

# Les persones amb diversitat funcional, un col·lectiu exclòs de la vida laboral

Anna Adeliño / @aderecann



Foto: JZO

La realitat del col·lectiu de les persones amb diversitat funcional no és esperançadora. La seva autonomia es veu limitada per la manca de participació en el mercat laboral: **una inactivitat que afecta el 64,8% d'aquestes persones a tot l'Estat i, concretament, al 71,9% de la franja d'edat més jove**. Els anys més durs de la crisi van deixar uns pressupostos sense ajudes per a la seva contractació i les entitats que s'encarregaven de posar en contacte empreses i treballadors van sobreviure únicament pel seu caràcter social. Tot això, sumat als prejudicis de la majoria del món empresarial sobre la seva productivitat i capacitats, deixa el col·lectiu de persones amb diversitat funcional en una situació de dependència i marginalitat alarmants.

Per abordar la situació d'aquest col·lectiu, primer s'ha d'entendre qui en forma part. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) va definir "la discapacitat" el 2001 com "qualsevol alteració en la capacitat d'actuació i participació de la persona, originada per una deficiència, que representa una desviació de 'la norma' generalment acceptada en relació a l'estat biomèdic del cos i les seves funcions". A l'Estat espanyol, segons la [Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social](#) de 2013, es consideren "persones amb discapacitat" oficialment reconeguda aquelles amb grau de discapacitat superior o igual al 33%.

D'aquesta manera, segons les [dades](#) de 2016 de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), hi ha 1.840.700 persones amb diversitat funcional en edat laboral (entre 16 i 64 anys), que conformen el 6,1% de la població. D'aquestes, només el 35% són actives, el que suposa una taxa d'activitat 43

punts per sota a la de la població que no té aquesta condició. Pel que fa a Catalunya, segons les [últimes dades disponibles](#) del Departament de Treball, hi ha 529.104 persones amb diversitat funcional. D'aquestes, 301.600 tenen entre 16 i 64 anys, el que vol dir que es troben en edat laboral, però com passa en l'àmbit estatal, la seva taxa d'activitat és del 36% i se situa molt per sota del la taxa de la resta de la població catalana, que és del 79%.

La baixa taxa d'activitat del col·lectiu és un dels trets més característics i preocupants. De fet, amb motiu del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat (3 de desembre), la UGT de Catalunya [va denunciar](#) les dificultats amb què es troben a l'hora d'accedir al mercat laboral.

## El repte de reduir la taxa d'inactivitat

A més, les persones actives acostumen a ser aquelles que tenen un menor grau de discapacitat, és a dir: **a major nivell de discapacitat reconegut, menor possibilitat d'accés al mercat laboral**. Aquest és un problema que cal solucionar, però per Antonio Guillén, president del Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI), encara resulta més urgent i necessari "el suport d'estructures tècniques que posin aquestes persones en contacte amb els empresaris i que delimitin quines són les funcions que poden desenvolupar".

"El repte més gran per aquest col·lectiu és reduir l'elevada taxa d'inactivitat", afirma la Secretària de Polítiques Socials de la UGT, Enriqueta Durán. Des del seu punt de vista, malgrat que existeix una gran diversitat interna entre aquestes persones, la majoria tenen un greu problema d'inserció laboral, d'accessibilitat i d'adaptació al lloc de treball. "En això influeixen els prejudicis i les conviccions que es tenen sobre la suposada baixa productivitat i falta de capacitats d'aquest col·lectiu", comenta Durán, "fet que provoca que es trobin en una situació de desavantatge perquè no poden participar en igualtat de condicions amb la resta de la població".

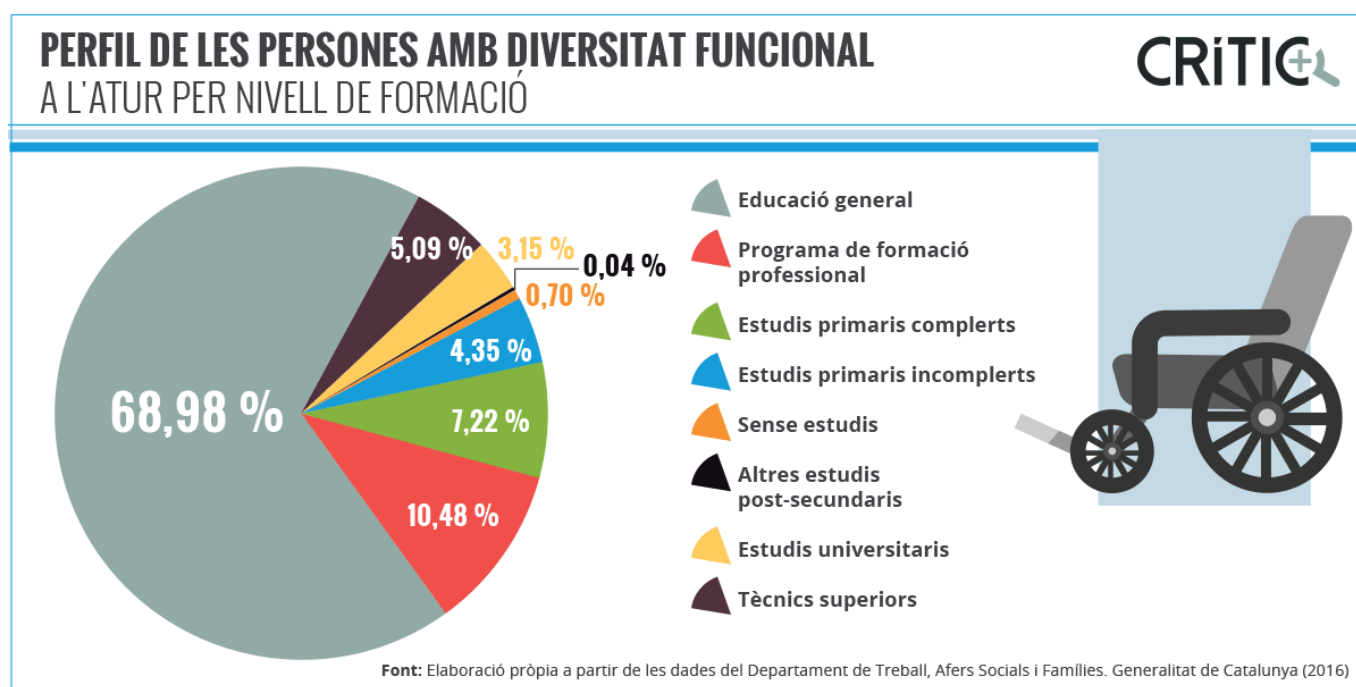
Aquest efecte també repercuteix en l'ocupació: a l'Estat espanyol, la taxa d'ocupació de les persones amb diversitat funcional és del 25%, enfront del 63% de la resta de la població. Segons el dossier [Discapacitat i mercat laboral: Retrat de la situació actual a Catalunya](#), elaborat pel mitjà digital Social.cat, **la contractació d'aquest col·lectiu representa només el 0,46% de la contractació total al territori català**. Concretament, el 2016 només 13.730 persones amb diversitat funcional estaven contractades, en contrast amb el total de Catalunya (2.986.558). El sector serveis concentra la major part de la contractació, concretament el 91%.

Com passa amb la població en general, les dones amb diversitat funcional tenen no només menys presència en el mercat de treball (5.420 dones enfront de 8.310 homes), sinó també unes xifres més negatives. Si parlem d'atur, les últimes [dades de desembre de 2017](#) de l'Observatori del Treball i Model Productiu del Departament de Treball mostren que el 54% de persones amb diversitat funcional aturades són dones i el 46%, homes.

La Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives i l'Autoempresa de la Generalitat de Catalunya té en marxa polítiques estratègiques que tenen per objectiu fer front a aquestes dades i incrementar el grau d'ocupabilitat i la inserció laboral en el mercat de treball ordinari d'aquestes persones. Per fer-ho, la política es fonamenta en tres eixos: el foment i manteniment de l'activitat laboral de qualitat, el compromís i corresponsabilitat social del teixit empresarial, i la concertació entre administracions, entitats prestadores de serveis i agents socials en cada territori.

# Els joves amb diversitat funcional, minoria amb especials dificultats

Segons el Departament de Treball, les persones amb diversitat funcional que tenen entre 16 i 34 anys representen el 15% del total de persones en edat laboral que conformen el col·lectiu. I la seva taxa d'activitat és reduïda. Durán considera que això s'explica pel fet que aquests joves "o bé tenen processos formatius més llargs, o bé entren en una espiral on la manca d'experiència repercuteix en la manca d'oportunitats laborals d'una manera més incisiva que en els joves sense discapacitat". De fet, segons les dades disponibles, en l'àmbit espanyol la contractació de persones amb diversitat funcional se centra sobretot en la franja dels 25 i 44 anys, seguit dels majors de 45 anys. Per contra, els més joves són els que acostumen a estar més exclosos del mercat laboral, amb només el 6% de la contractació.



## Il·lustració: HELENA OLCINA

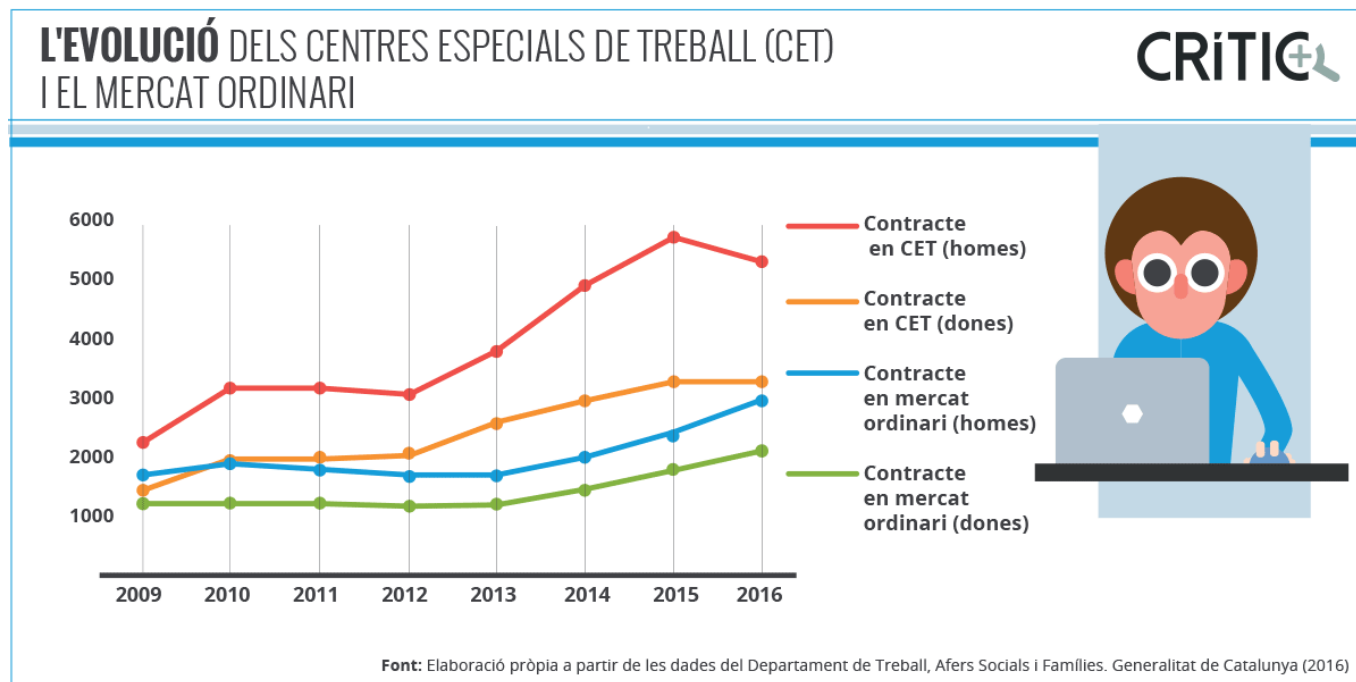
La formació és la peça clau per a incrementar les possibilitats d'integració laboral del col·lectiu i garantir, així, la seva independència. Per a Antonio Guillén, de COCARMÍ, aquesta és l'única fórmula perquè els joves puguin tenir un atractiu per poder ser contractats pels empresaris en un escenari amb molta competència a causa de la crisi. "O millorem la formació o el tipus de treball que hi ha en el mercat (més complex i multifuncional) no permetrà que el col·lectiu pugui entrar a treballar-hi", comenta, "s'ha de demostrar a l'empresari que la gent està preparada".

De fet, **pràcticament el 70% de les persones amb diversitat funcional aturades tenen estudis obligatoris i el batxillerat**. Les persones amb estudis universitaris només representen el 3,15% dels aturats. En aquest sentit, COCARMÍ demana més inversió en la formació dels joves amb diversitat funcional perquè hi puguin accedir amb igualtat de condicions.

## L'eficàcia pendent dels Centres Especials de Treball

La vigent Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social estableix que les empreses públiques i privades que tinguin 50 o més treballadors, han de tenir contractades un 2% de persones amb certificat de discapacitat. Hi ha empreses que poden quedar exemptes si ho

acrediten, però d'igual manera han de complir alguna de les [mesures alternatives](#) que la llei estipula, com podria ser arribar algun tipus de conveni amb els Centres Especials de Treball (CET), els quals conformen el mercat protegit que, per llei, ha d'incorporar aquestes treballadors. Els CET reben subvencions i ajuts de la Generalitat i configuren el gran recurs d'aquestes persones per poder treballar. Per a la UGT de Catalunya, la preferència de les empreses per aquestes mesures alternatives demostra les grans dificultats de les persones amb diversitat funcional per inserir-se en el mercat ordinari. Catalunya, amb 205 CET, és una de les comunitats autònomes amb un nombre més elevat d'aquests centres. Segons les dades de Social.cat, **la contractació en els CET el 2016 representava el 63% del total de contractes efectuats al col·lectiu.**



Infografia: HELENA OLCINA

“La majoria de les persones amb discapacitat només troben una ocupació a través dels CET” comenta Durán, “on predomina la temporalitat, perquè han de servir de trànsit cap a l’empresa ordinària, els salaris són més baixos i depenen de subvencions”. Durán també comenta que la finalitat d’un CET “és assegurar una ocupació remunerada a aquestes persones i garantir la seva integració laboral”, però aquest objectiu, creu, “no s’està complint”. En aquesta mateixa línia, Guillén afegeix que els CET “no promocionen els seus millors treballadors per no afectar la seva productivitat”.

Des del seu punt de vista, amb la insuficiència dels CET i les infraccions reiterades de les empreses a l’hora de complir la llei, és necessari reforçar les actuacions de la Inspecció de Treball i incrementar les sancions. Al mateix temps, opina que les institucions haurien de posar en marxa moltes més mesures incentivadores de la contractació d’aquestes persones. “Tenir feina és un dret”, conclou, “les administracions han d’entendre que **estem davant d’un incompliment d’un model de societat que exclou laboralment a un col·lectiu i que el situa en un escenari de marginalitat**, sense recursos per tenir una vida digna”.

El conjunt dels ajuts impulsats per l’Administració -com ara el [Programa d’ajudes d’atenció social a persones amb discapacitat \(PUA\)](#) o les [subvencions a entitats per a programes de manteniment de serveis socials](#)- han fet que les xifres millorin, encara que de forma molt lenta, en els últims anys. Tot i això, les dades encara urgeixen a trobar solucions per un model de societat que no està preparat per atendre de forma inclusiva les diferències.