



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD DEL DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Nombre del proyecto: Decreto por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública

Entidad que lo promueve: Departamento de Hacienda y Administración Pública

1. INTRODUCCIÓN

El informe de evaluación de impacto por razón de discapacidad es un instrumento de mejora regulatoria que permite conocer los efectos de una determinada norma en relación con las personas con discapacidad.

Así pues, 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”*.

Asimismo, 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 que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de:

“b) 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 de decreto tiene como objeto establecer la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

A priori podría parecer que por tratarse de una norma de carácter eminentemente organizativo no afecta de manera directa a personas y, en consecuencia, que no posee pertinencia por razón de discapacidad. Sin embargo, existen aspectos regulados en la misma que tienen incidencia en relación con las personas con discapacidad.

Así pues, los diferentes puestos de trabajo están ocupados por personas y, por tanto, resulta interesante ofrecer una visión global de cuál es la situación del personal con discapacidad al servicio del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

A continuación, se revisan los aspectos relacionados con las personas con discapacidad en el ámbito de actuación del Departamento de Hacienda y Administración Pública:

3.1. Empleo público y discapacidad

La evolución en las últimas décadas de los derechos de las personas con discapacidad cuyo principal hito se encuentra en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2006 de Naciones Unidas, ha tenido su traducción en el empleo público, en primer término, a través de inclusión de la reserva de plazas dentro de la Oferta de Empleo Público.

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”.

Con el objetivo de garantizar la accesibilidad en los procesos de selección 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 el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, el artículo 27 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón 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%”.

En el Departamento de Hacienda y Administración Pública a fecha uno de marzo de 2023 existe un 1% de empleados y empleadas que han accedido por el turno de personas con discapacidad. Por otro lado, existe un 2,15% de personas con discapacidad reconocida trabajando en el Departamento de Hacienda y Administración Pública. A este respecto, se desconoce si la discapacidad se ha adquirido con posterioridad a su incorporación o no.



Cabe mencionar que, dada la situación de transitoriedad debido a la configuración de los diferentes departamentos (por ejemplo, al Departamento de Hacienda y Administración Pública se han incorporado la Dirección General de Administración Electrónica y Aplicaciones Corporativas o la Dirección General de Financiación y Fondos Europeos), no puede conocerse con exactitud el número de personal con discapacidad del Departamento de Hacienda y Administración Pública en la fecha actual.

3.2. Unidad Responsable de Accesibilidad

Dentro de la Dirección General de Administración Electrónica y Aplicaciones Corporativa, el Servicio de Implantación de Procedimientos y Servicios Digitales contempla entre sus funciones la de dar soporte técnico y organizativo a la Unidad Responsable de Accesibilidad.

Las Unidades Responsables de Accesibilidad (URA) son las encargadas de garantizar el cumplimiento de los requisitos de accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles dentro de su ámbito competencial, considerando todos los posibles organismos públicos y entidades de derecho público dependientes. El alcance de designación de dichas unidades es una unidad por cada Gobierno Regional¹.

Las funciones de estas unidades son:

- Coordinar y velar por el funcionamiento efectivo de los mecanismos de comunicación establecidos, que garantice que las consultas, sugerencias, comunicaciones, quejas y solicitudes recibidas se tratan de forma efectiva.
- Atender y dar respuesta a las reclamaciones que le sean redirigidas.

¹ Portal de la Administración Electrónica, Unidades Responsable de Accesibilidad https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Estrategias/pae_Accesibilidad/implantacion-rd-1112-2018/unidades-responsables-de-accesibilidad.html



- Revisar las evaluaciones realizadas para acogerse a la excepción del cumplimiento de los requisitos de accesibilidad por imponer éstos una carga desproporcionada.
- Coordinar las revisiones periódicas de accesibilidad, con la colaboración, en su caso, de las Unidades tecnologías de la información y comunicaciones.
- Coordinar y fomentar las actividades de promoción, concienciación y formación.
- Realizar los informes anuales establecidos.
- Actuar como punto de contacto con el organismo encargado de realizar el seguimiento y presentación de informes y colaborar con las tareas que tiene asignadas.
- Cualesquiera otras, que en garantía de la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles les puedan ser atribuidas.

Cada Unidad responsable de accesibilidad debe preparar cada año tres informes sobre su ámbito de actuación concreto, cuyos formatos se muestran a continuación:

- Informe sobre la atención de quejas y reclamaciones
- Informe de seguimiento sobre el cumplimiento de los requisitos de accesibilidad
- Informe de seguimiento sobre la promoción, concienciación y formación



3.3. Comisión interdepartamental de desarrollo de las políticas públicas en materia de discapacidad

La Comisión interdepartamental de desarrollo de las políticas públicas en materia de discapacidad² tiene entre sus funciones el desarrollo de las políticas públicas en materia de discapacidad.

En cuanto a la composición de esta Comisión, la persona titular de la Secretaría General Técnica de cada uno de los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón serán titulares de las vocalías. Por tanto, se prevé que esta Comisión ayudará al impulso, coordinación y seguimiento de las políticas públicas en materia de discapacidad en todos los departamentos.

3.4. Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Aragón

Asimismo, el Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Aragón³ incluye un enfoque transversal de la discapacidad con medidas que involucran a todos los Departamentos. Así pues, encontramos medidas tales como la inclusión en los planes de formación del IAAP de materias que promuevan los derechos y garantías de las personas con discapacidad en las diferentes áreas, la incorporación de la perspectiva de la discapacidad en los cursos de formación de nuevo ingreso, la elaboración de directrices de contratación pública socialmente responsable o la adaptación de las pruebas selectivas tanto en el acceso como en la provisión de puestos de trabajo.

En el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón puede realizarse el seguimiento global, así como el seguimiento de cada una de las medidas correspondientes a los diferentes departamentos.

² Decreto 89/2020, de 14 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea y regula la Comisión interdepartamental de desarrollo de las políticas públicas en materia de discapacidad

³ Seguimiento del Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Aragón en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón <https://transparencia.aragon.es/paipcd>



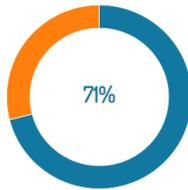
TRANSPARENCIA ARAGÓN

- GOBIERNO
- ORGANIZACIÓN E INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
- INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA
- INFORMACIÓN ECONÓMICA
- INFORMACIÓN A LA CIUDADANÍA
- INFORMACIÓN SOBRE ARAGÓN

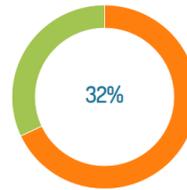
SE ENCUENTRA USTED AQUÍ INICIO

Plan de acción integral para las personas con discapacidad de Aragón 2021-2024

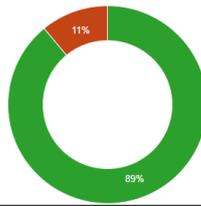
Periodo vigencia transcurrido



Índice global de cumplimiento



Lineas estratégicas



DEPARTAMENTO: HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

| Linea estratégica | Avance | Detalle |
|---|--------|-------------------|
| 1. Gobernanza y participación | 56% | Q |
| 2. Accesibilidad universal, igualdad de oportunidades y no discriminación | 13% | Q |
| 4. Educación, formación y empleo | 75% | Q |

Departamento: Hacienda y Administración Pública

Linea: 1. Gobernanza y participación

| Actuaciones | Detalle |
|---|-------------------|
| 003. Aprobación del Proyecto de Ley de uso estratégico de la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Aragón | Q |
| 015. Elaboración de directrices de contratación pública socialmente responsable | Q |
| 016. Adaptación de pliegos tipo de contratación pública a las previsiones establecidas en la Ley 5/2019 de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón | Q |
| 017. Inclusión en la contratación pública y acuerdos de acción concertada de cláusulas sociales de acción positiva procurando el empleo de personas con discapacidad y la accesibilidad universal de los servicios públicos | Q |
| 030. Elaboración de la guía de buenas prácticas entre la D.G. de Función Pública y el IASS, para el desarrollo y contenido de las pruebas de acceso a la Administración Pública de la CCAA de Aragón | Q |
| 031. Inclusión en los planes de formación del IAAP de materias que promuevan los derechos y garantías de las personas con discapacidad en las diferentes áreas | Q |
| 032. Inclusión en los planes del IAAP de formación integral para los empleados públicos que trabajan con personas con discapacidad para atender los servicios que requieren | Q |
| 033. Formación para la elaboración de informes de impacto por razón de discapacidad | Q |
| 034. Incorporación de la perspectiva de la discapacidad en los cursos de formación de nuevo ingreso | Q |

Cerrar



4. PREVISIÓN DE RESULTADOS Y VALORACIÓN DE 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 generales que trascienden el objeto del Decreto de Estructura del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

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).

La 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, 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. En la Administración General y, con la finalidad de que las plazas ofertadas puedan ser cubiertas en las correspondientes convocatorias, la distribución de ellas entre las diferentes categorías profesionales se hace en colaboración con los representantes de CERMI, de tal forma que se pueda asegurar la existencia de candidatos a los



diferentes puestos incluidos en las ofertas de empleo público. No obstante, a pesar de los esfuerzos, lo cierto es que existen aspectos a mejorar de cara a futuro.

En primer lugar, 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 detalla 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 y se recomienda la recolección de los mismos.

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 o vivir en un entorno urbano o rural. Como detalla la 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. 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.

A fecha de firma electrónica.

Elena Pérez de la Merced

RESPONSABLE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y PUBLICIDAD ACTIVA
DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(Firmado electrónicamente)