional para realizar los ejercicios. La adaptación de medios y las ayudas razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y los apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que necesite para realizar las pruebas en las cuales participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde éstas tengan lugar. Las pruebas selectivas tienen idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno al que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización. A los aspirantes que acrediten, con los informes previos adecuados, sordera profunda, severa o media prelocutiva, se les adecua la exigencia del requisito de conocimiento de lengua catalana, mediante resolución del concejal del Área Delegada de Función Pública, Desconcentración Territorial y Población. Las plazas reservadas a personas con discapacidades que no se cubren se añaden a la reserva de la oferta pública de empleo del año siguiente.”

En resumen, a lo largo de las dos últimas décadas ha existido un importante desarrollo legislativo que ha representado una evolución en los conceptos, reforzado el reconocimiento de derechos y establecido líneas de actuación que sirven de referencia a los distintos agentes implicados. No obstante, el marco normativo no está concluido pues adolece de escaso desarrollo reglamentario que establezca criterios claros y mecanismos de coordinación, control y seguimiento de las normas de mayor rango.



ANEXO II. ORDEN PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

1.-Estos criterios están previstos para ejercicios con una duración de 60 minutos. En caso de que la duración de la prueba sea distinta, el tiempo a conceder se aplicará proporcionalmente.

2.-Para la concesión de las adaptaciones de tiempo solicitadas, habrá de tenerse en cuenta el grado de minusvalía reconocido que debe ser igual o superior a 33% y estar en los supuestos incluidos en el artículo 1.2. de la Ley 51/2003.

EN ESTE CASO:

4.- El Órgano de Selección resolverá la adaptación solicitada teniendo en cuenta las deficiencias incluidas en el técnico facultativo, y el grado de discapacidad reconocido.

5.-En caso de existencia de dos o más tipos de deficiencias que se pueda proceder a la adaptación de tiempo, podrán recomendarse los tiempos recomendados en la tabla sin que, en ningún caso, el tiempo adicional pueda ser superior al establecido para la propia discapacidad.

Adaptaciones de tiempo según deficiencias y grado de discapacidad para ejercicios cuya duración sea de 60 minutos

Grado de discapacidad

Código	Deficiencias	25-35	36-45	46-55	>= 56	Observaciones
1104	AUSENCIA DE DEDOS O FALANGES	15'	30'	45'	independientemente del grado	Solo en caso de existir afectación en miembros inferiores
1105	AUSENCIA DE M.S.D. O SUS PARTES ESENCIALES	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1106	AUSENCIA DE M.S.I. O SUS PARTES ESENCIALES	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1108	LIMITACION FUNCIONAL DE LA MANO DERECHA	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1109	LIMITACION FUNCIONAL DE MANO IZQUIERDA	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1110	LIMITACION FUNCIONAL BIMANUAL	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1111	LIMITACION FUNCIONAL EN M.S.D.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1112	LIMITACION FUNCIONAL EN M.S.I.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1113	LIMITACION FUNCIONAL EN AMBOS MM.SS.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1118	LIMITACION FUNCIONAL EN UN M.S. Y UN M.I.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1119	LIMITACION FUNCIONAL AMBOS MM.SS Y UN M.I.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1120	LIMITACION FUNCIONAL AMBOS MM.II Y UN M.S.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1121	LIMITACION FUNCIONAL EN 4 EXTREMIDADES	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1122	LIMITACION FUNCIONAL EXTREMIDADES Y C.V.	15'	30'	45'	independientemente del grado	Solo en caso de existir afectación en miembros inferiores
1201	PARALISIS DE NERVO PERIFERICO	15'	30'	45'	independientemente del grado	Solo en caso de existir afectación en miembros inferiores
1202	PARESIA DE NERVO PERIFERICO	15' independientemente del grado				Solo en caso de existir afectación en miembros inferiores
1205	MONOPLEJIA M.S.D.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1206	MONOPARESIA M.S.D.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1207	MONOPLEJIA M.S.I.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1208	MONOPARESIA M.S.I.	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1211	DIPARESIA	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1212	DIPLEJIA	15'	30'	45'	independientemente del grado	Solo en caso de existir afectación en miembros inferiores
1215	HEMIPLEJIA DERECHA	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1216	HEMIPLEJIA IZQUIERDA	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1217	HEMIPARESIA DERECHA	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1218	HEMIPARESIA IZQUIERDA	15'	30'	45'	independientemente del grado	
1219	TETRAPLEJIA	1 hora independientemente del grado				
1220	TETRAPARESIA	1 hora independientemente del grado				
1221	CRISIS CONVULSIVAS GENERALIZADAS	1 hora independientemente del grado				Solo en caso de desencadenamiento de la prueba
1222	CRISIS NO CONVULSIVAS GENERALIZADAS	1 hora independientemente del grado				Solo en caso de desencadenamiento de la prueba
1223	CRISIS PARCIAL	30' independientemente del grado				Solo en caso de desencadenamiento de la prueba de la prueba
1224	TRASTORNO DE LA COORDINACION	60' independientemente del grado				
1226	TRASTORNO DE COORDINACIÓN Y EQUILIBRIO	60' independientemente del grado				
1227	TRASTORNO VASOMOTOR	30' independientemente del grado				
1228	DISFUNCIÓN NERUROVEGETATIVA	30' independientemente del grado				
1229	DISCAPACIDAD DEL SISTEMA NEUROMUSCULAR	15'	30'	45'	60'	Solo en caso de existir afectación en miembros inferiores



2101	RETRASO MENTAL SEVERO	La deficiencia imposibilita la realización de la prueba, en su caso consulta al Órgano Técnico de valoración			
2102	RETRASO MENTAL MODERADO	La deficiencia imposibilita la realización de la prueba, en su caso consulta al Órgano Técnico de valoración			
2103	RETRASO MENTAL LIGERO	1 hora independientemente del grado			
2104	INTELIGENCIA LIMITE	1 hora independientemente del grado			
2105	RETRASO MADURATIVO	1 hora independientemente del grado			
2106	TRASTORNO DEL DESARROLLO	1 hora independientemente del grado			
2107	TRASTORNO COGNITIVO	1 hora independientemente del grado			
3101	PERDIDA DE AGUDEZA VISUAL BINOCULAR LEVE	15' independientemente del grado			
3102	PERDIDA AGUDEZA VISUAL BINOCULAR MODERADA	30' independientemente del grado			
3103	PERDIDA AGUDEZA VISUAL BINOCULAR SEVERA	45' independientemente del grado			
3104	PERDIDA AGUDEZA VISUAL BINOCULAR GRAVE	60' independientemente del grado			Tiempo aplicable una vez adaptados lo
3105	CEGUERA	60' independientemente del grado			Tiempo aplicable una vez adaptados lo
3106	PERDIDA VISION EN UN OJO	15' independientemente del grado			
3107	DISMINUCION DE EFICIENCIA VISUAL	15' independientemente del grado			
3201	HIPOACUSIA LEVE	15' independientemente del grado			
3202	HIPOACUSIA MEDIA	15' independientemente del grado			
3203	HIPOACUSIA SEVERA	30' independientemente del grado			
3204	HIPOACUSIA PROFUNDA	30' independientemente del grado			
3205	SORDERA	30' independientemente del grado			
3206	SORDOMUDEZ	60' independientemente del grado			
3208	ACUFENOS	15' independientemente del grado			
3209	DISCAPACIDAD DEL SISTEMA AUDITIVO	15'	30'	60'	
4101	AFASIA	La deficiencia imposibilita la realización de la prueba, en su caso consulta al Órgano Técnico de valoración			
4102	DISARTRIA	60' independientemente del grado			
4103	DISFEMIA	45' independientemente del grado			
4104	DISFONIA	30' independientemente del grado			
4105	MUDEZ	30' independientemente del grado			
4106	LARINGECTOMIA	45' independientemente del grado			
4107	DISCAPACIDAD EXPRESIVA	15'	30'	45'	
5200	SINDROME POLIMALFORMATIVO	15'	30'	45'	60' independientemente de grado
6004	ENFERM. DEL SISTEMA ENDOCRINO-METABOLICO	30' independientemente de grado			
6007	ENFERMEDAD DERMATOLÓGICA	15'	30'	45'	
6010	ESTADO TERMINAL	La deficiencia imposibilita la realización de la prueba, en su caso consulta al Órgano Técnico de valoración			
8001	DISCAPACIDAD MULTIPLE	15'	30'	45'	60'

 Las casillas marcadas con este sombreado claro pueden necesitar adaptación de tiempo en prueba escrita

 Las casillas marcadas con este sombreado oscuro pueden necesitar adaptación de tiempo en prueba escrita u oral

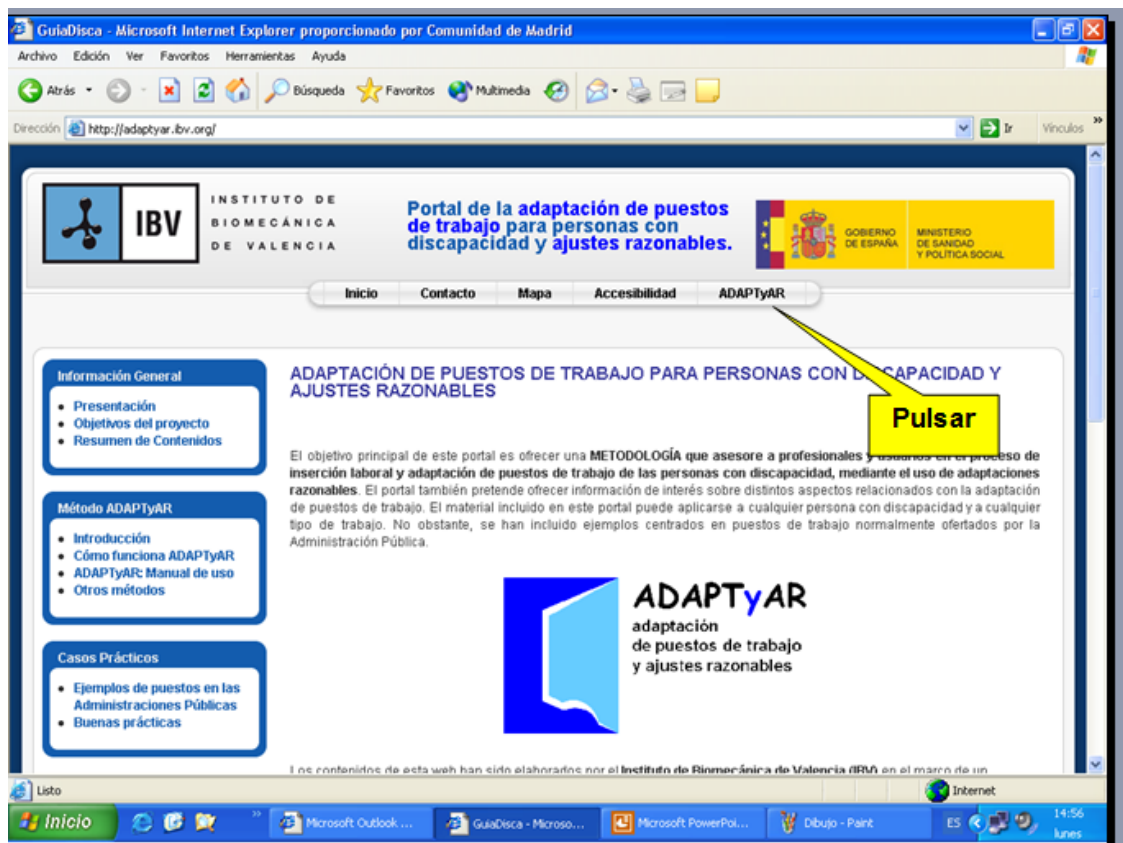
 Las casillas marcadas con este sombreado medio pueden necesitar adaptación de tiempo en prueba oral

 Las casillas marcadas en blanco no son susceptibles de adaptaciones de tiempo

En cada una de las casillas señaladas se indica el tiempo máximo a conceder y a partir del cual no influiría el grado.
En caso de que la duración de la prueba sea distinta a 1 hora, se aplicará proporcionalidad en los tiempos indicados.



ANEXO III. MÉTODO ADAPTYAR. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y AJUSTES RAZONABLES





Información General

- Presentación
- Objetivos del proyecto
- Resumen de Contenidos

Método ADAPTyAR

- Introducción
- Cómo funciona ADAPTyAR
- ADAPTyAR: Manual de uso
- Otros métodos

Casos Prácticos

- Ejemplos de puestos en las Administraciones Públicas
- Buenas prácticas

Información adicional

- Discapacidad y empleo público
- Referencias
- Reglamentación
- Otros Temas de Interés

Acceso

Nombre de usuario

Contraseña

Recordarme ☐

[¿Olvidé su](#)

ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AJUSTES RAZONABLES

Proceso de Evaluación:

1. Analizar el puesto de trabajo, las características de la persona y compararlas.
2. Detectar los problemas resultantes de la comparación anterior.
3. Tomar una decisión sobre el caso.
4. Realizar una propuesta de adaptación del puesto.
5. Proceder a la adaptación del puesto.
6. Planificar una revisión periódica

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL

INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

La Suma de Todos

Comunidad de Madrid

www.madrid.org

Guía para la Adaptación de Puestos de Trabajo y Ajustes Razonables

Método “ADAPTyAR”

Esquema de funcionamiento

Análisis del puesto

Análisis de la persona

Detección de conflictos

Competencias

Desajustes

Riesgos

Toleranc.Entorn.

Otros Problem.

Valoración inicial

Situación adecuada

Caso aceptable. con cambios

Situación inaceptable

Se requiere más información

Situación adecuada
28/11/2010

Recomendaciones:
 •Del Sistema
 •Propias

Perfil trabajo recomendado

Ampliación del análisis

Pruebas y medidas adicional..
 Metodologías Específicas
 Bases de Datos

Ministerio de Sanidad y Política Social
 Familia y Asuntos Sociales-Comun



TABLAS

TABLA I. PIRÁMIDE DE EDAD EMPLEADOS PÚBLICOS AYUNTAMIENTO DE PALMA: FUNCIONARIOS DE CARRERA, INTERINOS, LABORALES FIJOS, LABORALES TEMPORALES

EDAD	NUM. HOMBRES	NUM. MUJERES	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
			NUM. HOMBRES	NUM. MUJERES
21	1	0		
22	2	0		
23	8	0		
24	7	1		
25	7	9		
26	9	7		
27	24	8		
28	18	19		
29	23	13		
30	29	15		
31	32	10		
32	31	19		
33	41	23		
34	35	22		
35	43	30		
36	48	34	1	1
37	70	23		
38	62	30	0	1
39	72	31	1	1
40	70	31		
41	73	36		
42	66	41		
43	54	48	0	1
44	54	41	1	0
45	64	28	1	1
46	65	37	1	0
47	77	29	0	1
48	63	22	1	0
49	41	17	2	0
50	47	14		
51	35	18		
52	30	14	2	0
53	27	12		
54	13	12		
55	36	8		
56	16	11	2	1
57	26	5	1	0
58	15	3	1	0
59	23	4		
60	15	4		



61	30	6		
62	34	4		
63	28	5		
64	30	5		
65	7	0		
66	3	0		
67	3	0		
68	0	1		
69	3	0		
Sumas	1610	750	14	7
31/12/2007				
Total empleados		2360		

EDAD	NUM. HOMBRES	NUM. MUJERES	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
			NUM. HOMBRES	NUM. MUJERES
22	1	0		
23	1	0		
24	9	2		
25	10	4		
26	6	11		
27	10	12		
28	24	10		
29	21	20		
30	24	13		
31	30	18		
32	35	13	1	0
33	32	21		
34	42	27		
35	36	24		
36	44	31		
37	48	34	1	1
38	73	26	0	1
39	61	32	0	2
40	72	31	1	1
41	69	33		
42	72	36		
43	64	39		
44	56	48	1	1
45	55	42	1	0
46	64	28	1	1
47	64	36	1	1
48	76	28	0	1
49	63	21	1	0
50	40	17	1	0
51	47	14		
52	35	18		
53	30	14	2	0
54	24	13		



55	13	12		
56	36	8		
57	16	11	2	2
58	26	4	1	0
59	15	3	1	0
60	22	4		
61	15	4	0	1
62	30	6	1	0
63	33	4		
64	28	5		
65	5	2		
66	7	0		
67	2	0		
68	3	0		
69	0	1		
Sumas	1589	780	16	12
31/12/2008				
Total empleados		2369		

EDAD	NUM. HOMBRES	NUM. MUJERES	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
			NUM. HOMBRES	NUM. MUJERES
23	4	0		
24	5	3		
25	11	7		
26	15	7		
27	9	13	1	0
28	16	15		
29	28	13		
30	23	28		
31	30	17		
32	31	22		
33	37	15	1	0
34	38	19		
35	43	30		
36	40	22		
37	47	32		
38	50	32	1	1
39	73	27	0	1
40	60	33	0	2
41	73	32	1	1
42	68	36	1	0
43	72	37		
44	63	39	0	1
45	56	49	1	1
46	53	44	1	0
47	64	26	1	1
48	64	36	1	1
49	77	28	0	1
50	64	23	1	0



51	41	16	1	0
52	47	14		
53	35	18		
54	30	14	2	0
55	24	13	0	1
56	13	13		
57	36	8		
58	16	11	2	2
59	26	4	1	0
60	15	4	1	0
61	17	3		
62	11	3		
63	25	6	1	0
64	28	4		
65	2	1		
66	4	1		
67	6	0		
68	2	0		
69	3	0		
Sumas	1595	818	18	13
31/12/2009				
Total empleados		2413		

EDAD	NUM. HOMBRES	NUM. MUJERES	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
			NUM. HOMBRES	NUM. MUJERES
23	2	0		
24	4	1		
25	5	6		
26	15	5		
27	18	9	1	2
28	13	16		
29	19	16		
30	27	14		
31	30	29		
32	31	24		
33	27	21	0	1
34	38	17	1	0
35	40	25	0	1
36	43	24		
37	41	27	1	0
38	46	34		
39	54	30	1	1
40	75	30		
41	62	34	1	2
42	79	33	1	2
43	67	39	1	0
44	66	39		
45	64	40	2	1
46	55	50	0	2



47	54	41	1	0
48	68	30	1	1
49	68	31	1	1
50	70	27	0	1
51	58	22	2	0
52	42	14		
53	42	15		
54	36	19		
55	33	12	2	0
56	21	12	0	1
57	17	12		
58	34	7	1	0
59	16	12	2	2
60	22	5	1	0
61	15	3	1	0
62	15	2		
63	9	3		
64	23	7	1	0
65	4	0		
66	2	0		
67	2	1		
68	4	0		
69	2	1		
Sumas	1578	839	22	18
01/11/2010				
Total empleados		2417		



TABLA II. EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE PALMA. NOVIEMBRE 2010.

DISCAPACIDAD PE	DESC DISCAPACIDAD PE	ÁREA			
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE HACIENDA, FUNCIÓN PÚBLICA, INNOVACIÓN Y INTERIOR	CHOFER	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS, SALUD, Y MEDIO AMBIENTE	AYUDANTE DE OFICIOS	FUNCIONARIOS DE CARRERA	AP
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS, SALUD Y MEDIO AMBIENTE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	TRABAJADORA FAMILIAR	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE HACIENDA, FUNCIÓN PÚBLICA, INNOVACIÓN Y INTERIOR	SUBALTERNO	FUNCIONARIOS INTERINOS	AP
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ALCALDÍA	ASISTENTE/A DE ALCALDÍA	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE MOVILIDAD Y SEGURIDAD CIUDADANA	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE URBANISMO Y VIVIENDA	CELADOR DE OBRAS	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE MOVILIDAD Y SEGURIDAD CIUDADANA	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE HACIENDA, FUNCIÓN PÚBLICA, INNOVACIÓN Y INTERIOR	ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE HACIENDA, FUNCIÓN PÚBLICA, INNOVACIÓN Y INTERIOR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	TRABAJADOR SOCIAL	FUNCIONARIOS DE CARRERA	A2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE URBANISMO Y VIVIENDA	DELINEANTE	FUNCIONARIOS INTERINOS	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE MOVILIDAD Y SEGURIDAD CIUDADANA	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	TRABAJADOR/A SOCIAL	FUNCIONARIOS INTERINOS	A2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE MOVILIDAD Y SEGURIDAD CIUDADANA	OFICIAL DE LA P. L.	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1



1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE MOBILITAT Y SEGURIDAD CIUDADANA	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	TRABAJADOR/A SOCIAL	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE HACIENDA, FUNCIÓN PÚBLICA, INNOVACIÓN Y INTERIOR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS INTERINOS	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE HACIENDA, FUNCIÓN PÚBLICA, INNOVACIÓN Y INTERIOR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS, SALUD Y MEDIO AMBIENTE	MAESTRO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE HACIENDA, FUNCIÓN PÚBLICA, INNOVACIÓN Y INTERIOR	ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE RELACIONES INSTITUCIONALES, TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	INTERPRET E INFORMADOR	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE MOBILITAT Y SEGURIDAD CIUDADANA	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE MOBILITAT Y SEGURIDAD CIUDADANA	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE RELACIONES INSTITUCIONALES, TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS, SALUD Y MEDIO AMBIENTE	OFICIAL DE OFICIOS	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	AUXILIAR BIBLIOTECA	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C2
1	DISCAPACIDAD >= 33% I < 65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	AYDANTE DE ESPACIOS ESCÉNICOS	FUNCIONARIOS DE CARRERA	AP
2	DISCAPAC. >=33% I <65% NECES. AYUDA	ÁREA DE HACIENDA, FUNCIÓN PÚBLICA, INNOVACIÓN Y INTERIOR	TAG. JEFE DE DEPARTAMENTO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	A1
2	DISCAPAC. >=33% I <65% NECES. AYUDA	ÁREA DE MOBILITAT Y SEGURIDAD CIUDADANA	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIOS DE CARRERA	C1
2	DISCAPAC. >=33% I <65%	ÁREA DE RELACIONES INSTITUCIONALES, TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	TECNIC/A MEDIO DE GESTIÓN	FUNCIONARIOS DE CARRERA	A2
3	DISCAPACIDAD >65%	ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS, SALUD Y MEDIO AMBIENTE	DELINEANTE	FUNCIONARIOS INTERINOS	C1
3	DISCAPACIDAD >65%	ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, TRABAJO, PARTICIPACIÓN Y CULTURA	AYUDANTE DE OFICIOS	FUNCIONARIOS DE CARRERA	AP
3	DISCAPACIDAD >65%	ÁREA DE HACIENDA, FUNCIÓN PÚBLICA, INNOVACIÓN I INTERIOR	SUBALTERNO	FUNCIONARIOS DE CARRERA	AP

