

Manuel Arenilla es director del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

Su labor al frente del INAP le ha impulsado a liderar el trabajo que presentaba el instituto esta misma semana, el 'Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad'. Pero el compromiso con la discapacidad de Manuel Arenilla se ha fortalecido también con los años, por experiencia personal, pero sobre todo por la laboral. La Administración puede ganar mucho con la diversidad, con los conocimientos que ofrecen los diferentes enfoques, en definitiva, contando con todo el mundo, con y sin discapacidad.

#### **ENTREVISTA A MANUEL ARENILLA**

Necesitamos un mundo mucho más inclusivo, más talento y diversidad, nuevas formas de ver las mismas cosas



Manuel Arenilla

¿Cómo surge la colaboración del INAP con el CERMI, Fundación ONCE y FSC para la inclusión de personas con discapacidad en el empleo público?

Surge de nuestro plan estratégico, en el que se reconoce la necesidad de abrir la administración pública a la sociedad y establecer redes de colaboración que nos permitan detectar sus necesidades y canalizarlas desde el punto de vista formativo. El Inap forma transversalmente a muchos colectivos. La Administración tiene que orientarse al ciudadano y al bien común y eso significa que necesitamos interactuar con la sociedad. Eso nos llevó a organizar encuentros sobre cómo debería ser la Administración del futuro y ahí entramos en contacto con asociaciones del CERMI y Fundación ONCE. De ellos surgieron propuestas como la adopción de la lectura fácil o los pictogramas y la señalética en el sector público. Eso generó debate y posteriormente dio lugar a otros encuentros e iniciativas como el Libro Blanco o cursos específicos sobre discapacidad para personas de la administración pública, como el celebrado en la Universidad Menéndez Pelayo en Santander. Ahora nos proponemos desarrollar, CERMI, ONCE y FSC Inserta, un plan formativo integral, con muchos productos formativos y para muchos colectivos, con diversas metodologías, que incluya formación en tribunales, formación transversal o cursos especializados para responsables de recursos humanos. El objetivo es establecer un amplio paquete formativo bajo una misma concepción para graduar la formación mejor y transmitir un concepto único de la discapacidad.

#### **El INAP ha implantado el estándar Bequal de responsabilidad social con las personas con discapacidad para las administraciones públicas, ¿qué supone la adopción de ese estándar?**

Nace de nuestro compromiso con la accesibilidad universal, tanto física como de procesos, lo que incluye desde las oposiciones a los cursos de formación, la señalética, la accesibilidad física o la de nuestra web, que es accesible para personas con discapacidad visual o auditiva, y que tenemos en proyecto adaptar al formato de lectura fácil, un elemento que considero fundamental. El estándar Bequal nos da coherencia en la accesibilidad en todos esos ámbitos. Si tienes un plan de responsabilidad social donde está incluida la discapacidad, tienes que tener evidentemente resuelto al menos los temas de accesibilidad y de procesos accesibles para las personas con discapacidad.

Lo que nosotros acabamos de hacer con el sello Bequal, igual que con el sello de eficiencia energética y otros, es decir que hay un modelo de hacer de la administración pública que es posible expandir a cualquier ámbito administrativo. Por aquí pasan miles de personas todos los años y este es un edificio de los difíciles, lo que queremos decir a la sociedad es que es posible hacerlo para todo el mundo. Es un efecto de coherencia. También lo hacemos con la web, tenemos que demostrar que la web es accesible y también desde los estándares de lectura fácil, vamos a hacer la web accesible con lectura fácil.

La reflexión sobre la accesibilidad en la administración pública es mucho más profunda, es que muchas de las limitaciones que tienen las personas con discapacidad son perfectamente extensibles al resto de las personas. Por ejemplo, como ocurre en lectura fácil. Porque hay estudios, también aparece en el Libro Blanco, que dicen que hay un porcentaje bastante alto de personas que tienen dificultades a la hora de entender los temas de la Administración. Mucha gente, aparte de las personas con discapacidad, tiene problemas para entender razonamientos complejos, como son las personas mayores, los extranjeros...

#### **El Libro Blanco, ¿es también extensible al resto de la sociedad?**

El Libro Blanco lo que plantea son muchas de las reivindicaciones de entidades como el CERMI para las personas con discapacidad, que sería bueno que se aceptasen no solo porque lo piden estas entidades sino porque son beneficiosas para el conjunto de la Administración. A todo el mundo le viene bien. Nos permite abrirnos al conocimiento y al talento de todo el mundo, no solo a aquellos que tengan la facilidad, o las ganas, o la perseverancia para tener acceso a la administración pública mediante pruebas memorísticas.

No solo es el efecto coherencia, es el efecto ejemplo, el efecto extensión. Y un ejemplo es la lectura fácil. He escrito miles de páginas en mi vida sobre la administración pública y una de mis obsesiones es que se entienda, a mí me lo inculcaron en la universidad. Y no es nada sencillo y ya no es un problema de escribir un castellano correcto, que es realmente difícil, es que entiendan exactamente, sin ningún género de dudas, qué es lo que quieres expresar. Y

esto es bueno para las personas que tienen dificultades, pero también para el resto porque hablamos a veces un lenguaje absolutamente incomprensible, incluso para nosotros mismos.

**Es el Libro Blanco entonces un ejemplo para toda la Administración y la sociedad en general?**

Es un planteamiento importante en el libro y creo que puede dar muchísimo juego. El Libro Blanco sitúa la discapacidad en la normalidad y sitúa la discapacidad no en los aspectos que tienen que ver con la singularidad física, psíquica o intelectual, sino que la sitúa en cada discriminación social y al hacerlo así tienes que plantearte cuáles son los elementos que están haciendo que se produzca una discriminación en un sector de la población y las barreras que están impidiendo que fluya ese sector de la población en el conjunto social. Y todo esto va en la línea del concepto social de la discriminación que hace la Convención de la ONU sobre Discapacidad. Ese concepto tiene una enorme fortaleza para el futuro. Es un concepto relativamente novedoso en el entorno de la Administración porque trata de ver la Administración desde el punto de vista de los derechos y del aprovechamiento completo del talento y desde el punto de vista de la diversidad. Y necesitamos mucho más talento y cuanto mayor diversidad haya en la Administración, mayor cercanía tendrá con la ciudadanía. Si hay mayor número de personas con discapacidad en la Administración, estará más representada la sociedad y habrá otras formas de ver las políticas públicas, el presupuesto ... éste es también el planteamiento del libro, que son derechos, que es cercanía y que es legitimidad democrática de las propias administraciones y de su actuación, que para eso debe ser representativa y eso significa un nuevo concepto de igualdad, que es una igualdad representativa, necesitamos más personas en la administración pública que representen el conjunto de la diversidad social.

**Como centro de referencia e investigación de temas de discapacidad y administraciones públicas, el trabajo del INAP en estos años ¿va a ir en esa línea?**

Tenemos una línea de discapacidad y responsabilidad social en las becas de investigación, pero hay también una cosa importante, que hay que fortalecer, y es que cuando uno pone a investigar a gente del CERMI y a gente de la universidad y de otras asociaciones, como la ONCE, y se ponen a hablar de temas de discapacidad, y cada uno tiene diferentes enfoques y productos de investigación, surgen cosas nuevas, o un nuevo proyecto. Lo que necesitamos, y es una de las líneas de trabajo del Libro Blanco, es más conocimiento de la realidad y con nuevos enfoques, porque los enfoques que hemos tenido hasta ahora han sido válidos, pero empiezan a ser insuficientes. Necesitamos nuevas ideas y algunas ideas salen de las buenas prácticas y otras de la investigación pura y dura.

**¿Cómo es el acceso al empleo público de las personas con discapacidad en España en comparación con otros países del mundo?**

Desde el punto de vista formal, España se encuentra en la banda alta con respecto a los países de nuestro entorno, sobre todo de la Unión Europea, según un estudio que hicimos para el Libro Blanco. Hay países que han 'copiado' el modelo de cuotas, que antes no lo tenían. Pero hay dos países que destacan por encima de nosotros, uno es Reino Unido y el otro Alemania, este último tuvo un sistema parecido al español, pero actualmente tiene un modelo de función pública muy diferenciado, con una alta función pública permanente y profesional, mientras que en el resto de puestos, más relacionados con profesiones y no necesariamente estables, tiene unos requerimientos muy parecidos al sector privado.

**¿Nos podría dar algún ejemplo de buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad en el empleo público adoptado en otros países de nuestro entorno que pudiera ser beneficioso en España, o en nuestro país, que se pudiera exportar?**

En la Unión Europea destacaría los países con sistema de formación y seguimiento de las personas con discapacidad en la función pública que se preocupan de su carrera, creo que uno de los que lo hace es Alemania, aunque implantar esas buenas prácticas en nuestro país, por nuestra normativa, podría conllevar algún problema.

Como ejemplo de buenas prácticas en nuestro propio país, citaría los de las comunidades autónomas con mejores tasas de inclusión de personas con discapacidad que otras, como Cataluña, Navarra, Extremadura y Galicia, con el mismo sistema legislativo, aunque el caso

navarro es especial. Esos resultados dependen de la aplicación de esa normativa, pero también de su tamaño, ya que en las más pequeñas el porcentaje de vacantes que tienen es muy reducido, y a menor oferta, menor demanda, es decir menos opositores con discapacidad. Fijarnos en lo que han hecho esas comunidades autónomas para superar las barreras que encuentran las personas con discapacidad, y ver si se puede trasladar al conjunto de las Administraciones Públicas nos da una línea de actuación a futuro.

**¿Cómo deberían cambiar las pruebas de acceso a la administración pública para que resultaran más acordes con las necesidades de los candidatos con discapacidad, en su opinión?**

Hay modificaciones de carácter formal al modelo actual, para darle más rendimiento, porque se detectan las barreras, como poca divulgación y conocimiento por parte de las asociaciones y las propias personas con discapacidad de la oferta de empleo público, algo que también pasa en el resto de la población, por ejemplo, no saben si una oposición se convoca todos los años o no, y cuando son pruebas que conllevan muchos años de preparación eso es un factor que condiciona su decisión de presentarse o no. También hay desconocimiento del tipo de trabajo que se desarrolla en la Administración Pública. Otro aspecto es adecuar las pruebas selectivas, algo que ya está haciendo, pero que hay que intentar mejorar. Además hay que concienciar más a los tribunales, para que conozcan cómo puede afectar la discapacidad al desempeño real del trabajo, o si no le afecta de ninguna manera porque todavía quedan muchos prejuicios. Otra propuesta, es que haya una cuota de personas con discapacidad entre los miembros de los jurados de selección. Estas serían algunas de las principales propuestas del Libro Blanco con respecto al marco de selección actual. También profundizar medidas como diferenciar las pruebas para personas con y sin discapacidad, algo que ya se ha hecho.

En un marco futuro, nos planteamos seleccionar a las personas, cualquiera que sea su naturaleza, de manera diferente, ya que nuestras pruebas están basadas en un conocimiento memorístico, y esto supone una barrera, no solo para personas con discapacidad, especialmente cuando es intelectual, sino para otro tipo de personas. Para ello el Libro Blanco propone combinar las pruebas basadas en el conocimiento, con otras que evalúan las competencias profesionales, en este tipo de práctica se basa el éxito en países como Reino Unido y Alemania, y es algo que también ha propuesto la OCDE en un libro que acaba de presentar sobre cómo mejorar las competencias profesionales en España para conseguir empleos de más calidad.

**¿Qué opina de la cuota de reserva para candidatos con discapacidad en los procesos de selección para cubrir plazas en la administración pública en España y a qué atribuye que el 30 por ciento de ellas queden sin cubrir?**

Hemos analizado las barreras que en nuestro sistema actual provocan que no se cubra el 30 por ciento de las plazas de la cuota que se reserva para personas con discapacidad en procesos de selección para empleo público, las hemos comparado con otros países, y nos hemos planteado qué hacer para superarlas, y en los casos más complicados, si sería efectivo cambiar el sistema en la línea de otros países, no sólo en la función pública, sino en el ámbito competencial profesional. Mientras exista el sistema de cuotas, tenemos que cubrir las plazas reservadas al 100 por 100, si se sigue manteniendo este sistema habría que pensar si hay que subir esas cuotas o no, y en paralelo debemos buscar un sistema más abierto y flexible a las competencias que proceden del sector privado, lo que entendemos que facilitaría el acceso a las personas con discapacidad por lo menos como hipótesis y viendo lo que sucede en otros países y lo que nos propone la OCDE. Como retos, que esa cuota se cubra en la mayor parte de los cuerpos de funcionarios posible.

**El Libro Blanco propone el objetivo de que el 2 por ciento de la plantilla de las administraciones públicas lo formen personas con discapacidad en 2020. ¿Ve alcanzable ese objetivo?**

Lo considero todo un reto, ya que no contamos con estadísticas fiables sobre las personas con discapacidad que trabajan en la administración pública, sí sabemos qué personas entran o

salen de ella con discapacidad, pero nos falta información sobre las discapacidades sobrevenidas, ya que no tenemos un registro y es algo que no siempre se comunica, sobre todo cuando no hacen falta adaptaciones del puesto de trabajo, pero que constituye una tendencia al alza, debido al envejecimiento de la población.

**¿De dónde surge esta especialidad sensibilidad que usted expresa hacia la discapacidad?**

Hay varias razones, tengo un niño que tiene autismo y eso hace que te cambie la vida y el punto de vista. Pero eso es un detonante, el detonante real es el que he dicho, creo profundamente que la Administración tiene que ser representativa y cuando no lo es no hace bien sus cosas porque no es sensible y eso supone un alejamiento y un debilitamiento del sistema democrático. Y ahí hay que trabajar mucho, no solo con personas con discapacidad sino con mucha gente que necesitamos en la administración pública. Necesitamos más talento y más sensibilidad, nuevas formas de ver las mismas cosas.

Necesitamos un mundo mucho más inclusivo y eso viene desde otra creencia vital y es la creencia de que si hay una organización que es capaz de transformar la sociedad, esa es la Administración, puede hacerlo, tenemos medios, capacidad, influencia... la Administración tiene una responsabilidad, mejorar la vida de la gente, de toda la gente. Muchos de los problemas que la Administración tiene frente a la sociedad son porque no acierta, y eso ocurre porque tiene una visión fragmentada de la sociedad, no es culpa suya, es que no lo ve de otra manera. El gran reto de la administración pública es mostrar la ganancia que se logra con la discapacidad.

[Página principal](#) | [Relaciones](#) | [Literatura](#) | [Ocio y Accesibilidad](#) | [Investigación](#) | [Otros](#) | [Contacto](#)

**VERSIÓN 4.0** | [© RESERVADOS DERECHOS](#) | [E-MAIL](#) | [ANTI SPAM](#)