

Seminario VIH-SIDA y barreras de acceso a la función pública
2 de marzo de 2012
Universidad Carlos III de Madrid

Accesibilidad, ajustes razonables y barreras de acceso

Patricia Cuenca Gómez
IDHBC

patricia.cuenca@uc3m.es

Discapacidad, VIH y barreras

- Barreras y discapacidad
- Definición de barreras
- Normalidad y acceso a las estructuras de la vida social
- El patrón de la normalidad excluye.
 - No es neutral
 - Es impuesto
 - Está sesgado a favor de quienes responden a determinados “parámetros físicos y psíquicos”.
- La exclusión no supone una discriminación.

El cambio de enfoque

- Avance hacia el tratamiento de la discapacidad desde modelo social y el enfoque de derechos humanos: del patrón de la normalidad a la normalización.
- Convención Internacional sobre las Personas con Discapacidad y en la LIONDAU.

Prohibición de discriminación

- La CIDPD prohíbe la discriminación por “motivo de discapacidad” cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Esto incluye todas las formas de discriminación, y, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.
- La LIONDAU recoge esta prohibición en la “nueva” definición del derecho a la igualdad de oportunidades.

Accesibilidad

- La CIDPD señala que con el fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes deberán adoptar medidas apropiadas para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertas al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso en toda una serie de ámbitos.
- La estrategia que la CIDPD establece para lograr la accesibilidad es el “diseño universal” que exige “el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.”

Accesibilidad

- LIONDAU la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.
- Diseño para todos: la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

Ajustes razonables

- CIDPD: “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.
- LIONDAU las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.
- ¿CUÁNDO NO ES POSIBLE LA ACCESIBILIDAD? ¿O CUÁNDO FALLA?

Acciones positivas

- CIDPD y en la LIONDAU: medidas para conseguir, promover y favorecer el acceso “real” y “efectivo” a las estructuras de la vida social.

El acceso a la función pública en España

- CE principios de mérito y capacidad pero interpretados desde del principio de igualdad (art. 23 CE los ciudadanos “tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las Leyes” proyección art. 14)
- También es la visión del Estatuto del Empleado Público

El acceso a la función pública en España

- Sistema de reservas de plazas (que ha subido del 5% al 7% de las vacantes y que pretende alcanzar el 2% de las plazas generales de la Administración Pública, de ese 7% el 2% para personas con discapacidad intelectual).
- Exige a los aspirantes 1) superar procesos selectivos 2) acreditar la discapacidad 3) compatibilidad con el desempeño de las tareas.
- Exige a la Administración 1) adaptar procesos de selección, realizando ajustes razonables y adaptaciones (tiempos y en medios) 2) adaptar puesto de trabajo (ajustes razonables).

Problemas y propuestas

- Las barreras de acceso no se han erradicado del todo, aspectos a mejorar.
 - Problema: La aplicación de los criterios del mérito y la capacidad no es neutral.
 - Propuesta: Integrar en los tribunales de evaluación a profesionales cercanos al mundo de la discapacidad, o cursos de formación para integrantes de esos tribunales.

Problemas y soluciones

- Problema: Subsisten discriminaciones directas y formales en el acceso a algunas funciones públicas. Cuadro de “exclusiones médicas” que son en muchos casos injustificadas, irrazonables, y desproporcionadas. (claramente en el caso de las personas que viven con VIH que son excluidas de manera directa y automática, en abstracto y en general pero que podrían ser también excluidas si desarrollan algunas de las afecciones previstas en esos cuadros que tampoco están siempre justificadas). Sentencias de la Audiencia Nacional y Sentencia TS.
- Solución: 1) Erradicar de esas exclusiones enfermedades y deficiencias que no afectan a la aptitud del trabajador para desempeñar funciones, competencias y tareas propias del puesto 2) Establecer únicamente restricciones justificadas, razonables y proporcionadas relacionadas con los conocimientos o habilidades que exige el desempeño del trabajo y cuando la situación lo requiera analizarlas en el caso concreto. Definidas del modo más neutral posible.

- Más allá:
 - No establecer “exclusiones médicas” personas que no pueden acceder, sino definir en positivo habilidades, destrezas, competencias, aptitudes que son necesarias para desempeñar las funciones propias del puesto y especialidad.
 - Diseñar puestos accesibles para todos.

Problemas y soluciones

- Problema: Las convocatorias no están diseñadas para que el mayor número de personas puedan acceder a las mismas, por la definición genérica y no siempre ajustada a las labores a desempeñar del puesto de trabajo.
- Solución: Definición clara del puesto de trabajo, tareas, competencias.

Problemas y soluciones

- Pruebas de selección son desproporcionadas y demasiado exigentes para el puesto, o no pertinentes en relación con las competencias que se requieren.
- Adecuación entre el contenido y procedimiento de los procesos selectivos (e incluso su procedimiento) y las funciones o tareas a desarrollar.

Problemas y soluciones

- Discriminaciones en los procesos de selección y en la formación por la no realización de ajustes razonables.
- De los ajustes razonables a la accesibilidad (garantías de accesibilidad en las convocatorias y cuando realmente la accesibilidad no sea posible, ajustes razonables establecidos a través de procesos previos fijados en la convocatoria y ágiles). Accesibilidad de los cursos de formación y de los materiales (cuando no sea posible ajustes razonables).

Problemas y soluciones

- Diseño no adecuado de los ajustes razonables, restrictiva de los mismos (visión estándar de la realización de la función) o no extensión a personas asociadas a personas con discapacidad.
- Consideración de asistentes personales, personas de apoyo como ajustes razonables, siempre y cuando no sustituyan a la persona en la realización de las competencias propias del puesto. Extensión del derecho a los ajustes a las personas que trabajan en la función pública asociadas con personas con discapacidad.

Problemas y soluciones

- Problema: El acceso a las plazas reservadas y la petición de realización de ajustes razonables exige la certificación del grado de discapacidad por lo que podría vulnerarse la confidencialidad.
- Acceso: Exigir únicamente la información contenida en la resolución de reconocimiento del grado de discapacidad (no en la memoria técnica).

Problemas y soluciones

- Problema: a pesar de ajustes, accesibilidad, persisten barreras actitudinales que discriminan (entorno laboral hostil).
- Solución: formación y capacitación de las personas que desempeñan funciones públicas.