EXPERIENCIA

DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA



-

REQUISITOS

100% CAPACES

+

El empleo fundamental ciudadanía

+

objetivo estratégico de la Diputación Foral de Bizkaia.

CARACTERÍSTICAS

Convocatoria específica
+
Participación
+
Flexibilidad

CARACTERÍSTICAS

Convocatoria específica:

SOLO personas discapacidad intelectual

CARACTERÍSTICAS

Participación otras entidades y administraciones.



CARACTERÍSTICAS

Flexibilidad

Adaptación de procesos y protocolos

NUEVO: Persona de referencia

Materiales y Tiempos

Formaciones ad hoc



FASES

1-**Conocimiento** del medio
2-**Participación** de las entidades
3-**Bases** y **Desarrollo** del proceso: ejercicios, audiencias,reclamaciones ..
5-**Empleo** con **apoyo**
6-nombramiento**inclusion**

CONOCIMIENTO DEL MEDIO

¿Qué sabemos?

PREJUICIOS Y ESTERIOTIPOS

Preguntar a quien sabe



"NUEVAS GAFAS"

- NO ES HACERLO MÁS FÁCIL,SINO DISTINTO, SE TRATA DE **ADAPTA**I





BASES Y PRUEBAS

SISTEMA DE LECTURA FÁCIL-herramienta fundamental

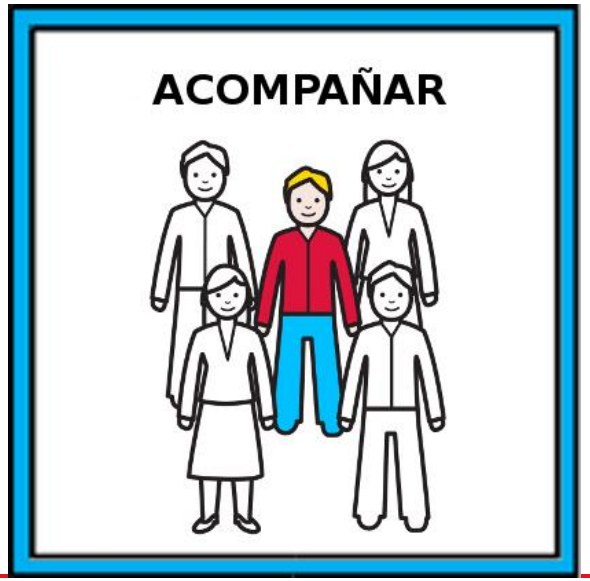
- Temarios
- Hojas de instrucciones
- Instrucciones de organización
- Encuestas de Satisfacción



BASES Y PRUEBAS

SISTEMA PERSONA DE REFERENCIA-herramienta fundamental

- Acompaña todo el examen.
- Función única.
- Se ocupa de todas las incidencias.
- En todos los exámenes-adaptada-



LAS PRUEBAS

EXAMEN TEÓRICO

TEST

¿CUÁNTAS PREGUNTAS?

¿CUÁNTO TIEMPO
PARA REALIZARLAS?

¿NIVEL DE DIFICULTAD?

LAS PRUEBAS

EXAMEN PRÁCTICO

PUESTO MULTITAREA,
AJUSTADO AL PUESTO REAL

TIEMPO DE ENTRENAMIENTO



LAS PRUEBAS

EXAMEN DE EUSKERA

IVAP :ADAPTADO+OFICIAL

SATISFACCION

	 ESTOY MUY DE ACUERDO	 ESTOY ALGO DE ACUERDO	 NO ESTOY DE ACUERDO
ANTES DE HACER EL EXAMEN			
La información ha sido clara, completa y fácil de seguir a la hora de:			
1. Hacer y presentar la solicitud			
2. Presentar la documentación			
3. Conocer los requisitos que hacían falta para presentarse			
4. Conocer el día, hora y lugar para hacer el examen			
Los temarios han sido:			

EMPLEO CON APOYO

CONVENIO



EMPLEO CON APOYO

1-SENSIBILIZACIÓN

2-FORMACIÓN

3-ACOMPAÑAMIENTO

ACOGIDA-adaptacion entorno

TRABAJO CON LAS JEFATURAS

PERSONAS REFERENCIA

TRABAJO CON LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS



ACOGIDA-Adaptacion entorno

TRABAJO CON

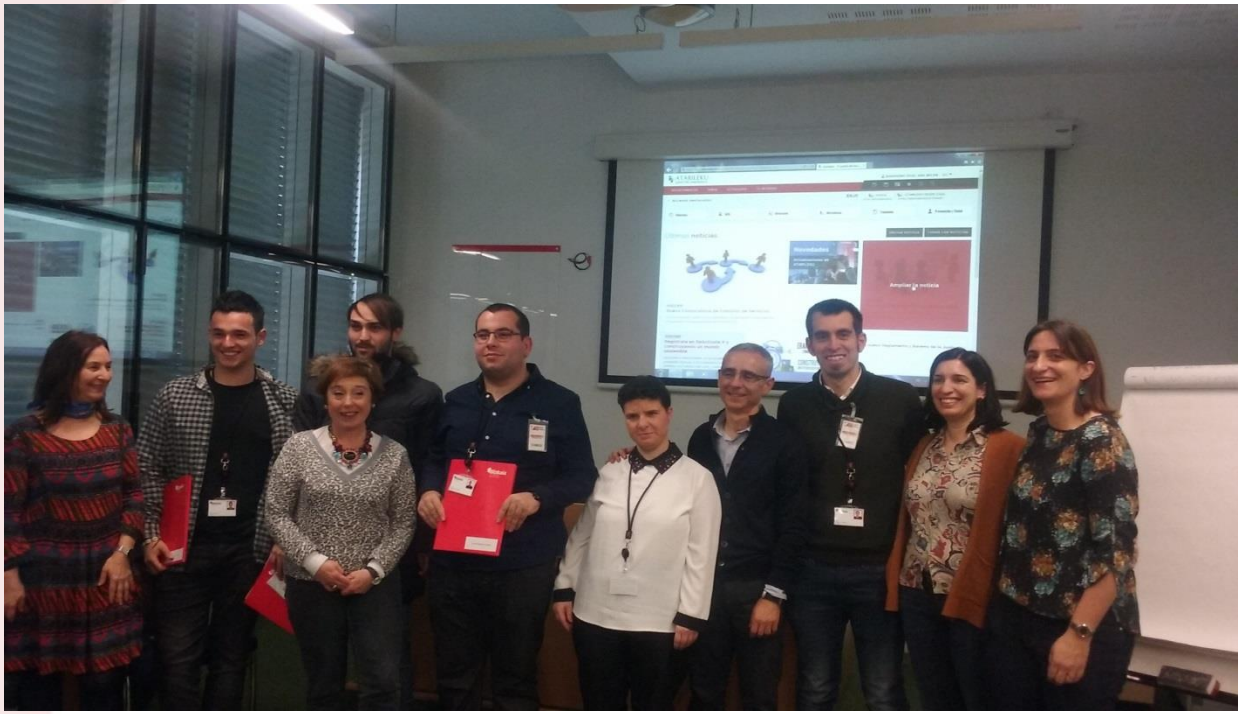
Adaptacion de tareas

+

Adaptación de espacios



ACOGIDA-Adaptacion entorno



ADAPTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

PROCESOS

FORMACIÓN

SUSTITUCIONES



NUEVOS RETOS

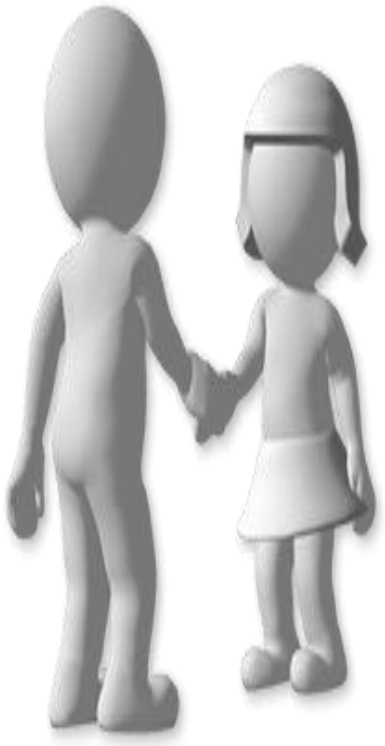
PROMOCIÓN
NUEVOS PUESTOS
MAS PLAZAS
CONTINUIDAD

RETO DIARIO

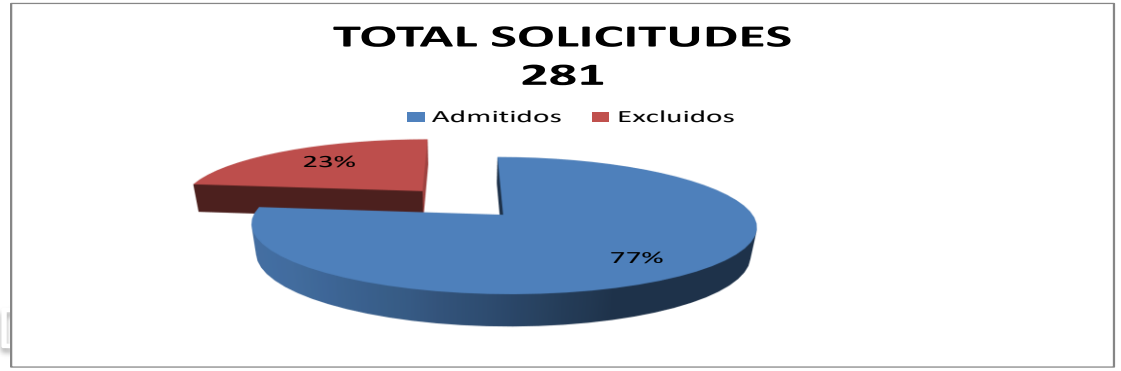
APRENDIZAJE
MUTUO

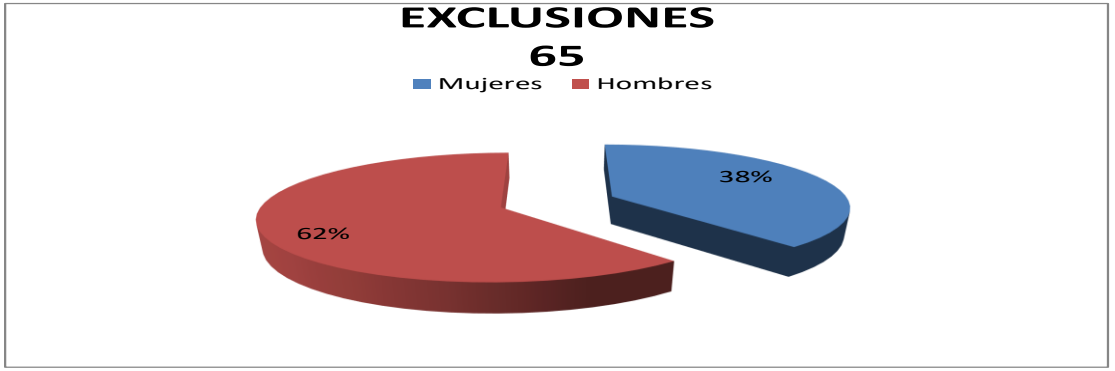
BUSCAR
Y ENCONTRAR

NUEVAS SOLUCIONES

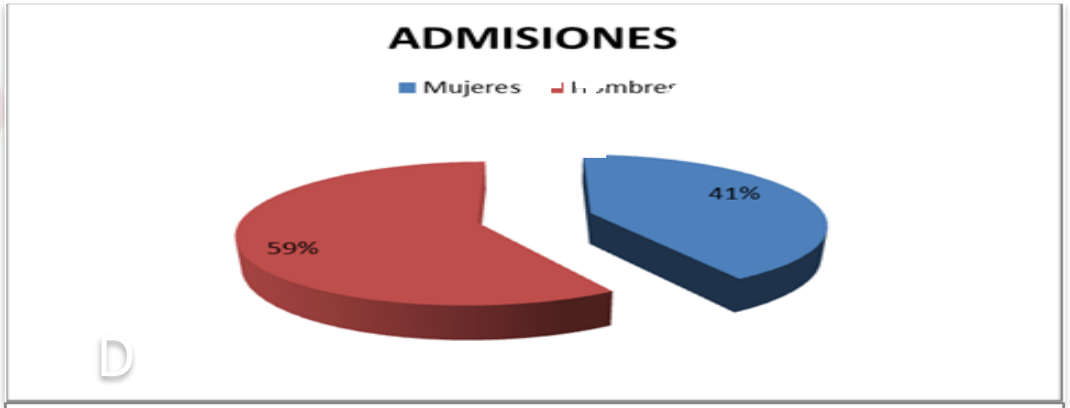


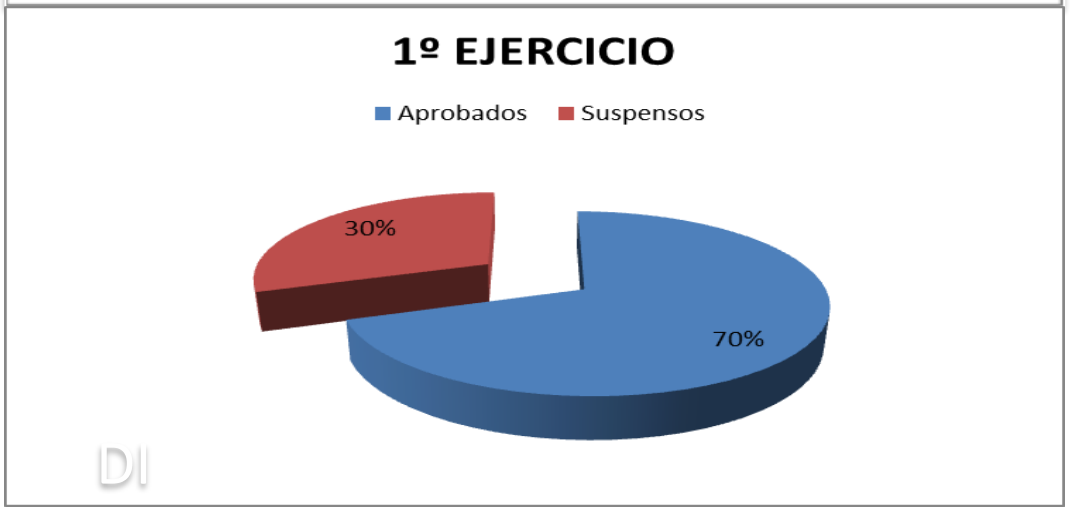
DATOS

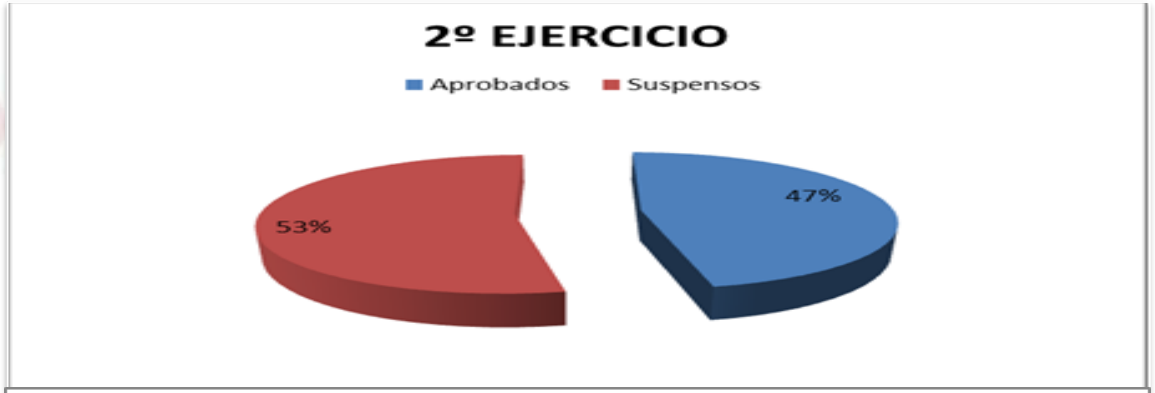

TOTAL SOLICITUDES
281
Admitidos
Excluidos
23%
77%

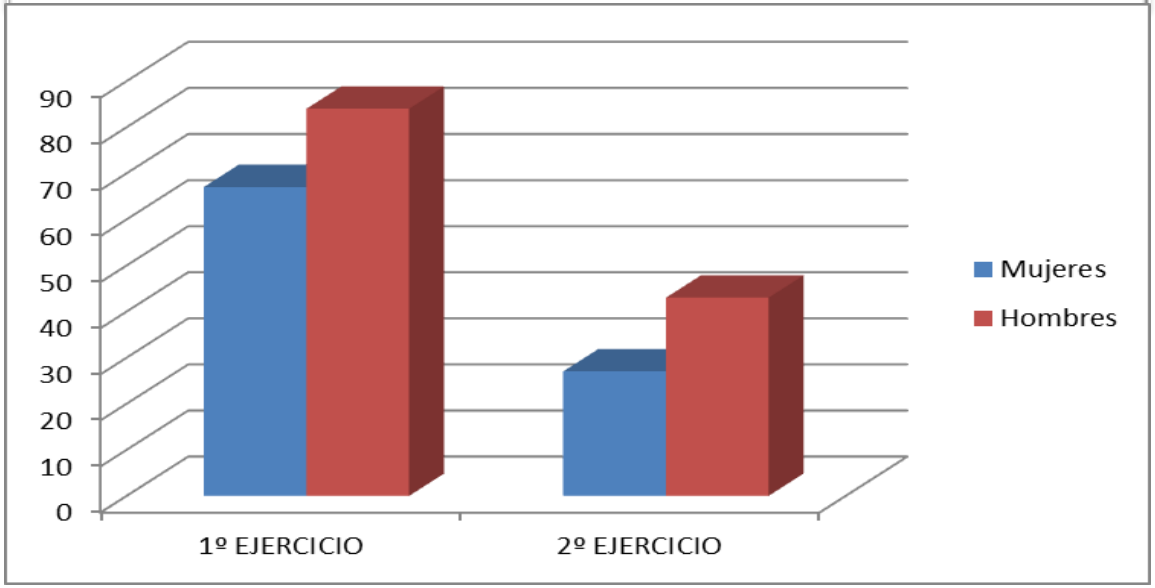

EXCLUSIONES
65
Mujeres
Hombres
38%
62%

DATOS


ADMISIONES
Mujeres
41%
59%


1º EJERCICIO
Aprobados
Suspensos
30%
70%


2º EJERCICIO
Aprobados
Suspensos
53%
47%


90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
1º EJERCICIO
2º EJERCICIO
Mujeres
Hombres

DATOS

PERSONAS APROBADAS1ª:

151

PERSONAS APROBADAS 2º:
70

INTEGRANTES BOLSA:
146

CONCLUSIONES

1-INCLUSIÓN
2-VIABILIDAD
3-TRANSFORMACION
4-INNOVACION




Eskerrik
asko!

EXPERIENCIA DE LA DIPUTACION FORAL DEL BIZKAIA EN LA REALIZACION DE UNA CONVOCATORIA DE ACCESO AL FUNCIONARIADO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL HASTA EL DESMPEÑO REAL DEL PUESTO DE TRABAJO.

La Diputación Foral de Bizkaia en orden a materializar las posibilidades de acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual hace una reserva en su oferta de empleo público consistente en comprometer cinco plazas de la categoría de personal de servicios para este colectivo. Es la primera vez en su historia que va a realizar una convocatoria de este tipo, a pesar de hacer las reservas habituales, del siete por ciento, en todas sus ofertas, para personas discapacitadas sin distinción.

Pero la especificidad de las personas a las que se dirige obliga a la administración a adoptar nuevas formas de actuación, más flexibles y compartidas por las personas afectadas. a lograr el máximo desarrollo en la colaboración interinstitucional, a la participación de aquellas entidades que representan los intereses de las personas afectadas y a un esfuerzo de formación de quienes intervienen en el proceso.

Las características que definen el proceso son: **Flexibilidad:** capacidad para adaptarse a las necesidades de las personas intervinientes; **Especifica**: dirigida exclusivamente al colectivo indicado; **Participación**: sistema de colaboración para lograr el objetivo previsto, tanto interinstitucional como con entidades privadas e **Impulso**: fuerza convertida en herramienta que posibilita ordenar la organización en aras al cumplimiento del objetivo.

En definitiva ha consistido en una convocatoria: especifica, participativa y adaptada al fin a conseguir, efectiva, configurando un modelo propio, y de momento único, donde la organización se adapta al colectivo y al medio en aras a lograr el objetivo, apartándose de estándares tradicionales y acercándose a la realidad de la sociedad en la que se incardina y con la que interactúa.

La ponencia se estructura de la siguiente forma:

1-Marco general de la actuación.

2-Proceso selectivo: 1-Conocimiento del medio
2-Participación de las entidades operantes en el sector
3- Bases.
4-Desarrollo material de los ejercicios.
5 Áreas de mejora del proceso strictu sensu.

3-Desempeño del puesto de trabajo: 1-Convenio de empleo con apoyo.
2-Proceso toma de posesión.
3-Formacion de acceso.

4- Datos.

1: Marco general de la actuación.

La Diputación Foral de Bizkaia ha desarrollado una convocatoria específica dirigida a personas con **discapacidad intelectual** porque cree necesario promover actuaciones que contribuyan a que estas personas tengan acceso al **empleo** público, ya que el empleo es un recurso fundamental que debe ser accesible para este colectivo tanto para asegurar el ejercicio y el respeto de sus derechos como su inclusión en igualdad de condiciones en la sociedad. Este eje de actuación configurado como un objetivo de la administración foral ha sido vertebrador y requisito sine qua non para poder llevar a cabo el proceso que se describe (responde a la característica de **impulso** antes citada).

Esta posición firme y la existencia de normativa que lo ampara, además de la madurez de la organización, desarrollada con pruebas selectivas que contienen reservas para personas con discapacidades no intelectuales, hace que en 2017 se plantee la posibilidad de acometer un proceso de este tipo y se oficialice mediante la correspondiente oferta de empleo público convirtiéndose en uno de los pocos supuestos de administraciones que abordan esta cuestión.

Hay que tener en cuenta que los datos de este colectivo en Bizkaia, según obran en poder del departamento foral de Acción Social, relativos a 2016 son:

Total de personas que cumplen las condiciones en Bizkaia: 5939, de las cuales 2484 son mujeres y 3455 hombres. De estas, solo un total de 5337 pueden trabajar – tienen la capacidad de obrar suficiente- y se dividen en 2224 mujeres y 3113 hombres.

Aun no siendo la primera experiencia que se da en el estado, si resulta de las más significativas porque comprende un proceso selectivo total, con pruebas teóricas y pruebas prácticas y examen de perfil lingüístico, a diferencia de otras administraciones donde solo ha consistido en una prueba teórica que abarcaba el conocimiento exigido (por ejemplo, el estado ha realizado diversas convocatorias: BOE 19/12/2014; BOE 18/12/2015 BOE 13/3/2018, la CA de Galicia, DOG 9/4/2018)

Y además, es una **convocatoria específica**, lo que se convierte en uno de sus signos de identidad; tradicionalmente las entidades operantes en este sector, representantes de sus intereses y preocupaciones, han demandado que las convocatorias que se hicieran no contemplaran la concurrencia de otros colectivos, porque las necesidades adaptativas son completamente diferentes y no son compatibles sin mermar las posibilidades reales de acceso de las personas con discapacidad intelectual.

Por ultimo hay que señalar como esencial la **participación** de otras entidades y órganos de la administración pública diferentes de función pública, tanto del área de prevención de riesgos laborales como del área de acción social, como puede ser el centro base, del departamento de educación, los berritsiguneak*, del Ivap, en el área de euskara como –de las entidades operantes en el sector, donde destacan FEVAS ** – Plena Inclusión Euskadi y la Fundación Síndrome de Down. Esta participación ha sido determinante en el enfoque del proceso, la confección de las bases que rigen la convocatoria y el desarrollo del proceso en si mismo.

Como se ha dicho, el proceso que se va a describir tiene un fundamento legal, el RD Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, que en su artículo 59 establece:

"Personas *con discapacidad.*

1. 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, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, 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.

2. 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."

La ley de función pública vasca, en su disposición adicional séptima también recoge, aunque con otro tenor literal, este espíritu.

Con ese fundamento la Diputación Foral adopta el Acuerdo de oferta de empleo púbico para 2017 que recoge en su punto tercero la reserva para personas con discapacidad y en el anexo de plazas a convocar, un Turno independiente plazas reservadas a personas con discapacidad: Personal de Servicios 5, con perfil lingüístico1 y sin fecha de preceptividad.

Estas cinco plazas constituyen la reserva del 2% arriba citado, para personas con discapacidad intelectual; pero no de la oferta que se aprueba en ese acuerdo sino del calculo que resulta de la que seria, además, la segunda oferta de 2017, con el ánimo de sacar el mayor número de plazas, porque aunque de la convocatoria se deriva bolsa de trabajo, es interesante generar el mayor número de plazas a la vez tanto por evitar situaciones de estrés innecesarias como por la eficiencia de un proceso de estas características que tiene un costo económico y de personal a tener en cuenta. Hay que señalar a sí mismo, que por normativa propia debidamente publicada, las listas resultantes de los procesos selectivos forales pueden ser cedidas a otras administraciones públicas bizkainas con lo que el efecto empleador puede ser expansivo.

La determinación de la categoría y los puestos de trabajo asociados así como su destino concreto se ha realizado tras un análisis pormenorizado de la relación de puestos de trabajo., y considerando que son aquellos donde estas personas pueden desarrollar todo su potencial (lo que no significa que la relación de puestos de trabajo no contemple otras e incluso se han eliminado algunas tareas del puesto tradicional de subalterno o subalterna para lograr una mejor adaptabilidad), sino que además de ser apropiadas por funciones dan cobijo a distintos tipos de diagnóstico en un solo proceso selectivo. En

esta labor han participado todos los servicios de la subdirección de función pública aportando cada uno su competencia y conocimiento. En aras a un general conocimiento de las funciones a desarrollar, y a diferencia del resto de convocatorias forales, se han incluido estas en las bases específicas para que cada posible aspirante, o quien tuviera su tutoría en su caso. pueda decidir con conocimiento de causa sobre su participación en función de la idoneidad y adaptabilidad de sus condiciones personales. . Esto se recoge en la base 4ª de las específicas

"4 **de las Funciones del puesto**.

PUESTO 5019 -SUBALTERNO o SUBALTERNA.

FUNCIÓN GENERAL:

Atención al público que se presente en la unidad, orientando en localización de dependencias y a personas que solicitan labores de mensajería, y vigilancia de edificios.

TAREAS PRINCIPALES:

- Atender los requerimientos de información que le sean solicitados por el público que acuda a la unidad y orientarles en la localización de las dependencias o personas precisas.

- Recibir y repartir todo tipo de documentos en sus diversas modalidades (listados, impresos, correspondencia, etc) así como expedientes de todo tipo, tanto en forma individualizada como empaquetada.

- Traslado de cajas y paquetes de material de oficina y otros objetos que por su peso o volumen no sea función de otro puesto de trabajo.

- Efectuar las tareas que conlleva la vigilancia del estado de los edificios y locales, así como del funcionamiento de instalaciones y maquinaria propios de la unidad, solicitando asistencia técnica cuando sea necesario.

- Efectuar las labores de reproducción, impresión, escaneo, y de encuadernado que se le encomienden, en la maquina correspondiente.

- Realizar asimismo aquellas tareas encomendadas acordes con la categoría y cualificación del puesto y sin menoscabo de las anteriores."

Por otro lado su destino, la ubicación concreta, se ha elegido de manera consciente en los edificios emblemáticos e identificativos de administración foral de Bizkaia, sede de sus principales oficinas: el Palacio Foral, el edificio de Hacienda, el de Alameda Rekalde 30, Obispo Orueta e Ibáñez de Bilbao, buscando con ello un efecto sinérgico de la actuación, haciéndola más visible a la sociedad.

La dificultad fundamental que ha surgido en la determinación de las plazas que se han ofertado, es que estas eran preexistentes a la decisión de reservarlas a este colectivo, no

han sido de nueva creación, sino vacantes existentes, cuya cobertura ha resultado necesaria y cuando se ha realizado la convocatoria algunas de ellas han estado ocupadas por personas provenientes del turno ordinario de la bolsa de trabajo; lo que ha provocado un conflicto ya que las personas que las cubren no podían acceder a esta convocatoria,(por no ser personas con discapacidad intelectual).

Este conflicto, está en vías de solución, dando a quienes son actuales ocupantes la oportunidad preferente de proveer otras vacantes de esta categoría a medida de que estas se vayan generando.

No obstante en adelante, lo adecuado será determinar en su generación o en el momento de su vacancia que plazas se reservan a este turno y utilizar la bolsa correspondiente a la convocatoria que se está desarrollando, y así, siempre estarán ocupadas por personas que si pueden presentarse a este tipo de convocatorias restringidas, con independencia del resultado de dicha participación.

Una última característica de estos puestos es que tienen perfil lingüístico I, el que les corresponde, pero sin fecha de preceptividad, por lo que el conocimiento del euskara se constituye en merito no en requisito; no obstante la convocatoria contempla examen de dicho perfil, un examen competencia del IVAP, que con gran esfuerzo y afán de innovación ha adaptado para este colectivo,(por ejemplo a diferencia de la comunidad autónoma gallega, , donde también existen dos idiomas oficiales y definen el examen de lengua gallega como un test, se adaptan las cuatro destrezas lingüísticas y se mantiene el examen oral). Así mismo se recoge el sistema de acreditaciones previsto en el DECRETO 47/2012, de 3 de abril, de reconocimiento de los estudios oficiales realizados en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera.

El proceso de determinación de los puestos que se pueden ofrecer no se ha acabado; ya que finalizada la primera experiencia se ha considerado que es un procedimiento vivo y en la medida que se reflexiona sobre la RPT se ha incluido el estudio de los nuevos puestos que pudieran cubrirse por este sistema, o debieran reservarse a una hipotética promoción interna para las personas que ya han accedido al funcionariado de carrera, si es exigible el graduado en educación secundaria o no, la validez de los currículos adaptados etc.

2: Proceso selectivo

Tras esta descripción general de la concepción del proceso y de su definición, procede describir el proceso en sí mismo. Este ha constado de varias fases:

1- Conocimiento del medio
2- Participación de las entidades operantes en el sector
3- Bases.
4- Desarrollo material de los ejercicios, audiencias, reclamaciones etc.

Se pasa a desarrollar cada uno de ellos:

1-Conocimiento del medio

Ante el reto que se propone el primer paso es conocer las **características del colectivo** al que se dirige la convocatoria, y para ello desde función pública se contacta con el Departamento de Acción Social expertos en la materia, y quienes han tenido una labor técnica propia en el proceso, puesto que son el órgano que define la discapacidad intelectual, sobre todo frente a la psíquica, y a quienes en las bases de la convocatoria se les asigna la labor de comprobación de los requisitos de acceso , que son : Poseer una discapacidad intelectual (con la problemática de los síndromes que la llevan aparejada sin mencionarla) y un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% .

Además instruyen al resto de personal administrativo sobre las características tanto generales como por diagnósticos y niveles (leve, moderado y grave) de las personas que pueden participar en orden a dotarnos de las herramientas que posibiliten la mejor comunicación y una elaboración de bases y diseño del proceso que haga realidad el acceso al empleo público.

En este punto también se contactó con el **Berritsigune*** de Rekalde, del departamento de Educación del Gobierno Vasco para que nos diera su opinión sobre el nivel de conocimientos teóricos, prácticos y de competencias del colectivo puesto que las personas que lo integran en su mayoría han estado escolarizadas hasta los 16 años, pero esto no quiere decir que hayan obtenido el título de graduadas y graduados en educación secundaria o equivalente sino que hay quien si lo tiene, con currículo ordinario o adaptado y quien exclusivamente ha obtenido un certificado de escolarización.

En otro orden de cosas, y a través del Departamento de Acción Social tenemos conocimiento de que muchas de las personas que podrían acudir al proceso tienen la **capacidad de obrar limitada** y están sometidas a diversos tipos de supervisión: tutelas,

curatelas etc determinadas por los correspondientes pronunciamientos judiciales; lo que determina otra nueva labor: la de comprobación de quienes son las personas afectadas, y los límites y vigencia de las limitaciones (todo ello a la luz de la normativa internacional al respecto, que prima el derecho a trabajar, recogida en el BOE de 21 de Abril de 2008 en el que se publica el I*NSTRUMENTO de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.*).

Por ultimo en esta fase, pero ininterrumpido durante la totalidad del proceso, se realizan reuniones con las **entidades operantes** en el sector, y ya desde la primera de las mismas se les requiere que manifiesten cuales deben ser en su opinión, los requisitos básicos que esta convocatoria debe cumplir para lograr su objetivo.

Y es en este momento, una vez recibida esta información, cuando la administración tiene que hacer un esfuerzo de flexibilidad y adaptación para aunar su planificación y modus operandi a las necesidades que de forma unánime se demandan.

Como culmen de esta fase, las entidades operantes en el sector propusieron que los y las funcionarias que iban a participar en el desarrollo del proceso participaran en una sesión de sensibilización y a la vez formativa. Dado el elevado número de personas que se necesitaban para implementar el sistema que se eligió de celebración de los exámenes, se hicieron dos sesiones. En ellas cuatro personas con distintos tipos de discapacidad intelectual mostraron su realidad y las cuatro asociaciones a las que pertenecían (por todas las operantes) explicaron cuáles eran sus necesidades en el área del proceso selectivo y como entendían que debíamos darles respuesta. La cuestión más demandada fue que el trato que se dispensara fuera el ordinario que se utiliza con todas las personas, sin miedo y sin superproteccion, aunque en palabras textuales “siempre agradecían las sonrisas”.

Estas sesiones fueron calificadas como un éxito tanto por asistentes como por participantes. En el tiempo, esta actuación se realiza aprobadas las bases de la convocatoria y antes del primer examen.

2- Participación de las entidades.

Han sido el **nexo de unión** de la sociedad y la administración para este proyecto, aportando, colaborando y en ocasiones solicitando correcciones de actuaciones.

Una vez presentadas y tras la toma de contacto formal, entrando en materia, las asociaciones, muchas federadas en FEVAS** y otras no (Fundación Síndrome de Down) pero unidas en este proyecto, estiman ineludible que la convocatoria sea **específica** para las personas con discapacidad intelectual, sin posibilidad de participación de ninguna otra, ya que en las que no ha sido así no se han logrado los objetivos. Además creen necesario que toda la documentación sea elaborada en el sistema de **lectura fácil**-(en segunda persona y con pictogramas por ejemplo) , que el temario sea elaborado por la propia Diputación Foral, y que se asea accesible al público potencial, que se establezca el **marco temporal** de celebración y desarrollo en la propia convocatoria (que el primer examen no se celebre antes de seis meses desde la publicación y no después de siete, en aras a tener tiempo suficiente para la preparación y a mantener la tensión necesaria para opositar) y que para la celebración concreta de cada examen se cuente con su experiencia y si fuera posible **acompañamiento.**

Hay que decir, que así ha sido y que es junto con el impulso político una de las claves del éxito de esta convocatoria.

En consecuencia las bases específicas de la convocatoria se aprobaron y publicaron tanto en versión ordinaria como en lectura fácil, por supuesto en euskara y castellano, se elaboró un temario por un grupo de funcionarias y funcionarios voluntarios que a través de la página web, http://www.bizkaia.eus/herri_administrazioa/ope/oferta_publica.asp?Tem_Codigo=152&idioma=CA&dpto_biz=7&codpath_biz=7%7C152, se ha puesto a disposición del colectivo, se ha adaptado la instancia para tomar parte, se han hecho encuestas adaptadas, y todas las noticias, instrucciones, avisos etc se han producido en lectura fácil , letra grande y con contraste suficiente y siguiendo las guías de actuación en esta materia.

Con las entidades se ha mantenido un contacto continuo previo a cada paso a dar y a cada acto administrativo a adoptar; además han sido las canalizadoras de las situaciones individuales que pudieran darse y que necesitaran una actuación ad hoc.

Por ejemplo, la definición del operativo de realización de los ejercicios – que han sido diferentes el teórico y el practico- son fruto de una reflexión conjunta, de análisis de la problemática surgida en otras administraciones, sus causas, sistemas de solución, etc .

De idéntica manera la determinación de la inclusión de encuestas tras cada ejercicio y su modelo.

Se ira detallando en cada uno de los puntos siguientes.

3-Bases

Formalmente, este es el acto donde todo el diseño del proceso se recoge.

Como ya se ha dicho, lo principal es describir un proceso dirigido **exclusivamente** al colectivo de personas con discapacidad intelectual.

En este aspecto ha sido difícil discernir entre los conceptos de discapacidad intelectual y discapacidad psíquica o enfermedad mental. Para ello han sido determinantes los informes médicos aportados por las y los aspirantes y la actuación e informe, de todas y cada una de las instancias del centro base del departamento de acción social, con cuyos informes se ha determinado la relación de personas admitidas y en los supuestos de recursos de alzada contra la orden foral correspondiente, se han resuelto los mismos.

Además, al ser de las primeras que se hacen, la primera en la CAV en estas condiciones, se considera que el sistema adecuado es el de **oposición**, sin fase de méritos, ya que como norma los trabajos desempeñados por estas personas no se han desarrollado en la administración pública, que es lo que se merita en el acceso a la Diputación Foral de Bizkaia.

Desde la Diputación Foral y vistas experiencias semejantes, se entiende y contrasta con acción social y las entidades, que una oposición con un examen exclusivamente teórico no refleja la idoneidad de las personas para desempeñar el puesto que se convoca, así, propone un proceso con **tres exámenes:** teórico tipo test sobre el temario previa y suficientemente publicado, con respuestas alternativas, solo una valida, pero sin puntos negativos; un práctico de desempeño, y un examen de **euskara** , que el **IVAP** ha diseñado con toda la validez oficial que da a sus títulos pero accesible a todas las personas, y para lo que ha contado tanto con nuestra colaboración como con la información obtenida de las entidades.

Además y en este punto hay otra novedad: quien supere el primer y/o segundo ejercicio, habiéndolo hecho en euskara también obtiene la puntuación correspondiente a este apartado, aunque no el título del perfil I. Esta decisión se adopta tras contrastar que

muchas de las personas que se presentan son eusko parlantes pero no tienen estudios suficientes para utilizar el sistema de equivalencias previsto en el decreto 47/2012 del gobierno vasco ni serían capaces de obtener un título de PL I tradicional.

Las bases recogen el manual de funciones del puesto a proveer, tanto para conocimiento del contenido del futuro trabajo como para la preparación del segundo ejercicio.

Por ultimo hay que señalar que la propuesta así conformada fue tratada y aprobada en la **mesa de negociación** de esta Diputación Foral y las organizaciones sindicales operantes en la misma, y cuenta con el informe jurídico preceptivo, el informe previo de impacto de género y el informe de sostenibilidad económica, como todas las convocatorias. .

Una cuestión ligada a las bases aunque no incluida dentro de ellas, ha sido la determinación nominativa de quienes integran el **tribunal**. Las personas designadas cubren el espectro necesario para dar solución a los problemas que se puedan plantear- expertas en dependencia y discapacidad, psicología, expertas en procesos selectivos y algunas de ellas con discapacidad física.

4. Desarrollo material de los ejercicios.

Siendo cierto todo lo anteriormente expuesto, la innovación y factor diferencial de esta convocatoria ha sido su modus operandi.

De las experiencias analizadas se desprende que el lugar, el acceso, **la guarda y el acompañamiento y la información** a las personas aspirantes han sido las grandes cuestiones a solventar que, hasta la fecha han hecho difícil desde el punto de vista de quien participa , hacerlo en condiciones de tranquilidad y seguridad, en las que se pudieran desplegar los conocimientos y habilidades adquiridas. Por eso esta administración insiste en evitar situaciones de pánico, miedo a lo desconocido, angustia, soledad…que vividas desde un punto de vista subjetivo han hecho fracasar convocatorias similares. Además el conocimiento de todas las cuestiones relativas al proceso a través de las entidades y de la web foral de empleo público con la antelación suficiente y la claridad necesaria.

Asi, y asesoradas las personas de función pública tanto por psicólogas y psicólogos como por otros profesionales del ramo, por el departamento de acción social y

contrastado con las entidades se articula un sistema que trata en todo momento de garantizar la sensación de seguridad tanto para aspirantes como para sus familiares.

En primer lugar se elige un espacio diáfano y luminoso, muy amplio y con accesos bien señalizados y aptos para todo tipo de discapacidades. En este caso fue la zona nueva del Palacio Euskalduna Jauregia de Bilbao, con salidas directa al parque de Doña Casilda para cumplir todos los requerimientos de las normas de evacuación, no solo dentro de los límites de tiempo requeridos por la normativa, sino con gran facilidad.

Se definen tres zonas, (A, B y C) hasta acceder al lugar, publicitándose en la web mediante lectura fácil y con fotografías de cada una de las zonas, para su mejor ubicación personal, y además se envía una carta donde se les indica el lugar físico donde se sentaran en el examen y la persona de referencia para ella.

Se transcribe la parte del anuncio relativa a las zonas, para dar una idea de cómo se hace la comunicación:

"Zona A
¿Dónde está?: Zona externa cafetería.
¿Quién puede estar? Tú y las personas que quieran acompañarte.

Zona B (acceso por Sarrera 3)
¿Dónde está?: Tras pasar las puertas acristaladas, que están enfrente de la cafetería, se accede al Hall. Estará indicado.
¿Quién puede estar? Tú solo/a o con una persona que te acompañe.(Es importante cumplir con esta recomendación para que no os juntéis demasiadas personas).
Zona C
¿Dónde está?: Hall de Exposiciones II (zona acristalada).
¿Quién puede estar? Tú y la persona de referencia que tengas asignada".

Se establece **un sistema de acogida y asistencia especifico**, independiente del tradicional y propio del examen en sí. Esto es, hay personas con la tarea de cuidar el examen, repartirlo y recogerlo, acompañar al cuarto de baño etc. Pero hay un dispositivo exclusivo para recepcionar a aspirantes, y acompañarles en todo el desarrollo del primer ejercicio, haciendo de interlocutores con el resto del personal de la administración y atendiendo a aquellas circunstancias que pudieran surgir, lo hemos denominado "sistema de persona de referencia".

Cada **persona de referencia** se hace cargo de 5 aspirantes, que son recogidos en la entrada por el personal de información y acompañados hasta la persona de referencia,

que lleva un peto en el que consta su número y tiene un listado con los nombres de las personas de las que se hace cargo y esta con ellas hasta la finalización del examen, momento en el que una persona de información les acompaña a la salida(la persona de referencia no puede hacerlo porque sigue teniendo a las otras de su grupo) .

Como adaptación general el examen está elaborado en lectura fácil aunque sin pictogramas, siguiendo estricta y literalmente el temario publicado y en letra Verdana 16 y negrita, por consejo del área técnica del centro base.

No se realizan otras adaptaciones de tiempo, porque la duración del examen se estima suficiente para todos los tipos de discapacidades presentadas en opinión del personal técnico, y además no compiten con otras personas de discapacidades diferentes.

Durante el desarrollo del examen se cuenta en el espacio con un equipo médico, psicológico y técnico en esta especialidad. Además y por si fuera necesario, aunque no a la vista de las y los aspirantes, están un representante por entidad, que se comunicarían con las personas de la organización y solo si fuera indispensable y por indicación del equipo médico y/o técnico de apoyo, con aspirantes (hay que decir que solo fue necesaria su intervención en un supuesto.).

El dispositivo conto con la participación de 100 funcionarios y funcionaras para su buen desarrollo.

Otra novedad respecto a la actuación ordinaria, es que el examen tipo test, se contesta en un cuadernillo nominativo- en el que se debe poner en el espacio indicado al efecto el nombre y apellidos de la persona- se contesta sobre el mismo enunciado de preguntas y con el marcado ordinario de las respuestas correctas, pero con una forma de corrección en caso de equivocación diferente al borrado/tachado generalizado, y que corresponde a otra aportación de las entidades, y que es especifico del colectivo, el que utilizan habitualmente en sus estudios etc pero que nada tiene que ver con el de un proceso selectivo al uso.

Se transcribe como ejemplo parte de la instrucción de cumplimentación:

INSTRUCCIONES PARA HACER EL EXAMEN

- Marca con una **X** en la casilla de la respuesta correcta.

Por ejemplo:

Las Juntas Generales es el órgano legislativo, que hace las leyes y la Diputación Foral es el órgano ejecutor, que hace que esas normas se desarrollen.

¿Cómo se llaman esas leyes?

- [X] **a) Normas forales**
- [ ] **b) Normas florales**
- [ ] **c) Leyes locales**

- Si ya has marcado una respuesta y quieres cambiarla, anula la respuesta, rellenando del todo la casilla equivocada y marca con una **X** la nueva respuesta.

- [X] **a) Normas forales**
- [ ] **b) Normas florales**
- [■] **c) Leyes locales**

- Si has anulado una respuesta y quieres volver a recuperarla rodea con un círculo la casilla de esa respuesta.

- (■) **a) Normas forales**
- [ ] **b) Normas florales**
- [ ] **c) Leyes locales**

- Para anular una respuesta recuperada, rellena del todo el círculo y marca con una **X** la nueva respuesta.

- [X] **a) Normas forales**
- (●) **b) Normas florales**
- [ ] **c) Leyes locales**

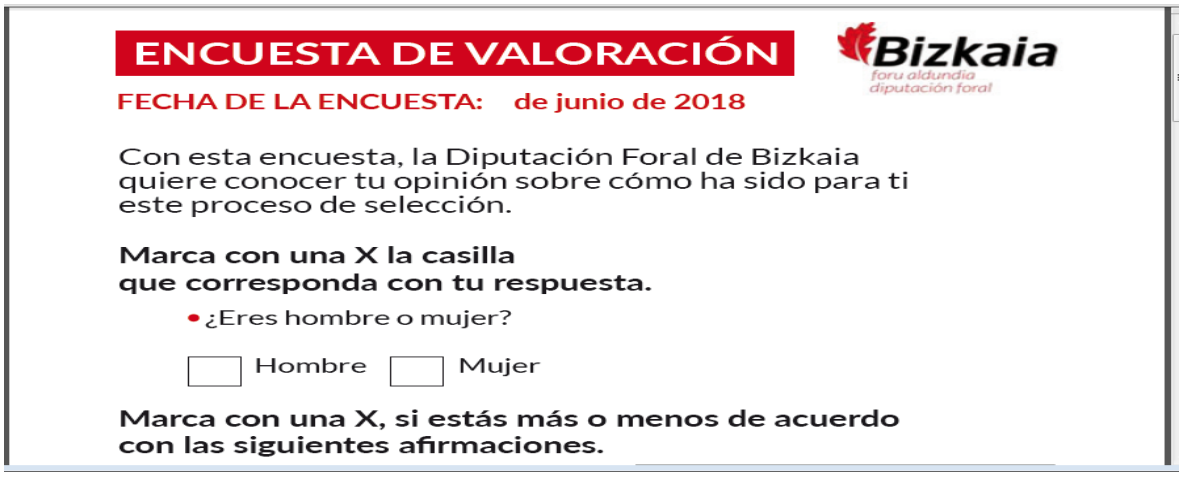
Normalmente en esta administración los exámenes tipo test se corrigen mediante lectora óptica, pero se estimó que la forma de cumplimentación que implica es una dificultad añadida al examen, por lo que tampoco se pudieron utilizar los impresos habituales.

Una cuestión debatida ha sido si, de conformidad con lo dispuesto en los protocolos de procesos selectivos forales (incluida en la certificación ISO 9001/2015) debía o no pasarse **encuesta de satisfacción**. Debatido con el tribunal, función pública y las entidades se entiende necesario y positivo, por lo que se procede a adaptar las encuestas existentes de manera que recojan los contenidos básicos de las encuestas habituales, adaptadas y se hagan en lectura fácil. Las encuestas son diferentes según el momento temporal en el que se cumplimentan refiriéndose cada una a los hitos realizados hasta la fecha en que se ofrece; las dos ordinarias fueron adaptadas.

Así, tras acabar el examen se les ofrece la cumplimentación de la misma, y que fue contestada mayoritariamente, y con un elevado nivel de satisfacción, salvo en el acceso a la página web que entienden difícil y laborioso, lo que ha dado lugar a una actuación de mejora estableciendo un link de acceso directo a la convocatoria desde el inicio de la página de las convocatorias en vigor.

Las personas que han cumplimentado la encuesta se han sentido tratadas en condiciones de igualdad con el resto de personas que se presentaron al examen.

Esta fue una de las encuestas.



ENCUESTA DE VALORACIÓN

Bizkaia
foru aldundia
diputación foral

FECHA DE LA ENCUESTA: de junio de 2018

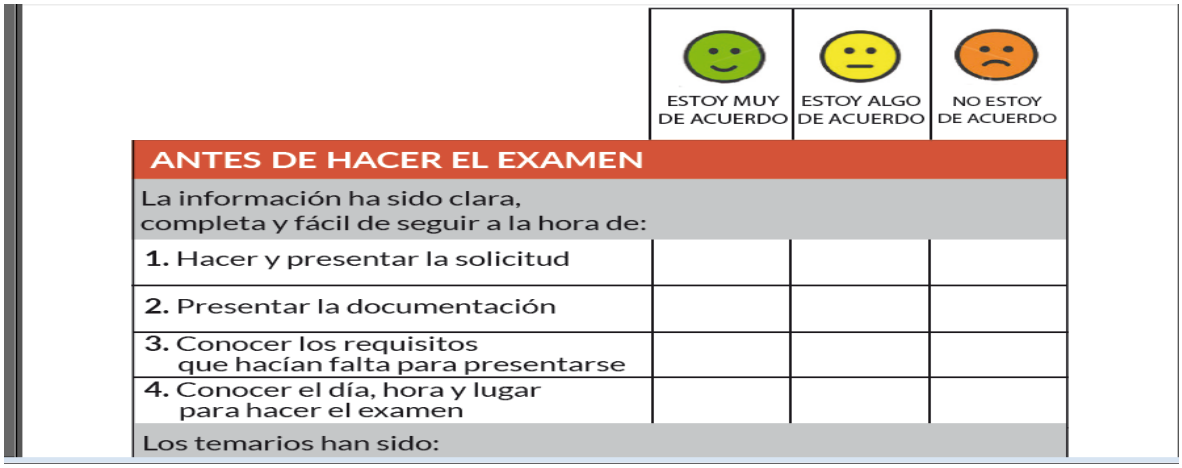
Con esta encuesta, la Diputación Foral de Bizkaia quiere conocer tu opinión sobre cómo ha sido para ti este proceso de selección.

Marca con una X la casilla que corresponda con tu respuesta.

- ¿Eres hombre o mujer?

☐ Hombre ☐ Mujer

Marca con una X, si estás más o menos de acuerdo con las siguientes afirmaciones.



ANTES DE HACER EL EXAMEN	ESTOY MUY DE ACUERDO	ESTOY ALGO DE ACUERDO	NO ESTOY DE ACUERDO
La información ha sido clara, completa y fácil de seguir a la hora de:			
1. Hacer y presentar la solicitud			
2. Presentar la documentación			
3. Conocer los requisitos que hacían falta para presentarse			
4. Conocer el día, hora y lugar para hacer el examen			
Los temarios han sido:			

Una vez publicadas las calificaciones, y la plantilla de respuestas correctas, se ha procedido por el tribunal a dar las audiencias solicitadas, así como las copias de examen solicitados, y se han informado los recursos presentados- relativos al contenido el examen, es decir, se ha seguido el **procedimiento administrativo en todas sus fases** (leyes 39 y 40 de 2015).-

Antes de ello, y en permanente contacto de nuevo con las entidades operantes en el sector, se da comienzo a la preparación material del segundo examen, consistente en la **implementación física de tres puestos de trabajo** – más uno de reserva- con todos los útiles necesarios para el desempeño de las tareas que se especifican en las bases- copiado, escaneado, encuadernado, grapado y toma de notas para un recado.

De todos y cada uno de útiles a emplear, desde los más complicados - la fotocopiadora multifunción- hasta la grapadora se ha publicado marca y modelo a utilizar y fotografía, para que quienes habían superado el test se pudieran preparar.

El examen consistió en un combinado de las tareas citadas, a desarrollar en 30 minutos, que podía hacerse en euskara o castellano y que estaba absolutamente parametrizado para obtener la puntuación total y cuya plantilla ha sido publicada junto con las calificaciones del segundo ejercicio.

El llamamiento y acogida del segundo ejercicio ha respondido a los mismos principios que el primero, pero ha sido diferente.

Se transcribe parte del anuncio del desarrollo del segundo examen:

“Personal durante el día del examen:

ZONA **¿QUIÉNES?**
¿QUÉ HARAN?

A Zona de espera Personas de la organización Recibirán a las personas que vais a hacer el examen
B Zona donde se hace el examen Personas del Tribunal Te dará las instrucciones para hacer el examen
C Zona fi n del examen Personas del Tribunal Comprobarán que has acabado el examen .

También se publica el lugar de celebración con las respectivas fotografías, y se diferencian tres zonas de la misma manera que en el primer ejercicio, pero se transforma el sistema de persona de referencia porque el llamamiento se hace de tres en tres personas, cada una a su hora (previamente publicada)y la persona que hace las funciones de referencia, cuando las tres personas que componen su grupo han acabado el ejercicio coge otro grupo; así se mantiene un equipo de acogida e información- pero ya muy pequeño- se fija una sala de espera para aspirantes, acompañantes y entidades (estas, a parte y sin mezclarse). Esta pequeña cuestión ha resultado de gran ayuda, porque como todo aquello en lo que intervienen las personas y a pesar de estar calculado con holgura, se han producido retrasos o momentos de pequeñas crisis que han sido reconducidos de forma más empática gracias a esta infraestructura.

Por supuesto en este examen también se ha contado con la ayuda de equipo médico y técnico, que ha tenido que actuar más veces que en el primer ejercicio, probablemente porque aquellas personas que nunca se habían acercado al mundo laboral se encontraron con las dificultades propias del mismo y en ocasiones no tuvieron las herramientas personales necesarias para superarlas.

Si en el primer examen el escollo más importante a priori, y en definitiva, fue el tema del espacio/ acogida/acompañamiento; en este segundo ha sido la superación de las trabas que acompañan a una **situación real de trabajo**, y poder continuar con el mismo. Es por ello que el índice de encuestas cumplimentadas fue inferior, y eso a pesar de que se había habilitado un espacio al efecto, donde se contaba con personas para informar/ayudar. Bastantes personas no se encontraron en la situación necesaria de ánimo para ello (aunque se les ofreció a todas).

Al finalizar el examen, así mismo , se les entregaba a aspirantes y /o acompañantes el formulario para optar al examen de euskara, o a la utilización del sistema de equivalencias o el de acreditación autorizando a la Diputación Foral a consultar sus datos en el registro unificado de títulos y certificaciones de euskara.

El **examen de euskara,** competencia del IVAP está previsto para el 26 de septiembre próximo, por lo que a la hora de escribir este artículo todavía no se ha celebrado, y seguro será objeto de otro artículo especifico, pero hay que adelantar que los objetivos y metodologías están siendo los mismos con las matizaciones propias de lo que supone otorgar un título. Para ello el IVAP está adaptando contenidos, materiales y formas de examen de una manera novedosa, específica, prudente y así mismo, consensuada.
En cuanto al desarrollo procedimental y de infraestructuras ha sido, como ya se ha dicho, análogo al llevado a cabo hasta la fecha.
Hay que decir que ya hay personas, pocas, que han traído algún título equiparable al PLI y otras que han utilizado el sistema de equivalencias del decreto 47/2012.pero también es de reseñar que hay otras, 25 en concreto que han solicitado expresamente hacer el examen correspondiente, incluso algunas de ellas a pesar de haber obtenido el punto de este tercer ejercicio por haber superado el primer y/o segundo ejercicio habiéndolos hecho en euskara, y ello por el valor añadido que supone la obtención de un título oficial, una posibilidad difícil de alcanzar para este colectivo.

5-Áreas de mejoras del proceso selectivo strictu sensu

La conclusión fundamental del proceso es que ha servido al fin previsto, ya que hay cinco personas que han accedido al funcionariado de carrera, y que se ha generado una bolsa de trabajo tanto para nombramientos interinos como para contratos propios, pero que puede ser cedido a otras administraciones bizkainas que quieran empezar este camino.

Sin embargo siempre hay áreas de mejora, que en nuestro caso se centran en los contenidos de las pruebas y temarios, y en la asiduidad de la actuación, ya que este proceso solo conseguirá el objetivo de la integración si se convierte en habito en las administraciones publicas de forma que haya un nicho de trabajo tanto fijo como temporal para quien cumpliendo los requisitos sea capaz del desempeño de las funciones, es decir debiera hacerse una planificación a medio plazo que contemple que cada tres años por ejemplo se realizaran estas convocatorias, para lo que es preciso tener una visión global del total de plazas a reservar a las personas con discapacidad en general y a este colectivo en especial.

En cuanto a las pruebas y temarios, se estima que el desarrollo ha sido bueno, aunque la dificultad estriba en determinar el nivel de dificultad adecuado que permita coordinar la adaptación al colectivo con la correcta prestación del servicio, y en este sentido también se detecta esa problemática en el contenido y extensión de los temas objeto de estudio. Probablemente la experiencia nos vaya mostrando el camino y los límites a las calificaciones.

Por otro lado en la prueba práctica se han requerido contenidos que en ocasiones son más propios de ser desarrollados tras un proceso de formación para el puesto de trabajo, una vez dentro de la organización.

También podría mejorarse en la duración de los ejercicios, una vez conceptuados de manera mas sencilla.

La otra gran dificultad, la derivada de la elección de las plazas y los puestos, ha sido tratada en el punto referido pero es conveniente incidir en que la utilización de la bolsa de trabajo derivada de esta convocatoria, puede evitarlo, puesto que las personas seleccionadas de dicha bolsa ya cumplirían los requisitos para presentarse a la convocatoria especifica evitando confrontar a los dos turnos- ordinario y reservas para personas con discapacidad intelectual.

3- Desempeño del puesto de trabajo

Una vez realizada la propuesta de nombramiento a favor de las 5 personas que resultaron las primeras, iniciamos el procedimiento de inclusión en la organización, propiamente dicho, con los siguientes ítems a destacar:

1-Convenio de empleo con apoyo.

2-Proceso toma de posesión.

3-Formacion de acceso

1-Convenio de empleo con apoyo

El despliegue total de las capacidades del colectivo es paulatino, ya que es un desempeño sujeto al empleo con apoyo. Estas personas estarán acompañadas al inicio y durante el plazo que se considere necesario de forma presencial y toda su vida laboral en forma de seguimiento, en función de su discapacidad, por preparadores y preparadoras ajenas a la Diputación Foral y provenientes del sector, mediante un convenio de colaboración a tal fin. Se trata de lograr la adaptación en el puesto de

trabajo para la adquisición de aspectos técnicos y la integración relacional y completa en la organización, con búsqueda de apoyo natural y la retirada progresiva de la figura de preparador/a laboral a medida que el proceso se hace efectivo; manteniendo el seguimiento personal, en un sentido de evaluación preventiva, así como de detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas hasta logar la autonomía de la persona inserta laboralmente

Y además dentro de la propia administración actuante, se requiere formar y sensibilizar al entorno directo donde se ubicara a la persona, proceso que también se contempla en el convenio.

Así el 19 de Noviembre de 2018, Dña. Ibone Bengoetxea Otaolea, en su condición de Diputada Foral del Departamento de Administración Pública y Relaciones Institucionales de la Diputación Foral de Bizkaia y, en representación de la misma, y

la Entidad *APNABI-AUTISMO BIZKAIA,* la Entidad *GAUDE* la Entidad F*UNDACIÓN SINDROME DE DOWN DEL PAÍS VASCO,* y la Entidad *LANTEGI BATUAK*, suscriben el primer convenio de empleo con apoyo de la administración bizkaina cuyo objeto fue fijar el régimen de colaboración para facilitar y apoyar la adaptación y el desarrollo de las funciones en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual que pasen a prestar servicios en la Diputación Foral de Bizkaia, con una serie de obligaciones para todas las partes como la sensibilización y formación del entorno en el que se van a incluir.

Este convenio contempla una comisión de seguimiento paritaria que resolverá las cuestiones que se planteen y dudas y reflexiones que puedan suscitarse.

2-**Proceso de toma de posesión.**

Aunque es verdad que la ponencia es relativa al proceso de selección hay que señalar que esta actividad ha derivado en la adaptación de todos los procesos administrativos necesarios hasta la toma de posesión. Se han adaptado a lectura fácil diversas notificaciones, se han hecho comunicaciones personales e individualizadas, en lugar de proporcionar un listado de destinos, se ha organizado una serie de visitas acompañadas y con posibilidad de preguntas a las personas que serán su entorno natural, se ha fijado una persona de referencia dentro de la unidad orgánica en la que se

hayan incluido, se han organizado sesiones de sensibilización y puesta en común en todos los sitios donde había una plaza reservada- esto último ha permitido aflorar miedos y resistencias que han quedado desarticulados, y al final , después de ser nombradas en el funcionariado de carrera se ha organizado una sesión de toma de posesión y firma de toda la documentación requerida con apoyo específico a tal fin.

3-**Formacion de acceso.**

Ya desde la finalización del proceso selectivo y en tanto se realizaban los trámites necesarios para el nombramiento la sección de formación profesional y el servicio de prevención de riesgos en coordinación con las jefaturas de servicio de las unidades de destino, establecieron una formación de acceso específica, en habilidades de atención al público, especialmente pensada y dirigida al colectivo.

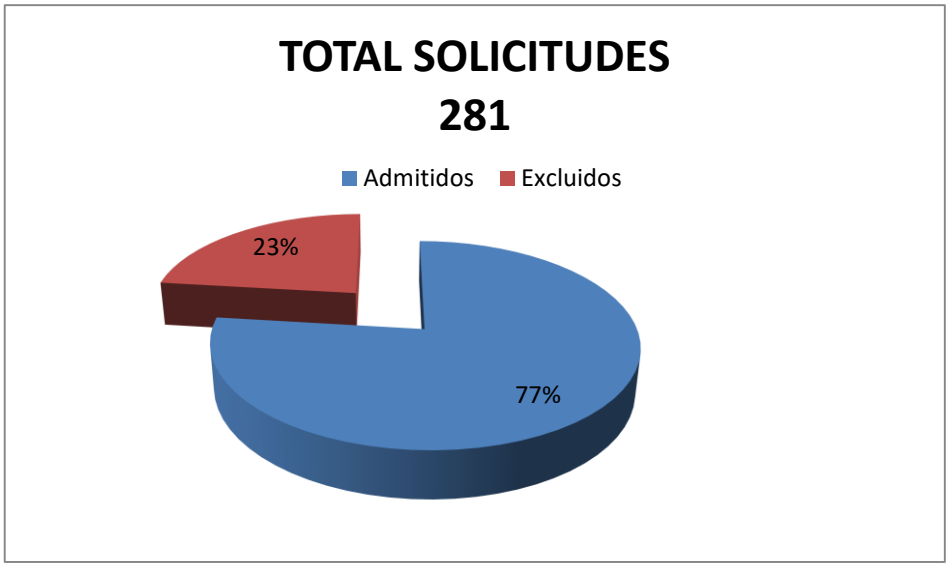
Los materiales se han preparado teniendo en cuenta la función a realizar, las personas destinatarias naturales por personas expertas en la materia, y al curso se ha invitado además a las personas de referencia laboral, y siempre además, acudirán las y los preparadores laborales.

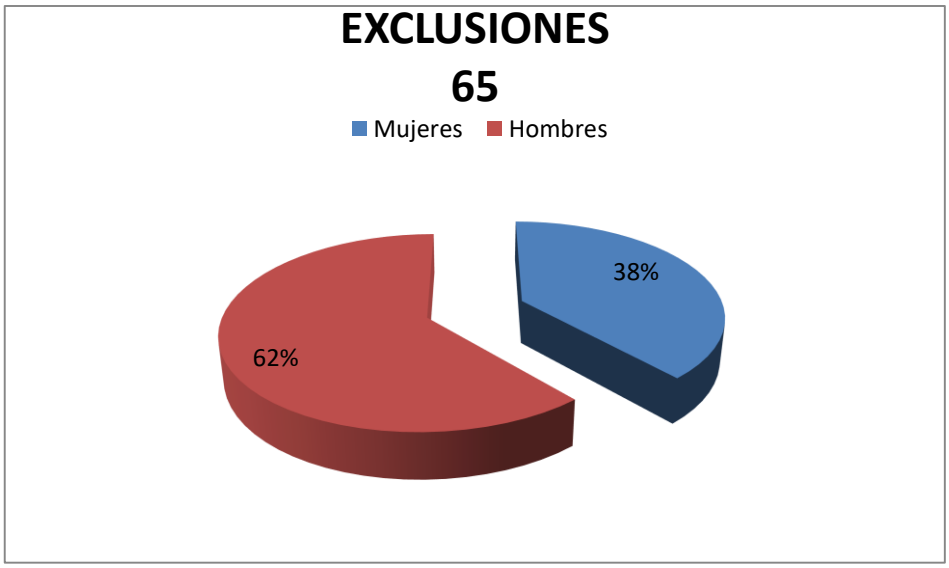
Los profesionales forales determinaron que, a diferencia de otros supuestos, esta formación era mejor impartirla una vez que las personas estuvieran integradas en sus unidades, con tiempo suficiente para haber hecho un hábito, y que las sesiones no duraran más de dos horas diarias. Por ello, tras incorporarse a lo largo de febrero, las sesiones formativas se plantean para la última semana de marzo. Que decir tiene que en el desarrollo de este procedimiento se han cambiado los modelos informativos y de comunicación pero ya no solo para estas cinco personas sino para todo el personal.

No podría acabar esta ponencia sin reflejar la frase que resume todo lo actuado y ha sido base de nuestro planteamiento: las personas somos cien por cien capaces, siendo así que a veces en la interactuación son los entornos los incapacitantes, y cuando esto se produce procede removerlos.

4-:Datos.

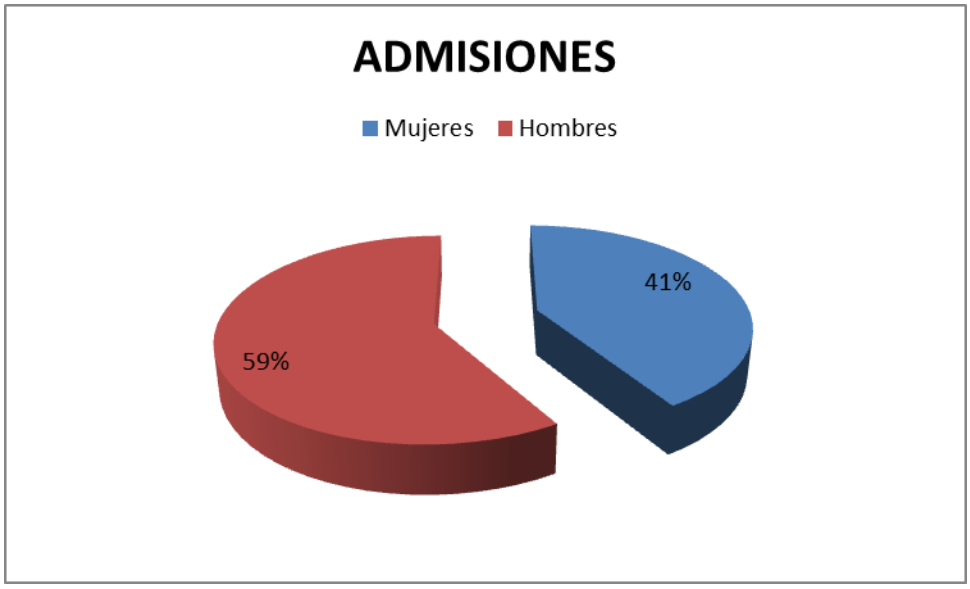
En lo relativo a las personas que han acudido a esta convocatoria los datos son los que siguen: 281 personas, según la siguiente distribución, 167 hombres y 114 mujeres.





Las exclusiones se debieron a que no se cumplían los requisitos de la base segunda, o bien no se tenía una discapacidad igual o superior al 33%, o no se tenía discapacidad intelectual dentro de su diagnóstico. Pero de hecho la mayoría de las personas excluidas lo han sido por tener una discapacidad psíquica, no intelectual.

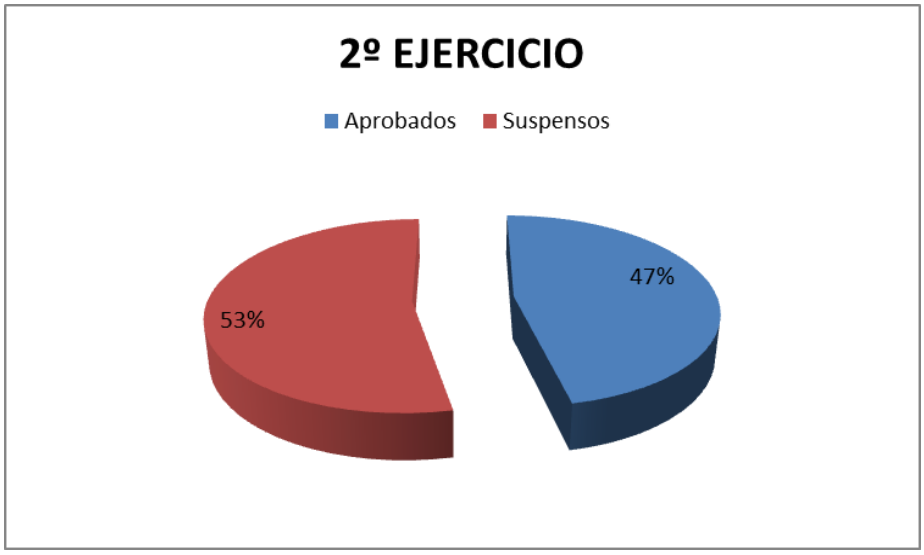
Dentro de las personas admitidas,216, la distribución por género es la siguiente, 89 mujeres, 127 hombres:



En lo relativo al proceso selectivo en sí mismo considerado, y sin tener en cuenta la tercera prueba, de euskara, que se aún no se ha realizado, los datos son los siguientes: Primer examen: personas convocadas: 216, aprobadas: 151.



El segundo ejercicio lo aprobaron 70 personas.



Por sexos, el resultado de los exámenes ha sido el siguiente:

