



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD DEL PROYECTO DE DECRETO, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, APROBADO POR DECRETO 80/1997, DE 10 DE JUNIO, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN.

Nombre del proyecto: Proyecto de Decreto, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón.

Entidad que lo promueve: Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

1. INTRODUCCIÓN

Este Informe de Evaluación de Impacto por razón de discapacidad se emite en cumplimiento de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón que en su artículo 78 dispone que *“todos los anteproyectos de Ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Aragón y puedan afectar a personas con discapacidad deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de discapacidad que analice los posibles efectos negativos y positivos sobre las personas con discapacidad y establezca medidas que desarrollen el derecho de igualdad de trato”*.

Por otro lado, el proyecto de Decreto al que se refiere el presente Informe tiene como **objeto** modificar el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón.

En concreto, la modificación abarca tres artículos:

- Artículo 31. Comisiones de servicio.
- Artículo 38. Procedimiento.
- Artículo 51. Promoción interna temporal.



2. PERTINENCIA

El proyecto de Decreto tiene como objeto la modificación del Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En cuanto se trata de un elemento de ordenación de los **recursos humanos**, se entiende que afecta de manera directa a las personas en un ámbito como es el del empleo en el que se producen desigualdades que afectan a colectivos vulnerables como son las personas con discapacidad y que, a la vez, puede constituir un área estratégica de mejora de las condiciones de todas estas personas y de la reducción de las diversas brechas existentes en relación con el acceso a recursos, bienes y servicios. En consecuencia, se declara que el proyecto de Decreto puede afectar a las personas con discapacidad y, por tanto, posee **pertinencia por razón de discapacidad**.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA Y PREVISIÓN DE RESULTADOS

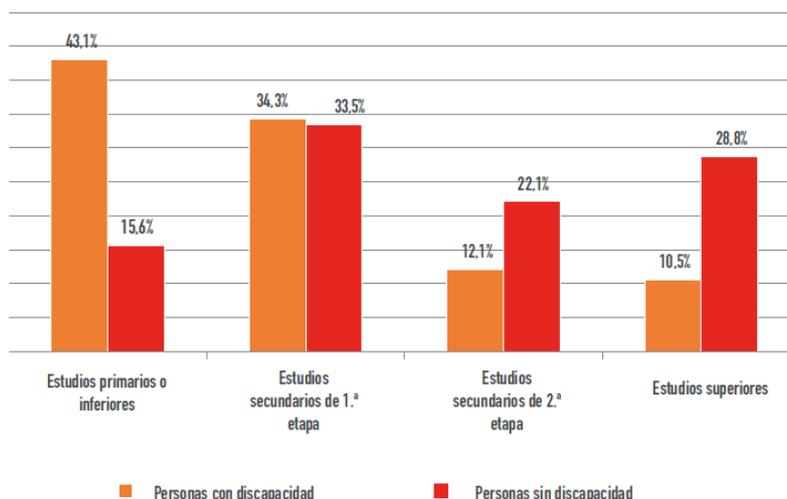
3.1. Datos sobre educación y empleo

La **educación** es el paso previo para la inserción en cualquier puesto de trabajo y cada uno de estos requiere un nivel de formación específico. Teniendo esto en mente, el “*Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*” realizado por el INAP detalla que:

*“En cuanto al nivel de formación, según la Encuesta de Integración Social y Salud 2012 del INE, se observa en la población con discapacidad un **mayor porcentaje** de personas que cuentan solamente con **estudios secundarios de primera etapa o inferiores (77,3%)** que en la población sin discapacidad (49,1%). Los **estudios superiores también tienen menos peso en las personas con discapacidad (10,5%)** que en la población sin discapacidad (28,8%)”* (Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad, p.39).



GRÁFICO II.4. DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ENTRE LOS 15 Y MÁS AÑOS DE EDAD SEGÚN EL NIVEL DE FORMACIÓN Y PRESENCIA DE DISCAPACIDAD



Fuente: Encuesta de Integración Social y Salud 2012. Discapacidad.

Prestando atención a la edad, respecto a la educación secundaria de primera etapa, los estudios de bachillerato, las enseñanzas profesionales y los estudios universitarios, *“el porcentaje de personas con discapacidad con dichos niveles educativos va aumentando conforme disminuye la franja de edad en la que se encuentra, por lo que se puede deducir que a lo largo de las últimas generaciones el nivel formativo ha ido aumentando. Pero no debemos obviar que aún alrededor de **dos terceras partes de la población con discapacidad tienen estudios secundarios de primera etapa o inferiores**, por lo que en comparación con las personas sin discapacidad queda mucho camino por recorrer para lograr una equiparación total”* (Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad, p.39-40).

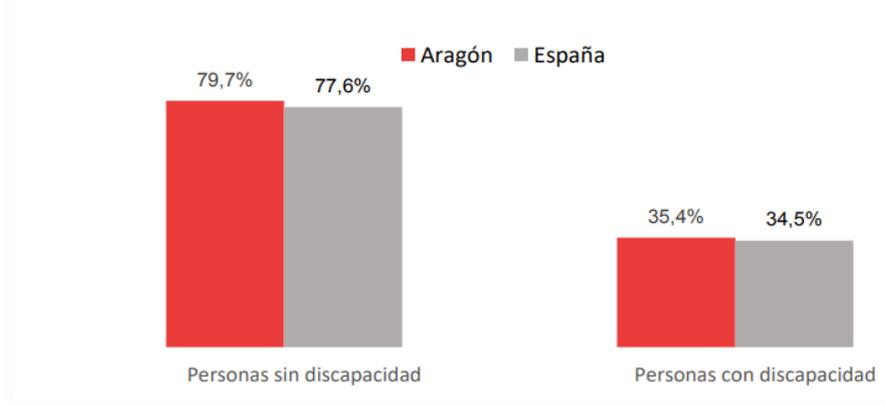
Entre las **barreras** que las personas con discapacidad identifican, *“según la Encuesta de Integración Social y Salud 2012, un 42,8% de las personas con discapacidad declara tener alguna restricción en las actividades formativas. Por ejemplo, entre las principales barreras para el acceso a actividades formativas se encuentra el padecimiento de una enfermedad o problema de salud crónicos, motivo declarado por el 18,9% de las personas con discapacidad encuestadas. A su vez, el 18,7% de las personas con discapacidad alega razones económicas como impedimento para acceder a actividades formativas. Igualmente, otras barreras*



destacadas son tener limitaciones en actividades básicas (13,9%) y la falta de conocimiento o información (13,7%)” (Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad, p.39-40).

Observando ahora el **empleo**, “en Aragón en el año 2018 el 35,4% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activas, en España únicamente el 34,5%. **Esta tasa es 44,3 puntos inferior a la de la población sin discapacidad en nuestra comunidad, a nivel nacional la diferencia es de 43,1 puntos porcentuales**” (IAEST, Empleo y Discapacidad. Año 2018).

Tasa de actividad. Año 2018



Teniendo en cuenta otras variables, “la **diferencia entre hombres y mujeres** en este apartado es reducida, solo 2,2 puntos porcentuales de diferencia a partir de los cuales las mujeres aparecen como las más afectadas por el paro. Podría entenderse que hay una relativa igualdad entre hombres y mujeres con discapacidad en lo referente al desempleo; incluso se podría señalar una ligera desventaja en las mujeres de 2,2 puntos para el último año de referencia”. Desde una perspectiva de género, “hay que **tener en cuenta que es mayor el número de hombres con discapacidad en edad laboral que el de mujeres**, lo que provoca que esa diferencia, en términos reales, sea mayor. Al margen de los datos que se presentan, hay que señalar que **solo un tercio aproximadamente de las mujeres con discapacidad son activas laboralmente, lo que acentúa más el desempleo femenino**” (Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad, p.46).



3.2. Las personas con discapacidad en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Aragón

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas en su artículo 27 “Trabajo y empleo” advierte de la **importancia emplear a personas con discapacidad en el sector público**. En el Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad elaborado por el INAP, el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) señala que **empleo público es sinónimo de inclusión** de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Para garantizar este acceso, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) detalla que *“en las **ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad (...)** siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.*

En relación con los triada **ajustes-apoyos-accesibilidad** el EBEP indica que: *“cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad”* (Artículo 59. Personas con discapacidad).

En la Comunidad Autónoma de Aragón, en el artículo 27 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón se detalla que *“en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 8% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 2, de modo que, **progresivamente, se alcance el 2% de los efectivos totales en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón** y sus entidades instrumentales. La **reserva del mínimo del 8%** se realizará de manera que, al menos, **el 2%** de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten **discapacidad intelectual** y un **1%** para personas con **enfermedad mental** que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%”*



Si prestamos atención al Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para 2019 en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, como muestra la Tabla 2, **de las plazas ofertadas se cumple con el mínimo del 8% del total reservadas a personas con discapacidad. Dentro de estas, también se cumple con el mínimo del 2% de personas con discapacidad intelectual y el 1% de personas con enfermedad mental.**

Tabla 2. Porcentaje de plazas reservadas en la Oferta de Empleo Público 2019 Administración General

Mujeres víctimas VG	Personas trans	Víctimas Terrorismo	Discapacidad física	Discapacidad intelectual	Enfermedad mental	Discapacidad % total
2,11	1,05	1,05	5,37	2,11	1,16	8,63

En cuanto al **objetivo de alcanzar el 2% del total de efectivos**, como indica la Figura 1, en la actualidad se sitúa en el 1,8%, es decir, no llega todavía al mínimo del 2%. No obstante, como detalla el Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para 2019, en el turno independiente de acceso para personas con discapacidad “*en el supuesto de que **dichas plazas quedaran vacantes no se acumularán a las correspondientes de acceso libre de la misma escala y clases de especialidad***”. Esta previsión, por tanto, asegura que a largo plazo se llegue al mínimo del 2% del total de plazas reservadas a personas con discapacidad.



Figura 1. Situación general de diferentes CC. AA.

	Región de Murcia	Xunta de Galicia	Principado de Asturias	Cataluña	Aragón	Comunidad Foral de Navarra
Cupo de reserva general	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Cupo de reserva intelectual	Sí	No	No	No	Sí	Sí
Fluctuaciones de aspirantes	+	+	+	-	+	+
Existencia de guías o protocolos de actuación	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Existencia de protocolos de acogida	No	No	No	Sí	En elaboración	No
Evaluación del desempeño y la carrera administrativa	En elaboración	No	No	No	No	No
Porcentaje de empleados públicos con discapacidad	-	3,39% general -	-	2,38% general 0,07% intelectual	1,8% general	-
Previsión de turno independiente	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Análisis de compatibilidad en los puestos de trabajo	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
Informes de indicadores	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No
Vías de colaboración con entidades representativas del sector	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Realización de acciones formativas específicas	No	No	No	No	No	No

Fuente: Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad p.104.



Tomando datos de las 179 **convocatorias publicadas desde el 1 de enero de 2015**, las **plazas cubiertas en el turno de personas con discapacidad** representan casi un **7%** del total de plazas convocadas para este turno (*Tabla 3*).

Tabla 3. Plazas convocadas y plazas cubiertas

Convocatorias publicadas desde 1 de enero de 2015			
PLAZAS	Turno libre	Promoción interna	Reserva personas con discapacidad
Convocadas	1088	477	90
Cubiertas	522	28	6
Porcentaje (%)	47,98%	5,87%	6,67%

En cuanto a las **solicitudes de adaptaciones** en el turno libre representan un 0,33% del total, en promoción interna un 1,07% y casi un 24% en la reserva a personas con discapacidad (*Tabla 4*).

Tabla 4. Solicitudes de adaptación

Convocatorias publicadas desde 1 de enero de 2015			
SOLICITUDES	Turno libre	Promoción interna	Reserva personas con discapacidad
TODAS	48160	2233	986
solicita adaptación	159	24	236
Porcentaje (%)	0,33%	1,07%	23,94%

En cuanto al **tipo de adaptaciones**, las solicitadas de manera más frecuente son las siguientes:

- Mesa adaptada para usuarios y usuarias en silla de ruedas.
- Preguntas de examen y folios ampliados de tamaño y en alto contraste.
- Posibilidad de uso de medios de ampliación de imagen.
- Posibilidad de uso del ordenador e impresora u otras ayudas técnicas para la comunicación escrita.



Tipos de adaptaciones		Frecuencia de solicitud
Adaptación de tiempo		
Adaptación de medios	Colocación en primeras filas	
	Silla adaptada para zurdos	
	Mesa adaptada para usuarios en silla de ruedas	Frecuente
	Aumento del nivel de iluminación	
	Preguntas de examen y folios ampliados de tamaño y en alto contraste	Frecuente
	Transcripción en sistema braille	
	Posibilidad de uso de medios de ampliación de imagen	Frecuente
	Posibilidad de uso de un programa lector de pantalla (<i>jaws</i> o similar)	
	Instrucciones generales e instrucciones durante las pruebas siempre por escrito	
	Disponibilidad de equipos de frecuencia modulada para personas con deficiencia auditiva	
	Intérprete de lengua de signos	
	Posibilidad de uso del ordenador e impresora u otras ayudas técnicas para la comunicación escrita	Frecuente
	Todas las adaptaciones necesarias para el interesado	

En relación con los aspectos que menciona el proyecto de Decreto, en las **comisiones de servicio** no existe la provisión de reserva a personas con discapacidad. En el caso del nombramiento en las **listas de espera**, sí se prevé un cupo que establece que por cada catorce personas sin discapacidad se incluirá a una con discapacidad en el proceso de selección según instrucción de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

4. VALORACIÓN DEL IMPACTO

El proceso de incorporación de la accesibilidad y la inclusión en cada una de las políticas públicas emitidas desde nuestra Administración es un proceso de mejora constante. Por tanto, en el siguiente apartado se formulan algunas consideraciones a tener en la provisión de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. En este sentido, la futura incorporación de tales provisiones tendría un impacto positivo por razón de discapacidad.

5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad apunta que *“en el Derecho español existe una tradición de reconocimiento legal de unas cuotas de reserva de plazas para personas con discapacidad, así como de medidas de*



*inclusión una vez superado el proceso selectivo, pero **el sistema no ha logrado un acceso significativo al empleo público** de este colectivo y ni siquiera los cupos se han cubierto en la mayoría de los casos, siendo especialmente grave el incumplimiento de la reserva por lo que se refiere a las personas con discapacidad intelectual” (Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad, p.27).*

Por tanto, una **igualdad de iure** no se está traduciendo en una **igualdad de facto** en lo relativo al acceso de las personas con discapacidad al empleo público. A pesar del esfuerzo de nuestra administración para la inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad, como hemos visto, de las 179 convocatorias publicadas desde el 1 de enero de 2015, las plazas cubiertas en el turno de personas con discapacidad representan casi un 7% del total de plazas convocadas para este turno, porcentaje que todavía resulta bajo. Por tanto, esto nos lleva a pensar que, a pesar de las previsiones normativas, lo cierto es que existen aspectos a mejorar.

Entre las posibles **buenas prácticas** a incluir en próximos **procesos de selección** de puestos de trabajo en la Administración general para garantizar y promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en relación con el acceso al empleo público se encuentran:

- **Publicidad en los procesos de selección.** Como detalla el Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad elaborado por el INAP “*no es suficiente con la publicación de la Oferta de Empleo Público en el correspondiente Boletín o Diario Oficial, sino que deberían realizarse campañas de **publicidad y difusión institucionales accesibles**, para poner en conocimiento de toda la sociedad la existencia de estos cupos de reserva” (p.145). En cuanto a las comisiones de servicio o la promoción interna temporal, estos anuncios deberían ser accesibles para todo el personal con discapacidad siguiendo los criterios de lectura fácil, de accesibilidad web, etc.*
- En cuanto a los **cursos**, **puesto que los mismos puntúan dentro de los criterios de valoración**, se podría valorar la extensión del tiempo para realizar los cursos de formación en función de las necesidades de la persona con discapacidad.
- En cuanto a los **tribunales**, “*se considera necesario que en todos aquellos procesos selectivos en los que se haya fijado una cuota de reserva para personas*



con discapacidad, al menos uno de los miembros sea, a su vez, un empleado público con discapacidad”.

Por otro lado, en lo relativo a la formación de los miembros de los tribunales, se recomienda que **“sus miembros reciban la formación específica adecuada y suficiente sobre el acceso e inclusión de personas con discapacidad en el empleo público, de manera que puedan enfrentarse, con los medios e instrumentos adecuados, a las diferentes situaciones que en su caso surjan durante los procesos selectivos en los que participen personas con discapacidad, contemplando la heterogeneidad y la diversidad existente entre las personas con discapacidad”** (Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad).

- Asimismo, se recomienda la inclusión de **materias relativas a ámbitos relacionados con la discapacidad** en los temarios de acceso, así como la toma en consideración de los cursos relacionados con la discapacidad en la valoración de méritos.
- Asimismo, el artículo 73 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón, en cuanto a los **datos sobre empleo**, **“en los estudios y estadísticas que se lleven a cabo por la Administración autonómica, se promoverá la inclusión de indicadores relativos a las personas con discapacidad, desagregados por tipos y grados de discapacidad, para permitir medir la efectividad de las medidas adoptadas para fomentar la igualdad de oportunidades de las mismas”**. En este sentido, resulta esencial contar con **datos de empleados y empleadas públicas con discapacidad**.

En suma y teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, constituiría un paso más hacia la inclusión efectiva de empleados y empleadas públicas con discapacidad la elaboración de una **futura guía de buenas prácticas para personal con discapacidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón**.

Por último, se hace necesario incluir la **perspectiva interseccionalidad prestando atención al género, los diferentes tipos de discapacidad, la edad....** Como detalla la última Observación general número 3 del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2016) (artículo 27 “Trabajo y empleo” de la Convención sobre de los Derechos de las personas con discapacidad) afirma que **“además de los obstáculos generales**



*que afrontan las personas con discapacidad cuando tratan de ejercer su derecho al trabajo, las **mujeres con discapacidad** se enfrentan también a obstáculos especiales que entorpecen su participación en pie de igualdad en el lugar de trabajo, en particular el acoso sexual, la desigualdad de remuneración y la falta de acceso a una reparación porque debido a las actitudes discriminatorias se desestiman sus denuncias, así como a obstáculos físicos y relativos a la información y las comunicaciones” (punto 58).*

Desde la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, conscientes de la importancia de la puesta en valor la diversidad existente en la sociedad y del traslado de la misma a nuestra administración, se han importantes pasos en la incorporación de las personas con discapacidad al empleo público. No obstante, se trata de un proceso vivo y que, como vemos, implica un cuestionamiento y conlleva un intento de mejora constante.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica
Esteban del Ruste Aguilar
Directora General de la Función Pública y Calidad de los Servicios