

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Libro Blanco sobre Acceso e Inclusión en el Empleo Público de las Personas con Discapacidad.

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMAS:

- Los datos publicados en el “Observatorio de la Accesibilidad Universal en los Centros de Trabajo en España 2015” (Fundación ONCE, 2016) señalan que solo ¼ de las personas en situación de discapacidad consiguen un empleo.
- Además, la tasa de actividad laboral de las personas con discapacidad, según el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado Laboral (ODISMET, 2014), se sitúa en el 37%, 40 puntos por debajo de la tasa correspondiente al resto de la población.
- Cuando esta inserción laboral se produce en el empleo público, no siempre se cubre la cuota de reserva general del 7% (y mucho menos la reserva específica del 2% para personas con discapacidad intelectual). Tampoco existe representación paritaria de mujeres y hombres en todos los casos, ni se garantizan aspectos como la existencia de tribunales con discapacidad o su formación en temas relacionados con la diversidad, la presencia de adaptaciones durante los procesos selectivos o la promoción de los trabajadores a lo largo de toda su carrera profesional.
- Estas cifras tan bajas responden a diferentes razones (de tipo educativo, como consecuencia de prejuicios erróneos o por falta de publicidad y divulgación, desconocimiento de normativas, inadecuada gestión de la diversidad, procesos de contratación sesgados, ausencia de sistemas de evaluación y órganos que velen por el cumplimiento de lo establecido en la normativa, etc.).

SOLUCIÓN GLOBAL:

Elaboración de un estudio donde se recogen propuestas para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público. Esta obra es el resultado de la colaboración entre diferentes entidades representativas del sector, como la Fundación ONCE, el CERMI y la Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad (FSC Inserta). El libro invita a la reflexión acerca de los cambios que mejorarían la inserción sociolaboral de personas con discapacidad en el empleo público, como, por

ejemplo, el aumento de la información y difusión, la preparación de oposiciones, la adaptación de los procesos selectivos, el cumplimiento de las cuotas de reserva o la introducción de cláusulas sociales en los concursos públicos, entre otras medidas. En definitiva, esta obra pretende impulsar transformaciones a medio plazo en los procesos administrativos, generando, progresivamente, instituciones que apuesten por la diversidad real y el talento.

TERRITORIO:

Nacional (España).

PÚBLICO DESTINATARIO:

Administraciones públicas y personas con discapacidad.

ENTIDADES QUE LA HAN LLEVADO A CABO:

Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Fundación ONCE, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad (FSC Inserta), con el apoyo del Fondo Social Europeo.

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

El **Convenio marco de colaboración** firmado el 23 de enero de 2014 entre el INAP, la Fundación ONCE y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) se ejecutó con la intención de **desarrollar conjuntamente acciones dirigidas a fomentar el conocimiento de la discapacidad, promover la inclusión** de personas con discapacidad en el empleo público y **mejorar las acciones formativas** relacionadas con la concienciación de los empleados públicos en materia de discapacidad.

Unos meses más tarde (9 de septiembre de 2014), el INAP, la Fundación ONCE, el CERMI y la Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad (FSC Inserta), **con el apoyo del Fondo Social Europeo**, suscribieron un **convenio específico de colaboración para el desarrollo del proyecto “Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad”**.

La obra comienza tratando temas como la **situación de las personas con discapacidad en España** (capítulo 4). Posteriormente, refleja la **situación de las personas con discapacidad en las administraciones públicas** (capítulo 5), y analiza el **marco político y normativo de la discapacidad** en España (capítulo 6) para pasar a

cuestiones más específicas que narran la **realidad de acceso e inclusión en el empleo público** (capítulo 7), compartiendo **enseñanzas derivadas de los modelos de inclusión** de personas con discapacidad (capítulo 8), y brindando **análisis sobre casos de éxito** en el derecho comparado (capítulo 9). También ofrece información sobre las **cláusulas sociales** en los procesos de contratación pública (capítulo 10), para finalizar con dos secciones donde se aportan una serie de **conclusiones y propuestas** (capítulos 11 y 12), como las que se relacionan a continuación:

- **PROPUESTAS DE CARÁCTER GENERAL:**

- Revisión del concepto de discapacidad (modelo social).
- Adaptación redacción art. 59 EBEP (cupo de reserva 7%, con 2% específico para personas con D.I.).
- Redacción de un nuevo reglamento que contemple el acceso, la provisión y la carrera de PcD.
- Mayor divulgación social, transparencia y publicidad accesible de las ofertas y cuotas de reserva.
- Realización de ajustes razonables y efectivos:
 - a) Adaptaciones en pruebas selectivas.
 - b) Adaptaciones efectivas en puestos de trabajo.
 - c) Posibilidad de solicitar ajustes cuando se realiza la solicitud de participación en el proceso.
 - d) Establecimiento de umbrales y pruebas de acceso diferenciadas, si es necesario.
- Preparación de oposiciones y procesos selectivos (temarios, técnicas, materiales, orientación y asesoramiento...).
- Valoración del mérito y capacidad / competencias:
 - a) Modelo de acceso basado en competencias.
 - b) Previsiones legales para garantizar la igualdad de oportunidades (modificación de pruebas, no solo tiempos y medios).
 - c) Formación de tribunales.
 - d) Potenciación del Empleo con Apoyo.
- Medidas de acción positiva:
 - a) Figura “Asesor laboral de personas con discapacidad”.
 - b) Delegado para las personas con discapacidad.
 - c) Establecimiento de un programa de acogida y formación.
 - d) Presencia de un/a empleado con discapacidad en los tribunales juzgadores.
- Medidas contra el acoso (Ej.: sanciones).
- Sistema de indicadores e informe balance anual.

- **PROPUESTAS RELATIVAS AL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO Y AL EJERCICIO DE SU CARGO:**

- Adaptación a las tecnologías de la información y del conocimiento. Utilización de declaraciones responsables:
 - a) Fomento del uso de las TICs accesibles y simplificación de las solicitudes de participación en procesos selectivos (con opción de acreditar, por medios electrónicos, la condición de PcD).
 - b) Posibilidad de adjuntar “declaraciones responsables” (si existieran bases de datos de PcD).
- Revisión más allá de las cuotas de acceso:



- a) Más de 5 % para discapacidad general, 2 % para personas con D.I. y reserva específica para mujeres con discapacidad.
 - b) Establecimiento de los cuerpos y escalas en los que se realiza dicha reserva (¿se reservan plazas cuando hay menos de 10 vacantes?).
 - c) Distribución de plazas reservadas para las personas con discapacidad intelectual en diferentes cuerpos y escalas (¿se reservan plazas para funcionarios de carrera o solo para Personal Laboral de Convenio Único?).
 - Establecimiento de un plazo para alcanzar el porcentaje del dos por ciento de personas con discapacidad entre los efectivos totales en cada Administración pública (Ej. 2020).
 - Mantenimiento de plazas reservadas no cubiertas para futuras convocatorias (conservando la previsión, incluso, en los procesos de promoción interna).
 - Ampliación de los cupos de reserva a otros empleados públicos (funcionarios interinos y personal laboral fijo o temporal. Creación de “bolsas” para el cupo de reserva o realización de pruebas específicas que cumplan con dicho porcentaje).
 - Elaboración de una Guía de Buenas Prácticas para el desarrollo y contenido de las pruebas de acceso y formación de los órganos de selección.
 - Ideas generales y propuestas de mejora a tener en cuenta en una nueva normativa:
 - a) Reserva extensible a toda la carrera administrativa (no solo presente en el momento del acceso o provisión de puestos de trabajo).
 - b) Uso de las TICs en procesos de formación y mejora de la accesibilidad (Ejs.: lectura fácil, identificación de las adaptaciones necesarias al puesto de trabajo, etc.).
 - c) Presencia de órganos y unidades que velen por el cumplimiento de lo establecido.
- **OTRAS PROPUESTAS:**
 - Fomento de nuevas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad: cláusulas sociales y contrataciones públicas socialmente responsables:
 - a) Empresas con más de 50 trabajadores: mínimo 2% PcD.
 - b) 10 % del importe de los contratos del año anterior adjudicado a Centros Especiales de Empleo.

De este modo, el Libro Blanco se configura como **uno de los proyectos más relevantes dentro del Plan Estratégico General del INAP 2012-2015**, en su objetivo de generar conocimiento y reflexión de alta calidad para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas que valoren la diversidad y el talento, ya que recoge diferentes formas de actuación en los procesos de selección y formación para las personas con discapacidad [Proyecto 2.3.1].

La presentación de este Libro tuvo lugar el 7 de octubre de 2015 en la sede de la Fundación ONCE. Dicho acto contó con la participación de organizaciones como ILUNION, CERMI, Fundación ONCE y otros