



## **INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA.**

**Nombre del proyecto:** Decreto por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Economía, Empleo e Industria.

**Entidad que lo promueve:** Departamento de Economía, Empleo e Industria.

### **1. INTRODUCCIÓN**

La **evaluación de impacto normativo** es un análisis *ex ante* que permite tomar conciencia sobre los efectos esperados de las normas. A este respecto, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas detalla en su parte dispositiva que, en el seno de la Comisión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 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 los ciudadanos y empresas en los procesos de elaboración normativa, pues sobre ellos recae el cumplimiento de las leyes*".

Por otro lado, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, detalla 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 los ciudadanos y empresas costes innecesarios o desproporcionados, en relación al objetivo de interés general que se pretenda alcanzar*" (Artículo 5. Instrumentos de las Administraciones Públicas para la mejora de la regulación).

A este respecto, el informe de Evaluación de Impacto por razón de discapacidad es una herramienta que permite conocer las posibles consecuencias en sentido negativo o positivo sobre la vida de las personas con discapacidad de la producción normativa emitida desde nuestra administración. Se trata de una evaluación *ex ante* puesto que se realiza durante el período de preparación del proyecto de norma o acto administrativo. En relación con esto último, cabe resaltar que resulta clave la identificación del impacto por razón de discapacidad en las etapas iniciales del proceso de diseño de políticas públicas y que, como resultado, el informe de evaluación de impacto por razón de discapacidad constituye un instrumento de mejora regulatoria en el ciclo de las políticas públicas.

Dicho lo anterior, este **Informe de Evaluación de Impacto por razón de discapacidad** se emite en cumplimiento de la, la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón 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 texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por el Decreto-legislativo 1/2022, de 6 de abril, establece en su artículo 44.4 que los proyectos de disposiciones normativas deberán ir acompañados de la siguiente documentación: *“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

Puesto que el proyecto de Decreto tiene como objeto determinar la estructura del Departamento de Economía, Empleo e Industria *a priori* podría parecer que 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 la discapacidad**.

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 Economía, Empleo e Industria**.

## 3. SITUACIÓN DE PARTIDA Y PREVISIÓN DE RESULTADOS

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 a través 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.*



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%”.*

En el Departamento de Economía, Empleo e Industria hay un en la actualidad un número total de **26 de empleados y empleadas que con discapacidad acreditada** (de ellos, 16 prestan servicios en el Instituto Aragonés de Empleo).

Por otro lado, cabe mencionar que recientemente, ha sido aprobado el 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. En el mismo se detalla que entre las funciones de la Comisión interdepartamental de desarrollo de las políticas públicas en materia de discapacidad se encuentran (artículo 3):

1. La coordinación de las actuaciones a realizar dentro de los objetivos previstos en la Ley 5/2019, de 21 de marzo, así como identificar los obstáculos que impiden su cumplimiento.
2. El impulso, seguimiento y evaluación de la ejecución de la planificación que en materia de discapacidad está prevista en la mencionada Ley. A tal efecto los departamentos y organismos autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma emitirán informes de seguimiento con la periodicidad que determine la Comisión, sin perjuicio de que ésta pueda solicitar cuantos informes estime pertinentes.
3. La formulación de recomendaciones a los diferentes departamentos y organismos autónomos, en el marco de la normativa y de la planificación vigente en cada momento en materia de discapacidad.
4. El fomento del intercambio de información relevante en materia de discapacidad entre



los distintos departamentos y organismos autónomos.

5. Aquellas otras funciones que le sean asignadas en materia discapacidad.

En cuanto a la composición, 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.**

Asimismo, se encuentra en proceso final de elaboración el **Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Aragón** en previsión del artículo 68 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón que incluye un enfoque transversal de la discapacidad y con medidas que involucran a todos los Departamentos.

#### 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 generales que trascienden el objeto del Decreto de Estructura del Departamento de Economía, Empleo e Industria.

#### 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, 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. 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**, *“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....** 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.

Firmado electrónicamente.

Cristina Asensio Grijalba.

La Secretaria General Técnica de Economía, Empleo e Industria.