

INFORME: PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EMPLEO PÚBLICO DE LA GENERALITAT VALENCIANA

2.5.2023

PARTE VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario desarrollar el **Reglamento** que regule, como exige la Ley de Función Pública, el empleo público de las personas con discapacidad y que contemple las medidas de fomento previstas en este Informe.

2. Deberían adaptarse los porcentajes de cupos de reserva de vacantes previstos en la LFP a la normativa sectorial, en la medida que sea posible.

3. No está prevista en la normativa vigente sobre **bolsas**, la reserva del 10% de las vacantes para personas con diversidad funcional, aunque en la práctica se lleve a cabo. Debería incorporarse a la normativa.

4. Se recomienda redactar una **Guía de Buenas Prácticas** en la preparación, convocatoria y desarrollo de las pruebas selectivas, orientada a la concienciación y formación de los OTS y personal encargado de convocar los procesos selectivos.

Esta guía incluiría los ajustes razonables para la realización de las pruebas (Anexo I) o el manejo de determinados productos de apoyo, así como instrucciones con indicaciones y pautas a seguir, que dieran seguridad a los aspirantes, a los convocantes de los procesos y a los miembros de los OTS. Esta guía permitiría poner en común recomendaciones y mejores prácticas.

5. Se debe mejorar la **difusión** de los procesos selectivos con campañas de publicidad y difusión institucionales accesibles, para dar a conocer la existencia de los cupos de reserva y favorecer la participación de personas con discapacidad en los mismos.

6. Debería generalizarse el uso de vías de acceso al empleo más **flexibles** para personas con discapacidad intelectual, como convocatorias específicas; así mismo, deberían simplificarse los procesos selectivos y flexibilizarse los plazos.

7. Debe procederse a la elaboración completa de temarios en **lectura fácil** para las pruebas de acceso en las convocatorias específicas, así como de los formularios.

Utilizar la digitalización responsable y universalmente accesible de todas las fases del proceso selectivo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 6/2022 de 31 de marzo, en materia de accesibilidad cognitiva, ampliando dicha exigencia progresivamente a todas las convocatorias

8. Se hace necesario mejorar la **colaboración interadministrativa** entre la Dirección General de Función Pública, los departamentos de Recursos Humanos de las Consellerías, los Servicios de prevención de riesgos laborales y, los Centros de Valoración y Orientación de la Discapacidad, de manera que se pueda gestionar de manera directa y rápida el intercambio de información necesaria para la gestión de cada departamento, con la firma de un documento de datos sensibles y aceptación por parte de la persona con discapacidad.

9. Se recomienda que con anterioridad a la formalización del contrato o del nombramiento del personal funcionario interino o de carrera de una persona con discapacidad, en el momento de solicitar el certificado de compatibilidad funcional, se incorpore un **nuevo trámite**, consistente en la aportación por el órgano gestor o la Consellería solicitante de la cobertura, de un certificado/informe de funciones y tareas que deberá desarrollar la persona en el puesto de trabajo, o en su caso en el cuerpo al que se accede, para su remisión al centro de valoración junto con la petición del certificado de compatibilidad, con la finalidad de que éste disponga de la información suficiente para la emisión de dicho certificado.

10. Existen **especificidades sectoriales** que deben abordarse adecuadamente. Así, por ejemplo, en el ámbito sanitario, dado el carácter de servicio esencial que revisten las prestaciones que se dispensan, se requiere en muchas ocasiones la cobertura inmediata de un puesto de trabajo.

Ello conlleva dificultades para garantizar una adaptación efectiva del puesto de trabajo que permita que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente su trabajo, mediante unos ajustes razonables del puesto.

La existencia de perfiles con las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo permitiría tanto orientar a las personas hacia los puestos de trabajo a los que mejor se vayan a adaptar, como identificar de una manera más ágil los ajustes necesarios del puesto.

11. La administración de la Generalitat Valenciana debe realizar las actuaciones que hagan posible la valoración del conocimiento de las **lenguas de signos** en el acceso al empleo público de las personas sordas y en la provisión de puestos de trabajo con tareas de atención directa al público.

Para llevar a cabo este mandato se hace necesario acreditar oficialmente esos conocimientos, no existiendo en estos momentos organismo oficial que lo acredite, y ante las diversas fórmulas de acreditación existentes, habrá que estudiar la mejor forma para su implementación, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

12. Se hace necesario disponer con antelación a la convocatoria de las plazas, de una descripción de las **funciones y tareas** de los puestos de trabajo, incluyendo la capacidad físico-psíquica necesaria para su desarrollo.

13. Debería plantearse la procedencia de determinar qué **puestos de trabajo** serían susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad intelectual, y asimismo debe impulsarse y proveerse en el seno de las Administraciones Públicas, un procedimiento efectivo de determinación individualizada de apoyos para el desempeño público que haga posible la cobertura, por personas con discapacidad, del mayor número posible de puestos, de manera que, cualquier exclusión fundada en la falta de aptitud, resulte justificada en términos de igualdad de trato y no discriminación.

14. Las vacantes reservadas a personas con discapacidad y no cubiertas, deberían **acumularse** en cuanto sea posible, a las próximas convocatorias de ofertas de empleo público.

15. Debería elaborarse un **protocolo de acogida** en el puesto de trabajo de personas con discapacidad, que recoja las medidas de adaptación en el puesto de trabajo en función del tipo de discapacidad, que proponemos como Anexo II.

16. Desarrollar **planes de formación** dirigidos a las personas con discapacidad y de formación y sensibilización dirigida a los empleados públicos en general y especialmente a los compañeros, altos cargos, personal de recursos humanos y encargados del proceso de selección e incorporación, en materia de ajustes razonables para la realización de las pruebas, provisión de apoyos, incluyendo asistencia personal, persona de referencia y manejo de determinados productos de apoyo (especialmente dispositivos técnicos/tecnológicos).

17. Debería contemplarse algún sistema de **apoyo en el puesto de trabajo** a las personas con discapacidad que lo necesiten, preferentemente de carácter profesional, como los **preparadores laborales**, que ayuden inicialmente a estas personas una vez incorporadas al puesto de trabajo, al desarrollo de las habilidades necesarias para su desarrollo; asesoren a la administración en la adaptación del lugar de trabajo; busquen **apoyos naturales** en el entorno del puesto de trabajo y orienten al trabajador sobre su promoción profesional.

18. Debería contemplarse en la estructura orgánica de cada consellería, y adscrito a su subsecretaría, la figura del **delegado en materia de inclusión laboral del personal con discapacidad**, que se ocuparía de: asegurar las medidas de adaptación que requiera el puesto de trabajo; de velar por la plena incorporación y desarrollo profesional del personal con discapacidad en su ámbito laboral; del seguimiento y evaluación de las medidas en favor de las personas con discapacidad, así como de la elaboración de estadísticas relativas a la efectiva ocupación de plazas en su correspondiente ámbito.

19. Debería **colaborarse** con otras entidades con las que se comparte el objetivo de inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público, mediante la firma de Protocolos/mecanismos de colaboración y asesoramiento.

20. Debe elaborarse **información estadística** sobre empleados con discapacidad en la Generalitat Valenciana y por departamentos. Asimismo, deben elaborarse indicadores del cumplimiento de las medidas de inclusión previstas. En estas tareas colaborarían los delegados, anteriormente propuestos.

21. Existen varias funciones no previstas actualmente en la legislación valenciana, en materia de coordinación interadministrativa, elaboración de datos estadísticos; supervisión del cumplimiento de las medidas de obligado cumplimiento que favorecen el empleo público de las personas con discapacidad; centralización de la labor de seguimiento del apoyo al personal empleado público con discapacidad, etc., que podría atribuirse a la actual Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional, o crearse otros órganos que desarrollasen esas competencias.

→ Proponemos para ello la creación de dos nuevos órganos:

a) El **Consejo Autonómico para la promoción del empleo público de las Personas con Discapacidad en la Administración de la Generalitat Valenciana**, adscrita a Presidencia. Este sería un órgano de asesoramiento y participación en el que se integrarían representantes de la Administración de la Generalitat competentes en la materia (Recursos Humanos, Función Pública, Labora, Diversidad Funcional, Prevención de Riesgos Laborales, EVAP, etc.) junto con los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, y de las entidades representativas de las personas con discapacidad.

Este órgano se reuniría al menos una vez al año y tendría como objetivos evaluar la efectividad de las medidas adoptadas para promover el acceso al empleo público y promoción profesional de las personas con discapacidad; asesorar a la Administración en todos los temas relaciones con empleo público y personas con discapacidad, y hacerle propuestas para mejorar la normativa y la efectividad de las medidas, o para adoptar otras medidas alternativas; proponer programas de formación, jornadas de divulgación o estudios, a la **EVAP**, sobre el acceso al empleo y su desarrollo por personas con discapacidad; proponer acuerdos o convenios de colaboración con otras administraciones, organizaciones del tercer sector o universidades.

Debatir y aprobar la memoria anual sobre los resultados alcanzados en el año en torno a la incorporación de personas con discapacidad a la función pública, y de otras actuaciones realizadas.

b) La **Comisión de Coordinación y Seguimiento**.

Esta comisión, especializada y permanente, estaría integrada exclusivamente por personas representantes de la Administración (de los departamentos de personal, de función pública, de prevención de riesgos laborales, de diversidad funcional, de la EVAP, etc.), y se ocuparía de coordinar la información y actuación de los diversos departamentos de la Administración, a través de los delegados, en materia de empleo público y personas con discapacidad; principalmente asegurándose del cumplimiento de las medidas de promoción (plan de acogida, adaptaciones necesarias en las pruebas de selección y en los puestos de trabajo, etc.), y de recopilar la información de los diversos departamentos para elaborar las estadísticas y la memoria anual.

22. En cuanto a la actual **Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional** proponemos adaptar su denominación a sus actuales funciones, más propias de un órgano técnico con capacidad de emitir **dictámenes vinculantes** en asuntos administrativos que surjan a lo largo de todo este proceso de selección, acceso y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad, que de un órgano de estudio.

Se propone la denominación de **Equipo de asesoramiento técnico en materia de discapacidad y empleo público**.