

PREMIOS PROINNOBA



2024

CATEGORÍA

**"MEJORA EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE
LOS SERVICIOS DE LA DIPUTACIÓN, SUS
ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y ENTES
CONSORCIADOS"**

SEUDÓNIMO: LA PASIONARIA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CONTEXTO.....	2
¿QUÉ QUEREMOS HACER? (OBJETIVOS)	4
¿QUÉ PODEMOS HACER?	4
¿QUÉ DEBEMOS HACER?.....	5
UNA ADMINISTRACIÓN IGUALITARIA, EQUITATIVA Y SIN ETIQUETAS	7

INTRODUCCIÓN

Cuando José Saramago recogió el Nobel en la Academia Sueca en 1998, dentro de su discurso dijo: “el hombre más sabio que he conocido en mi vida no sabía ni leer ni escribir”.

Este pensamiento tan claro y sencillo, es una idea que hemos tenido muchas personas, no se trata de devaluar el mérito o el estudio, se trata de ser consciente de que en muchas ocasiones el valor está en saber que hacer en cada momento de forma precisa, eficiente y útil y no en la cantidad de conocimiento que se posee ni las cualidades físicas que con las que nacemos.

Este proyecto se presenta para recordad esto y también **para hacer valer el trabajo de muchas personas que durante muchos años nos han estado demostrando que atribuimos a las personas con discapacidad, de manera inconsciente en la mayor parte de los casos, limitaciones que en muchos casos no tienen y en otros, incluso, se convierten en su verdadero potencial, su capacidad de superar sus diferencias con una energía y un tesón admirables.**

¿Cuántos mandos actualmente en Diputación tienen alguna discapacidad? Probablemente, si los hay, nadie haya sido consciente de ello.

Recordamos en este proyecto a nuestro admirado compañero Valentín Valle ¿alguien dudada de su increíble capacidad para desarrollar su trabajo?, daban igual sus limitaciones, esta administración puso de su parte y colaboró, al menos

durante algunos años, para que tuviera más facilidades en desarrollar su trabajo que tan bien hacía.

Una administración moderna no limita por una discapacidad, da oportunidades para que todas las personas puedan desarrollar su potencial al máximo.

No son muchos los casos que hemos podido encontrar, lo que anima a la presentación de este proyecto, pero cabe mencionar a Francisco Ferrándiz un funcionario del Ministerio de Justicia con discapacidad auditiva que protagonizó hace algunos años una campaña de captación de talentos en la Administración General del Estado. Este funcionario ha podido desarrollar su carrera profesional a través de la promoción interna. Actualmente desempeña el puesto de subdirector general. Francisco tiene, como decíamos, discapacidad auditiva y, como el mismo destaca, la administración le ha dado la oportunidad de acceder a aquellos puestos que mejor se han ido adaptando a sus circunstancias.

Esencialmente se trata de conceder a todas las personas posibilidades iguales de una libre elección que, como tales afectan a problemas no solo de desigualdad transmitidos a través de la herencia material y cultural, sino también a su propia existencia como individuos.

CONTEXTO

En la actualidad existen innumerables documentos y Leyes que reflexionan, dan visibilidad y amparan a las personas con discapacidad. Esta documentación refleja con rigor las situaciones a las que muchas personas están expuestas y como afecta esto al desarrollo íntegro de sus vidas. La discapacidad es una condición que podemos tener desde nuestro nacimiento o que puede ocurrirnos a cualquiera en un momento determinado de nuestras vidas, no es algo ajeno, está en todas partes porque es algo más en nuestro entorno y debe ser asumido con naturalidad y tener una integración, al nivel que cada discapacidad permita, plena.

Dentro de la documentación de referencia encontraremos un instrumento clave dentro de la Agenda 20-30, en la **Estrategia Europea para la Discapacidad**. De forma más concreta existe, como decíamos, todo un contexto normativo para que nuestro entorno sea cada vez más accesible y esto hace posible que determinadas discapacidades no encuentren obstáculos objetivos para poder desempeñar puestos de responsabilidad y mando.

En el Real Decreto Legislativo 1/2013 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social se nos dice. “el impulso de las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad concierne a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades, Es necesario que el marco normativo y las acciones

públicas en materia de discapacidad intervengan en la organización social y en sus expresiones materiales o relacionales con sus estructuras y actuaciones segregadoras postergan o apartan a las personas con discapacidad de la vida social, todo ello con el objetivo último de que éstas puedan ser partícipes, como sujetos activos titulares de sus derechos, **de una vida en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos**”

En este proyecto nos vamos a centrar específicamente en personas con una discapacidad invisible, que es una discapacidad que a simple vista no se ve, pero es una discapacidad real para las personas que lo sufren, nos estamos refiriendo a la discapacidad auditiva. La discapacidad auditiva, aunque en distintos grados, es una discapacidad compatible con el desarrollo de múltiples tareas y competencias como han venido demostrando las personas que con esa discapacidad llevan años desarrollando su trabajo en Diputación de Badajoz.

En este sentido debemos traer a colación también la **Ley 27/2007 de 23 de octubre**, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

De este texto destacamos algunos de los principios que la inspiran y que son el contexto para la propuesta que queremos hacer valer con este proyecto:

...

b) Accesibilidad universal: Los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como objetos e instrumentos, herramientas, dispositivos deben cumplir condiciones necesarias para ser comprensibles, utilizables y practicables para todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

...

d) No discriminación: Ninguna persona podrá ser discriminada ni tratada desigualmente, directa o indirectamente, por ejercer su derecho de opción al uso de lengua de signos propias de las comunidades autónomas y/o medios de apoyo a la comunicación oral en cualquier ámbito, ya sea público o privado.

e) Normalización: principio en virtud del cual las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas deben poder llevar una vida normal. Accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier persona.

El contexto de trabajo de Diputación es un espacio adecuado para poder ofrecer oportunidades de desarrollo a aquellas personas con discapacidad auditiva, ya que la gran parte de los puestos de jefatura pueden ser accesibles para personas con estas características si se dota de los medios necesarios y no puede ni debe ser un impedimento cuando la persona tiene los conocimientos y competencias necesarios para el desempeño del puesto.

¿QUÉ QUEREMOS HACER? (OBJETIVOS)

- *Ser una organización inclusiva y que da oportunidades a todas las personas*
- *Mejorar el bienestar de las personas que trabajamos en Diputación de Badajoz indistintamente de nuestras condiciones.*
- *Ofrecer oportunidades reales de desarrollo de carrera profesional relacionadas con nuestras competencias sin prejuzgar limitaciones por discapacidades.*

¿QUÉ PODEMOS HACER?

Podemos, en primer lugar, **tomar conciencia**. Esto que parece fácil suele ser lo más complejo, porque, aunque existe mucha documentación, como ya hemos hecho constar, finalmente, más allá de facilitar un cierto acceso, una vez que las personas ya están en las administraciones suelen quedarse en los puestos en los que entraron impidiendo, a través de esta falta de movilidad, su desarrollo profesional y su acceso a puestos de liderazgo. Esta toma de conciencia parte de un **estudio de la situación** para que esta Entidad tenga una foto fija de cuál es la situación de las personas que han accedido a través de los turnos de discapacidad, especialmente para aquellas que presentan mayores adaptaciones pero que pueden desarrollar multitud de puestos de trabajo.

Por otra parte, nadie duda actualmente de las potencialidades surgidas por **el uso de las tecnologías que son evidentes en números campos y entre ellos el apoyo a personas con discapacidad**. Todos estos recursos, cada más asequibles económicamente, no son un gasto, son una inversión necesaria para hacer organizaciones equitativas que entienden que las competencias de las personas pueden estar muy por encima de limitaciones físicas y que pueden estar perdiendo un importante potencial por limitar oportunidades y no normalizar la discapacidad, especialmente la auditiva mucho más compatible, en algunos grados, con una completa integración profesional. Esa accesibilidad, que trabajamos por tener externamente para nuestras personas usuarias, debemos tenerla también para el personal que trabaja para la Diputación de Badajoz

Tampoco hay duda, y recientemente lo pudimos leer en un artículo de internet recogido en el boletín informativo de RRHH que cada vez hay más personas con discapacidad en el mercado laboral, pero nos falta saber si esas personas, aquellas

que están en condiciones de hacerlo pueden o tienen oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en las organizaciones.

En este sentido este proyecto propone iniciar progresivamente una adaptación de nuestra entidad, no solo a personas con discapacidad en los puestos que ya se están ofreciendo a través de las OEP, sino también a todas las personas con discapacidades compatibles puedan acceder a todos los puestos de mando y jefatura.

¿QUÉ DEBEMOS HACER? (ACCIONES)

Para el desarrollo de las propuestas concretas que recogemos en este proyecto es importante detenernos el hablar de competencias. Pese a ser un tema documentado e implantado en bastantes organizaciones aún cuesta integrarlo en muchos ámbitos y de forma considerable en administración pública. Esta base conceptual sobre competencias sería necesaria para entender que cualidades son realmente necesarias para el óptimo desarrollo de las personas en los puestos de trabajo. Ciertamente no son acordes a ellas los sistemas selectivos habituales para el acceso a la administración, hecho que podemos ver en la Diputación de Badajoz.

Para definir las competencias hay multitud de referencias, tomaremos una muy clara y breve que perteneciente al profesor americano Richard Boyatzis: “Las competencias son las características conductuales de un individuo directamente relacionadas con el ejercicio eficaz o notable de la tarea”. En esta y otras definiciones de competencias no se habla de una condición física distinta pero no limitante, se habla de ejercicio eficaz de las tareas, actitudes, habilidades y conocimientos.

Para los puestos de mando que implican una competencia de liderazgo necesitamos flexibilidad (capacidad de adaptación), iniciativa, creatividad, orientación a resultados, orientación a usuarios/as. Podemos consultar diversos diccionarios de competencias, pero nos resulta clara la idea de lo que buscamos.

No parece, en función de lo anteriormente expuesto, que una discapacidad auditiva (y algunas otras), con las adaptaciones necesarias, en caso de requerirse este reñida con la capacidad de desarrollar puestos de mando o de gestión de equipos.

Es un objetivo ambicioso, pero sabemos que es muy necesario, revisar los puestos de trabajo de esta Entidad, para actualizarlos, completarlos e implementar todas aquellas medidas que mejoren su ejecución y su rendimiento. También lo sería para el cometido que persigue la iniciativa de este proyecto; evitar limitaciones de acceso por percepciones subjetivas o motivos ajenos al desarrollo competente en el puesto de trabajo.

Ahora sabemos que no existe un motivo real que pueda obstaculizar que determinadas discapacidades, aparte de acceder a la administración desarrollen puestos de responsabilidad en ella, pero sabemos que tenemos que implementar las medidas para tomar conciencia de ello y actuar.

De lo anterior surge la primera actividad dentro de este proyecto, **la realización de un estudio sobre la discapacidad** en nuestra organización. Es algo interno, los puestos de trabajo y sus adaptaciones, las personas que acceden y como seguimos y ayudamos a desarrollar su carrera y desempeño profesional. El acceso que pueden tener a todo tipo de oportunidades, incluso a formarse o integrarse en equipos de trabajo que ayuden a mejorar cambiando la administración desde dentro.

Una vez analizado el contexto proponemos un **análisis de las adaptaciones que se requieren para poder llegar a desarrollar muchos puestos y para poder progresar en su carrera**. En este sentido es muy importante el componente tecnológico.

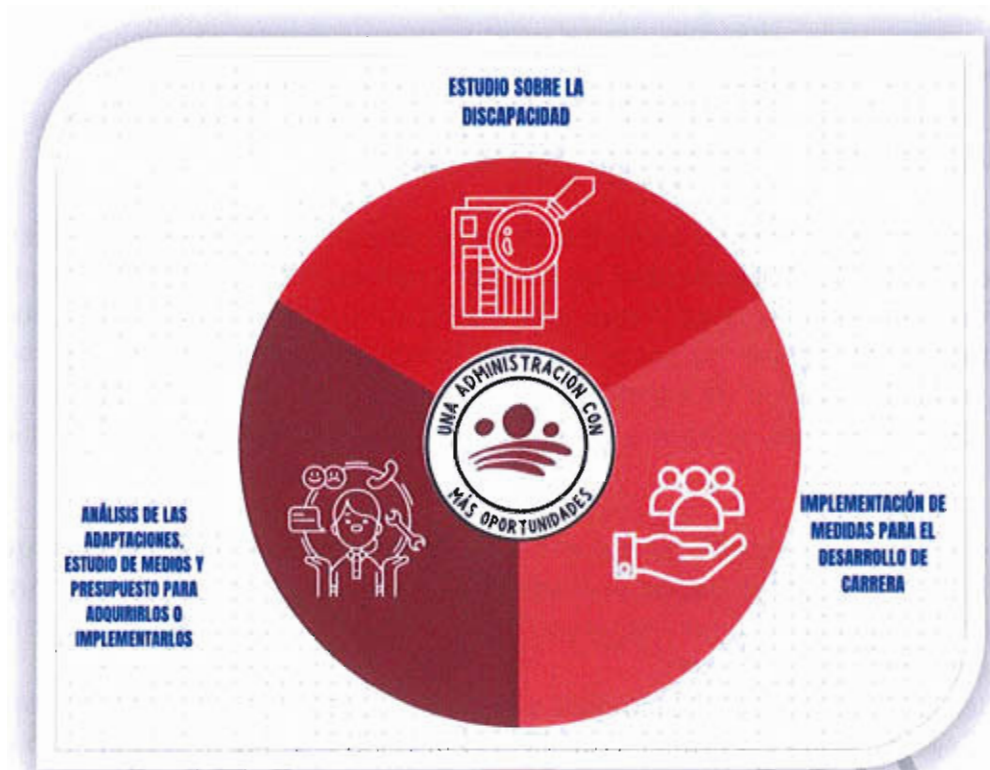
Uno de los problemas más habituales que suele haber es el uso del teléfono, habiendo actualmente en el mercado multitudes de soluciones, siendo uno de ellos a través del uso de teléfonos con pantallas y teclados extensibles, entre otros. Estos teléfonos o dispositivos pueden estar dotados de aplicaciones de transcripción de voz a texto convirtiéndose en herramientas de comunicación adaptada.

El uso cada vez más generalizado de las videoconferencias, reuniones virtuales y otros espacios que permiten el desarrollo de un trabajo eficaz muy útil también para personas que presentan discapacidades auditivas o relacionadas con la movilidad.

Otra herramienta especialmente útil serían las aplicaciones de inteligencia artificial que se irán implementado para su uso en la Administración Pública y este podría ser uno de sus cometidos de gran valor.

Esto requeriría un estudio de **medios y un presupuesto estimado para poder adquirirlos o implementarlos** en el momento en que pudieran ser requeridos si una persona con discapacidad auditiva opta a un puesto que lo requiera, no suponiendo una limitación para esa persona el hecho de no disponer de un recurso relativamente asequible.

Otro de los objetivos está relacionado y es consecuencia y resultado de lo anterior. **Implementar medidas para tener en cuenta a estas personas de cara al desarrollo de su carrera** sin diferencia con el resto en las diversas convocatorias y, sobre todo, en ningún caso, que pueda tener algún condicionamiento para presentarse por sus características.



UNA ADMINISTRACIÓN IGUALITARIA, EQUITATIVA Y SIN ETIQUETAS

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas se compromete a **que nadie se quede atrás**. Para lograrlo, es necesario tener en cuenta que a las personas con discapacidad: 1000 millones de personas en todo el mundo y 100 millones en la UE. La discapacidad está incluida en la Agenda 2030 y se menciona específicamente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, 8, 10, 11 y 17

La Diputación tiene una dilatada experiencia en la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Desde octubre del 2019, que fue cuando el Pleno de la Diputación de Badajoz aprobó por unanimidad la incorporación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y posteriormente el 28 de febrero de 2020 aprobó también por unanimidad la **I Estrategia de Desarrollo Sostenible**, la institución ha venido trabajando en un compromiso del que se derivan multitud de proyectos que se han ido desarrollando y algunos que están actualmente funcionando.

Derivado de lo anterior se desarrolla actualmente en Diputación el **Plan de Responsabilidad Corporativa** que tiene como objetivo generar entornos colaborativos dentro de la Entidad ampliando su campo de actuación e

involucrándose directamente con la mejora de los ámbitos social, económico y medio ambiental.

Estas acciones dan muestra de una Entidad muy implicada en la mejora de la vida de las personas y el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa. En este contexto este proyecto viene a poner la mirada en otro colectivo que aún tiene mucho que reivindicar y que debe ocupar el espacio que merece para que la Diputación de Badajoz sea un entorno en el que se promueva, proteja y asegure condiciones de igualdad para las personas con discapacidad, no suponiendo en ningún caso que esto pueda ser un factor en sí mismo limitante para el desarrollo de sus competencias como profesionales plenos/as.

En la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se adquieren compromisos importantes entre los que se encuentra promover la investigación y el desarrollo de servicios, equipamientos e instalaciones que puedan satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso y promover el diseño universal de normas y directrices.

Desde nuestra administración podemos asentar las bases de una buena práctica para la consecución de estos objetivos que pueda servir de impulso y referencia para otras organizaciones. No permitamos que todo se quede siempre en palabras y materialicémoslo en acciones concretas.

Esta iniciativa que pretendemos se impulse a través de los PREMIOS PROINNOBA, hará de la Diputación un mejor lugar para trabajar y sobre todo un entorno de MÁS OPORTUNIDADES.



