



### III. — PERSONAL

#### DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

##### PERSONAL MILITAR

##### Plan de apoyo a la discapacidad

##### Resolución 430/12509/15

Cód. Informático: 2015018530.

Resolución de la Directora General de Personal, por la que se publica el Plan integral de apoyo a la discapacidad en las Fuerzas Armadas.

Aprobado el 30 de julio de 2015 el Plan integral de apoyo a la discapacidad en las Fuerzas Armadas por la Subsecretaria de Defensa, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9.2.j) del Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa» de dicho Plan, que figura como anexo de esta Resolución.

Madrid, 9 de septiembre de 2015.—La Directora General de Personal, Adoración Mateos Tejada.

#### ANEXO

#### PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA DISCAPACIDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS.

##### 1. Introducción.

El 23 de noviembre de 2007 España ratificó en Nueva York, la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad con el propósito de promover, proteger y asegurar el disfrute pleno y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad.

Posteriormente, la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad reconoció el cambio de paradigma que supone la Convención, esto es, el paso del modelo médico-rehabilitador de la discapacidad reconocido en el artículo 49 de la Constitución Española, al Estado garante de los derechos de las personas con discapacidad para su plena integración social.

La Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982, y posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal afianzan el modelo de integración social de la discapacidad.

Actualmente, ambos textos normativos han sido refundidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 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.

Por otra parte, en esta materia destacan las dos estrategias, europea y española, sobre discapacidad que centran sus actuaciones en una serie de ámbitos que se consideran fundamentales para la plena integración en sociedad de las personas con discapacidad.

La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 diseña un marco de acción para abordar las distintas situaciones de las personas con discapacidad y se centra en la supresión de barreras con el objetivo general de facilitar a las personas con discapacidad el disfrute de los derechos reconocidos.

En el ámbito nacional, se aprobó la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020, en el Consejo de Ministros del 14 de octubre de 2011, y se configura como referente a largo plazo de las políticas públicas españolas en materia de discapacidad. Los objetivos de la Estrategia Española orientan su intervención en los ámbitos primordiales de actuación identificados por la Estrategia Europea en lo previsto en la Convención Internacional sobre



los Derechos de las personas con discapacidad, y se concretan en el Plan de Acción de la Estrategia Española sobre discapacidad 2014-2020.

En el ámbito de las Fuerzas Armadas, el artículo 120 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, contempla las evaluaciones para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas, señalando que como consecuencia de los reconocimientos médicos o de las pruebas psicológicas y físicas a las que se refiere en su artículo 83, se podrá iniciar un expediente para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas, a efectos de la limitación para ocupar determinados destinos según las exigencias que figuren en las relaciones de puestos de militares, del pase a retiro o de la Resolución del compromiso, según corresponda.

El mismo artículo señala que «a los militares profesionales que, como resultado de los reconocimientos médicos o de las pruebas psicológicas y físicas, se les abra un expediente para determinar si existe insuficiencia de condiciones psicofísicas y, como consecuencia de ello, se establezca una incapacidad que conlleve una limitación para ocupar determinados destinos, según las exigencias que figuren en las relaciones de puestos militares o de trabajo, se les garantizará el principio de igualdad de trato en los destinos a los que puedan acceder.» El artículo finaliza señalando que reglamentariamente se establecerán los medios y procedimientos para que puedan seguir desarrollando su carrera militar, reorientando, en su caso, su perfil profesional con la enseñanza de perfeccionamiento que sea necesaria y adecuada, y que en la configuración de las condiciones y métodos de trabajo en los destinos a los que tengan acceso, se adoptarán las medidas que permitan la eliminación de toda discriminación o desventaja.

Una vez considerados los antecedentes normativos señalados y con la finalidad de promover los derechos de las personas con discapacidad dentro de las Fuerzas Armadas, se presenta este Plan integral de apoyo a la discapacidad.

## 2. Principios inspiradores.

En base al artículo 3 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, y con la finalidad de dar cumplimiento al objetivo que se determina en este plan, a continuación se incluyen una serie de principios que han de guiar e inspirar las actuaciones que en materia de discapacidad se desarrollen en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

### Igualdad y no discriminación:

Es el principio vehicular inspirado en los artículos 5 de la Convención Internacional y el 7 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, sobre el que descansan todas las actuaciones que se realizan en el ámbito de la discapacidad, así como el concepto inspirador sobre el que descansan las mismas. En este sentido se destacan los siguientes mandatos:

- artículo 9.2 de la Constitución Española. Destaca que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

- artículo 14 de la Constitución. Materializa el «Principio de Igualdad formal de todos los españoles ante la Ley» señalando que no puede prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- artículo 4 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Establece el «Principio de Igualdad» en el que señala que en las Fuerzas Armadas no cabrá discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



- artículo 20.4 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio. Contempla que «al militar que se le reconozca una incapacidad que conlleve una limitación para ocupar determinados destinos, se le garantizará el principio de igualdad de trato en los destinos a los que pueda acceder».

- artículo 120 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. Señala que se les garantizará el principio de igualdad de trato en los destinos a los que puedan acceder, así como que en la configuración de las condiciones y métodos de trabajo en los destinos a los que tengan acceso, se adoptarán las medidas que permitan la eliminación de toda discriminación o desventaja.

#### Accesibilidad universal:

En base al artículo 9 de la Convención Internacional y el artículo 2 k) del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define la accesibilidad universal como la condición que han de cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, 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.

En este mismo sentido, el artículo 120.3 párrafo tercero de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, se determina que «en la configuración de las condiciones y métodos de trabajo en los destinos a los que tengan acceso, se adoptarán las medidas que permitan la eliminación de toda discriminación o desventaja».

#### Transversalidad:

Tal y como se establece en el artículo 2 letra o) del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se define como el principio en virtud del cual, las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se han de limitar únicamente a los planes, programas y acciones específicos para estas personas en concreto, sino que han de comprender las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

#### Compromiso y cooperación institucional:

Es el principio de solidaridad y concienciación por el que todos los miembros de las Fuerzas Armadas facilitarán y colaborarán con aquel personal con discapacidad, para su plena integración en la unidad, centro u organismos donde estén destinados, teniendo en cuenta el principio de «toma de conciencia» que se recoge en el artículo 8 de la Convención de referencia, así como en el artículo 59 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Dichos artículos desarrollan la necesidad de la sensibilización en materia de discapacidad con la finalidad de fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad, la promoción de percepciones positivas y una mayor conciencia social, así como el reconocimiento de las capacidades, los méritos y habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con los servicios que prestan.

#### 3. Objetivo General del Plan.

Este Plan tiene por objetivo general garantizar la igualdad de oportunidades e integración del personal militar con discapacidad dentro de las Fuerzas Armadas.

#### 4. Objetivos específicos.

Para alcanzar el objetivo general de este Plan, se presentan a continuación los siguientes objetivos específicos para desarrollar las posibles medidas y proyectos que se podrán llevar a cabo, con la finalidad de facilitar la integración del personal destinatario de este plan tanto en su ámbito profesional como personal.



- Mejorar la accesibilidad. Se tratará de valorar si las infraestructuras cuentan con los suficientes elementos de acondicionamiento y, que por tanto, no supongan una barrera ambiental para el personal con discapacidad en sus desplazamientos por las unidades, centros u organismos.

- Potenciar el acceso a la cultura. Se procederá a estudiar los posibles convenios a realizar con entidades públicas y privadas para que el personal militar con discapacidad pueda disfrutar de mayores beneficios en el ámbito de la cultura.

- Promover el adecuado desarrollo de la actividad profesional. Se tratará por una parte, de facilitar la reorientación de la carrera profesional en el caso del personal militar con discapacidad que permanece en las Fuerzas Armadas con limitación para ocupar determinados destinos y, por otra, favorecer el acceso a la formación previa y a puestos de trabajo en el sector civil para aquellos militares que como consecuencia de su discapacidad han pasado a retiro o han causado baja en las Fuerzas Armadas.

- Participar en la recuperación física y psicológica mediante la elaboración de planes de actuación. Se prestará asistencia individualizada en la recuperación plena del personal con discapacidad destinatario de este plan.

- Potenciar las actividades de ocio. Se fomentará la participación del personal militar con discapacidad en actividades de deporte, turismo y tiempo libre.

- Mejorar el acceso a la información. Se tratará de potenciar el acceso a la difusión de la normativa relacionada con la discapacidad.

- Concienciar y sensibilizar. Se tratará de lograr una mayor visibilidad y sensibilidad sobre la importancia del tratamiento adecuado de la discapacidad en el ámbito de las Fuerzas Armadas, desarrollando una cultura de la organización en la que esté perfectamente integrada.

- Efectuar un reconocimiento institucional público de la discapacidad. Se potenciarán las acciones tendentes a reconocer de manera pública y notoria el valor, la constancia y la superación personal de las personas con discapacidad en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

#### 5. Destinatarios del Plan.

Este plan está dirigido al personal militar que tenga reconocida y/o acreditada por los organismos competentes una discapacidad igual o superior al 33% y se encuentre en las siguientes situaciones:

- Militares en Servicio Activo y en reserva.
- Personal que se encuentre adscrito a unidades del Ministerio de Defensa en especiales circunstancias.
- Personal que haya cesado en su relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas, bien pasando a retiro o causando baja, cuando ambas situaciones sean consecuencia de una insuficiencia de condiciones psicofísicas.

#### 6. Ejes de actuación.

Con la finalidad de alcanzar el objetivo propuesto en este Plan, el Ministerio de Defensa desarrollará las siguientes actuaciones en los ámbitos que se incluyen a continuación:

##### • Organizativo:

Se creará una «Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas» que se constituirá como centro catalizador y punto de referencia de todas las actuaciones e información relacionada con la discapacidad.

Esta Oficina dependerá orgánica y funcionalmente de la División del Servicio de Apoyo al Personal integrada en la Dirección General de Personal.

Las funciones de la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas son las siguientes:

- a) Atender las sugerencias, propuestas y dudas que pueda plantear el personal destinatario de este Plan.
- b) Ofrecer al personal con discapacidad la información que pueda afectarle.



c) Asistir en esta materia a todas las unidades, centros y organismos de las Fuerzas Armadas.

d) Proponer medidas normativas que favorezcan la integración del personal militar con discapacidad en el seno de las Fuerzas Armadas.

e) Supervisar las memorias de análisis de impacto normativo en todo lo relativo al concepto de accesibilidad universal e igualdad de oportunidades de los militares con discapacidad.

f) Elaborar informes anuales sobre las medidas adoptadas y actuaciones realizadas.

g) Elaborar estudios estadísticos que faciliten la toma de decisiones en relación con la discapacidad en las Fuerzas Armadas.

h) En general, promover las iniciativas que estime oportunas en esta materia.

La Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas se relacionará en sus actividades de carácter funcional con las Oficinas de Apoyo al Personal y Puntos de Información, con las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa, así como con las secciones y unidad de coordinación de prevención de riesgos laborales, y con las asociaciones de personal militar con discapacidad.

Así mismo, se podrá relacionar con todos aquellos órganos competentes en la materia de la Administración General del Estado.

- Normativo:

El objetivo de las medidas que se describen en este ámbito de actuación es valorar el impacto de las distintas políticas que se desarrollan en las Fuerzas Armadas, en todos aquellos aspectos relacionados con la discapacidad de los destinatarios de este Plan.

Las principales medidas son:

- Garantizar la aplicación de la disposición adicional quinta en la Ley 26/2011, de 1 de agosto, en la que se señala que las memorias de análisis de impacto normativo, que deban acompañar a los anteproyectos de Ley y a los proyectos de reglamento, incluirán el impacto de la norma en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, cuando dicho impacto sea relevante.

- Determinar los contenidos mínimos que han de contemplar los Protocolos de integración que deberán establecerse en las unidades, centros y organismos. La elaboración de estos contenidos corresponderá a la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas.

- Divulgativo:

Este eje se desarrollará en torno a una campaña de sensibilización y divulgación con una doble dimensión de comunicación interna y externa. La interna tendrá por objetivo la sensibilización y toma de conciencia sobre discapacidad del personal de todas las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, que revierta en la mejor integración del personal con discapacidad.

La dimensión externa de la campaña de sensibilización tendrá por finalidad dar a conocer el modelo de integración de la discapacidad en las Fuerzas Armadas.

- Formativo:

En las actividades docentes y formativas, se incluirán contenidos relacionados con la discapacidad para su mejor conocimiento entre los componentes de las Fuerzas Armadas, contribuyendo de esta manera, a la sensibilización de todo el personal.

También, se incluirán planes de formación específica que puedan facilitar el desarrollo profesional de este personal y se desarrollarán contenidos en consonancia con la normativa internacional de referencia: la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad y el Derecho Internacional Humanitario.



#### 7. Órganos y autoridades competentes.

Los órganos y autoridades responsables en la ejecución de este Plan son:

- El titular de la Subsecretaría de Defensa será el responsable del impulso y coordinación de las distintas medidas a través de la Dirección General de Personal.
- La División del Servicio de Apoyo al Personal será la responsable de todas las actividades descritas en este Plan y elaborará los contenidos mínimos del Protocolo de Actuación para la integración del personal referido de las unidades, centros y organismos, a través de su Oficina de Atención a la Discapacidad.
- Los Mandos y Jefatura de Personal de los Ejércitos y la Armada realizarán su propio Protocolo de actuación adaptándolo a las necesidades de sus respectivos ejércitos, teniendo en cuenta las directrices generales que desarrollará la Oficina de Atención a la Discapacidad.

#### 8. Seguimiento.

En la reunión anual que se celebre en el seno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas con las asociaciones que representan a los militares con discapacidad, al amparo de la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio y la Orden DEF/2265/2014, de 28 de noviembre, por la que se establecen los cauces de relación y participación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas de las asociaciones de militares retirados y discapacitados, se realizará un seguimiento de las actuaciones en materia de discapacidad en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Madrid 30 de julio de 2015. — La Subsecretaria de Defensa, Irene Domínguez-Alcahud Martín-Peña.