

Carta: Comentarios de la Comisión sobre una solicitud de información del Defensor del Pueblo Europeo (OI/3/2003/JMA)

Correspondencia - 13/07/2009

Caso OI/3/2003/JMA - Abierto el 19/11/2003 - Decisión de 04/07/2007

03-03-2004 **ASPECTOS GENERALES**

Hacer realidad la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad es una de las grandes prioridades de la Comisión, que ha trabajado con ahínco para evitar cualquier discriminación en sus relaciones con las personas que forman parte de este colectivo, ya sean parte del público o de su personal. La Comisión reconoce que es mucho lo que queda por hacer para promover los derechos de las personas con discapacidad por lo que respecta a su plena participación en todos los aspectos de la vida social e insiste en que seguirá fomentando los cambios positivos en este sentido, sobre todo para que siga creciendo el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en la Comisión.

En los últimos años, en concreto, la Comisión ha emprendido una serie de iniciativas encaminadas a garantizar que el principio de igualdad de oportunidades se convierta en una realidad para las personas con discapacidad que forman parte de su personal, así como para las que desean participar en el proceso de reclutamiento. Estas iniciativas incluyen propuestas tanto legislativas como no legislativas.

Las primeras se centran en la modificación del Estatuto, un proceso largo y complejo que está a punto de concluir. Entre las segundas cabe destacar la realización de medidas especiales, a petición de los interesados, en las pruebas de reclutamiento; la adopción de un nuevo Código de buenas prácticas en materia de empleo de las personas con discapacidad y la publicación en versión Braille de ciertos documentos estratégicos.

El objetivo de la Comisión es facilitar la participación de las personas con discapacidad en el proceso de reclutamiento y permitir a las que ya trabajan en la Comisión o a las que desarrollan una discapacidad mientras están en servicio disfrutar de fórmulas de trabajo adaptadas, siempre que sea necesario, y seguir desarrollando sus carreras en las mismas condiciones que los demás funcionarios.

Por lo que respecta a las dos cuestiones específicas que plantea el Defensor del Pueblo en



relación con:

- las acciones que la Comisión ha emprendido o se dispone a emprender con el fin de garantizar que las personas con discapacidad no sufran discriminación en sus relaciones con las instituciones y
- el calendario para su adopción.

La Comisión responde del siguiente modo:

A. Medidas adoptadas

Estatuto 1. Prohibición de cualquier forma de discriminación por motivo de discapacidad

En el marco del proceso de reforma, la Comisión ha preparado una serie de modificaciones del Estatuto, que amplía su ámbito de aplicación para reconocer oficialmente todos los motivos de discriminación que figuran en el artículo 13 del Tratado CE. Destaca en este sentido una declaración jurídica que prohíbe taxativamente toda discriminación basada, entre otros motivos, en la discapacidad (nuevo apartado 1 del artículo 1 *sexies*).

2. Definición de discapacidad

La legislación propuesta, que debería ser adoptada por el Consejo antes del 1 de mayo de 2004, incluye una definición de «discapacidad» y obliga a las autoridades facultadas para proceder a los nombramientos a dar una respuesta positiva a todas las peticiones razonables de medidas especiales y adaptaciones formuladas por el personal, las denominadas «adaptaciones razonables». Por «adaptaciones razonables» se entienden aquellas que no representan una carga desproporcionada para las autoridades facultadas para proceder a los nombramientos (nuevo apartado 4 del artículo 1 *sexies*).

3. Adaptaciones razonables

La realización de adaptaciones razonables contribuye a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en condiciones más equitativas con sus colegas, ya que la adaptación o adaptaciones realizadas han de demostrar ser de utilidad práctica para facilitar el reclutamiento de personas con discapacidad y el desarrollo de sus carreras.

4. Desplazamiento de la carga de la prueba

Por lo que respecta a las denuncias por discriminación, la Comisión ha previsto igualmente en el Estatuto revisado (nuevo apartado 5 del artículo 1 *sexies*) desplazar la carga de la prueba para las personas que se consideren perjudicadas por no haberles sido aplicado el principio de igualdad de trato. En efecto, en todos los casos en que una persona con discapacidad exponga hechos que permitan presumir que se ha cometido una discriminación, corresponde a la institución probar que no ha habido violación del principio de igualdad de trato.



Reclutamiento por parte de la EPSO

La EPSO ha mejorado la publicidad dada a las vacantes de empleo en la Comisión, tratando de suscitar de forma más decidida el interés de los potenciales candidatos con discapacidad y dando garantías de que la discapacidad no es óbice para obtener un empleo en la Comisión. También se han desplegado esfuerzos para facilitar el acceso a los sitios internet internos, al tiempo que se adoptaban medidas positivas destinadas a facilitar que los candidatos con discapacidad que han aprobado las pruebas de reclutamiento puedan encontrar puestos apropiados. Se ha creado, dentro de un grupo interservicios interno de la Comisión, una célula de trabajo que ha elaborado un informe sobre la accesibilidad del proceso de reclutamiento para candidatos con deficiencias visuales.

Enfoque proactivo con vistas al reclutamiento de personas con discapacidad

Gracias a un acuerdo con la EPSO, se notifican a la Dirección General de Personal y Administración (DG ADMIN) todos los casos de personas que, tras haber aprobado las pruebas pertinentes, declaran sufrir una discapacidad que requiera adaptaciones especiales en el proceso de reclutamiento. La DG ADMIN adopta al efecto un planteamiento proactivo con vistas a su reclutamiento por los servicios.

Accesibilidad de los inmuebles

Basándose en una encuesta realizada en 2002 por la DG ADMIN en 52 inmuebles, la Oficina de Infraestructuras y Logística (OIB) ha incluido en su programa de trabajo las mejoras que deberían introducirse en este campo. Ya se ha procedido a una serie de modificaciones de edificios, entre las que cabe destacar la mejora de plazas de aparcamiento, la adaptación de salidas de emergencia, la instalación de mecanismos de apertura automática de puertas, la instalación de nuevos sanitarios para personas con discapacidad, la instalación de manijas de puertas adaptadas (barras horizontales) y la adaptación de escaleras de entrada no conformes.

Por otra parte, la nueva versión del documento titulado «Manual de normas aplicables al inmueble tipo», que está en vías de adopción, incluirá el reglamento interno al que hace referencia el «Código de buenas prácticas en materia de empleo de las personas con discapacidad» en lo tocante a la adaptación de los accesos, los desplazamientos dentro de edificios, la evacuación en caso de emergencia y las instalaciones sanitarias. Ello incluye asimismo el compromiso de emprender medidas correctoras a fin de garantizar la accesibilidad de los inmuebles que ocupa la Comisión.

Todas estas medidas deberían contribuir en gran medida a mejorar la accesibilidad para todas las personas que visitan los locales de la Comisión, ya sean parte del público o miembros de su personal. La Comisión reconoce que es mucho lo que queda por hacer e insiste en que la mejora de la accesibilidad de los inmuebles que ocupa la Comisión tendrá siempre carácter prioritario.

Accesibilidad de los documentos



A fin de mejorar la accesibilidad de los principales documentos elaborados en el marco de la reforma para las personas con deficiencias visuales, se han publicado en versión Braille el Libro Blanco sobre la reforma de la Comisión y el Documento consultivo sobre la mejora de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad. Pueden consultarse en la biblioteca central de la Comisión y en la biblioteca del Servicio Conjunto Interpretación-Conferencias (SCIC) en el Centro de conferencias Borchette.

Además, la Comisión Europea adoptó en septiembre de 2001 la Comunicación titulada « eEurope 2002: Accesibilidad de los sitios Web públicos y de su contenido », con el propósito de hacer los sitios web más accesibles para la personas de edad y las personas con discapacidad. Con la adopción de esta Comunicación y la puesta en práctica de las medidas en ella contenidas, la Comisión ha animado a las demás instituciones europeas y a los Estados miembros europeos a actuar de la misma manera.

Ya han empezado los trabajos para que el sitio EUROPA cumpla el nivel de conformidad «A», es decir que satisfaga todos los puntos de verificación de la prioridad 1 de las Pautas de accesibilidad del contenido en la web, internacionalmente reconocidas y definidas en el proyecto Iniciativa de accesibilidad a la Web (WAI en sus siglas inglesas). Sin embargo, puesto que el sitio supera con creces el millón de páginas, esta operación requerirá mucho tiempo. Por razones prácticas, la Comisión decidió adaptar únicamente, además de las nuevas páginas web, las que se vayan modificando o actualizando, por lo que las páginas que ya se han archivado o que se crearon en los primeros años del sitio de EUROPA no serán plenamente accesibles.

Algunos sitios importantes (como las páginas de acogida de EUROPA y de la Comisión Europea) satisfacen ya los requisitos del nivel de conformidad «A». Un logotipo indica que estas páginas cumplen estos requisitos y que su diseño, al igual que el de otras páginas secundarias, se hizo teniendo presente la accesibilidad.

Código revisado de buenas prácticas

Además del nuevo régimen estatutario propuesto y el planteamiento más específicamente orientado adoptado por la EPSO, también se ha revisado el Código de buenas prácticas en materia de empleo de las personas con discapacidad, adoptado en 1998, dentro de la Comisión y con las demás instituciones.

Habida cuenta de que algunos de los cambios estatutarios propuestos a los que ya se ha hecho referencia -como la definición de la discapacidad y las adaptaciones razonables- vendrían a superponerse a ciertas disposiciones del Código de 1998, se puso en marcha un proceso de revisión. Además, en el Código de 1998 se hacía referencia a una excepción en relación con los límites de edad para los candidatos con discapacidad; con la supresión de estos límites de edad, esta disposición ha perdido su razón de ser. A raíz de este proceso, la Comisión adoptó el 25 de noviembre de 2003 un nuevo Código de buenas prácticas en materia de empleo de las personas con discapacidad (1) [\[Enlace\]](#).



Con este Código revisado se pretende que las personas con discapacidad desempeñen un papel más activo, particularmente por lo que respecta a sus procedimientos de ejecución y de supervisión. Se considera primordial que los miembros del personal más directamente afectados estén incluidos en estos procedimientos para permitir su participación a nivel práctico, a fin de asegurar la ejecución del Código y la supervisión de su puesta en práctica.

En líneas generales, el Código de buenas prácticas aborda los siguientes temas:

- - **adaptaciones relacionadas con el empleo** : las adaptaciones necesarias se determinarán atendiendo a las necesidades específicas del interesado y serán, en principio, aceptadas;
- - **reclutamiento** : los procedimientos de reclutamiento y selección de personal estarán adaptados de manera que no resulten perjudicados los candidatos con discapacidad;
- - **carreras** : los candidatos que figuren en una lista de reserva podrán recurrir al asesoramiento de especialistas para obtener un puesto; una vez reclutados, los funcionarios con discapacidad tienen derecho a desarrollar plenamente su potencial, por ejemplo a través de la formación;
- - **entorno de trabajo** : se deberán adoptar todas las medidas razonables para suprimir cualquier barrera física o técnica que pueda causar dificultades a los miembros del personal con discapacidad;
- - **información y sensibilización** : el Código debería darse a conocer entre todo el personal y los cursos de formación que aborden de forma pormenorizada cuestiones de discapacidad estarán dirigidos a las personas particularmente afectadas;
- - **seguimiento** : uno de los elementos esenciales para la puesta en práctica del Código es el seguimiento continuo de sus resultados, asegurando así que se introduzcan a todos los niveles procedimientos perfeccionados para mejorar su aplicación, incluido el proceso de reclutamiento y a lo largo de toda la carrera de un funcionario.

El Código está disponible en todas las lenguas oficiales de la Unión Europea. Puede accederse a las once versiones lingüísticas a través del siguiente enlace hipertexto:

http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/human_resources_es.htm#114 [Enlace]

El Código también está disponible en versión Braille.

Dado que las demás instituciones participaron en el proceso de consulta previo a la redacción del nuevo Código, es de esperar que adopten el Código, *mutatis mutandis*, de conformidad con sus propios procedimientos.

En cuanto lo hagan, tanto el nuevo Estatuto como el nuevo Código de buenas prácticas se



aplicarán en todas las instituciones.

B. Calendario

Estatuto

Las modificaciones del Estatuto fueron adoptadas formalmente por la Comisión Europea el 18 de noviembre de 2003. Se han presentado al Consejo para su aprobación final y deberían entrar en efecto el 1 de mayo de 2004.

Código de buenas prácticas

El Código de buenas prácticas ya está en vigor, con efecto a partir del 25 de noviembre de 2003, fecha en que fue adoptado por la Comisión. A título de medida preliminar con vistas a asegurar su puesta en práctica dentro de la Comisión, se ha pedido a los directores generales que lleven a cabo, en 2004, encuestas entre su personal a fin de establecer datos de referencia sobre las personas con discapacidad empleadas en la Comisión. Estas encuestas están previstas en la sección 8 del Código, en la que se hace referencia a la publicación de un informe estadístico anónimo basado en los datos recopilados relativos al número de personas con discapacidad que forman parte del personal de la Comisión.

Uno de los elementos esenciales para la puesta en práctica del Código es el seguimiento continuo de sus resultados, asegurando así que se introduzcan a todos los niveles procedimientos perfeccionados para mejorar su aplicación, incluido el proceso de reclutamiento y a lo largo de toda la carrera.

La Comisión quiere asegurar al Defensor del Pueblo que continuará prestando especial atención a la cuestión de las personas con discapacidad en el marco de su reforma de la política de personal. Para que la Comisión pueda aprovechar plenamente la riqueza de talento a su disposición, la composición del personal debe ser fiel reflejo de la diversidad de la sociedad.

Además de la información solicitada por el Defensor del Pueblo en relación con las referidas medidas, la Comisión desea facilitar información adicional referente a la integración de los alumnos con discapacidad en las escuelas europeas. Recuerda, sin embargo, que la responsabilidad de las escuelas europeas incumbe al Consejo superior, en el que la Comisión está representada con un solo voto.

C. Las escuelas europeas

Disposiciones académicas

En 1999, las escuelas europeas adoptaron un programa educativo para los alumnos con



necesidades educativas especiales (NEE). Este programa cubre no sólo las dificultades de aprendizaje sino también casi todas las formas de discapacidades de aprendizaje y de discapacidades físicas. Hace hincapié en la necesidad de lograr la máxima integración posible del estudiante en la vida escolar. Aunque algunas clases especializadas pueden impartirse fuera del aula, la mayoría de ellas tienen lugar dentro de la misma, con la asistencia junto al alumno de un profesor especializado además del profesor titular.

Se diseña un programa a medida para cada estudiante con NEE en función de sus capacidades y de sus necesidades, en el seno de un consejo especial compuesto por el director, los maestros, los padres y, por lo general, un especialista médico. Las conclusiones del consejo se plasman en un contrato que establece la responsabilidad asumida por cada parte. El contrato es renovable anualmente y se modifica según los progresos registrados por el estudiante. Puesto que cada caso se estudia individualmente, no hay ninguna restricción presupuestaria para la prestación de servicios a cada estudiante con discapacidad.

Además de una reducción y/o una modificación del programa de asignaturas y del plan de estudios en su conjunto, se adoptan, en su caso, disposiciones especiales para el niño con NEE en el marco del examen y la supervisión de su evolución. Estas disposiciones pueden ir desde algo tan simple como la concesión de más tiempo para un examen o la utilización de tipos de letra más grande en los impresos de examen hasta medidas más complicadas, como el uso de un ordenador, la puesta a disposición de una persona encargada de escribir las respuestas del estudiante o la posibilidad de hacer el examen oralmente. La evolución se mide en función de objetivos personales y no de los de la clase. Sin embargo, un niño con NEE podrá progresar (pasar al curso superior) con sus compañeros de clase aunque no haya sido promovido al final del curso. Esta disposición y el principio de integración en el aula aseguran la integración social del estudiante con sus compañeros.

El número de estudiantes en el programa NEE crece cada año a medida que se va aplicando el programa y éste recibe más publicidad. Su evolución se supervisa de cerca y se está estudiando una revisión del programa de 1999 para su adopción en el Consejo superior de las escuelas europeas esta primavera. Esta revisión incorpora numerosos ejemplos de buenas prácticas identificadas por la experiencia en las diversas escuelas.

Accesibilidad de las instalaciones escolares

Muchas de las escuelas europeas se construyeron o se adaptaron teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidades físicas. Las que se han construido o renovado recientemente, a saber las tres escuelas en Bruselas y las escuelas en Luxemburgo y Alicante, han incorporado las últimas normas en materia de accesibilidad de las personas con discapacidad. La mayoría de las otras escuelas ha emprendido reformas, con las limitaciones que impone la arquitectura de edificios antiguos, si bien no todas las escuelas están dotadas de ascensores.

Aunque la puesta a disposición de los edificios para las escuelas europeas y su mantenimiento son responsabilidad del Estado miembro en cuyo territorio está ubicado el centro en cuestión,



la Comisión puede pedir a las autoridades nacionales competentes que velen por que todos los edificios estén convenientemente adaptados y tiene intención de hacer uso de esta prerrogativa en la próxima reunión del Consejo superior de las escuelas europeas, en abril de 2004.

(1) [\[Enlace\]](#) C (2003) 4362 de 25.11.2003.