



ASSOCIACIÓ CATALANA NABIU



*++ projecte
DIDÀCTICA*

- **ASSOCIACIÓ CATALANA PER A LA INTEGRACIÓ DELS CECS (ACIC)**
- **ASSAMBLEA PER LA DIVERSITAT (axD)**
- **ASSOCIACIÓ CATALANA NABIU**
- **CENTRE DE PERSONES SORDES DEL MARESME**
- **PROJECTE DIDÀCTICA**
- **COL·LEGI D'EDUCADORES I EDUCADORS SOCIALS DE CATALUNYA**
- **CCOO DE CATALUNYA**

IGUALTAT D'OPORTUNITAT EFECTIVA PER A LES PERSONES AMB DIVERSITAT FUNCIONAL

L'article 27 de la convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat (ratificat per Espanya en el 2007) reconeix el dret de les persones amb discapacitat a treballar en igualtat de condicions amb les altres; això inclou el dret a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida mitjançant un treball lliurement triat o acceptat en un mercat i un entorn laborals que siguin oberts, inclusivament i accessibles a les persones amb discapacitat.

Les dades que tenim a Catalunya ens diuen que només el 22% de les persones amb diversitat funcional que poden treballar estan actualment ocupades. També es destaca que entre els convenis del sector privat només el 40% tenen clàusules que fan referència a treballadors i treballadores amb diversitat funcional, i que la inserció laboral, entesa com la incorporació de la persona amb diversitat funcional a un lloc de treball real en una empresa ordinària per treballar junts, en interacció i sense cap tipus de discriminació amb la resta de persones treballadores, ha patit un retrocés important en els darrers anys, un retrocés tant en l'accés com en les condicions laborals.

Algunes de les entitats que agrupen a persones amb diversitat funcional, convocades i reunides a la seu de CCOO de Catalunya, posen en comú les seves experiències i opinions, i acorden un pla d'acció i l'elaboració d'un manifest obert a l'adhesió de les entitats que comparteixen el diagnòstic i les demandes següents,

Constaten:

1- Que les persones amb diversitat funcional formen part de la classe treballadora catalana.

2- Que hi ha discriminació d'aquest col·lectiu pel que fa al seu accés al món laboral:

- Les proves d'accés tenen un format que no contempla la situació de les persones amb diversitat funcional.

- S'exigeix més a aquest col·lectiu de treballadors i treballadores que a la resta, que no pateix cap diversitat funcional.

- La preocupació entre els joves amb diversitat funcional per a entrar al mercat laboral és important perquè les ofertes de treball, sovint, són de baixa qualificació: mecàniques, rutinàries, precàries i de baixos salaris.

- Per a l'accés a la funció pública, es demana un certificat d'aptitud professional, amb caràcter previ, per poder participar en el procés selectiu; i això resulta greument discriminatori.

3- L'absència de programes d'ocupació específics per a la inserció de les persones amb diversitat funcional: els programes han quedat diluïts sota el paraigües de "persones amb dificultat d'inserció" que, a més a més, han patit una retallada molt important en el seu finançament.

4- L'adaptació dels centres i dels llocs de treball és clarament insuficient.

La Llei catalana d'accessibilitat té mancances en la part relacionada amb l'accés, amb la mobilitat, amb la salut i amb la prevenció en el món laboral. No parla de la utilització d'elements de suport per superar les barreres de comunicació, com són, entre d'altres, el sistema braille, la llengua de signes, el sistema audiovisual d'informació, així com tampoc no fa cap referència a la tecnologia que actualment facilita l'esmentada comunicació, etc.

5- La manca d'una política que fomenti la inserció laboral de les persones amb diversitat funcional en l'empresa ordinària afavoreix l'eternització en els Centres Especials de Treball (CET) d'aquestes persones i no estimula les empreses inclusives.

Els CET han de constituir-se com un pas transitori i temporal, i servir de pont per preparar la persona amb discapacitat per incorporar-se a l'empresa ordinària.

6- L'incompliment de la Llei que estableix els percentatges i quotes de persones treballadores amb diversitat funcional, per part de les empreses, tant privades com públiques, permesa per la manca d'una intervenció continuada, ferma i sancionadora de la Inspecció de Treball.

7- L'incompliment de la Llei 29/2010 de 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya en matèria d'accessibilitat de portals webs i aplicacions d'ús intern. L'esmentada accessibilitat és imprescindible per a evitar la discriminació i garantir la igualtat d'oportunitats dels treballadors amb discapacitat que estiguin al servei d'una entitat pública, per tal que puguin utilitzar els mitjans electrònics interns en igualtat de condicions que la resta de persones treballadores, i desenvolupar en igualtat les seves funcions.

8- La manca de sensibilització: hi ha un desconeixement per part dels empresaris del potencial i dels beneficis que aporta la contractació de persones amb diversitat funcional.

9- La manca d'estudis i definicions sobre les situacions de funcionament de les persones límit, sobretot a nivell intel·lectual (Funcionament Intel·lectual Límit (FIL)), que malgrat no arribar al 33% de discapacitat tenen dificultats d'inserció laboral.

10- La falta de dades sobre el nombre de persones amb diversitat funcional que poden treballar, i el nombre de persones realment contractades. En alguns casos, des del 2008 no s'ha publicat cap dada.

DEMANEM:

1- Tenint en compte que l'expressió "diversitat funcional" és massa dispersa i genèrica, ja que sota aquesta denominació s'inclouen tant les persones afectades per una disminució del 33% com les persones sordes, cegues i afectades de discapacitat cognitiva amb diversos graus, i a persones amb Funcionament Intel·lectual Límit (prop, que no arriben al 33%), que com és prou sabut pateixen importants prejudicis i desconeixement per part de la societat en general i dels empresaris en particular, creiem que cal tenir molt en compte aquesta circumstància, a fi d'adoptar i legislar en el seu cas unes mesures especials per a protegir-les i sobretot, donar a conèixer les seves reals aptituds i possibilitats.

2- Qualsevol política ha d'orientar-se en base als principis de fomentar la igualtat, la independència econòmica, l'autonomia personal, l'autoestima i la dignitat de les persones.

3- Tenir clar que el treballador i la treballadora han de signar un contracte de treball legal d'acord amb la categoria i el conveni del sector d'activitat, rebre el mateix treball, el mateix salari i ser subjectes de drets i deures com qualsevol altre treballador i treballadora.

4- Exigir el compliment de la llei i de les quotes del 2% a l'empresa privada i 5+2% a l'empresa pública. És imprescindible la dotació de la Inspecció de Treball dels recursos i eines per a una intervenció eficaç i continuada per assegurar l'aplicació de la llei. Al mateix temps s'han de revisar a l'alça les quotes actuals, que són insuficients al volum de les persones amb diversitat funcional que poden treballar.

Així mateix, exigir el compliment de la llei en matèria d'accessibilitat de portals webs i aplicacions d'ús intern al sector públic de Catalunya per garantir als treballadors amb discapacitat el desenvolupament en igualtat de condicions de les seves tasques.

5- Exigir a empresaris i patronals:

- Reduir l'alt nivell de temporalitat que afecta a aquest col·lectiu de treballadors i treballadores.

- Més implicació social a les empreses ordinàries en la contractació de persones amb diversitat funcional.

- Millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores amb diversitat funcional, contractats per associacions, fundacions i centres especials de treball. Habitualment són persones que cobren molt per sota del que cobra un treballador "normal" fent la mateixa feina.

6- Exigir que les proves d'accés al món laboral tinguin en compte la diversitat funcional dels candidats i de les candidates, per a la qual cosa caldrà introduir en les esmentades proves el disseny universal i la incorporació de sistemes i tècniques que facilitin la comunicació i la informació als candidats.

7- Exigir l'eliminació del requisit previ del Certificat d'Aptitud Professional per accedir a la funció pública. A més, s'ha de vetllar per la difusió necessària de

totes les convocatòries d'ocupació pública entre els aspirants amb diversitat funcional, creant un punt on es centralitzi tota la informació i assessorant aquestes persones.

8- Impulsar el suport a les escoles, donar el suport emocional necessari i fomentar l'autoestima, així com combatre el fracàs escolar entre aquest col·lectiu i dissenyar una bona orientació a cicles formatius adequats.

9- Demanem l'elaboració i l'aprovació del nou reglament que ha de desenvolupar la Llei d'accessibilitat que corregeixi les seves mancances a l'àmbit de mobilitat, dins i fora dels centres de treball, adequant-los per a facilitar l'accés al món laboral en igualtat d'oportunitats i en condicions de seguretat. Cal introduir i generalitzar la comunicació i la informació amb tècniques audiovisuals comprensibles i llegibles per part de totes les persones.

10- Demanem la creació d'un grup de treball propi sobre el Funcionament Intel·lectual Límit (FIL) dins de la Comissió d'igualtat d'oportunitats en la Direcció de Relacions Laborals de la Generalitat, tal com va ser aprovat pel Parlament de Catalunya en l'anterior legislatura.

11- Demanem a la Generalitat de Catalunya l'aprovació de recursos econòmics suficients i en una línia específica de programes d'inserció laboral per a les persones amb diversitat funcional.

12- Impulsar la generalització, en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa, de les clàusules de la igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'accés, promoció i formació en el món laboral, destacant les bones pràctiques i convencent a la patronal i a l'empresa dels beneficis i de la responsabilitat social corporativa (RSC) i combatre els prejudicis en la contractació de persones amb diversitat funcional.

13- Demanar a les administracions competents que assegurin el dret a la participació democràtica en les eleccions sindicals de les persones amb diversitat funcional, adequant els centres electorals per a l'accés, i adoptant mecanismes tècnics de votació per tal de garantir el secret del seu vot. Així mateix, demanem la garantia d'aquest dret a la resta de processos electorals on no està establert, com ara les eleccions municipals, el vot per correu i el vot dels residents a l'estranger.

Les organitzacions reunides consideren que s'ha de treballar sumant sinèrgies entre entitats, sindicats i empreses, treballar en xarxa per a exigir l'acompliment de les normatives, millorar les quotes i les condicions laborals, i sobretot aconseguir el principi d'igual feina, igual salari.

Barcelona, 14 de març de 2016