

# La doble discriminació de les persones amb discapacitat a Catalunya

Informe 2013

Secretaria d'Estat del Benestar i Treball

Novembre 2013



# I. LES PERSONES AMB DISCAPACITAT A CATALUNYA

## Quan es considera que una persona té diversitat funcional?

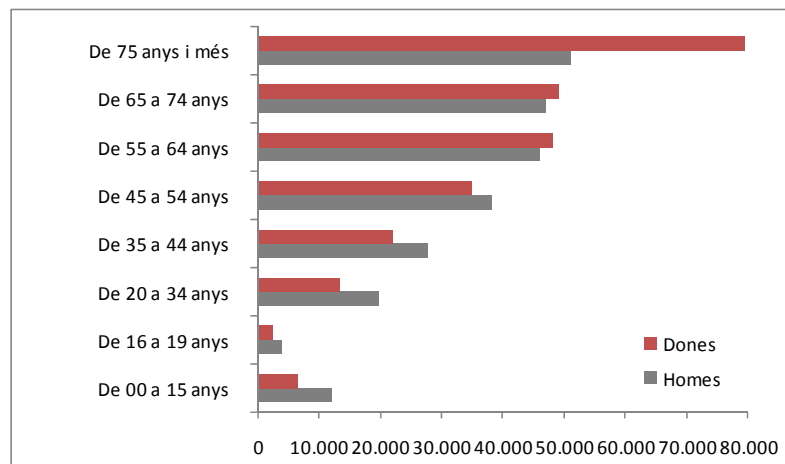
Es considera que una persona té una discapacitat si té una **limitació important per a realitzar les activitats de la vida diària** que hagi durat o es prevegi que vagi a durar més d'un any i tingui el seu origen en una deficiència, tot i que la tingui superada amb l'ús d'ajudes tècniques externes o amb l'ajuda o supervisió d'altres persones.

## Quantes persones amb diversitat funcional hi ha a Catalunya?

El nombre de persones amb discapacitat a Catalunya varia, sensiblement, en funció de la font que fem servir. En el moment de realitzar aquest informe es disposen de les dades per al juny de 2013 del Departament de Benestar Social i Família.

Així, segons les dades del Departament al juny del 2013 a Catalunya hi havia **502.752 persones** amb una discapacitat legalment reconeguda, 26.284 persones més que un any abans. D'aquestes, el 51% eren dones (256.314) i el 49% eren homes (246.438). Això significa que el **6,7% de la població catalana té alguna discapacitat legalment reconeguda**.

**Persones amb discapacitat a Catalunya, per sexes juny 2013**



Font: Departament de Benestar Social i Família

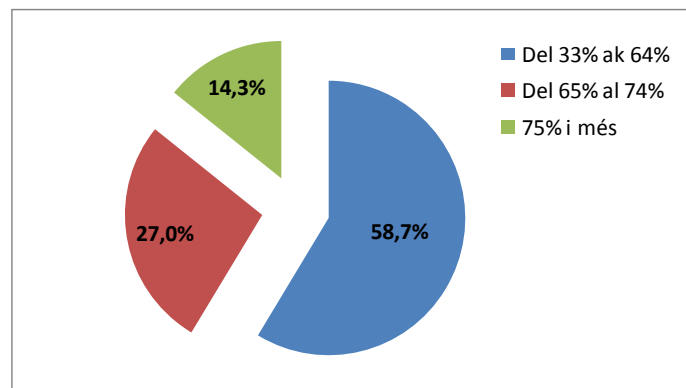
Al gràfic anterior es pot observar com en els grups de menor edat hi ha més pes d'homes que de dones, però a partir de la franja d'edat de 55 a 64 anys són les dones les que més representació tenen. Però en general, són les dones les que tenen les taxes de discapacitat més elevades, taxes que van augmentant mentre augmenta l'edat.

Pel que fa la **població amb discapacitat en edat laboral**, és a dir, la que té entre 16 a 64 anys, hi havia 256.979 persones, una mica més de la meitat del total de les persones amb discapacitat reconeguda (el 51%), de les quals el 47.1% eren dones i el 52.9% eren homes. Per tant, podem dir que en relació a població activa, 1 de cada 2 persones amb diversitat funcional és potencialment activa per qüestions d'edat. La població amb alguna discapacitat reconeguda i en edat laboral, ha augmentat en 6.717 persones en un any.

## Tipus de discapacitats reconegudes

El grau i el tipus de discapacitat ens poden ajudar per conèixer quines són les possibilitats d'accedir al mercat laboral de les persones amb diversitat funcional potencialment actives, és a dir, amb edat compresa dins dels 16 i 64 anys. Al juny de 2013, a Catalunya 150.773 persones, és a dir, el 58.7% de les persones amb diversitat funcional en edat laboral, tenen una discapacitat lleu, entre el 33% i el 64%, que els permet una certa autonomia per a desenvolupar-se en l'àmbit laboral, personal i social. El 27% de les persones amb discapacitat reconeguda tenen un grau entre el 65% i el 74% de discapacitat, i el 14,3% d'aquestes persones tenen un grau de discapacitat superior al 75%.

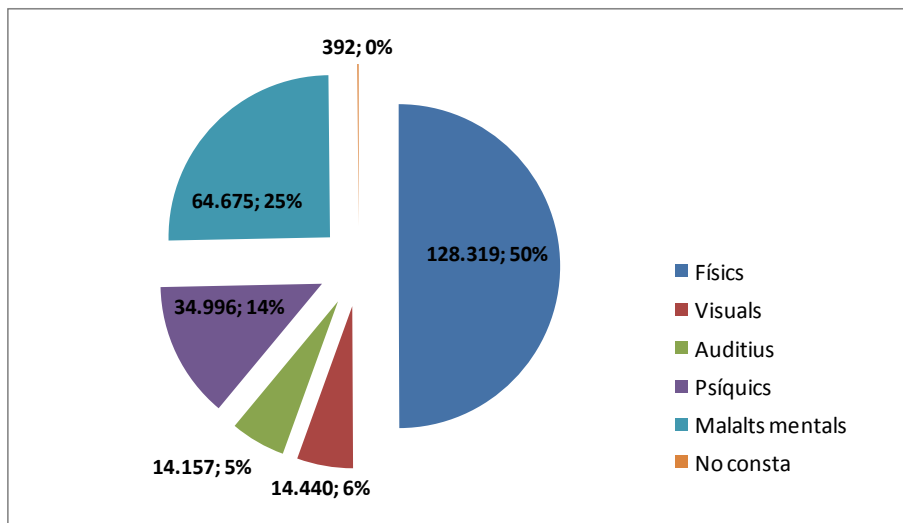
### Distribució de la població amb alguna discapacitat, de 16 a 64 anys, segons grau de discapacitat, juny 2013



Font: Departament de Benestar Social i Família

La meitat de les persones amb diversitat funcional d'entre 16 i 64 anys al 2012 tenen una discapacitat física, 128.319 persones que representen el 50% d'aquest col·lectiu. En segon lloc es troba el grup de persones amb malalties mentals, que representen el 24,5% del conjunt de persones amb discapacitat dins d'aquesta franja d'edat.

**Distribució de la població amb alguna discapacitat, de 16 a 64 anys, segons tipus de discapacitat, juny 2013**



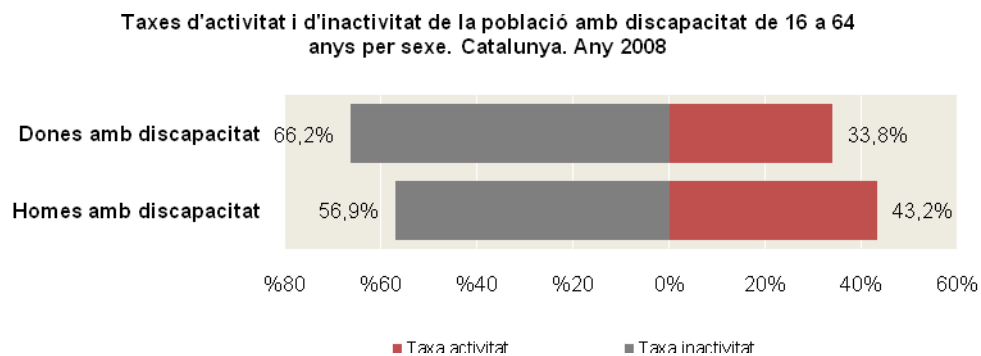
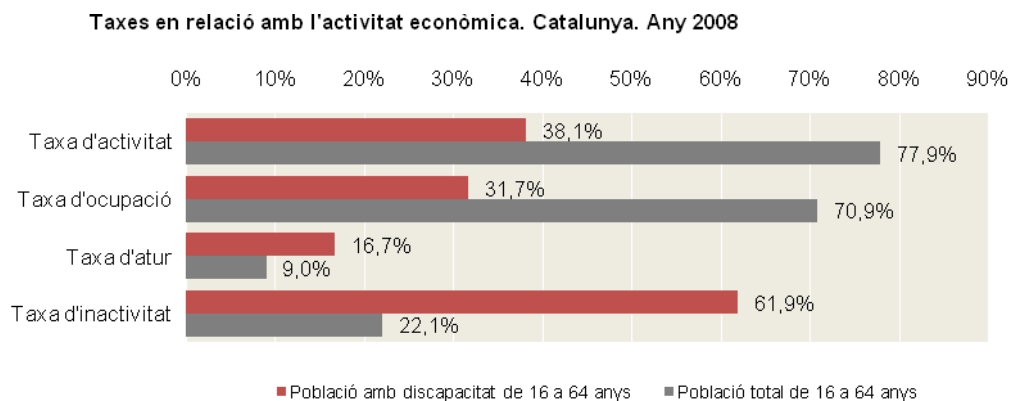
Font: Departament de Benestar Social i Família.

## II. EL MERCAT DE TREBALL I LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

### Taxes d'ocupació de les persones amb diversitat funcional

Les dades més actualitzades sobre la relació amb l'activitat econòmica de les persones amb discapacitat a Catalunya són de l'any 2008. Són dades extretes de l'Enquesta de discapacitat, autonomia personal i situacions de dependència 2008 (EDAD)<sup>1</sup> publicades per l'INE i que l'OTI ha explotat.

D'aquestes dades es pot destacar que la taxa d'activitat de les persones amb discapacitat era del 38.1%, molt inferior a la taxa del conjunt de la població que para el mateix any era del 77,9%. A l'igual que la taxa d'atur de les persones amb discapacitat a Catalunya era del 16.7% gairebé duplicant la del conjunt de la societat (9%). També **cal subratllar que en aquest col·lectiu també existeix una major vulnerabilitat de les dones amb discapacitat**, que presenten unes taxes d'activitat i d'ocupació 10 punts inferior a la dels homes.



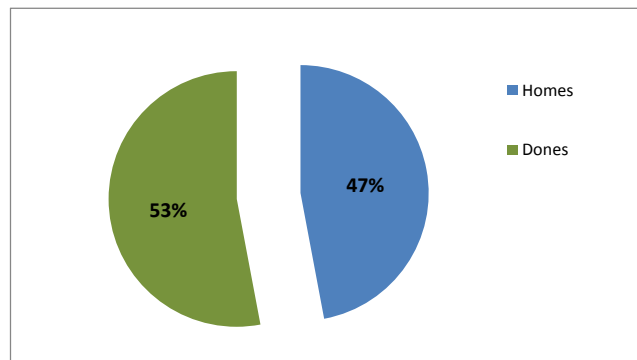
Font: Observatori d'Empresa i Ocupació

## Atur

Segons les darreres dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació (30 de setembre de 2013), a Catalunya hi havia 620.911 persones registrades a les llistes de l'atur, un **1,7% de les quals eren persones amb algun tipus de discapacitat declarada**. Així el nombre de persones aturades i amb alguna discapacitat registrades va ser de **10.565, un 13,2% més que les registrades l'any anterior**.

Segons sexe, un **53%** de les persones amb diversitat funcional i en situació de desocupació són **dones** i un 47% són homes.

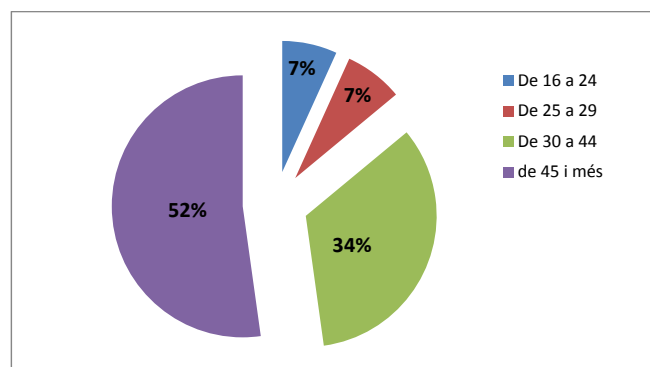
### Persones aturades amb discapacitat, segons edat. a 30 setembre 2013, Catalunya



Font: Observatori d'Empresa i Ocupació

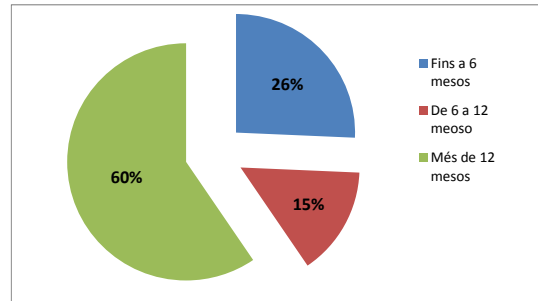
**Per edats, un 52% de persones té més de 45 anys**, un 34% està en la franja entre els 30 i els 44 anys i el 14% restant es distribueix equitativament entre les franges de 25 a 29 anys i de 16 a 24 anys.

### Persones aturades amb discapacitat, segons edat. a 30 setembre 2013, Catalunya



Font: Observatori d'Empresa i Ocupació

**Persones aturades amb discapacitat, segons durada de la demanda.**  
**a 30 setembre 2013, Catalunya**



Font: Observatori d'Empresa i Ocupació

Si a més hi sumem el fet que 6 de cada 10 persones aturades i en situació de discapacitat ho està amb més d'un any d'antiguitat, podem afirmar que **el col·lectiu de persones treballadores a l'atur i que es troben amb algun tipus de diversitat funcional, és un col·lectiu especialment vulnerable: és un col·lectiu feminitzat, de més de 45 anys i en situació d'atur de llarga duració.**

**Persones aturades amb discapacitat, segons província.**  
**a 30 setembre 2013, Catalunya**

	Persones amb discapacitat en atur	% respecte el total
<b>Barcelona</b>	7.587	71,8%
<b>Girona</b>	1.006	9,5%
<b>Lleida</b>	429	4,1%
<b>Tarragona</b>	1.543	14,6%
<b>TOTAL</b>	<b>10.565</b>	<b>100,0%</b>

D'altra banda, cal destacar que les persones en situació d'atur entre les persones amb discapacitats ha augmentat un 32,4% en tan sols dos anys. En paral·lel, el número de persones inscrites en les llistes d'atur en general, ha augmentat un 3,3%.

Per tant, és alarmant el ritme amb el que creix el número de persones registrades a les llistes de l'atur.

### Evolució de l'atur registrat, entre persones amb discapacitat i general

Nombre de persones aturades registrades	Amb discapacitat	General
Setembre 2011	7.948	600.930
Setembre 2013	10.565	620.911
Diferència	2.588	19.981
%	<b>32,4%</b>	<b>3,3%</b>

Font: Observatori d'Empresa i Ocupació

- **el col·lectiu de persones treballadores a l'atur i que es troben amb algun tipus de diversitat funcional, és un col·lectiu especialment vulnerable:**
  - és un col·lectiu feminitzat
  - de més de 45 anys
  - en situació d'atur de llarga duració

## Centres Especials de Treball

L'origen dels Centres Especials de Treball es remonta a la Llei 13/1982 d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) on al seu article 37 s'estableix que la finalitat de les polítiques d'ocupació serà la integració en el mercat ordinari i, en el seu defecte, el treball protegit. Des de llavors es pot dir que els CETs han significat un clar instrument d'inserció laboral de les persones amb discapacitat, tal com hem pogut veure a les estadístiques anteriors.

Una de les principals característiques dels CETs, són els seus baixos nivells de productivitat, empreses petites amb estructures de costos poc competitives. Per altra banda, tenen fortes dificultats per accedir a línies de finançament en condicions favorables, agreujades per la actual conjuntura de crisi del sistema financer.

L'objectiu principal dels Centres Especials de Treball (CET) és el de realitzar un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat, i tenint com a finalitat el assegurar una ocupació remunerada i la prestació de serveis d'ajustament personal i social que requereixen les persones treballadores amb discapacitat contractades, i que a la vegada faciliti la seva transició cap al mercat ordinari, és a dir, han de ser una plataforma per facilitar la integració de persones treballadores amb discapacitat al mercat laboral ordinari.



Però tot i que els CETS constitueixen una important empenta per a la inserció laboral, poques vegades es produeix un trànsit cap a l'empresa ordinària, estudis situen la taxa de transició entre un 1 i un 5%, i converteix els CETS en la única oportunitat laboral per a moltes persones treballadores amb discapacitat. A més els salaris són baixos i els "millors" treballadors no promocionen cap a l'empresa ordinària per no afectar a la productivitat del CET.

**Al parer de la UGT de Catalunya, és necessari regular les especials característiques dels CETS, racionalitzar la seva estructura, determinar el seu caràcter, objectius, exigències i finançament, garantint l'acompliment dels principis d'igualtat en l'ocupació, la no discriminació i la promoció de l'ocupabilitat.**

## **La quota de reserva i les mesures alternatives**

L'article 39 de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) atribueix als serveis públics d'ocupació la funció de la intermediació entre les persones amb discapacitats i els llocs de treball oferts per les empreses. A Catalunya, **només un 5,45% de les persones amb discapacitats han trobat la seva feina mitjançant el Servei d'Ocupació de Catalunya**, segons dades de l'Enquesta sobre Discapacitats 2008 de l'INE. És evident que cal un fort reforç del paper de les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya, element clau en la intermediació entre les persones demandants d'ocupació i l'empresariat.

Si a aquesta dada afegim el fet que hi ha empreses que accedeixen a mesures alternatives a la contractació, al·legant una absència de personal amb discapacitat registrat com a demandant de feina o pel no compliment del perfil professional, queda patent la necessitat de l'aplicació de mesures que evitin que quedin vacants llocs de treball a les empreses, dirigits a persones treballadores amb diversitat funcional.

La LISMI assenyalava que les empreses amb 50 persones treballadores o més han de respectar una quota del 2% de persones treballadores amb discapacitat igual o superior al 33% i les administracions públiques el 5% o, en el seu defecte, la contractació de mesures alternatives a la contractació. En quant a la quota de reserva d'ocupació pública, la Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, entre d'altres modifica l'article 22 de la Llei 44/2003 d'ordenació de les professions sanitàries i l'article 59 de la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, per a incrementar la quota de reserva al 7% i es crea una quota específica del 2% per a persones amb discapacitat intel·lectual en el cas de les ofertes d'empleat públic.

No tenim dades que ens permetin saber quantes d'aquestes empreses que estan obligades a complir amb la reserva d'una quota del 2% de la seva plantilla per a persones treballadores amb discapacitat estan incomplint la llei. Aquest incompliment de la quota del 2% per a treballadors amb diversitat funcional es correlaciona de manera directa amb l'elevat nivell d'atur que pateix el col·lectiu amb discapacitat.

Per una banda, segons l'estadística del Directori central d'empreses de l'INE, al 2011 a Catalunya **11.041 empreses i establiments estarien obligades a complir amb la quota de reserva del 2%.**

D'altra banda, segons les darreres dades de l'informe d'Inspecció de Treball de Catalunya de dades estadístiques per l'any 2011, es van realitzar 461 actuacions sobre contractació de discapacitats per a comprovar el compliment de la LISMI respecte la quota de reserva per a discapacitats, un 19% menys que al 2010, però és que a més al 2010 es van realitzar un 4,7% d'actuacions menys que al 2009.

La ràtio d'infraccions per actuacions pel 2011 ha estat del 12,3%, percentatge molt similar al presentat al 2010 (12,7%), i per sobre de la mitjana es troba Barcelona (15,5%) i Girona (14%).

**L'elevat nombre d'infraccions relacionades amb la integració laboral de les persones amb diversitat funcional, és un fet que cal denunciar contundentment, no només perquè el compliment de la LISMI és un deure, sinó perquè afecta directament sobre l'ocupació de les persones treballadores amb discapacitat.** Cal un foment més decidit de l'ocupació efectiva en les empreses ordinàries de treballadors amb diversitat funcional, enlloc de promoure la utilització de mesures alternatives, que poden esdevenir un mecanisme encobert per a la no contractació de persones amb discapacitat. La UGT de Catalunya entenem que les mesures alternatives haurien de ser l'excepció i que s'hauria de resoldre el fet que hi hagi empreses que es puguin aprofitar-se d'una declaració d'excepcionalitat aprovada perquè no s'ha pogut cobrir un lloc de treball en particular, amb una persona amb discapacitat, però que se li permet seguir contractant treballadors i treballadores sense discapacitat per a qualsevol altre lloc, ja que l'excepcionalitat autoritzada per l'administració és pel conjunt de l'empresa.

- Gairebé 7 de cada 100 persones a Catalunya presenta algun tipus de discapacitat.
- El col·lectiu de persones amb discapacitat té una participació en el mercat de treball molt baixa, només el 38,1% són actius.
- La dificultat d'accedir i mantenir-se en el mercat laboral és patent en la seva baixa taxa d'ocupació i amb una taxa atur que dobla la mitjana d'atur del total de la població que viu a Catalunya.
- En dos anys, el número de persones amb discapacitat en les llistes de l'atur ha crescut més d'un 30%
- El baix nivell de formació, una població activa envellida i una focalització en el sector serveis i en els llocs de treball no qualificats, precaritzen encara més la seva situació en el mercat de treball.
- L'accés al mercat de treball a partir del treball protegit és la via d'entrada al món laboral més freqüent en les persones amb discapacitat.
- Només un 5,45% de les persones amb discapacitats han trobat la seva feina mitjançant el Servei d'Ocupació de Catalunya.
- Al 2011 ha baixat l'activitat d'inspecció de treball sobre la contractació d persones amb discapacitat, un 19% menys d'actuacions respecte al 2010. Tot i així la ràtio d'infraccions es va mantenir al 12,3%. Al 2011 les empreses infractores van tenir una clara preferència en acollir-se a mesures alternatives que en la contractació de persones amb discapacitat.

## CONCLUSIONS

Com hem vist, les persones amb discapacitat constitueixen un sector de població heterogeni, però totes tenen en comú que, en major o menor mesura, necessiten garanties suplementàries per a viure amb plenitud de drets o per a participar en igualtat de condicions que la resta de ciutadans en la vida econòmica, laboral i social.

En definitiva, **podem dir que les persones amb diversitat funcional tenen un greu problema d'accés al treball, d'accessibilitat al lloc de treball i finalment d'adaptació del lloc de treball.** Les persones amb diversitat funcional tenen problemes d'accés al treball en el moment de la selecció, com a conseqüència de la seva diversitat funcional. Un cop s'ha accedit al lloc de treball, tenen problemes d'accessibilitat al lloc de treball per què aquests no són accessibles i presenten barreres arquitectòniques. Finalment, tenen problemes del lloc de treball per què aquest no està adaptat a les necessitats de les persones amb discapacitat, el que posa serioses dificultats per al desenvolupament de les seves obligacions laborals.

- Per poder assolir la seva integració en el mercat de treball, les persones amb diversitat funcional han de **lluitar contra les barreres i discriminacions que limiten el seu accés a l'ocupació**, com són un sistema de formació professionalitzadora poc inclusiu i un mercat laboral que també provoca una important desincentivació al oferir llocs de treball precaris, amb baixos salaris i amb escasses possibilitats de promoció professional. En aquest sentit, per a la UGT de Catalunya és fonamental resoldre de manera urgent els problemes d'accés a la formació que pateixen les persones amb diversitat funcional, situació que es tradueix en una limitació més a l'hora de accedir al mercat laboral i que afavoreix d'inactivitat entre el col·lectiu, i la precarització de la feina que desenvolupen.
- Des de UGT de Catalunya considerem que també s'han d'impulsar **models i recursos formatius inclusius a les etapes educatives post-obligatòries**, que afavoreixi l'accés i la permanència de les persones amb discapacitat, adaptant les accions formatives i oferint un suport adaptat les seves i alhora reforçar els programes de qualificació professional amb més implicació de les empreses.
- La nostra organització aposta per un **servei públic d'ocupació (SOC)** més eficaç en quant a la seva funció d'intermediació en el mercat de treball. El SOC té la responsabilitat legal d'actuar com a intermediador entre les ofertes de treball i les persones treballadores amb discapacitat, ha de garantir la igualtat d'oportunitats i l'accés al mercat de treball de les persones amb diversitat funcional i ha d'assolir un paper molt més actiu que fins ara. És per aquest motiu que cal reforçar i millorar la

tasca dels serveis públics d'ocupació, facilitant serveis especialitzats concebuts com a drets permanents i no com a programes temporals vinculats a les disponibilitats pressupostaries.

- A més, caldria consolidar eines com **la prospecció d'empreses**, que per un costat pugui sensibilitzar i informar de les capacitats i competències de les persones amb discapacitat, i per un altre pugui alhora identificar els llocs de treball que podrien ser ocupats i els ajuts o suports que podria rebre l'empresa per la seva adaptació i manteniment.
- La UGT de Catalunya reclama un **foment més decidit de l'ocupació efectiva a les empreses ordinàries** de treballadors amb diversitat funcional. En aquest sentit, cal un major seguiment sobre els motius al·legats a les sol·licituds d'excepció i les justificacions de les mesures alternatives aprovades.
- D'altra banda, la UGT de Catalunya **defensa la negociació col·lectiva** com el instrument per millorar les condicions laborals de les persones en situació de diversitat funcional: d'una banda a través de redacció de clàusules als convenis generals i d'altra, als convenis d'empreses CET. No podem oblidar que les centres especials de Treball són empreses que realitzen un treball productiu i han d'assegurar una ocupació remunerada. Per això és important que les treballadores i treballadors dels Centres Especials de Treball disposin de representació sindical que vetlli per unes condicions laborals de qualitat.
- **El mercat de treball protegit ha de facilitar la integració** de les persones treballadores amb diversitat funcional en el mercat laboral i afavorir la transferència de les persones treballadores dels CET al mercat ordinari.
- Apostem per el manteniment i el reforç de la **concertació de les polítiques i les mesures prioritàries**. Cal especialment abordar amb més decisió accions dirigides a millorar la situació laboral de les dones amb diversitat funcional, els malalts mentals o les persones amb capacitat intel·lectual límit que no tenen certificat de discapacitat però que necessiten suports addicionals.

La situació de vulnerabilitat en què es troba el col·lectiu de persones amb discapacitat, amb poques oportunitats laborals, precàries i de baixa qualificació, s'agreuja amb l'edat, desincentivant la seva incorporació a un mercat laboral molt exclouent. Aquestes persones quan arribin a la seva edat legal de jubilació poden trobar-se en una situació de molta més vulnerabilitat amb una mínima pensió de jubilació.

En síntesis, la UGT de Catalunya proposem:

- Promoure l'eliminació de tot tipus de barreres (físiques, comunicatives, socials, etc.)
- Millorar l'educació i la formació a llarg de tota la vida per a les persones amb discapacitats.
- Dissenyar i impulsar polítiques actives d'ocupació més eficaces que potenciïn les capacitats de totes les persones.
- Incrementar la contractació a la empresa ordinària i renovar els instruments coneguts com treball protegit.
- Vetllar des de la negociació col·lectiva per la qualitat del treball, la no discriminació i l'ús excepcional de les mesures alternatives a la contractació.