



FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente.	Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030	Fecha	12/12/2024
Título de la norma	Orden por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad		
Tipo de memoria	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Esta norma regula los criterios generales para determinar las adaptaciones de medios y tiempos, así como la realización de los ajustes razonables, en los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad		
Objetivos que se persiguen.	Garantizar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad en el desarrollo de pruebas selectivas de acceso al empleo público en la Administración civil del Estado para las personas con discapacidad, materializado en la adopción de diversas medidas de adaptación y ajustes razonables en el desarrollo de las pruebas que componen los procesos selectivos		
Principales alternativas consideradas	Modificación de la actual Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.		



Plan Anual Normativo y evaluación <i>ex post</i>	El proyecto no está incluido entre las propuestas del Plan Anual Normativo del año 2024 por tratarse de una Orden
Adecuación a los principios de buena regulación	El proyecto normativo se adecua a los principios de buena regulación (necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia), conforme a los cuales deben actuar las Administraciones Públicas en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, según establece el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	



Tipo de norma	<p>El rango normativo necesario para la regulación pretendida es el de orden ministerial, conforme prevé Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, que en su artículo 8.3 habilitó su desarrollo normativo por Orden ministerial, como se refleja en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.</p> <p>Asimismo, el artículo 113.4 del Real decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, establece un mandato para la Administración General del Estado para que adopte medidas de adaptación y ajustes razonables de tiempo de las pruebas selectivas de acceso al empleo público.</p> <p>Además, debe de mencionarse el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.</p>
Adecuación al orden de competencias	<p>Esta norma se dicta de acuerdo con lo previsto en el artículo 103.3. de la Constitución que prevé que la ley regulará el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.</p>
Estructura de la norma	<p>El proyecto normativo consta de 8 artículos.</p> <p>Consta también de una disposición adicional, una derogatoria y otra disposición final única.</p>



Tramitación	Trámites realizados: <ul style="list-style-type: none">- Consulta pública- Conformidades internas de ambos Ministerios proponentes- Consulta con los representantes sindicales (al afecta a condiciones de trabajo) y a los órganos de colaboración interdepartamentales o interadministrativos competentes en la materia	
Trámite de consulta y audiencia.	Se ha sustanciado el trámite de consulta pública del 1 al 31 de octubre de 2024, habiéndose recibido 282 aportaciones tanto de particulares como de organizaciones del tercer sector representantes de colectivos de personas con discapacidad. Audiencia prevista para enero de 2025	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.	Efectos sobre la economía en general.	No afecta.
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efecto positivo sobre la competencia <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.



	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input checked="" type="checkbox"/> Afecta algo a los presupuestos de la AGE. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	<input checked="" type="checkbox"/> implica un gasto: Cuantificación estimada: Cuantificación estimada: no se dispone de cuantificación (ver apartado III.2) <input type="checkbox"/> implica un ingreso: Cuantificación estimada: -----
IMPACTO DE GÉNERO.	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS.	No existen impactos en la familia y en la infancia. Tampoco impacto medioambiental Sí produce impactos positivos en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	



MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DE LA ORDEN POR LA QUE SE ESTABLECEN CRITERIOS GENERALES PARA LA ADAPTACIÓN DE MEDIOS Y TIEMPOS Y LA REALIZACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN LOS PROCESOS SELECTIVOS PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La presente memoria se elabora de conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

Su estructura responde al modelo de “Memoria abreviada” al que hace referencia el artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, y el apartado V de la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo.

La elaboración de una memoria abreviada se justifica por el hecho de que este proyecto de real decreto no tiene impactos relevantes en los ámbitos a los que alude el artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre (distribución de competencias; sectores, colectivos o agentes afectados por la misma, competencia, cargas administrativas, impactos presupuestarios o de género), al tratarse de una norma que se aprueba en ejercicio de la potestad de autoorganización de la Administración General del Estado. Existe un impacto positivo en materia de igualdad de género y en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

I. JUSTIFICACIÓN DEL CARÁCTER ABREVIADO DE LA MAIN

El carácter abreviado de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo del proyecto de la Orden por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad se debe a que del proyecto de la norma no se derivan impactos apreciables.

En este sentido, concurren las circunstancias previstas por el artículo 3.1 Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, habida cuenta de que no existe impacto en la distribución de competencias con otras Administraciones Públicas, no existe impacto económico, definido este como impacto en la determinación de precios, productividad, sobre el empleo, consumidores, etc.; tampoco existe impacto sobre la competencia en el mercado, ni se introducen o reducen nuevas cargas administrativas. Asimismo, el proyecto normativo tampoco tiene impacto por razón de género, ni en la familia, la infancia o la adolescencia, ni tiene, por último, impacto medioambiental.



II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. Motivación.

La Constitución Española, en su artículo 9.2, establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, social y cultural. A este principio de igualdad efectiva, junto a los de igualdad ante la Ley y en el acceso a las funciones y cargos públicos, recogidos en los artículos 14 y 23, respectivamente, la Constitución Española ha incorporado en 2024 una reforma del artículo 49, que adecúa lenguaje y contenido para incidir en la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad, en el ejercicio de sus derechos, y la obligatoriedad de regular por ley la protección especial que esta requiera.

Los esfuerzos normativos para desarrollar estos principios constitucionales en el terreno del acceso a la función pública se han traducido, por un lado, en el establecimiento de un cupo de reserva para personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento, sancionado en el artículo 2 del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, y recogido en los Reales Decretos que aprueban las ofertas de empleo público. Ello derivado, a su vez, de la propia consideración de personas con discapacidad contenida en el artículo 4 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Por otro lado, dichos esfuerzos se han materializado en la adopción de diversas medidas de adaptación y ajustes razonables en el desarrollo de las pruebas que componen los procesos selectivos. Estas adaptaciones fueron establecidas en el citado Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, cuyo desarrollo normativo se reflejaría en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

Casi dos décadas después, se hace necesario un acercamiento jurídico a la implantación y despliegue, no solo de las medidas de adaptación, sino también de los ajustes razonables que ya recogía el citado Real Decreto 2271/2004, así como una profunda actualización de la materialización de las adaptaciones de tiempos establecida en la mencionada Orden PRE/1822/2006, desde la óptica de la reforma constitucional de 2024 del artículo 49.

Los avances en el ámbito de la discapacidad han tenido su muestra evidente en Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Esta norma revisa y actualiza los baremos para determinar el grado de discapacidad, evidenciando con ello la necesidad de modificar la Orden PRE/1822/2006, atendiendo a las novedades establecidas en la baremación.



Este mandato normativo refleja la filosofía subyacente en el tratamiento de la discapacidad referido a estos procesos selectivos, que ya había sido anunciada terminológicamente por el propio Real Decreto 2271/2004, a través de la aplicación del concepto de «ajustes razonables», expuesto con anterioridad en el ordenamiento legislativo español a través de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Partiendo de la óptica heterogénea implícita al ámbito de la discapacidad, el sector público ha de garantizar el derecho a la igualdad efectiva de todas las personas que participen en los procesos selectivos, y dar una respuesta normativa mediante la incorporación de los citados ajustes, que respondan eficazmente a la numerosa casuística de las situaciones de discapacidad.

2. Objetivos

El objetivo principal de esta norma es garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso al empleo público. Concretamente, se pretende facilitar la consecución del objetivo de cobertura del 2 por ciento de las plazas ofertadas por personas con discapacidad previsto por el artículo 59.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La orden establecerá los criterios generales para determinar las adaptaciones de medios y tiempos, así como la realización de los ajustes razonables en los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad. Igualmente actualiza los criterios generales de adaptaciones de tiempo en el Anexo de dicha orden.

3. Principales alternativas consideradas

La alternativa para llevar a cabo la adaptación hubiera sido modificar la actual Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

No obstante, no se contempla esta alternativa regulatoria ya que la modificación y actualización es tal que, para dar cumplimiento eficaz al objetivo de establecer los criterios generales para determinar las adaptaciones de medios y tiempos en el acceso al empleo público, es necesario y clarificador adoptar una nueva Orden.



4. Conformidad con los principios de buena regulación

Esta Orden se ajusta a los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia).

Así, respecto de la adecuación a los principios de necesidad, eficacia y proporcionalidad, debe señalarse que se adecúa a un objetivo de interés general, como es establecer los criterios generales para determinar las adaptaciones de medios y tiempos, así como la realización de los otros ajustes razonables en los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad.

Continuando con los principios de buena regulación, el principio de eficiencia también se cumple como refleja la filosofía subyacente en el tratamiento de la discapacidad referido a estos procesos selectivos, que ya había sido anunciada terminológicamente por el propio Real Decreto 2271/2004, a través de la aplicación del concepto de «ajustes razonables», expuesto con anterioridad en el ordenamiento legislativo español a través de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Partiendo de la óptica heterogénea implícita al ámbito de la discapacidad, el sector público ha de garantizar el derecho a la igualdad efectiva de todas las personas que participen en los procesos selectivos, y dar una respuesta normativa mediante la incorporación de los citados ajustes, que respondan eficazmente a la numerosa casuística de las situaciones de discapacidad. Una perspectiva amplia que la presente Orden recoge, con el objetivo de hacer avanzar los procesos de acceso al empleo público hacia una mayor garantía de la igualdad de oportunidades.

Asimismo, la norma se ajusta al principio de seguridad jurídica pues, actúa en coherencia con lo dispuesto en el artículo 113 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, donde se le encomienda la adopción de las medidas adecuadas para el establecimiento de adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los procesos selectivos para el acceso al empleo público. Esta norma revisa y actualiza los baremos para determinar el grado de discapacidad, evidenciando con ello la necesidad de modificar la Orden PRE/1822/2006, atendiendo a las novedades establecidas en la baremación. Teniendo en cuenta esta actualización, la presente Orden recoge, en anexo a la misma, un baremo de criterios generales para llevar a cabo las adaptaciones precisas según los grados de discapacidad.

Con relación al principio de transparencia, de acuerdo con lo previsto en los artículos 26.2 y 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en la elaboración de esta Orden proceden el trámite de audiencia y consulta pública.



5. Plan anual normativo

El proyecto no está incluido entre las propuestas del Plan Anual Normativo del año 2024, toda vez que se trata de una norma con rango de Orden, sin impactos significativos en el coste para la Administración, o cargas administrativas para los destinatarios.

III CONTENIDO

1. Antecedentes

El Artículo 113.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, respecto al acceso al empleo público de personas con discapacidad regula que la Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo, permitiéndose el uso de prótesis, incluidas las auditivas, durante la realización de los procesos selectivos por quienes las precisen y lo acrediten.

El Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, regula y fomenta la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público.

El citado Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, en su artículo 8.3 habilitó su desarrollo normativo por Orden ministerial, que se reflejaría en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

El pleno extraordinario del Congreso aprobó en enero de 2024 la Proposición de Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, que amplía los derechos de las personas con discapacidad y elimina del texto la expresión "disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos". Esta modificación es la tercera desde la entrada en vigor de la Constitución, pero la primera de contenido social. El nuevo texto se adapta en lenguaje y contenido a la realidad actual y a la terminología internacional.

La Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 propone potenciar el acceso al empleo público entre las personas con discapacidad, mediante el desarrollo, extensión y mejora de la aplicación de la cuota de reserva (7 % y 2 % en discapacidad intelectual) en todas las ofertas de empleo público.



El Ministerio ha ampliado esa cuota de reserva al 10% (modificación en 2023 del Reglamento de acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad). En la OEP 2024 del 7 al 10%. El 10% por ciento de las plazas ofertadas en la Oferta de Empleo Público se reservan para personas con discapacidad.

- 2% para personas que acrediten discapacidad intelectual.
- 8% para personas que acrediten cualquier tipo de discapacidad.

2. Contenido del anteproyecto

El proyecto consta de una parte expositiva, diez artículos, cuyo contenido somero es el siguiente:

- Artículo 1 sobre el objeto de esta orden
- Artículo 2 de definición de ajustes razonables.
- Artículo 3 de ámbito de aplicación.
- Artículo 4 sobre Personas beneficiarias de las medidas de adaptación de medios y tiempos, y de los otros ajustes razonables en los procesos selectivos.
- Artículo 5 sobre adaptaciones de medios humanos.
- Artículo 6 sobre garantía de recursos y apoyos para la autonomía personal.
- Artículo 7 de petición de adaptación de medios y tiempos y ajustes razonables.
- Artículo 8 sobre criterios y procesos aplicables para la concesión de adaptación de medios y tiempos y otros ajustes razonables.
- Disposición adicional única del Manual general orientativo.
- Disposición derogatoria única de derogación normativa.
- y una disposición final de entrada en vigor.

IV. ANALISIS JURIDICO

La base jurídica de la Orden deviene de la previsión del artículo 113.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, donde se le encomienda la adopción de las medidas adecuadas para el establecimiento de adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los procesos selectivos para el acceso al empleo público.

Además, el citado Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, en su artículo 8.3 habilitó su desarrollo normativo por Orden ministerial, que se reflejaría en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.



El citado Real Decreto 2271/2004 remite en su ámbito de aplicación al artículo 1.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública; dicha norma establece su ámbito de aplicación en la administración civil del Estado.

Además, debe de mencionarse el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

1. Entrada en vigor y derogación normativa

La disposición final única establece que la ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dicha previsión se aparta tanto de la regla general subsidiaria contenida en el artículo 2.1 del Código Civil («Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa»), como de la regla especial establecida en el artículo 23 de la Ley del Gobierno (según la cual «las disposiciones de entrada en vigor de las leyes o reglamentos, cuya aprobación o propuesta corresponda al Gobierno o a sus miembros, y que impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación»).

Las razones que justifican la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación derivan de la necesidad de proceder a la adaptación a la mayor brevedad con el fin de cumplir el mandato legal contenido en el artículo 113.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública.

En coherencia, la orden prevé la derogación de la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

Los Ministerios para la Transformación Digital y de la Función Pública y de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 son los Ministerios proponentes de este proyecto de Orden. En la tramitación del anteproyecto se siguen los siguientes trámites:

- Consulta Pública.
- Conformidades internas de ambos departamentos coproponentes.
- Consulta con los representantes sindicales (al afecta a condiciones de trabajo) y a los órganos de colaboración interdepartamentales o interadministrativos competentes en la materia



- *Trámite de audiencia e información pública.*
- *Informe de la Abogacía del Estado.*
- *informe de las Secretarías Generales Técnicas de los Ministerios proponentes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo 4, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.*
- *Informes de órganos colegiados departamentales o interdepartamentales, Comisión Superior de Personal, Consejo Nacional de la Discapacidad,...)*
- *informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 29.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y el artículo 7 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece su régimen de funcionamiento.*

VI. TÍTULO COMPETENCIAL PREVALENTE

Esta norma se dicta de acuerdo con lo previsto en el artículo 103.3. de la Constitución, que prevé que la ley regulará el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. Se respeta en este sentido el orden constitucional de distribución de competencias.

VII. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Adecuación de la norma al orden constitucional de distribución de competencias.

El presente real decreto se dicta al amparo de la potestad autoorganizativa de la Administración General del Estado, por lo que no resulta pertinente identificar el título competencial en el que se ampara, en los términos recogidos en el art. 149.1 CE.

2. Impacto económico

Con carácter general, las medidas incorporadas al proyecto normativo no afectan a ningún colectivo en particular ni a la economía en su conjunto.

Las medidas contenidas en el proyecto normativo no tienen incidencia sobre la competencia, la unidad de mercado ni la competitividad.

3. Impacto presupuestario

No se dispone de datos centralizados que permitan analizar el impacto presupuestario de la incidencia en los procesos selectivos de la nueva regulación propuesta. Se prevé que la aplicación de la Ley tendrá un impacto presupuestario, sin embargo, dado que la adaptación para con personas con discapacidad en procesos selectivos es una práctica consolidada en el ámbito de la Administración del Estado se prevé que estos impactos no sean significativos.



4. Impacto de las cargas administrativas

Se entiende que el presente proyecto de Orden no tiene impacto en cargas administrativas dado que no estamos ante un nuevo procedimiento, sino que supone una modificación de un procedimiento previamente existente conforme se recoge en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, por lo que no existe un aumento de cargas administrativas respecto al anterior.

5. Impacto por razón de género

Analizada la propuesta desde la perspectiva de género, en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres, y en el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se concluye que existe un impacto positivo de género.

La actual Orden tiene un impacto positivo en el ámbito de la empleabilidad de mujeres con discapacidad. Se atribuye al profesor Agustín García Calvo la reflexión sobre la discriminación múltiple intersectorial de los colectivos vulnerables de las 4 emes (mujeres, migrantes, menores y minusválidos). Si bien son ciertos los múltiples avances alcanzados en materia de igualdad y no discriminación, no podemos negar que actualmente distintos colectivos continúan expuestos a conductas, comportamientos o decisiones discriminatorias. Las mujeres, las personas con discapacidad, los extranjeros, los menores no acompañados, siguen encontrando escollos, en diversas áreas, como la laboral.

En el ámbito de las mujeres con discapacidad, en el cómputo del empleo privado, no se ha alcanzado aun la igualdad de género en cuanto a la tasa de empleo de ocupación. Este sentido, la operación estadística del INE “El Empleo de las Personas con Discapacidad” del ejercicio 2022, refleja una tasa de empleo de mujeres con discapacidad inferior en 1,5 puntos porcentuales a la de los hombres; siendo la tasa de ocupación del 26,9% en las mujeres con discapacidad frente a la de los hombres que asciende al 28,4%.

En el ámbito del empleo público, el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella recoge que en las Administraciones Públicas se reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra organización. Estos roles y estereotipos son la base, en gran medida, de las desigualdades entre mujeres y hombres.



Los sesgos de género, las conductas sexistas, y las barreras invisibles (propias y ajenas) influyen, por ejemplo, en la promoción profesional –techo de cristal-, en una segregación o representación desigual según qué ocupaciones profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas.

Es por ello por lo que, con el III Plan de Igualdad de Género, la Administración General del Estado establece un doble objetivo: primero, abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y, segundo, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El ámbito de la Administración civil del Estado cuenta con un total de 195.126 efectivos, de los cuales 100.355 son mujeres (51,4%) y 94.771 son hombres (48,6%), no obstante, en cuanto a los datos de personas con minusvalía en la Administración del Estado, no siempre ha habido esta proporción. En el informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público en la Administración General del Estado de marzo de 2024, en su apartado B sobre impacto de género, respecto del estudio de la OEP 2021, se observa que los hombres representaban el 53% de dicho colectivo.

No obstante lo anterior, desde la Secretaría de Estado de la Función Pública se implementan distintas medidas correctoras para mejorar el acceso de las mujeres con discapacidad en el empleo público, como medidas de impulso de captación de talento femenino, o rompiendo el techo de cristal al incrementar la oferta para dicho colectivo del número de cuerpos a los que pueden acceder, pasando de los auxiliares C2 a los cuerpos A1, con plazas cubiertas en la última OEP cerrada (2022) en Científicos titulares de Organismos Públicos de Investigación, en Administrativo de la Administración de la Seguridad Social, Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, Ingenieros Industriales del Estado o Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias.

En base a estas políticas de igualdad efectiva se recoge en el informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público en la Administración General del Estado de marzo de 2024 como en la última OEP finalizada, la relativa a la anualidad 2022, el 49 % de los aprobados son hombre y el 51% mujeres.

Con esta norma contribuirá al acceso de las mujeres con discapacidad en el empleo público, al adaptar los tiempos, medios y otros ajustes razonables a la realidad actual de empleo público igualitario, avanzando así en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, se estima un impacto positivo por razón de género teniendo en cuenta la contribución de la norma en la reducción de la brecha laboral.



6. Impacto en la infancia y la adolescencia.

No se aprecia que el proyecto sea susceptible de generar impacto en la infancia y adolescencia.

7. Impacto en la familia

Atendiendo a su objeto y contenido específico se considera que no se genera impacto en la familia.

8. Impacto en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación

Si produce impactos positivos en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad dado que se actualizan y mejoran los criterios generales para las adaptaciones de tiempos, prueba oral y/o escrita, según deficiencias y grados de discapacidad, como puede observarse en la amplia casuística recogida en el Anexo I de la Orden, que aplica a los siguientes ámbitos:

Funciones mentales y estructuras del sistema nervioso:

Capítulo 1: Deficiencia Intelectual, trastornos del desarrollo psicológico y trastornos del comportamiento y las emociones de inicio en la infancia y adolescencia.

Capítulo 2: Otros trastornos mentales y del comportamiento.

Capítulo 3: Sistema nervioso central y el periférico.

Funciones sensoriales y dolor, estructuras del ojo, el oído y estructuras relacionadas:

Capítulo 4: Sistema visual.

Capítulo 5: Sistema auditivo, vestibular, nariz y garganta.

Capítulo 6: El dolor.

Funciones y estructuras involucradas en el lenguaje, la voz y el habla:

Capítulo 7: El lenguaje, la voz y el habla.

Capítulo 8: Sistema cardiovascular.

Capítulo 9: Sistema hematológico e inmunológico.

Capítulo 10: Sistema respiratorio.



Funciones y estructuras de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino.

Capítulo 11: Sistema digestivo.

Capítulo 12: Sistema endocrinometabólico.

Capítulo 13: Neoplasias.

Funciones y estructuras genitourinarias y reproductoras:

Capítulo 14: Sistema genitourinario.

Funciones y estructuras neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento:

Capítulo 15: Extremidades superiores.

Capítulo 16: Extremidades inferiores.

Capítulo 17: Columna y pelvis.

Funciones y estructuras de la piel:

Capítulo 18: Piel y estructuras relacionadas.

VIII. EVALUACIÓN EX POST

La evaluación de esta norma se incluirá en el “Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público en la Administración General del Estado”, evacuado por la Dirección General de la Función Pública.