



Conclusiones del encuentro de empleo público. Buenas prácticas y facilitadores en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual.

Autores: Responsables de Empleo de Plena inclusión.

Coordina: Plena inclusión España.

Fecha: agosto de 2025.

EDITA:

Plena inclusión España.

Madrid. 2025.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org



Licencia de Reconocimiento-Compartir Igual 2.5 España. CC BY-SA 2.5 ES.

Lee el [resumen de la licencia](#) y la [licencia completa](#).



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



AGRADECIMIENTOS:

Nieves Ávila – Servicio de Atención al Público y Asesoramiento Laboral del Instituto Municipal de Personas con Discapacidad de Barcelona. Ayuntamiento de Barcelona. Cataluña.

Ana Belén Barahona – Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral de la Diputación de Bizkaia. Euskadi.

Irene Bo – Dirección General de Personas con Discapacidad de la Junta de Andalucía.

Arturo Enrique Domínguez – Andalucía – Secretario General para la Administración Pública de la Junta de Andalucía.

Pablo Fanegas – Instituto Andaluz de Administración Pública de la Junta de Andalucía.

Cristina Fernández – Gerencia de Personas, Organización Administración Electrónica del Ayuntamiento de Barcelona. Cataluña.

María Fuente – Inspectora de Servicios, Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios (Dirección General de Planificación de RRHH) del Ayuntamiento de Madrid.

Emilia García – Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cartagena. R. de Murcia.

Nieves García – Secretaría de Políticas Sociales, Vivienda y Memoria Histórica de UGT Andalucía.

Pilar Garre – la Unidad de Inclusión del Personal con Discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Helena Gausí – Equipo de asesoramiento laboral (8EAL) del Instituto Municipal de personas con Discapacidad (IMPD) del Ayuntamiento de Barcelona. Cataluña.

Fausto Jiménez – Jefe de Servicio de Gestión de Procesos de Personal de la Junta de Castilla-La Mancha

Almudena Martínez – Archivos, Bibliotecas y Documentación. Ayuntamiento de Cartagena. R. de Murcia.

Elisabet Martín – Oficina de Acceso y Gestión de la Contratación.

Subdirección de Planificación y Selección de Recursos Humanos. Dirección de los Servicios de Recursos Humanos. Diputación de Barcelona. Cataluña.

Natalia Martín – Unidad de Inclusión del Personal con Discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Jesús Mora – Inspector de Servicios, Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios (Dirección General de Planificación de RRHH) del Ayuntamiento de Madrid.

Antonio Peña – Subdirección General de Promoción Profesional. Generalitat Valenciana.

Javier Pérez – Técnico Superior de Administración General en el Servicio Extremeño de Salud.

Fernando Remiro – Subdirección de Planificación de RRHH. Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

Soledad Saavedra – Departamento de Formación. Instituto Asturiano de Administración Pública Adolfo Posada.

Ana Trillo – Jefa de Área de Ordenación de Personal y Puestos de Trabajo. Junta de Castilla-La Mancha.

Laura Torres – Departamento de Recursos Humanos de la Gerencia de Personas, Organización y Administración Electrónica del Ayuntamiento de Barcelona. Cataluña.

Marian Villanova – Subdirección General de las Personas con Discapacidad. Generalitat Valenciana.

Índice

Resumen.....	6
Introducción	11
2. Buenas prácticas en el acceso al empleo público	12
2.1. Diseño de la convocatoria	12
2.2. Difusión y proceso de inscripción	16
2.3. Diseño de las características de la prueba	19
2.4. Celebración de la prueba de acceso	21
3. Buenas prácticas en el proceso de inclusión laboral	23
3.1. Proceso de acogida	23
3.2. Procesos de sensibilización, evaluación y seguimiento.....	29
3.3. Fomento de habilidades y competencias	31
3.4. Prestación de apoyos y mediación	32
3.5. Medidas de reajuste y flexibilidad.....	35
3.6. Promoción interna	35
3.7. Otras medidas de accesibilidad	36
Publicaciones relacionadas	39

Resumen

El documento recoge las conclusiones del encuentro de empleo público celebrado por Plena inclusión en junio de 2025, así como experiencias compartidas por diversas administraciones públicas y profesionales del ámbito. Su objetivo principal es visibilizar buenas prácticas en el acceso y la inclusión de personas con discapacidad intelectual en la función pública, fomentando su replicabilidad y mejora continua.

La información parte de una investigación desarrollada por Plena inclusión en colaboración con la UNED (2023–2024), en la que se analizaron barreras y facilitadores del empleo público.

A continuación, se resumen algunas iniciativas en los diferentes procesos de acceso al empleo público y en el desarrollo de los puestos de trabajo.

2. Buenas prácticas en el acceso al empleo público

2.1 Diseño de las convocatorias

Destacan iniciativas como:

- **Ayuntamiento de Barcelona:** análisis de puestos previo por equipo técnico interdisciplinar y intergerencial, asesoramiento por parte de las entidades del tercer sector y profesionales del ámbito, convocatorias redactadas en lectura fácil, y un periodo de prueba como parte del proceso selectivo.
- **Ayuntamiento de Madrid:** colaboración con el tercer sector en la definición del proceso, convocatorias en lectura fácil, modificación del modelo de instancia para facilitar la presentación por representantes y exención de las tasas por derecho de examen.
- **Junta de Andalucía:** convocatorias adaptadas con temarios validados y sin exigencia de titulación en algunos casos.
- **Junta de Castilla-La Mancha:** mejora progresiva de las convocatorias, inclusión de plazas en entornos rurales.

- **Principado de Asturias:** Consulta con el tercer sector. Familiarización con los espacios de examen y comisión de seguimiento tras la incorporación.

2.2 Difusión e inscripción

- Canales accesibles como webs específicas, atención telefónica personalizada y guías en lectura fácil.
- Apoyo a las inscripciones telemáticas, incluso con ayuda presencial (p. ej. Ayto. Cartagena).
- Coordinación con entidades del tercer sector y campañas en redes sociales.
- Comunicación en lectura fácil vía email de toda la información relativa a la celebración del examen: fecha de celebración del examen e instrucciones para cumplimentarlo, plano de la zona donde se celebraría el examen, con las paradas de transporte público más cercanas, etc. (p. ej. Ayto. de Madrid).
- Publicación en lectura fácil del contenido del temario, garantizando así el acceso al material formativo a todos los interesados en igualdad de condiciones (p. ej. Ayto. de Madrid).
- Elaboración de una guía con instrucciones sobre la logística y funcionamiento del día de las pruebas para los aspirantes (Barcelona).

2.3 Características de las pruebas

- Prueba práctica y test de competencias cognitivas básicas (Barcelona), adaptación en el número de respuestas (Valencia), y pruebas en lectura fácil (Principado de Asturias).
- Mejora de la accesibilidad cognitiva de los espacios (Extremadura).
- Formación específica de los miembros del tribunal de cara a la confección de la prueba (Ayto. de Madrid)

- Rediseño del modelo de examen para facilitar su cumplimentación, integrando en la misma hoja el enunciado de las preguntas y las opciones de respuesta (Ayto. de Madrid, Principado de Asturias).

2.4 Celebración de la prueba

- Acompañamiento personalizado (Principado de Asturias), guías para tribunales (La Rioja), evaluación de accesibilidad cognitiva (Extremadura), y materiales en Lectura Fácil.
- Sesión de sensibilización al personal que participó en el día de las pruebas (Barcelona).
- Inclusión en el tribunal de selección de una persona con discapacidad intelectual (Barcelona)

3. Buenas prácticas en la inclusión laboral

3.1 Proceso de acogida

- Protocolos estructurados y personalizados en Barcelona, Asturias y Bizkaia.
- Figuras clave como la de tutor o mentor, con formación y acompañamiento voluntario o incentivado.
- Participación de familias en la elección de destinos (Castilla-La Mancha y Principado de Asturias).
- Proceso de acogida específico para personas con discapacidad intelectual que incluye un Manual de bienvenida en lectura fácil con la información más relevante y un acto de bienvenida presidido por representantes institucionales (Ayto. de Madrid y Principado de Asturias).

3.2 Sensibilización y seguimiento

- Formación previa a compañeros y equipos.
- Evaluación continua de la adaptación de la persona y el entorno laboral.
- Cursos específicos impartidos por Plena inclusión y otras entidades.

3.3 Fomento de habilidades

- Formación inicial sobre derechos, funciones, herramientas digitales y carrera profesional (Asturias y Ayto. de Barcelona).
- Formación en habilidades sociolaborales para el personal de nuevo ingreso con discapacidad intelectual (Ayto. de Madrid).

3.4 Apoyos y mediación

- Incorporación de preparadores laborales a través de convenios (Bizkaia, Castilla-La Mancha, Ayto. de Madrid).
- Apoyos externos cuando los naturales no son suficientes (Asturias, Barcelona, Ayto. de Madrid).
- Monitorización del proceso de incorporación y elaboración de informes periódicos y encuestas dirigidas a los interesados y a sus responsables para identificar disfunciones y mejorar el proceso de incorporación y adaptación laboral (Ayto. de Madrid y Principado de Asturias).

3.5 Reajuste y flexibilidad

- Adaptaciones horarias y de tareas según necesidades individuales.
- Evaluación continua del aprendizaje con materiales accesibles.

3.6 Promoción interna

- Evaluación de posibilidades para facilitar el acceso a otros puestos, según titulación (Bizkaia).

3.7 Otras medidas de accesibilidad

- Espacios de reflexión como comunidades de aprendizaje (Asturias).
- Implicación de sindicatos en procesos de sensibilización (Extremadura).
- Creación de Unidades de Inclusión en algunos ministerios como canal de apoyo.

El documento refleja un importante avance en la implementación de políticas públicas inclusivas, aunque aún persisten retos en la homogeneidad de los procesos, la formación del personal y el diseño de apoyos estructurados. La

colaboración entre administraciones y entidades del tercer sector ha sido clave en los progresos logrados.

Introducción

En este documento compartimos las conclusiones del encuentro de empleo público de Plena inclusión celebrado en junio de 2025.

Presentación de resultados: barreras y facilitadores en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual.

En esta jornada se presentaron los resultados de una investigación llevada a cabo por Plena inclusión y en colaboración con la UNED.

La investigación, llevada a cabo entre los años 2023 y 2024, aborda las barreras y facilitadores en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual. En este enlace se puede ver la información relacionada con esta investigación, hasta la fecha de publicación de este documento.

<https://www.plenainclusion.org/agenda/archivo/presentacion-de-resultados-de-la-investigacion-sobre-empleo-publico-de-plena-inclusion/>

Además, la jornada permitió que representantes de administraciones públicas estatales, autonómicas, locales, sindicatos y profesionales de Plena inclusión podamos intercambiar buenas prácticas y dificultades en la incorporación de personas con discapacidad intelectual en la función pública. En este documento se comparten esas buenas prácticas. El documento no pretende ser un escrito exhaustivo de todas las buenas prácticas que se están llevando a cabo por las diferentes administraciones públicas en todos los niveles del estado, simplemente un compendio de prácticas que están favoreciendo la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en la función pública y que pueden ser replicables por otras administraciones. Por este motivo se indica también la administración que está promoviendo cada una de las prácticas.

Es importante tener en cuenta que las soluciones que para algunas administraciones pueden ser una buena práctica, para otras pueden ser excesivamente complejas de realizar, ya que, por ejemplo, dependiendo del número de personas opositoras, se puede gestionar con relativa sencillez el realizar una prueba práctica o no. Las prácticas aquí presentadas pueden, por lo tanto, contar con elementos que son generalizables para cualquier

administración y otros que pueden ser más específicos y aplicables a administraciones similares o del mismo nivel administrativo. El objetivo de este documento es visibilizarlas, facilitar el intercambio de información y promover la reflexión y la mejora continua.

Por razones prácticas, también se incluye en este documento la experiencia del Gobierno del Principado de Asturias que, aunque no pudo participar en el encuentro presencial, si lo hizo en un seminario online que se celebró posteriormente y que está poniendo en marcha medidas que pueden ser de interés para otras administraciones.

2. Buenas prácticas en el acceso al empleo público

Según la investigación realizada por Plena inclusión y la UNED, ([enlace](#)) las personas con discapacidad intelectual y las familias identificaron que estaban satisfechas con los procesos de acceso al empleo público. Las familias estaban menos satisfechas que las personas con discapacidad, con las cuestiones relacionadas con facilidades y ayudas adicionales en el proceso de acceso al empleo público. Con respecto a los técnicos de empleo y profesionales de las administraciones públicas, valoraban mejor todo lo relacionado con el diseño de las convocatorias y consideraban que se debían mejorar cuestiones relacionadas con la inscripción y difusión de los procesos y las características de la prueba.

2.1. Diseño de la convocatoria

Administración General del Estado – Dirección General de la Función Pública.

La Administración General del Estado está en un proceso de análisis de los perfiles profesionales de la especialidad de personal laboral Tareas Complementarias y de Apoyo, una especialidad exclusivamente reservada a personas con discapacidad intelectual, para diversificar los temarios y orientar

desde el acceso la carrera profesional de una forma que responda a la diversidad del colectivo y a las necesidades de la Administración.

Ayuntamiento de Barcelona

El ayuntamiento cuenta con un organismo autónomo municipal para la promoción de los derechos de las personas con discapacidad (IMPD). Desde este organismo se asesora a la Gerencia de Personas, Organización y Administración Electrónica en el diseño Y elaboración de las bases.

La convocatoria ha estado redactada y validada en Lectura Fácil. Se ha creado una categoría específica laboral (ayudante de servicios auxiliares) en la que se definen diferentes funciones que se concretan según las necesidades específicas del puesto de trabajo, analizado previamente. La convocatoria incluye las plazas para las que se ha hecho previamente el análisis y se ha valorado la necesidad de personal en los puestos concretos que se ofertan. Antes de la publicación de la convocatoria, coordinación del Equipo de Valoración y Orientación (EVO) para agilizar y facilitar el proceso de inscripción a las personas aspirantes en la presentación del Evo Laboral.

El diseño de la convocatoria del Ayuntamiento de Barcelona incluye un periodo de prueba de dos meses que es necesario superar como parte de todo el proceso de selectivo. Esta valoración se realiza conjuntamente con el/la persona referente y el mando del equipo donde se incorpora la persona.

Ayuntamiento Madrid

El Ayuntamiento ha colaborado con Plena inclusión Madrid en todo el proceso, en lectura fácil, formación del tribunal y sensibilización de las unidades destinatarias, identificación de destinos, las preguntas estaban acotadas al temario que tenían que estudiar, en las convocatorias se reflejan las plazas que hay, la localización, y la funciones que realizará la persona.

El contenido de todo el temario (10 temas) está desarrollado en lectura fácil y publicado en la web para garantizar la igualdad de oportunidades.

Estas convocatorias están exentas de la tasa por derechos de examen.

Han realizado 4 convocatorias de operarios de servicios generales (polideportivos) y ordenanzas destinados a colegios.

De cara al futuro están valorando desarrollar convocatorias en puestos tales como jardinería y cuidado de animales en el centro municipal de atención a animales.

Diputación de Barcelona

La Diputación de Barcelona ha colaborado con la entidad DINCAT de Plena inclusión Catalunya para adaptar a lectura fácil todo el proceso. Han ejecutado las convocatorias de 4 plazas de operario de servicios por el sistema de concurso, de la oferta extraordinaria de estabilización.

En la actualidad, para la oferta pública de ocupación por el sistema de concurso-oposición, se están preparando 2 convocatorias de operario de servicios y 1 del subgrupo C2 de auxiliar administrativo. Todos los puestos de trabajo que se convocan forman parte de una RPT específica para personas con discapacidad. Están preparando adaptar todo el proceso a lectura fácil: bases, guía de instrucciones para la inscripción telemática, ámbitos formativos a valorar en méritos, temarios desarrollados, pruebas de examen.

Junta de Andalucía

Las convocatorias en la Junta de Andalucía con reserva específica para personas con discapacidad intelectual se realizaron por primera vez en la OEP 2006.

Las convocatorias son para cuerpo de funcionarios y personal laboral. En las de personal laboral no se exige titulación académica.

Las convocatorias se hacen para categorías de auxiliares administrativos, personal de servicios generales, personal de limpieza y alojamiento, celadores, pinche de cocina, personal de lavado y planchado.

Dónde más plazas se convocan es en el sector de la salud. Los temarios están facilitados, y hay una parte de los temarios que sí están adaptados y validados en lectura fácil.

Para elegir los puestos de trabajo se ha colaborado con Plena inclusión Andalucía y los diseños de las convocatorias han estado también acompañados por los sindicatos.

Junta de Castilla-La Mancha

Desde la Junta han ejecutado ya varias convocatorias y eso ha hecho que se fueran mejorando los procesos. Cuando comenzaron a ofertar plazas para personas con discapacidad intelectual, algunas no se ajustaban a los perfiles profesionales, eran categorías profesionales que por las medidas de protección y seguridad no se adaptaban a las limitaciones de las personas con discapacidad intelectual. En la actualidad esa categoría se ha dejado de ofertar en la reserva de plazas y convocatorias para personas con discapacidad intelectual. Las personas que obtuvieron su plaza cuentan con un seguimiento más exhaustivo. Para abordar la realidad rural que tiene la Junta de Castilla La-Mancha, también se ofertan puestos en estas convocatorias, que permiten el arraigo en el territorio de las personas con discapacidad intelectual. Se analiza si las características de los puestos disponibles en estas zonas se adaptan a las características de las personas con discapacidad intelectual y los procesos son más flexibles. Por ejemplo, en una convocatoria hubo un gran volumen de aprobados en Albacete, y crearon plazas nuevas en esta provincia para que la mayoría de las personas pudieran trabajar en su provincia y no tener que cambiar de residencia.

Principado de Asturias

El diseño del proceso selectivo se hace incluyendo una consulta con el Tercer Sector, especialmente con Plena inclusión Asturias.

Desde el Principado se ofertaron seis plazas del cuerpo auxiliar administrativo, grupo C2 de la administración.

Finalizado el proceso de inscripción y publicada la lista de personas aspirantes, se invitó a todas a visitar el Instituto, que era el lugar donde se iba a realizar la prueba. Las instalaciones incluyen numerosos aularios, y el objetivo era que pudieran familiarizarse previamente con el entorno. También acudieron personas de sus familias y miembros de Plena inclusión.

Una vez finalizado el proceso selectivo y aprobadas las seis personas, antes de su toma de posesión se creó una comisión de seguimiento. Esta comisión estuvo compuesta por personal de la Dirección General de Función Pública y del Servicio de Formación. El objetivo era valorar qué medidas serían necesarias para facilitar la incorporación de las nuevas personas funcionarias.

2.2. Difusión y proceso de inscripción

Ayuntamiento de Barcelona

Comunicación continua con las entidades del tercer sector para la difusión del proceso por sus diferentes canales. Se habilitó un número de teléfono específico para resolver las dudas sobre esta convocatoria y que las personas que atendieran estas consultas fueran personal especializado en la convocatoria y en el colectivo. Se elaboran las bases en lectura fácil.

Ayuntamiento de Cartagena

La convocatoria se encuentra en una App donde se encuentra toda la información integrada e incluso se puede realizar la inscripción y el pago directamente.

Por primera vez han llegado inscripciones/instancias de personas con discapacidad intelectual. Esto se debe a que han recibido ayuda por parte de la administración pública a la hora de realizar las inscripciones.

Cuando quedan pocos días para terminar de presentar los plazos, envían un correo electrónico a las personas que han presentado instancias.

El Ayuntamiento también apoya a las personas con discapacidad cuando tienen que realizar las inscripciones. Aunque su reglamento no admite hacer la inscripción de forma presencial, los técnicos de la oficina prestan apoyo a las personas que necesiten ayuda para hacer la inscripción telemática.

Ayuntamiento de Madrid

Cuentan con una página web en la que hay un enlace específico para la información de cada una de las convocatorias y es sencillo encontrarla, pudiéndolo hacer a través del buscador si se escribe "discapacidad intelectual". También utilizan redes sociales como LinkedIn e Instagram, para compartir información sobre todas las convocatorias del Ayuntamiento.

Se han publicado guías informativas en lectura fácil explicativas de todo el proceso, desde el tipo de trabajo a desempeñar, cómo inscribirse y realizar la solicitud, cómo será el examen, etc. Cada vez que se realiza un anuncio del proceso en la web, se incluye el anuncio en lectura fácil.

Contacto permanente del tribunal con los opositores y sus familias, dando traslado de las novedades relativas al proceso selectivo de manera personalizada e individualizada a través de correo electrónico y atención telefónica (fecha del examen, plano del lugar de celebración con las paradas de transporte público más cercanas, instrucciones para hacer el examen, etc.).

Todas las personas inscritas reciben un correo electrónico de toda la información y pasos que se van dando en la convocatoria.

Cuando quedan pocos días para terminar de presentar los plazos p. ej. de subsanación, llaman a las personas que han presentado instancias para que cumplimenten los trámites pendientes y no queden excluidas del proceso.

Si la persona tiene un representante legal, este puede realizar la inscripción.

En la página web municipal hay un espacio exclusivo dedicado al proyecto de inclusión de personas con discapacidad intelectual que incluye información y documentos de interés y, además, se ofrece asesoramiento e información a aquellas administraciones que prevean poner en marcha procesos selectivos para personas con discapacidad intelectual.

Diputación de Barcelona

Se habilitó un soporte presencial de personal especializado para ayudar en la inscripción telemática. Para las próximas convocatorias se habilitará también un correo electrónico de resolución de dudas. Se está preparando un espacio web específico y accesible para las convocatorias del colectivo, que cuente con el repositorio de la documentación en lectura fácil.

Gobierno de Canarias

Se centran en generar cultura de acceso a la función pública a través de la difusión en redes sociales o realizar presentaciones de manera presencial.

Junta de Andalucía

La información de las convocatorias específicas está disponible en una página web donde se va actualizando la información.

Se está comenzando a facilitar información para la inscripción en lectura fácil. El proceso de inscripción se puede realizar a través de una oficina de asistencia al registro.

Hay un correo electrónico y un teléfono de contacto para que las familias y las personas con discapacidad puedan plantear dudas de las convocatorias.

Existe coordinación con las organizaciones del Tercer Sector y en concreto con Plena inclusión Andalucía para la difusión de las convocatorias.

Su reto es adaptar a lectura fácil el formulario de inscripción.

Junta de Castilla y León

Han detectado la necesidad de que el personal que atienda las dudas sobre el procedimiento (número telefónico de información genérico) sea personal especializado, ya que han recibido quejas sobre la atención telefónica, recibida por las personas con discapacidad por no tener nociones básicas sobre la comunicación con personas con discapacidad intelectual.

Principado de Asturias

El proceso selectivo se publicó en lectura fácil y se creó en la web del Instituto de Administración Pública Asturiano, un espacio específico llamado “Discapacidad intelectual”. En ese espacio se incluyó toda la información relevante: la convocatoria, las fases del procedimiento, los documentos de ayuda y los temarios, todo adaptado a lectura fácil.

2.3. Diseño de las características de la prueba

Ayuntamiento de Barcelona

En su caso, todos los aspirantes inscritos realizaron un test de competencias cognitivas básicas. Los aspirantes con mejor puntuación participaron en una segunda prueba de tipo práctico. En esta prueba, las personas aspirantes se exponen a la resolución de supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar. El personal del Ayuntamiento de Barcelona informa que han pensado varias mejoras para la siguiente convocatoria. Una de ellas es incluir una entrevista personal, para que funcione de filtro motivacional, para detectar el interés en el ámbito laboral. Se contempla incluir un periodo de formación en el diseño de la convocatoria. También se ha detectado que se deben evaluar las competencias digitales como requisito de las personas que finalmente consigan plaza.

Ayuntamiento de Madrid

La prueba de acceso consta de un examen teórico, referido a cuestiones jurídicas genéricas y a cuestiones jurídicas prácticas vinculadas al contenido laboral de las plazas. Para realizar el examen, las personas opositoras con discapacidad intelectual disponen de más tiempo para realizar la prueba (70 minutos) Además se prevén otras adaptaciones (aumento del tamaño de las

letras, espacios adaptados, presencia de traductores al lenguaje de signos, etc.)

El examen es en lectura fácil y las respuestas figuran en la propia hoja del examen. Hay un tiempo delimitado al comienzo y final de la prueba durante el cual no se puede salir del aula de examen para evitar aglomeraciones. Los espacios para realizar el examen son accesibles.

Diputación de Barcelona

Colaboran con DINCAT de Plena inclusión Catalunya para adaptar a lectura fácil todo el proceso. Se adaptó el examen de idioma de catalán en las convocatorias vía concurso. Para las próximas convocatorias vía concurso-oposición, se están preparando los temarios desarrollados y adaptados a lectura fácil, así como un examen tipo cuestionario con 3 opciones de respuesta y que no penalicen las respuestas incorrectas.

Generalitat Valenciana

Colaboran con Plena inclusión Comunidad Valenciana y adaptan el temario de la prueba de oposición a lectura fácil.

Las convocatorias específicas para personas con discapacidad intelectual tienen como prueba de acceso un examen con 3 opciones de respuesta en lugar de 4, tal y como ocurre en las convocatorias generales. Además, las personas aspirantes pueden escribir sus respuestas directamente en la hoja de examen y no tiene por qué ser en la hoja de plantilla. Las personas pueden salir del aula para ir al lavabo cuando lo necesiten.

Principado de Asturias

Desde el Principado se ofertaron 6 plazas del cuerpo auxiliar administrativo, grupo C2 de la administración.

La prueba, constó de dos partes de 60 minutos con preguntas tipo test de respuesta múltiple, estaba redactada en lectura fácil.

2.4. Celebración de la prueba de acceso

Ayuntamiento de Barcelona

Instrucciones de la prueba publicadas con anterioridad que incluían un plano de cómo llegar hasta las instalaciones donde tenía lugar el proceso selectivo. Personal de información y apoyo adicional para acompañar a los aspirantes durante el día de la celebración de las pruebas. Acompañamiento a las familias de los aspirantes. Adaptación del trato y de la comunicación en las explicaciones de como desarrollar las pruebas y a lo largo de éstas. Adaptación de la hoja de respuesta. Envío de correo electrónico a cada aspirante inscrito con la información de la evolución del proceso.

Ayuntamiento de Madrid

Información personalizada en lectura fácil vía email de toda la información relativa a la celebración del examen: instrucciones para rellenar el examen, plano de la zona donde se celebrará el examen, con las paradas de transporte público más cercanas, aula o edificio adjudicado para realizar el examen, etc.

Presencia de personal municipal en las salidas de las estaciones de Metro más cercanas para dirigir a los opositores al lugar del examen.

Acompañamiento de los opositores a su aula y puesto correspondiente cuando las circunstancias personales lo demandaran (dificultades de movimiento o de visión o discapacidad severa).

Gobierno de La Rioja

En la Comunidad de La Rioja se realizó un documento de guía sobre cómo

adaptar el examen y el proceso de evaluación. También recoge las directrices más relevantes sobre la metodología de lectura fácil, para sensibilizar y ofrecer pautas al tribunal evaluador.

Junta de Extremadura

Se han realizado evaluaciones de la accesibilidad cognitiva de los espacios en los que se realizan las pruebas de acceso para personas con discapacidad intelectual y se ha implementado cartelería adicional cuando ha sido necesario para favorecer el acceso autónomo a los espacios de examen. Esta evaluación se ha realizado en colaboración con Plena inclusión Extremadura y a través de la OACEX (Oficina de Accesibilidad Cognitiva de Extremadura).

Principado de Asturias

Durante la prueba, se prestó atención especial a la organización y acompañamiento. Se designaron colaboradores de aula con distintos roles. Uno de ellos fue el “colaborador volante”, situado en los accesos del centro, como primera persona visible para las personas opositoras. Este colaborador hacía de enlace con el colaborador de referencia, quien acompañó a cada grupo de seis o siete personas durante todo el proceso: desde la llegada al aula, durante el ejercicio, los descansos y hasta el final. Esta figura fue muy valorada por las personas participantes, ya que evitó confusiones y redujo la ansiedad que a veces genera encontrar el aula correcta en edificios grandes.

Una vez finalizado el proceso selectivo y aprobadas las seis personas, antes de su toma de posesión se creó una comisión de seguimiento. Esta comisión estuvo compuesta por personal de la Dirección General de Función Pública y del Servicio de Formación. El objetivo era valorar qué medidas serían necesarias para facilitar la incorporación de las nuevas personas funcionarias.

3. Buenas prácticas en el proceso de inclusión laboral

Según la investigación realizada por Plena inclusión y la UNED, ([enlace](#)) las personas con discapacidad intelectual y las familias identificaron que estaban satisfechas con los procesos de inclusión laboral en el empleo público. Las familias estaban menos satisfechas con estos procesos y en concreto con cuestiones relacionadas con la accesibilidad en el ámbito laboral y la formación. Con respecto a los técnicos de empleo y profesionales de administraciones valoraban positivamente cuestiones relacionadas con las medidas de apoyo y ajuste (principalmente cuando se contaba con preparadores laborales) y valoraban peor las cuestiones relacionadas con los procesos de acogida y la promoción interna.

3.1. Proceso de acogida

Ayuntamiento de Barcelona

Sesión de bienvenida al Ayuntamiento adaptada y a cargo de la Gerencia de Personas. Se dispone de un protocolo adaptado a lectura fácil

El ayuntamiento cuenta con un organismo autónomo municipal (IMPD) para la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, El Equipo de Asesoramiento Laboral de este instituto municipal se trabaja con la metodología de empleo con apoyo y se ofrece apoyo a la persona trabajadora, al mando y al equipo de trabajo desde el inicio de la incorporación al puesto a través sobre todo de la figura de la educadora laboral. Una vez que las personas se han incorporado al puesto de trabajo, se van adaptando las tareas que la persona tiene que realizar teniendo en cuenta las competencias e intereses de la persona trabajadora.

En el proceso de acogida hay una estructura clara para aspirantes, tutores/referentes, referentes de personal, jefes y personas trabajadoras. Cada

figura con unas funciones diferentes que favorecen un buen proceso de acogida.

La elección del mando es clave para el éxito de las convocatorias, así como de la persona referente que actúa como un apoyo natural en el puesto de trabajo. La voluntariedad de esta figura es clave.

En este procedimiento se demanda un referente natural (tutor/a) dentro del puesto de trabajo. Un aspecto para mejorar que se detecta en el Ayuntamiento de Barcelona es que el apoyo natural (tutor/a) debería ser voluntario/a para que no se perciba como una carga de trabajo extra. Se hace una tarea de asesoramiento a los referentes naturales (tutores/as), por ejemplo, que se realicen indicaciones iniciales para realizar las tareas por pasos que, poco a poco, la persona pueda integrar los procesos al completo. También se indica que es importante que las tareas puedan integrarse y complementarse entre sí, con el fin de que la persona pueda ir realizando diferentes tipos de tareas y así fomentar la motivación. Además del referente natural, se comenta la mejora de identificar también una persona correferente, sobre todo para que la persona tenga siempre una referencia de alguien presencial, ya que estas personas referentes sí pueden tener opción de teletrabajo.

Ayuntamiento de Madrid.

Se ha tratado de seleccionar los destinos más adecuados, mediante el análisis de las ubicaciones y el entorno laboral más favorable, en ocasiones con la colaboración de las organizaciones sindicales.

Existe un proceso de acogida de los nuevos empleados con discapacidad intelectual, incluso con un acto de bienvenida presidido por el Alcalde de Madrid, quien les hizo entrega personalmente del título de funcionario.

Se ha entregado un Manual de bienvenida en lectura fácil que incluye la información más relevante para la incorporación, disponible también en la intranet.

Se ha ofrecido acompañamiento laboral a todo el personal de nuevo ingreso con discapacidad intelectual a través de la Oficina de Vida Independiente y se han

formalizado convenios con entidades sociales para que complementen el acompañamiento del personal que esté asociado a las mismas.

Diputación de Barcelona

Aunque están en una fase inicial, su propuesta está relacionada con realizar una entrevista de ajuste de perfil con las personas con discapacidad y las familias, para valorar el puesto que mejor se adapta y decidir posibilidades. Están en fase de diseño y preparación del trabajo con apoyo cuando la persona se incorpora al puesto. Han pensado también en formación específica.

Diputación de Bizkaia

Se aplican protocolos de acogida.

Antes de asignar los puestos, se realiza una visita para ajustar el perfil de la persona al puesto y conocer a las personas de referencia. Se ofrece formación específica adaptada a las personas con discapacidad intelectual que se incorporan. Estas convocatorias suelen ser de pequeño tamaño. Las personas que acceden a estos puestos son consideradas funcionarios de carrera.

Junta de Andalucía

La Administración General de la Junta de Andalucía realiza un programa de acogida, a nivel formativo, con las personas que acceden con categoría de personal funcionario.

Con las categorías de personal laboral lo que se hacen es un ajuste de las plazas o destinos, se intenta que los centros de trabajo estén al menos en la misma provincia y a ser posible en la misma localidad y lo más cercano a su domicilio.

En las convocatorias de Auxiliar Administrativo de hace unos años, del Servicio Andaluz de Salud, las plazas del turno general no se cubrieron y las personas con discapacidad intelectual que se quedaron fuera de su cupo cubrieron los puestos del turno general según la normativa de aquel momento. El número de personas con discapacidad intelectual que consiguieron una plaza fue alto; se

tuvo que hacer un trabajo enorme para adaptar las plazas a los perfiles y lugares de trabajo para que se adaptaran mejor. Con algunas personas se hizo muy bien en colaboración mediante grupos de trabajo por distritos, direcciones, sindicatos, Plena inclusión Andalucía... uno de los procedimientos que se siguieron fue el realizar análisis de los puestos de trabajo, para comprender bien las tareas a realizar, las condiciones ambientales del puesto de trabajo, relación jerárquica...

Junta de Castilla-La Mancha

Antes de ofertar los destinos hicieron una reunión conjunta con familias y personas con discapacidad intelectual para detallar qué trabajo querían hacer, qué destino... se hizo una adaptación a sus preferencias.

Desde la Junta se promueve que cada persona con discapacidad intelectual que se incorpore pueda contar con un mentor/a para el inicio de la actividad laboral, funciones, dificultades, manuales de sensibilización a compañeros/as... La persona mentora es una compañera (funcionaria) del centro de trabajo y se realiza la función de manera voluntaria. También es voluntario que la persona con discapacidad intelectual cuente con el apoyo del/la mentor/a; ha habido personas que han renunciado a contar con ese apoyo. La implantación de la figura de persona mentora no ha estado exenta de problemas en su inicio, las personas no comprendían porqué tenían que hacer eso y se tuvo que hacer en algunos casos obligatorio. Se hicieron cursos de sensibilización y fueron accediendo a ello. En ocasiones se encontraban con reticencia de los/as compañeros/as a apoyar. Se dio formación sobre discapacidad intelectual para evitar estos problemas.

Además, se está estudiando como gratificar a los/as mentores/as, han evitado las gratificaciones económicas, pero se están planteando ofrecer días libres o un reconocimiento oficial por la Consejería.

Junta de Extremadura

En fase inicial de convocatorias específicas con lectura fácil.

Se han lanzado plazas para celadores (4), pinches y planchadores.

En la segunda fase, se ha creado la figura del tutor/a con incentivo económico (500€ por dos meses).

Se ha propuesto incorporar la figura del preparador laboral¹ en la mesa de negociación del consejo asesor.

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030

En la Administración General del Estado se crearon, en 2023, las Unidades de Inclusión del Personal con Discapacidad en los ministerios para colaborar y coordinar, con todas las partes implicadas en la incorporación del personal con discapacidad (fundamentalmente, recursos humanos, servicios de prevención y unidades de destino), la correcta adaptación de los puestos de trabajo y las posibilidades de desarrollo profesional.

Además, se ha trabajado para crear una red informal de contactos entre las personas responsables de todas las unidades con el objeto de colaborar e intercambiar recursos y buenas prácticas.

Gracias a las Unidades de Inclusión se comienza a tener datos de las personas con discapacidad que se incorporan a los ministerios a los que antes era complicado acceder. En el caso de las personas con discapacidad intelectual, estas unidades pueden ayudar a generar apoyos naturales a través del trabajo conjunto con prevención de riesgos laborales.

En términos generales, en el caso de las personas con discapacidad intelectual, se está trabajando en implantar un paquete de bienvenida en lectura fácil y en poner en marcha cursos formativos destinados a los/as compañeros/as en la incorporación porque se detectó que, en muchos casos, había cierto

¹ Preparador Laboral: El [Real Decreto 870/2007](#) regula el [empleo con apoyo](#) como medida para fomentar la [inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario](#). La figura del preparador laboral, según este decreto, es un profesional especializado que proporciona apoyo individualizado en el puesto de trabajo para facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad.

desconocimiento y necesidad de sensibilizar al personal. Todo esto les ayuda a que sea un proceso más homogéneo y formal. Además, para todo el personal con discapacidad, se han diseñado cuestionarios de bienestar laboral para detectar posibles necesidades o aspectos a mejorar.

Principado de Asturias

Se está elaborando un protocolo de acogida de las nuevas personas funcionarias con discapacidad intelectual. Será el primer protocolo del Principado con este objetivo: servir para incorporar a más personas en futuros procesos selectivos.

Entre las primeras medidas adoptadas estuvo la realización de un estudio detallado de los perfiles profesionales. Se analizó la experiencia laboral previa, la formación, el nivel de competencias digitales —fundamentales para el perfil de auxiliar administrativo—, las competencias sociales, intereses personales, preferencias para la localización del lugar de trabajo y otra información relevante. Para ello se emplearon cuestionarios y entrevistas tanto a las personas seleccionadas como a sus familias.

Con toda esta información, se procedió a la asignación de destinos. Se valoraron las preferencias en cuanto a localidad, la proximidad al domicilio y los medios de transporte. Se ofreció la posibilidad de elegir destino en la localidad de origen o bien en otro lugar si así lo deseaban. También se tuvo en cuenta el tipo de actividad del centro de trabajo, buscando afinidad con los intereses y capacidades manifestados. Otro aspecto relevante fue el clima laboral y la empatía de los equipos de trabajo.

Cuando las personas se incorporaron a sus puestos de trabajo, se realizó un acto de bienvenida con la vicepresidenta del Gobierno del Principado.

Además, se puso en marcha la figura del "tutor guía". Esta figura está contemplada en el decreto regulador de las colaboraciones docentes con el Instituto Asturiano de Administraciones Públicas.

El tutor guía es la persona encargada de acompañar y asesorar en el proceso de aprendizaje de un compañero o compañera en una determinada materia o puesto de trabajo. Es una figura muy valorada dentro del Principado, ya que todas las personas quieren contar con alguien que les ayude a aprender más rápido y desempeñar su función con eficacia desde el primer momento.

Esta figura se utiliza, por ejemplo, cuando una persona funcionaria de justicia cambia de juzgado —dado que los procedimientos varían mucho—, o con equipos valoradores de dependencia que realizan visitas domiciliarias.

En este caso, se adaptó la figura para que no fuera una sola persona, sino todo el departamento quien asumiera la función de tutores guía. Así, si una persona tutora se ausenta por vacaciones o por enfermedad, el resto del equipo puede continuar ofreciendo apoyo sin interrupciones.

Se organizó un curso para todas las personas tutoras guía del departamento. Además, se recomendó que la incorporación a los puestos fuera gradual. Muchas personas no habían trabajado nunca a jornada completa, por lo que se propuso empezar con menos horas e ir aumentando progresivamente hasta alcanzar las 6 horas y media reglamentarias en un mes.

3.2. Procesos de sensibilización, evaluación y seguimiento

Ayuntamiento de Barcelona:

Las técnicas del ayuntamiento realizan una tarea previa y continuada de sensibilización con las personas del equipo donde se oferta la plaza. Se realiza sensibilización a todo el ayuntamiento, incluyendo a gerentes.

Ayuntamiento de Madrid:

A través de Plena Inclusión se han realizado jornadas previas de sensibilización y de orientación para los responsables y compañeros y una jornada posterior a la incorporación, de refuerzo y feedback.

Entre los Planes anuales de la Inspección General de Servicios figuran actuaciones específicas destinadas tanto a analizar debilidades y proponer mejoras de las acciones ya iniciadas, como a promover la inclusión en el Ayuntamiento y a la vez favorecer la visibilidad e integración laboral de las personas con discapacidad.

Se han elaborado encuestas dirigidas a las personas de nuevo ingreso con discapacidad intelectual y a las unidades receptoras para evaluar el proceso de incorporación (necesidad de mantener apoyos, dominio de las funciones, desempeño, necesidades formativas, integración en el grupo, etc.)

Diputación de Bizkaia

Una vez asignado el puesto, se realiza una sensibilización con el equipo de trabajo para resolver dudas y preparar la integración.

Entre otras cosas, se trabaja la gestión emocional (por ejemplo, cómo actuar ante momentos de tensión).

Generalitat Valenciana

Se realiza una formación específica dentro de la oferta formativa del personal de la Administración pública dedicada la "Formación a personal empleado público para la incorporación de personas con discapacidad intelectual".

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030

Se están ofreciendo cursos formativos a los/as compañeros/as de cara a favorecer la incorporación ya que se detectó que existía desconocimiento y necesidad de sensibilización. Además, se están manteniendo encuentros con los

distintos jefes/as de las unidades de destino para concienciar sobre la inclusión del personal con discapacidad en la organización y se está realizando un seguimiento activo de las personas que ya están incorporadas y de las que se van a incorporar para poder evaluar la situación real de todo el personal con discapacidad que trabaja en el ministerio.

Principado de Asturias

Se organizó un curso para todas las personas tutoras guía del departamento. En él se presentaron los perfiles de las nuevas personas funcionarias y se ofrecieron pautas generales sobre discapacidad intelectual. Este curso fue impartido por Plena inclusión, que colaboró para formar sobre accesibilidad cognitiva, lectura fácil, pautas de relación, entre otros aspectos clave.

3.3. Fomento de habilidades y competencias

Ayuntamiento de Madrid

Se ha impartido un curso (40 h.) de habilidades sociolaborales para el personal de nuevo ingreso con discapacidad intelectual (gestión de conflictos, comunicación, manejo de estrés, trabajo en equipo, etc.).

Principado de Asturias

Se organizó un curso específico para las nuevas personas funcionarias con discapacidad intelectual. Este curso fue impartido por personal de Función Pública y del Servicio de Formación.

En él se les informó sobre sus derechos y deberes, la estructura básica del Principado, las posibilidades de carrera profesional, así como las herramientas digitales que utilizan las personas empleadas públicas. También se explicó cómo acceder a la formación continua que ofrece el Instituto. Además, se les ofreció

la posibilidad de recibir apoyo formativo adicional si tenían dificultades para adquirir determinadas competencias.

3.4. Prestación de apoyos y mediación

Este punto es especialmente importante, se comparten algunos casos en los que haber contado con un apoyo experto habría podido reducir conflictos. Incluso alguna persona no ha llegado a superar el periodo de prueba, contaba con el apoyo de un preparador laboral de una entidad de discapacidad, pero en el centro de trabajo no permitieron que el preparador laboral prestara el apoyo y esto provocó la no superación del periodo de prueba.

Ayuntamiento de Barcelona

El Ayuntamiento cuenta con un educador laboral que acompaña en el proceso de integración laboral de todas las personas que se incorporan a la administración pública a través de las convocatorias específicas (de momento solo se ha realizado una convocatoria y están en fase de preparación de la segunda). Este profesional proporciona un apoyo inicial y seguimiento de la relación laboral, así como la intervención con la persona o el referente (tutor/a), con los mandos, equipo de trabajo y referente de personal, si es necesario.

Ayuntamiento de Madrid

Se ha ofrecido acompañamiento a todo el personal de nuevo ingreso, mediante visitas presenciales y seguimiento telefónico para garantizar una correcta incorporación laboral en las unidades de destino.

Desde Inspección de Servicios se monitoriza el proceso de incorporación y se elaboran informes periódicos y encuestas dirigidas a los interesados y a sus responsables para identificar disfunciones y mejorar el proceso de incorporación y adaptación laboral.

Se han formalizado diversos convenios con entidades del tercer sector para que desarrollen labores de acompañamiento a aquellos asociados que son nombrados funcionarios de carrera.

Diputación de Bizkaia

Se firman convenios de colaboración entre entidades y Administraciones públicas. Estos convenios establecen las bases para incluir la figura del preparador laboral y facilitar la adaptación de funciones en los puestos de trabajo.

Las actuaciones incluyen:

- Apoyo directo de las entidades en la resolución de incidencias o ajustes en los puestos.
- Reuniones periódicas con las entidades de apoyo a través de la Comisión de Seguimiento recogida en el Convenio para tratar, entre otros temas, la gestión de las bolsas de empleo generadas por las OPE.
- Trabajo en equipo para reducir miedos y asesorar sobre los puestos.

El preparador laboral acompaña a la persona con discapacidad intelectual, trabajando junto a un empleado que le enseña las tareas.

El convenio no implica un acuerdo económico; forma parte del programa de empleo con apoyo del servicio de empleo del Gobierno Vasco.

La persona elige la entidad y su preparador laboral. Muchas ya llegan con uno asignado. Es muy positivo que los profesionales que apoyan a la persona con discapacidad intelectual en el puesto le dieran apoyo previamente y le conocieran con anterioridad.

El preparador laboral acompaña durante todo el proceso, especialmente en cambios significativos (jubilaciones, nuevas tareas, etc.). Las incidencias menores se resuelven con el equipo; las más relevantes se derivan al preparador laboral.

Se están valorando perfiles de puestos para futuras convocatorias de oposiciones.

Junta de Castilla-La Mancha

Aunque la Junta cuenta con la figura de la persona mentora, esta no tiene herramientas para determinados comportamientos. Plena inclusión Castilla-La Mancha siempre ha estado para apoyos puntuales a través de sus entidades. Tras la incorporación de varias personas se dieron cuenta que faltaba algo. Hacía falta más conocimiento profesional y específico de las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Han iniciado un proyecto piloto a través de un convenio por el cual se pueden prestar estos apoyos específicos profesionales. Estos profesionales mantienen un seguimiento individualizado, contacto semanal para adaptaciones de puesto, cambios de centros si es necesario...

Hasta que se inició este piloto, no tenían información suficiente para saber cómo estaban las personas con discapacidad intelectual en su día a día, ahora si cuentan con ella, valoran cuestiones relacionadas con la motivación, entorno, apoyos externos... llevan un mes trabajando con la experiencia piloto en marcha. Se han encontrado personas que no quieren el apoyo, aunque se les sigue haciendo seguimiento. En el futuro se plantean crear unidades de inclusión dentro de la administración de la Junta de Castilla-La Mancha.

Principado de Asturias

Aunque todo el equipo de compañeros/as de trabajo son tutores/as de la nueva persona con discapacidad intelectual que se incorpora al puesto de trabajo, en algunas ocasiones han necesitado contar con un apoyo externo y puntual. Los/as tutores/as pueden diseñar estrategias de aprendizaje de tareas que no son adecuadas para la persona y cuando esto ha ocurrido y se ha detectado se ha solicitado apoyo a Plena inclusión Asturias, cuyo personal estuvo durante dos semanas analizando las tareas, evaluando sus competencias y elaborando fichas personalizadas para facilitar el aprendizaje.

Se realizan encuestas dirigidas a los interesados que, además, se incorporan al Protocolo de Acogida que está en redacción.

3.5. Medidas de reajuste y flexibilidad

Ayuntamiento de Barcelona:

Se han realizado adaptaciones cuando ha sido posible, con resultados positivos. En algunos puestos no ha sido viable, pero se sigue trabajando en ello.

Ayuntamiento de Madrid

En casos excepcionales ha sido necesario efectuar un cambio de destino.

Diputación de Bizkaia

A través del servicio de prevención se han realizado adaptaciones horarias según las necesidades individuales.

No se han requerido adaptaciones en tareas, gracias a la visita previa a los puestos.

Existe un protocolo para adaptar condiciones; si no es viable, se cambia de puesto.

Principado de Asturias

Uno de los equipos de trabajo en los que se incorporó una persona con discapacidad intelectual elaboró fichas, pantallas impresas, preguntas de seguimiento, etc. Se aplicó un sistema de evaluación continua y se elaboraron más de 30 fichas para reforzar los aprendizajes.

3.6. Promoción interna

Administración General del Estado – Dirección General de la Función Pública.

El Real Decreto de Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado para 2024 incluyó como novedad la autorización por primera vez de

137 plazas de promoción interna dentro del IV Convenio Único de la AGE reservadas para personal con discapacidad intelectual. Esto permitirá que las personas de la especialidad de tareas complementarias y de apoyo tengan la oportunidad (si tienen la titulación del grupo profesional siguiente o en 10 años si no la tienen) de promocionar al grupo de titulación E1 y seguir desarrollando su carrera en itinerarios profesionales ordenados.

Ayuntamiento de Madrid.

Se ha recabado información relativa al nivel de estudios de todo el personal con discapacidad intelectual a fin de valorar la viabilidad de iniciar procesos de promoción interna.

Diputación de Bizkaia

Se está trabajando la movilidad a otros puestos, pero es algo que se está trabajando y valorando.

Dentro de la administración se está haciendo un estudio del número de personas con discapacidad intelectual que están trabajando en la Administración y cuentan con la titulación de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), el objetivo es valorar la posibilidad de sacar convocatorias que se puede valorar otros puestos.

3.7. Otras medidas de accesibilidad

Ayuntamiento de Barcelona

En Barcelona se hicieron encuentros grupales para compartir experiencias entre referentes/tutores de los trabajadores y mandos, pero faltó continuidad, incluyendo la dificultad de cambios de personas y que el proceso se alargó a causa de la pandemia por COVID-19. Para la próxima convocatoria se quiere

consolidar una red de personas referentes que se iniciará antes de la incorporación del trabajador y que tendrá continuidad.

También se hizo un encuentro de todas las personas trabajadoras de la categoría laboral donde compartieron vivencias y experiencias y se recogieron propuestas de formación.

Diputación de Bizkaia

En la pandemia se lideró una iniciativa en la que participaba su Diputada, en la que a través de videoconferencias se movilizó a los Ayuntamientos para conocer las convocatorias específicas para personas con discapacidad intelectual y dar a conocer la posibilidad de que estos Ayuntamientos accedieran a las bolsas generadas a través de estas convocatorias específicas, de modo que cualquier Ayuntamiento podía solicitar personal de estas bolsas. Esto ha permitido que los Ayuntamientos también puedan contar con personas con discapacidad intelectual entre su personal. Esto se aplica principalmente a los Ayuntamientos más pequeños, ya que los grandes están comenzando a publicar sus propias convocatorias.

La prueba de euskera es obligatoria pero no eliminatoria, da puntos.

Junta de Extremadura

Los representantes sindicales también participan en ocasiones en la sensibilización sobre discapacidad intelectual y están presentes en la mesa de negociación con la Administración haciendo propuestas junto con las entidades del Tercer Sector.

Principado de Asturias

Se han creado dos comunidades de aprendizaje vinculadas a esta experiencia. Estas comunidades forman parte del catálogo de metodologías de formación dentro de la línea de gestión del conocimiento del Instituto Asturiano de Administraciones Públicas.

En el Principado, las comunidades de aprendizaje son espacios donde profesionales que desempeñan tareas similares comparten experiencias, generan conocimiento nuevo y mejoran normas, procedimientos o herramientas. Por ejemplo, cuando cambia la Ley de Contratos, los jefes de servicio de contratación crean una comunidad para compartir interpretaciones, resolver dudas y consensuar buenas prácticas.

En este caso, crearon dos: una con todas las personas tutoras guía, para que pudieran compartir recursos, apoyarse mutuamente y proponer mejoras en el acompañamiento; y otra con las propias personas funcionarias con discapacidad intelectual, con el objetivo de que participaran activamente en la elaboración del protocolo, aportando su visión sobre qué medidas les ayudaron más, cuáles faltaron y cómo mejorar el proceso.

Las personas tutoras ya les habían enseñado a manejar Microsoft Teams para poder participar en video conferencias que es el sistema que emplean para la realización de reuniones de la comunidad de aprendizaje.

Publicaciones relacionadas



Informe completo: instrumentos de evaluación de indicadores de acceso e integración al empleo público para personas con discapacidad intelectual- calidad psicométrica.



Infografía del informe de la investigación

Plena inclusión España

Descarga más publicaciones en la web de Plena inclusión

<https://www.plenainclusion.org/publicaciones>





www.plenainclusion.org

