



## INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE CREA Y REGULA LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

**Nombre del proyecto:** Orden por la que se crea y regula la Comisión Permanente de Selección en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

**Entidad que lo promueve:** Departamento de Hacienda y Administración Pública

### 1. INTRODUCCIÓN

La **evaluación de impacto normativo** tiene como objetivo garantizar que, a la hora de elaborar y aprobar un proyecto, se cuenta con toda la información necesaria para estimar el **impacto que la norma tendrá** en la ciudadanía.

A este respecto, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas detalla en su parte expositiva que, en el seno de la Comisión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante OCDE), se ha ido avanzando en la mejora de la producción normativa ("*Better regulation*" y "*Smart regulation*") en las que "resulta esencial un adecuado **análisis de impacto de las normas** de forma continua, tanto **ex ante** como **ex post**, así como la participación de la ciudadanía y las empresas en los procesos de elaboración normativa, pues sobre ellos recae el cumplimiento de las leyes" dedicando a este aspecto los artículos 129 "Principios de buena regulación" y el artículo 130 "Evaluación normativa y adaptación de la normativa vigente a los principios de buena regulación".



En nuestra comunidad autónoma, el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón recoge en el artículo 39.1 que:

“En el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, el Gobierno de Aragón y sus miembros actuarán de acuerdo con los **principios de buena regulación** recogidos en la legislación básica del Estado”.

Asimismo, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, detalla en el artículo 5 que “para contribuir al **objetivo de mejora de la calidad regulatoria** y a la aplicación de los principios de sostenibilidad y buena regulación, las Administraciones Públicas **impulsarán los instrumentos de análisis previo de iniciativas normativas** para garantizar que se tengan en cuenta los efectos de todo tipo que éstas produzcan, con el objetivo de no generar a la ciudadanía y a las empresas costes innecesarios o desproporcionados, en relación al objetivo de interés general que se pretenda alcanzar”.

Dicho lo anterior, la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón en su artículo 78 establece 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”.

Finalmente, el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón recoge en su artículo 44.4.b) que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de:

“En el caso de disposiciones normativas que puedan afectar a personas con discapacidad, un informe de la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente sobre impacto por razón de discapacidad, que analice los posibles efectos negativos y positivos sobre las mismas y establezca medidas que desarrollen el derecho de igualdad de trato”.



## 2. PERTINENCIA POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

El proyecto Orden tiene como **objeto la creación de la Comisión Permanente de Selección** como órgano colegiado adscrito al Instituto Aragonés de Administración Pública encargado de la realización de los procesos selectivos del personal de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por tanto, afecta de manera directa a las personas en un ámbito como es el del empleo en el que existen colectivos vulnerables como son las personas con discapacidad que, a la vez, puede constituir un área estratégica de mejora de las condiciones de vida de 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 Orden posee **pertinencia por razón de discapacidad**

## 3. SITUACIÓN DE PARTIDA

Para garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante 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 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%”*

Visto lo anterior y con los datos con los que contamos, cabe preguntarse si estas reservas de plazas se han cubierto o no en las diferentes convocatorias. 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 1 y 2*).

**Tabla 1. 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 2*).



**Tabla 2. 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 (*Tabla 3*):

- Mesa adaptada para personas usuarias de sillas 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.

**Tabla 3. Adaptaciones: tipos y frecuencia.**

Tipos de adaptaciones		Frecuencia de solicitud
<b>Adaptación de tiempo</b>		
<b>Adaptación de medios</b>	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	



Para completar esta información, prestaremos ahora atención a otro estudio denominado “Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad INAP, AECID, ONCE 2021”<sup>1</sup> que posee información de **carácter cualitativo**. Entre las dificultades detectados en relación con el acceso al empleo público de las personas con discapacidad encontramos que:

- Uno de los problemas más importantes a la hora de acceder a los puestos públicos radica en la **formación y experiencia requerida para ello**, en muchas ocasiones **imposible de cumplir por las personas con discapacidad**, puesto que experimentan **barreras para su acceso desde la educación primaria y secundaria donde la inclusión de este colectivo es altamente deficiente**. Por ello, un alto porcentaje se inserta en puestos operativos, empleo informal u otras alternativas socio económicas.
- Una vez se ha obtenido plaza en el sector público, se pone de manifiesto los requerimientos de **accesibilidad y ajustes razonables** necesarios para el buen desarrollo de las funciones encomendadas, como para el desarrollo de la carrera profesional y la promoción.
- Es necesario fortalecer los **conocimientos sobre el enfoque de inclusión laboral y accesibilidad universal** en las áreas responsables de la selección personal funcionario, para garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la función pública.
- De acuerdo con el principio de igualdad y no discriminación y la generación de oportunidades laborales en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad, es necesario **atender las barreras que en algunos casos todavía existen**, para garantizar el principio de igualdad de trato. Entre ellas, en algunas

---

<sup>1</sup> Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad INAP, AECID, ONCE 2021 resultado del Taller sobre Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad



ocasiones, y sobre todo en el ámbito de los altos cargos, **la incorporación de las personas con discapacidad en las plantillas no se valora positivamente.**

- **No existen en el ámbito público sanciones por el incumplimiento de la cobertura de las cuotas**, a diferencia de lo que ocurre con el sector privado, lo que se considera un inconveniente importante de cara al cumplimiento de estas cuotas.
- El **acceso a la información sobre las convocatorias** para el empleo público **no es suficiente y accesible** en los diferentes sistemas de comunicación para las personas con discapacidad.
- Considerar la **interseccionalidad** de las personas con discapacidad.

Por tanto, a la luz de lo anterior se desprende que, **pese a las obligaciones recogidas en la normativa, existen barreras simbólicas que están obstaculizando el acceso de las personas con discapacidad a la función pública.**

#### 4. PREVISIÓN DE RESULTADOS Y VALORACIÓN DE IMPACTO

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. En este sentido en el apartado 6 “*Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora*” se formulan algunas consideraciones a tener en cuenta en la selección de personas con discapacidad.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la actualidad las administraciones públicas se enfrentan a **grandes retos** en el ámbito de los **recursos humanos**. Aspectos como el envejecimiento de la plantilla, la pérdida de efectivos, las nuevas demandas por parte de la ciudadanía o la brecha entre el sistema educativo y los grupos, cuerpos y escalas de las administraciones son algunos de ellos.

Para conocer y solucionar estas problemáticas, en los últimos años han proliferado los estudios cuya realización tiene como objetivo servir de guía para mejorar el aspecto que tiene que ver con los procesos de selección.

En el ámbito de la Administración General del Estado, se encuentra el informe “**Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del estado**” realizado por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Entre las principales **conclusiones** relacionadas con la selección de personas con discapacidad con el objeto del proyecto de Orden a las que llega el informe encontramos que:

- Recomienda que los miembros de los **tribunales y el personal colaborador** cuenten con **formación específica** en materia de igualdad entre el hombre y la mujer, igualdad de oportunidades y **personas con discapacidad** (p.44)
- A mayor abundamiento, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso al empleo público, las personas que formen parte de los **órganos de selección** deberán contar también con una formación específica en materia de discapacidad y particularmente en lo relativo a la **accesibilidad y elementos o recursos de apoyo que garanticen dicha igualdad de trato** (p. 42)





- Además, se propone la elaboración de guías y de códigos éticos para las personas que forman parte de los Tribunales, incluyendo medidas preventivas para **evitar sesgos indebidos en esta materia** (p. 45)

Asimismo, organizaciones internacionales como la OCDE en su “Recomendación del Consejo de la OCDE sobre **Liderazgo y Capacidad en la Función Pública**, OCDE/LEGAL/0445” recomienda que:

*“Se garantice una **función pública inclusiva** y segura que refleje la **diversidad de la sociedad** a la que representa, en particular mediante las siguientes acciones:*

- a. Comprometerse públicamente a fomentar un **entorno de trabajo inclusivo**, respetuoso y abierto a todos los miembros de la sociedad que posean las habilidades necesarias*
- b. Poner en práctica **medidas de diversidad, inclusión y bienestar**, y llevar a cabo mediciones y evaluaciones comparativas a intervalos regulares para hacer un seguimiento del progreso, detectar y eliminar barreras, y diseñar intervenciones,*
- c. Tomar medidas activas para garantizar que tanto los procesos de gestión de la organización y de las personas como las condiciones laborales fomenten la diversidad y la inclusión*
- d. Fomentar la diversidad —incluida la igualdad de género— entre el personal, identificando y mitigando la posibilidad de que se produzcan sesgos implícitos o involuntarios que influyan en los procesos de gestión de personas, garantizando la igualdad de acceso a los grupos subrepresentados y valorando la perspectiva y la experiencia adquiridas fuera de la función pública o por medio de trayectorias profesionales no tradicionales.”*

Así pues, el **enfoque de la discapacidad** debe constituir una política realmente **transversal**, que afecte a los **diferentes procesos de recursos humanos**: no sólo al acceso,



también a la promoción, la formación, el desarrollo profesional o la prevención de riesgos laborales.

En vista de lo anterior, las recomendaciones por parte de esta Unidad de Igualdad se dirigen a los siguientes aspectos:

- Accesibilidad, apoyos y ajustes.
- Recolección de datos de personas con discapacidad en relación con el acceso al empleo público.
- Composición de los miembros de la Comisión Permanente de Selección.
- Formación de los miembros de la Comisión Permanente de Selección.
- Actividades dirigidas a mejorar los procesos selectivos: informes, innovación, guías de buenas prácticas, etc.

En primer lugar, por **accesibilidad universal** se entiende:

*“(…) la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser **comprendibles, utilizables y practicables** por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de ‘diseño universal o diseño para todas las personas’, y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse” (artículo 3.1) de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón).*

Dentro del paraguas de la accesibilidad universal y dado el auge de las TIC, en nuestras sociedades digitales debemos prestar atención a la accesibilidad en entornos digitales. La **accesibilidad web** es definida como *“el conjunto de principios y técnicas que se deben respetar al diseñar, construir, mantener y actualizar los sitios web y las aplicaciones para dispositivos móviles para garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso de las*



*personas usuarias, en particular de las personas con discapacidad y de las personas mayores*” (Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público).

A este respecto, cabe recordar que el artículo 5 Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre **accesibilidad** de los **sitios web** y aplicaciones para dispositivos móviles del **sector público** establece en los **requisitos para la accesibilidad de los sitios web** y aplicaciones para dispositivos móviles que:

*“Los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de las entidades obligadas incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto **deberán ser accesibles para sus personas usuarias** y, en particular, para las personas mayores y personas con discapacidad, de modo que sus contenidos sean perceptibles, operables, comprensibles y robustos teniendo en cuenta las normas del artículo 6”*

Y, por último, otra de las aristas de la accesibilidad universal es la **accesibilidad cognitiva**. Esta es definida como: *“las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva son el conjunto sistemático, integral y coherente de exigencias, requisitos, normas, parámetros y pautas que se consideran precisos para asegurar la comprensión, la comunicación y la interacción de todas las personas con todos los entornos, productos, bienes y servicios, así como de los procesos y procedimientos”* (Artículo 29 bis del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre).

Cuando no existe esta accesibilidad universal, debemos recurrir a los **apoyos y los ajustes razonables**. En relación con el objeto del proyecto de Orden, estos deben estar presentes en todo el proceso: desde la selección (realización exámenes entornos accesibles, ajustes de tiempo...) hasta la promoción interna o el concurso de méritos a través de, por ejemplo, convocatorias que se publiquen en lectura fácil.

Con todo lo anterior desde esta Unidad de Igualdad se formulan recomendaciones que a continuación se detallan.



En relación con la accesibilidad:

- Se recomienda que **todas las publicaciones y comunicaciones** en relación con el proceso selectivo de la reserva de personas con discapacidad sean adaptadas y validadas en **Lectura fácil**.
- Que las **convocatorias** de procesos selectivos sean adaptadas y validadas en Lectura fácil.
- Poner a disposición de la ciudadanía temarios adaptadas y validadas en Lectura fácil. Esto se ha realizado en otras administraciones públicas como las la Administración General del Estado<sup>2</sup> y en Comunidades Autónomas como Navarra<sup>3</sup>, Comunidad de Madrid<sup>4</sup> o Castilla y León<sup>5</sup>. A este respecto, entre las posibles buenas prácticas se podría contemplar la creación de un apartado dentro del Portal Público del Gobierno de Aragón donde se pudieran encontrar los **temarios** de los procesos selectivos del turno de reserva de personas con discapacidad intelectual en **lectura fácil**. Asimismo otra de las posibles buenas prácticas sería la realización de **una guía informativa sobre oposiciones** adaptada y validada en Lectura fácil.

En este sentido, a continuación se detallan aquellas plazas de las últimas Ofertas de Empleo Público cuyas convocatorias pueden ser susceptibles de aplicar las anteriores recomendaciones con respecto a la adaptación y validación en **Lectura fácil**:

---

<sup>2</sup> Disponible en: [https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/ep-pp/empleo\\_publico/procesos-selectivos/laboral\\_fijo/Laborales\\_2018/2018-DISCAPACIDAD-INTELECTUAL.html](https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/ep-pp/empleo_publico/procesos-selectivos/laboral_fijo/Laborales_2018/2018-DISCAPACIDAD-INTELECTUAL.html)

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Cinco-plazas-para-personas-con-discapacidad-intelectual-2018>

<sup>4</sup> Disponible en: <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2019/06/AAFF-OPO-SERV-web.pdf>

<sup>5</sup> Disponible en: <https://empleopublico.jcyi.es/web/jcyi/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1277227614255/1277227614255/1284717774873/Texto>



Plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual OEP de la Comunidad Autónoma de Aragón		
Categoría	OEP	Nº de plazas
Peón especializado agrario	2020	1
Personal servicios auxiliares	2021 y 2022	5
Personal especializado servicios domésticos	2020 y 2021	6

En cuanto a la **composición de los tribunales**, el Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad apunta a que *“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”*. Así, pues se recomienda incluir esta previsión en el proyecto de Orden.

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).

Por tanto, se propone que en el artículo 2.3 del proyecto de Orden donde se menciona el principio de especialidad, se amplíe con el requisito de que los miembros de la Comisión Permanente de Selección cuenten con **formación en materia de discapacidad**.

Por otro lado, en relación con la triada **ajustes-apoyos-accesibilidad** Estatuto Básico del Empleado Público (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).



Estos ajustes y adaptaciones podrían ser, a modo de ejemplo, transcripciones de material al Sistema Braille o utilización de lectores de pantalla para personas con discapacidad visual; intérpretes de lengua de señas/signos y apoyos visuales para personas con discapacidad auditiva; equipos informáticos adaptados para personas con discapacidad física u orgánica; adaptación de contenidos a lectura fácil, facilitadores y realización de pruebas orales sobre escritas para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y otras medidas aplicables en función del procedimiento, grado y tipo de discapacidad (Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad INAP, AECID, ONCE 2021 resultado del Taller sobre Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad)

En cuanto a la **recolección de datos**, el artículo 73 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón recoge que *“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**. Por tanto, se recomienda incluir estos datos en el Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Así pues, para la elaboración de **informes periódicos e indicadores** que den cuenta de la realidad de la situación en relación con la igualdad de las personas con discapacidad es del todo indispensable. En este sentido, el artículo 4.f) del proyecto de Orden detalla que se debe *“Elaborar la Memoria final tras la realización de las pruebas selectivas y evaluar los resultados”*. En esta **memoria**, por tanto, deben **de datos sobre las personas con discapacidad**.

### **Observaciones generales**

A modo de resumen se recogen las medidas contempladas en el “Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad INAP, AECID, ONCE 2021 resultado del Taller sobre Medidas para favorecer el acceso al empleo público de



las personas con discapacidad” que coinciden con las recomendaciones elaboradas desde esta Unidad de Igualdad y que pueden servir como punto de partida para el diseño e implementación de medidas relacionadas con la selección de las personas con discapacidad (*Tabla 4*):

**Tabla 4. Medidas transversales**

MEDIDAS TRANSVERSALES	
Selección	Cuota o porcentaje obligatorio con reserva específica para personas con discapacidad. Estos <b>cupos de reserva deben estar presentes en los cuerpos, escalas, programas, categorías, grupos profesionales y áreas, incluyendo órganos directivos</b> . Se recomiendan cupos de reserva y objetivo de inclusión laboral para las personas con discapacidad sin olvidar el <b>enfoque de género</b> .
	Ante la falta de accesibilidad de los procesos selectivos, debe contemplarse la <b>capacitación y acompañamiento durante la postulación a un cargo público</b> .
	<b>Revisión de perfiles de acceso educación</b> . Reconocimiento de formación para el empleo (certificados de profesionalidad).
	Aplicación de <b>adaptaciones y ajustes razonables en procesos selectivos</b> , contemplando la posibilidad de que cada candidata/o explicita sus necesidades de apoyo en el momento de presentar la solicitud/ instancia, asegurando que no se produzca estigmatización. Se incluyen ajustes generales (tiempo, adaptación de pruebas de evaluación técnicas o psicométricas, etc.). Por ejemplo, transcripciones de material al Sistema Braille o utilización de lectores de pantalla para personas con discapacidad visual; intérpretes de lengua de señas/signos y apoyos visuales para personas con discapacidad auditiva; equipos informáticos adaptados para personas con discapacidad física u orgánica; adaptación de contenidos a lectura fácil, facilitadores y realización de pruebas orales sobre escritas para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y otras medidas aplicables en función del procedimiento, grado y tipo de discapacidad.
Publicidad convocatorias	Publicidad o difusión de las plazas que garantice que la información de las plazas o concursos <b>llegue a la mayor cantidad de personas con discapacidad en formatos accesibles, que permita una fácil comprensión y acceso a la información</b> : y que consolide la oferta laboral pública. Generación de alianzas con organizaciones sociales del sector de la discapacidad que colaboren en la publicidad de los procesos selectivos.
	Creación de una <b>base de datos de personas con discapacidad interesadas, y bolsas de trabajo</b> para difundir ofertas / vacantes de forma accesible para agilizar los procedimientos.
Tribunales	Avanzar en la <b>incorporación de personas funcionarias con discapacidad en los tribunales que participan en los procesos de selección</b> .

Fuente: Elaboración propia a partir del Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad INAP, AECID, ONCE 2021.



Finalmente, como recoge el informe “Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del estado” del INAP, se propone la elaboración de guías y de códigos éticos para las personas que forman parte de los Tribunales, incluyendo medidas preventivas para evitar sesgos (p. 45). En esta línea, se recomienda la realización de un **documento de buenas prácticas en el acceso al empleo público y las personas con discapacidad** que sirva de guía para los miembros que forman parte de la Comisión Permanente de Selección.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica.

Helena Pérez de la Merced

LA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y PUBLICIDAD ACTIVA  
DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINSTRACIÓN PÚBLICA (...)

*(Firmado electrónicamente)*