

Estratègia per a la Inserció Laboral de les Persones amb Discapacitat a Catalunya 2008-2010



Consell de Relacions
Laborals de Catalunya
Comissió d'Igualtat
i del Temps de Treball



Estratègia per a la Inserció Laboral de les Persones amb Discapacitat a Catalunya 2008-2010



Consell de Relacions
Laborals de Catalunya
Comissió d'Igualtat
i del Temps de Treball

Edició:

Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Elaboració:

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

Col·laboració tècnica:

IGOP (UAB) i Fundació Desenvolupament Comunitari

Coordinació:

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball
Gabinet de Comunicació del Departament de Treball

Disseny:

Medina Vilalta & Partners Brand Design

Impressió:

www.cege.es

Índex

01. Presentació	> 8-9
02. Introducció	> 10-16
03. Metodologia	> 17
04. Diagnòstic	> 18-46
05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat	> 47-80
5.1 Marc	> 47-48
5.2 Principis bàsics	> 48-51
5.3 Eixos substantius	> 51-56
5.4 Objectius	> 56-63
5.5 Mesures	> 64-81
06. Avaluació i seguiment	> 82
07. Fases d'aplicació	> 83

01. Presentació

El 12 de desembre de 2007 es va constituir el Consell de Relacions Laborals de Catalunya, creat per la Llei 1/2007, de 5 de juny, que va ser aprovada amb una àmplia majoria dels grups del Parlament de Catalunya.

La Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball d'aquest Consell va considerar prioritari el tema de la inserció laboral de les persones amb discapacitat i és per això que el primer àmbit d'actuació a treballar va ser el de *l'Estratègia per a la inserció laboral de persones amb discapacitat a Catalunya 2008-2010*, presentada al desembre de 2007 pel Departament de Treball, des de la nova Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, amb l'objectiu de promoure l'ocupació de qualitat de les persones amb discapacitat, tot donant un nou impuls a la inserció laboral d'aquest col·lectiu en el marc més ampli de les polítiques generals d'ocupació.

El document s'ha elaborat amb les aportacions de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya i les entitats representatives del sector, consolidant així els eixos, objectius i mesures prioritàries de l'Estratègia.

El 4 de març de 2008, la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell va aprovar amb el vot favorable de les organitzacions sindicals i empresarials que en formen part la versió definitiva de l'Estratègia.

El Govern de Catalunya planteja aquesta Estratègia partint, per tant, de la consideració de la igualtat d'oportunitats com un dels eixos fonamentals de la seva política, adreçada a assegurar la cohesió i la justícia social. Així mateix, l'Estratègia s'emmarca en uns valors considerats essencials per a tota la ciutadania, es tracti o no de persones amb discapacitat. Aquests valors són els de l'autonomia personal, la igualtat d'oportunitats i la diversitat. Entenem que ser ciutadà o ciutadana vol dir que es reconeguin aquests elements centrals per a qualsevol persona, tal com s'estableix en la Constitució i en el nostre Estatut d'Autonomia.

01. Presentació

Per tant, un element fonamental de la política d'ocupació consisteix en articular mecanismes que produeixin un estímul cap a la vida laboral activa de qualsevol persona. Partim de la inserció laboral com eix bàsic per a l'autonomia de les persones amb discapacitat. Cal fer possible que qualsevol persona amb altres capacitats pugui disposar d'itineraris personalitzats d'inserció sociolaboral que facin efectiva la seva participació i permanència al mercat de treball.

Des del Departament de Treball volem generar un canvi significatiu en les polítiques d'ocupació per a persones amb discapacitat, comptant amb tots els actors i els agents socials i econòmics implicats: associacions del sector de les discapacitats, organitzacions empresarials i sindicals, ens locals, i també les pròpies persones amb discapacitat.

La nostra aposta passa per potenciar les alternatives per a la inserció laboral de les persones: afavorir la inserció en el mercat ordinari, en el mercat protegit, quan sigui necessari però sobretot amb una base territorial, de concertació i de realització d'itineraris de professionalització.

Aquesta Estratègia és una gran oportunitat i al mateix temps un repte que ens estimula i pel que volem treballar amb convenciment. El marc del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, amb la participació d'organitzacions sindicals i empresarials, garanteix l'arrelament social i econòmic del projecte, i augmenta sens dubte les possibilitats d'èxit d'aquesta Estratègia vers les persones amb discapacitat. Un projecte complex però necessari per a aconseguir la ciutadania plena de les persones amb discapacitat.

Mar Serna

Consellera de Treball

Presidenta del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

02. Introducció

La Unió Europea ha fixat com a objectiu general de la seva estratègia amb relació a les persones amb discapacitat aconseguir un màxim nivell d'autonomia i una plena igualtat d'oportunitats per a tot aquest col·lectiu. El que es busca és que aquestes persones puguin gaudir del seu dret a la dignitat, d'un tracte equitatiu i d'una plena independència vital, així com d'una participació efectiva en la societat en què estan integrades. L'estratègia europea es basa en tres pilars essencials: mesures antidiscriminatòries que facilitin la igualtat de drets d'aquest col·lectiu, l'eliminació de barreres que impossibiliten que les persones amb discapacitat puguin posar en joc les seves potencialitats i habilitats i la incorporació de la perspectiva de la discapacitat en totes les polítiques europees per aconseguir que en totes es tinguin en compte les especificitats d'aquestes persones, la transversalització (*mainstreaming*).

Vladimir Spizla, responsable d'Ocupació, Assumptes Socials i Igualtat d'Oportunitats de la Comissió Europea, assenyalava en la inauguració de l'Any Europeu per a la Igualtat d'Oportunitats (2007) que la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitats és el nou pilar que protegeix els drets humans en l'àmbit internacional, perquè garantir la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat és avançar en la igualtat per a tots. Feia èmfasi en el fet que no es tracta d'una qüestió de favoritisme ni "d'inflació de drets" de les persones amb discapacitat respecte a les altres, sinó d'eliminar barreres de manera que en cap circumstància els prejudicis o els estigmes col·lectius no determinin l'èxit o el fracàs de les persones. La intenció de la Comunitat Europea en el seu conjunt és impedir que hi hagi ciutadans i ciutadanes de segona o de tercera, com un element fonamental dels valors democràtics.

02. Introducció

Aquests són doncs els principis del Pla d'acció de la Unió Europea amb relació a les persones amb discapacitat (2003-2010). Una de les seves prioritats és aconseguir atraure i mantenir el màxim nombre de persones amb discapacitat al mercat de treball, com una via essencial per a la seva autonomia social i perquè puguin posar en joc totes les seves potencialitats. És en aquest entorn i en el marc d'aquests valors i d'aquestes línies d'acció on cal entendre i situar l'estratègia que aquí es presenta i el pla d'acció que se'n deriva.

Es vol impulsar l'activitat laboral de les persones amb discapacitat, promoure'n l'accés ple a tots els serveis que requereixen i millorar els instruments de planificació pública, de manera que la millora de la seva situació sigui contínua. Cal entendre que l'accés mateix al mercat de treball per a una persona amb discapacitat ja és tot un repte si considerem el conjunt de barreres de tota mena que molts cops ha de superar, i és en aquesta línia proactiva i de suport a totes les persones amb discapacitat que vulguin incorporar-se activament al mercat de treball on cal situar l'estratègia present.

Aquesta Estratègia, per tant, s'emmarca en uns valors considerats essencials per a tota la ciutadania siguin o no persones amb discapacitat. Aquests valors són els de l'autonomia personal, els de la igualtat i els de la diversitat. Entenem que, avui dia, ser ciutadà o ciutadana vol dir que es reconeixin aquests elements centrals constitutius de totes les persones, que així es reconeixen en la nostra Constitució i en l'Estatut d'Autonomia de Catalunya quan diu: "Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal" (art. 15.2 EAC).

02. Introducció

Cal, doncs, partir d'aquest conjunt de valors per aconseguir que les persones amb discapacitat entre 16 i 64 anys aconseguixin un veritable procés d'inserció laboral i que aquest procés es pugui mantenir durant tota la seva vida laboral.

“Els poders públics han de garantir la protecció jurídica de les persones amb discapacitats i han de promoure'n la integració social, econòmica i laboral. També han d'adoptar les mesures necessàries per a suplir o complementar el suport de llur entorn familiar directe” (art. 40.5 EAC).

Aquesta estratègia aspira, doncs, a aconseguir una forta equitat, valorant la diversitat i apostant perquè cada persona pugui seguir les seves trajectòries vitals i professionals des de la seva autonomia.

La situació actual de les polítiques d'ocupació ens parla d'índexs d'atur baixos juntament amb alguns problemes de qualitat d'aquesta ocupació pel que fa a tipus de contractes, mancances en l'adequació de la formació i la feina, i perspectives de millora insuficients, que afecten especialment dones, joves i persones amb discapacitat.

1 *Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana* (febrer 2005): mesura 77 i mesura 83 específicament.

www.gencat.net/economia/acord/index.html.

2 Pla d'actuació departamental (PAD), any 2006.

En aquest marc, l'*Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana*¹ i específicament el Departament de Treball² aborden també aquest objectiu des de la implicació dels agents socials i el govern català.

La millora d'aquestes situacions esdevé, per tant, prioritat central del Departament de Treball. Si parlem de les persones amb discapacitat, les polítiques que s'hi adrecin han de facilitar a aquest col·lectiu el màxim grau de desenvolupament en la

02. Introducció

transformació del seu entorn. I això vol dir no entendre les persones amb discapacitat simplement com a objecte de polítiques de suport, sinó com a autèntics subjectes i protagonistes d'aquestes polítiques.

Presentem, doncs, l'*Estratègia per a la inserció laboral de persones amb discapacitat a Catalunya (2008-2010)* partint de la consideració que fa el Departament de Treball mateix d'entendre la igualtat d'oportunitats com un dels eixos fonamentals de la seva política adreçada a assegurar la cohesió i la justícia social. En aquest sentit es vol donar un nou impuls a les estratègies i els dispositius per a facilitar la inserció sociolaboral de totes aquelles persones i col·lectius amb dificultats especials d'inserció en el mercat laboral, assegurant una veritable igualtat d'oportunitats en el treball.

De manera més específica, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball té com a objectiu fonamental **fomentar i garantir l'accés, la presència i la permanència de les persones amb discapacitat al mercat laboral en condicions dignes i de qualitat, en funció de les seves necessitats i potencialitats específiques**. I és a partir d'aquests elements que es presenta aquesta Estratègia, en el marc del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, que ha comptat amb la col·laboració dels agents socials implicats en la seva elaboració (sindicats i patronals, i que s'ha fet extensiu a entitats representatives de persones amb discapacitat) i que pretén comptar també amb aquestes entitats i associacions pel que fa al seu desplegament. El Consell de Relacions Laborals de Catalunya ha assumit la inserció laboral de persones amb discapacitat com un dels eixos prioritaris de la seva tasca i des d'aquesta perspectiva impulsa l'aplicació d'aquesta Estratègia.

02. Introducció

L'acord del Consell de Relacions Laborals aportarà legitimitat i impuls sostingut a la materialització de les accions que es deriven de l'Estratègia.

Així, aquesta Estratègia pretén establir un compromís amb les persones amb discapacitat en la seva millora sociolaboral des de cada situació específica: acompanyar la persona que està a l'atur o inactiva a trobar feina i en la seva promoció professional i laboral, acompanyar la persona que és en un centre especial de treball i vol millorar la seva situació o treballar en l'empresa ordinària i acompanyar a qui està treballant en l'empresa ordinària a mantenir el seu lloc de treball i a promocionar-se professionalment.

Al mateix temps és necessari avançar en la responsabilitat social de les empreses per aconseguir augments significatius en la contractació de persones amb discapacitat així com en l'eliminació de prejudicis i estigmes socials que dificulten aquesta incorporació en plena igualtat d'oportunitats. En una societat de dinàmica constant, les necessitats de l'empresariat quant a formació i perfil estan canviant, però els canvis socials i tecnològics també ofereixen noves fórmules de superar els obstacles als grups amb més dificultats. Cada cop està més estesa la certesa que incorporar la diversitat en l'àmbit empresarial genera avantatges competitius i aquesta Estratègia se situa en aquesta línia.

En l'elaboració de la present Estratègia s'han tingut en compte la normativa vigent, la LISMI, el Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució del Departament de Benestar Social de 1998, el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007 del Ministeri de Treball i Afers Socials, la proposta de Pla territorial d'ocupació del comitè espanyol de representants

02. Introducció

de les persones amb discapacitat (CERMI) de 2007 i les recomanacions del Consell d'Europa, entre altres materials de referència.

L'any 1998, en complir-se 15 anys de la promulgació de la LISMI, el Departament de Benestar Social presentà el Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat per a un període de sis anys. El desplegament incorporava mesures que encara s'estan desenvolupant.

El Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007 del Govern espanyol es plantejava com a objectiu general millorar l'ocupabilitat, les taxes d'activitat i d'ocupació i la qualitat del treball de les persones amb discapacitat. En aquests moments s'està elaborant la nova estratègia per als propers anys, amb les aportacions de tots els agents socials i econòmics implicats, on el Departament de Treball també ha participat assenyalant els eixos fonamentals que considerem necessaris per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.

Aquesta Estratègia s'inspira així mateix en les recomanacions del Consell d'Europa amb relació a les persones amb discapacitat que fan referència a garantir la igualtat d'oportunitats.

I volem també reconèixer la significació de diferents actors de la societat civil i, en especial, dels sindicats, en la constant activitat per a aconseguir que s'avanci en el reconeixement de la plena dignitat de les persones amb discapacitat en tots els àmbits laborals i socials, i de totes aquelles empreses que estan avançant en el reconeixement i la incorporació de tots aquests col·lectius.

02. Introducció

L'Estratègia s'orienta prioritàriament a donar suport a la ciutadania amb discapacitat sigui quina sigui la seva situació laboral, per tal de millorar-la, promocionar-la i apropar-la al mercat ordinari de treball. Se centrarà en les accions que es desenvoluparan des del Departament de Treball de la Generalitat i en les accions que aquest desenvolupi amb les entitats que presten serveis d'inserció laboral al territori, així com amb altres agents socials. Per tal de desenvolupar la present Estratègia és necessària la intervenció articulada dels diferents actors.

Amb la proposta que es presenta es vol:

- Identificar els aspectes clau que dificulten la incorporació laboral de les persones amb discapacitat al mercat laboral per tal d'abordar-los de manera adequada.
- Proposar una estratègia que integri un conjunt d'accions que tinguin en compte les diferents vessants que incideixen en la incorporació laboral d'aquest col·lectiu, en especial, les que són competència del Departament de Treball.
- Assumir la participació com un element clau del seu desenvolupament i assolir el màxim de consens possible amb els agents socials i les entitats del sector.

Aquesta Estratègia pretén ser oberta, flexible i dinàmica, comptant molt especialment amb la participació dels agents socials i aplicant-se des d'una perspectiva territorial, tot incorporant les possibles modificacions que l'avaluació contínua i de resultats pugui anar indicant.

03. Metodologia

Aquest document s'ha elaborat entre els mesos de maig i novembre del 2007. Per a portar-lo a terme s'ha desenvolupat la metodologia següent:

- Anàlisi de l'Estudi sobre la situació sociolaboral de les persones amb discapacitat i mesures per incrementar la seva presència activa al mercat de treball català, encarregat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, com a document base de l'Estratègia.
 - Anàlisi estadística de desagregació de les dades quantitatives amb relació a les diferents tipologies de discapacitats. Actualització de dades quantitatives procedents de l'ICASS i del Departament de Treball.
 - Realització de quinze entrevistes, cinc de les quals a responsables de diferents seccions del Departament de Treball, una al responsable de Funció Pública del Departament de Governació, una al Departament d'Educació, una al Departament d'Acció Social i Ciutadania i sis a professionals significatius del sector i a les dues organitzacions sindicals més representatives.
 - Realització d'un grup de debat amb diversos agents socials relacionats amb la inserció laboral.
 - Elaboració del primer i segon qüestionari del mètode Delphi a experts i anàlisi de les respostes.
 - Realització de dues sessions de validació del document de l'Estratègia amb:
 - Federacions empresarials, organitzacions sindicals i associacions dels diferents col·lectius de persones amb discapacitat.
 - Agents socials i econòmics de la comarca de l'Alt Penedès implicats en una experiència de treball en xarxa per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat.
 - Anàlisi i redacció de l'Estratègia a partir de tota la documentació, proves i opinions recollides.
-

04. Diagnòstic

En una primera part es detallen els indicadors més significatius sobre la caracterització de la població amb discapacitat en edat laboral a Catalunya i les variables principals del mercat de treball a partir de la metodologia assenyalada en el punt anterior. En un segon bloc es presenten les conclusions principals, que fonamenten en bona part l'estratègia d'intervenció que a continuació es desenvolupa en aquest document.

3 Fonts d'informació:

- Departament d'Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya: població de persones amb discapacitat a Catalunya, 2006.
- Departament de Treball (Gabinet Tècnic): dades de demandants d'ocupació i contractes registrats. Catalunya, 2007.
- *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud* (EDDES 1999) i mòdul d'ampliació Enquesta de Població Activa (EPA), 2002, per a població amb relació a l'activitat. Àmbit estatal.

4 Hi ha una iniciativa de la UE per a solucionar aquests temes que insta a incorporar en les operacions estadístiques nacionals el recull d'informació relativa a aquest col·lectiu (Dictamen del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre «La armonización de los indicadores de discapacidad como instrumento para el seguimiento de las políticas europeas» [Diari oficial de la UE del 15/1/2008]).

Cal constatar inicialment una certa mancança en l'objectivació de dades, atesa la diversitat de les fonts d'informació³ i la dificultat de disposar de dades específiques actualitzades relatives a la situació laboral (activitat, ocupació i atur) de persones amb discapacitat a Catalunya. Per resoldre provisionalment aquesta situació s'ha partit d'estimacions aplicades a la població amb discapacitat a Catalunya l'any 2006, a partir de la informació disponible de l'any 1999, obtinguda en una enquesta estatal (EDDES), amb dades referides a Catalunya, que inclou dades sobre realitat laboral. D'altra banda, cal assenyalar el caràcter parcial amb què es recull de vegades la informació de discapacitat en tractar-se d'una dada personal protegida.⁴

Les conclusions recollides en els apartats sobre empreses i polítiques públiques es fonamenten principalment en la metodologia participativa comentada en el punt anterior i en resultats de l'estudi del Departament de Treball de l'any 2006. Podem parlar en aquest capítol únicament de percepcions o constatacions, atesa la manca de dades més objectivables sobre aquesta realitat. Precisament un dels objectius en el futur és avançar en aquest coneixement, tal com queda reflectit en les estratègies proposades.

04. Diagnòstic

Indicadores sobre población con discapacidad en Cataluña

L'estudi sobre la situació sociolaboral de les persones amb discapacitat té tres grans punts d'anàlisi:

- a) Caracterització de la població: volum, sexe, edat, tipus de discapacitat, distribució territorial i nivell formatiu.
- b) Variables principals del mercat de treball: activitat, ocupació, atur i inactivitat.
- c) Contractació laboral per sexes, distribució territorial i tipus de contracte.

a) Caracterización de la población

Les dades demogràfiques de població amb discapacitat a Catalunya tenen la font en el Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, any 2006, a partir del registre de persones que disposen del certificat de discapacitat superior al 33%.

A Catalunya hi ha registrades un total de **377.527 persones amb discapacitat.**

04. Diagnòstic

> Tipologia de discapacitats

Taula 1. Persones amb discapacitat per tipologia i sexe a Catalunya

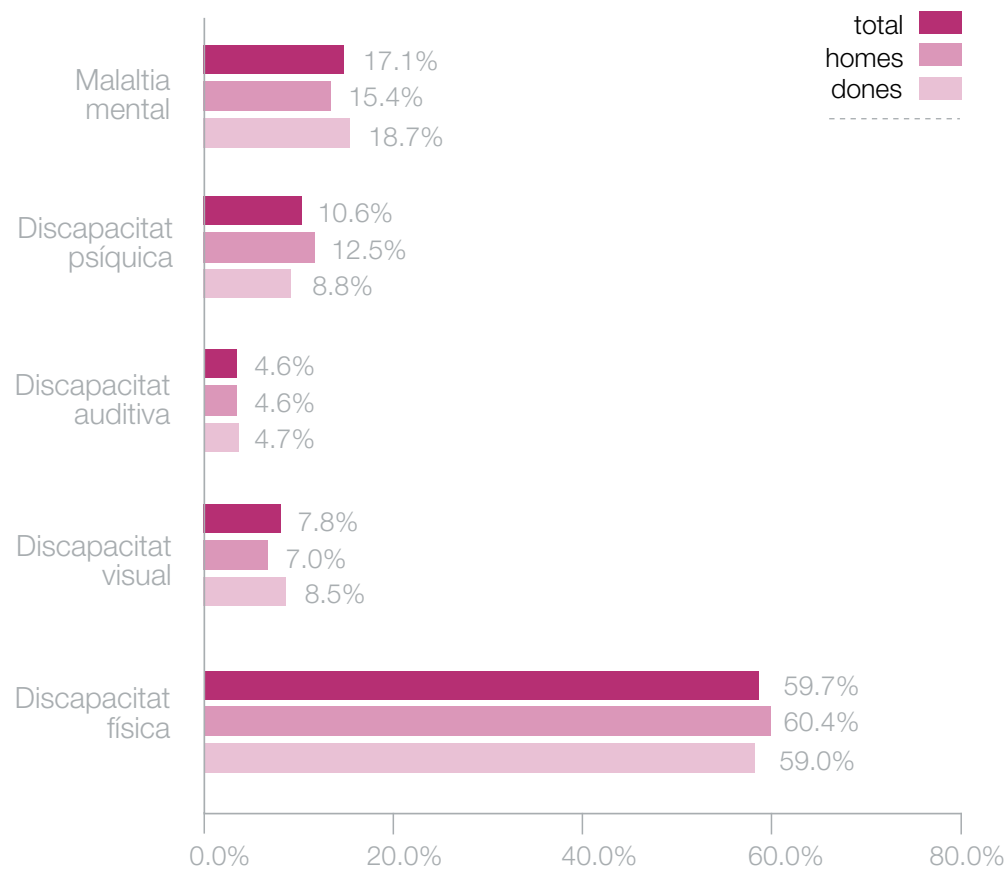
Tipologia	Dones	Homes	Total	%
Discapacitat física	112.785	112.668	225.453	59,7
Discapacitat visual	16.257	13.011	29.268	7,8
Discapacitat auditiva	8.961	8.368	17.329	4,6
Discapacitat psíquica	16.821	23.279	40.100	10,6
Malaltia mental	35.808	28.640	64.448	17,1
No consta	468	461	929	0,2
Total	191.100	186.427	377.527	100

Font: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Generalitat de Catalunya, 2006.

Les persones amb **discapacitat física** representen el nombre més elevat del col·lectiu, seguit de les persones amb **malaltia mental**, el nombre de les quals experimenta un increment progressiu. Per sexes no s'observen diferències significatives. El gràfic següent ens ho mostra de manera més directa.

04. Diagnòstic

Gràfic 1. Tipologia de discapacitat per sexes, % sobre població total de persones amb discapacitat, 2006.

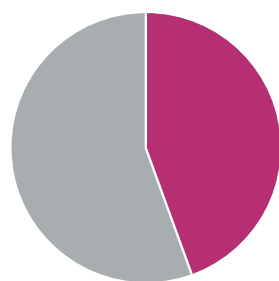


04. Diagnòstic

> Persones amb discapacitat en edat laboral (de 16 a 64 anys)

Del total de 377.527 persones amb discapacitat, es troben **en edat laboral 207.062 persones**, (entre 16 i 64 anys), la qual cosa correspon a un 54,8% del total.

Gràfic 2. Població amb discapacitat en edat laboral a Catalunya en relació amb el total de la població amb discapacitat



Infants i gent gran	■
En edat laboral (16-64 anys)	■
170.465 / 45.15%	■
207.062 / 54.85%	■

Font: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Generalitat de Catalunya, 2006.

04. Diagnòstic

> Distribució per sexe i edat

La població total de persones amb discapacitat entre 16 i 64 anys, en edat laboral, és de 207.062.

Taula 2. Persones de 16 a 64 anys amb discapacitat per sexe a Catalunya, 2006

Sexe	Nre. absolut	%
DONES	95.610	46,17
HOMES	111.452	53,83
Total	207.062	100,00

Font: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Generalitat de Catalunya, 2006.

Gràfic 3. Persones amb discapacitat en edat laboral per sexes, 2006



Hi ha més homes (53,83%) que dones (46,17%) en edat laboral.

Un factor determinant és la incidència de discapacitats sobrevingudes per accidents, més freqüents en homes. En edats més avançades trobem major pes de dones per la major esperança de vida i el deteriorament de les condicions de salut.

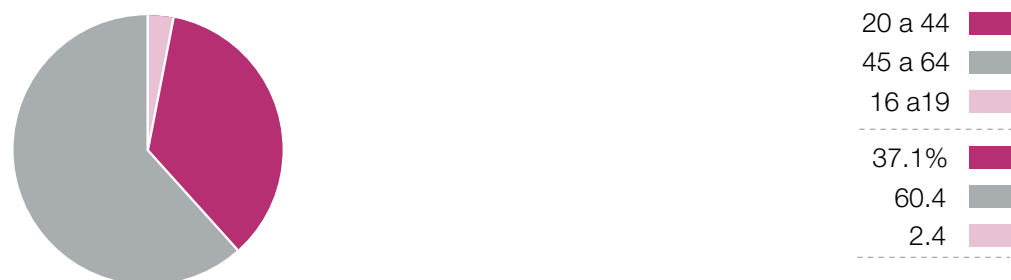
04. Diagnòstic

Taula 3. Persones amb discapacitat en edat laboral per edats

	Total	%
De 16 a 17 anys	2.494	1,22
De 18 a 19 anys	2.494	1,22
De 20 a 34 anys	34.269	16,75
De 35 a 44 anys	42.645	20,85
De 45 a 54 anys	52.911	25,86
De 55 a 64 anys	72.249	35,32
Total en edat laboral	207.062	100

Font: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Generalitat de Catalunya, 2006.

Gràfic 4. Persones amb discapacitat en edat laboral, segons grans grups d'edat, 2006



Font: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Generalitat de Catalunya, 2006.

04. Diagnòstic

És important el pes de les persones més grans de 45 anys (60,4%), factor que dificulta l'accés al mercat de treball, tal com passa en el conjunt de la població; s'hi afegeix en aquest cas la dificultat de la discapacitat. Cal tenir en compte que sovint es tracta de discapacitats sobrevingudes en edat adulta per malaltia o accident.

> Distribució territorial

Com podem observar en la taula i el mapa següents, **un percentatge important de la població es concentra en l'àrea metropolitana de Barcelona**. També trobem volums significatius en les comarques corresponents a capitals provincials i en d'altres, com ara el Baix Camp o el Bages, però a força distància del percentatge de l'àrea metropolitana.

	Total	%
Barcelonès	75.218	36,33
Baix Llobregat	25.408	12,27
Vallès Occidental	22.338	10,79
Vallès Oriental	9.451	4,56
Maresme	8.669	4,19
Segrià	6.923	3,34
Tarragonès	6.329	3,06
Baix Camp	5.224	2,52
Bages	5.144	2,48
Gironès	4.478	2,16
Osona	3.409	1,65
Anoia	3.258	1,57



04. Diagnòstic

Selva	3.214	1,55
Garraf	2.988	1,44
Alt Penedès	2.459	1,19
Alt Empordà	2.403	1,16
Baix Empordà	2.381	1,15
Baix Ebre	2.203	1,06
Baix Penedès	2.005	0,97
Berguedà	1.619	0,78
Montsià	1.589	0,77
Alt Camp	1.123	0,54
Garrotxa	1.049	0,51
Noguera	1.048	0,51
Pla d'Urgell	920	0,44
Urgell	825	0,40
Ripollès	678	0,33
Pla de l'Estany	570	0,28
Ribera d'Ebre	533	0,26
Conca de Barberà	482	0,23
Garrigues	480	0,23
Segarra	478	0,23
Alt Urgell	441	0,21
Solsonès	333	0,16
Pallars Jussà	320	0,15
Terra Alta	260	0,13

04. Diagnòstic

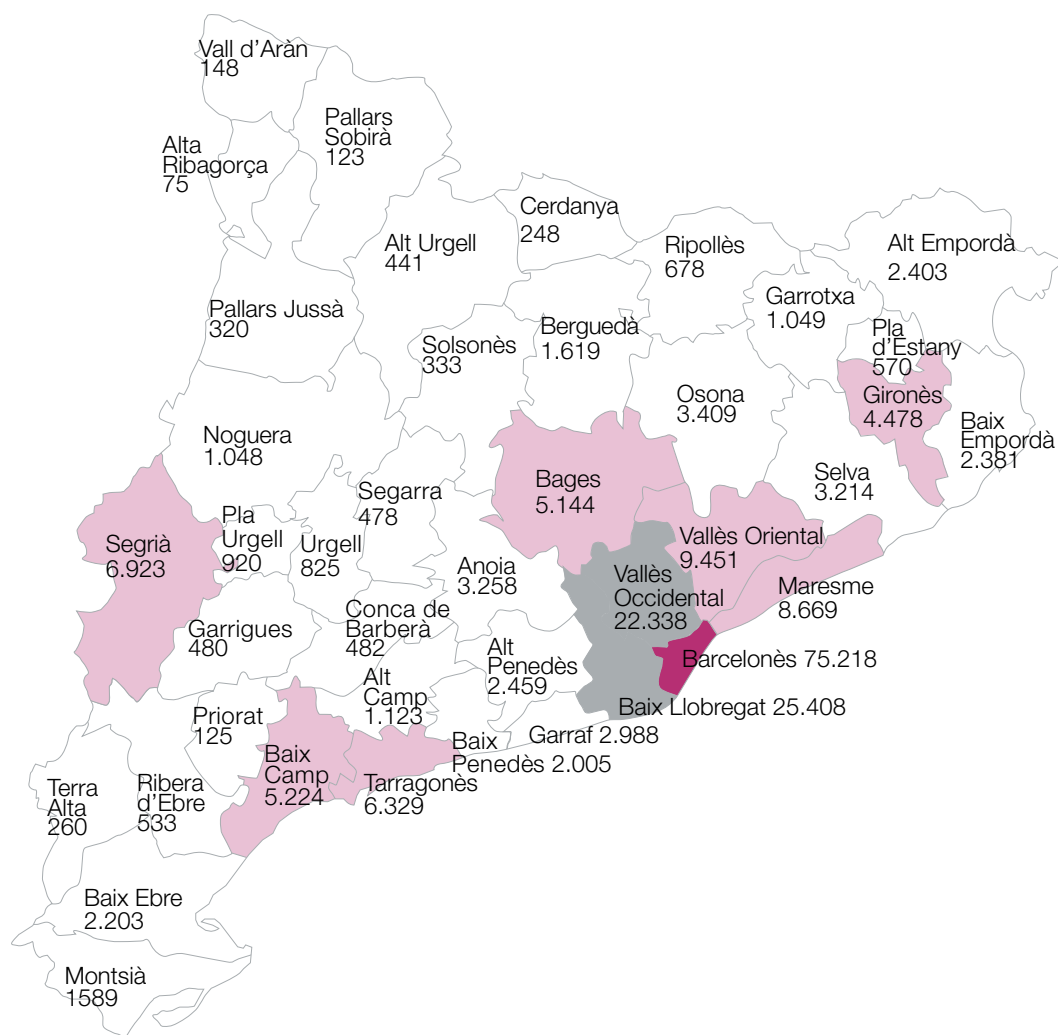
Cerdanya	248	0,12
Priorat	215	0,10
Val d'Aran	148	0,07
Pallars Sobirà	123	0,06
Alta Ribagorça	75	0,04
Catalunya	207.062	100

Font: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Generalitat de Catalunya, 2006.

04. Diagnòstic

Gràfic 5. Mapa de persones amb discapacitat en edat laboral (de 16 a 64 anys) per comarques. Valors absoluts

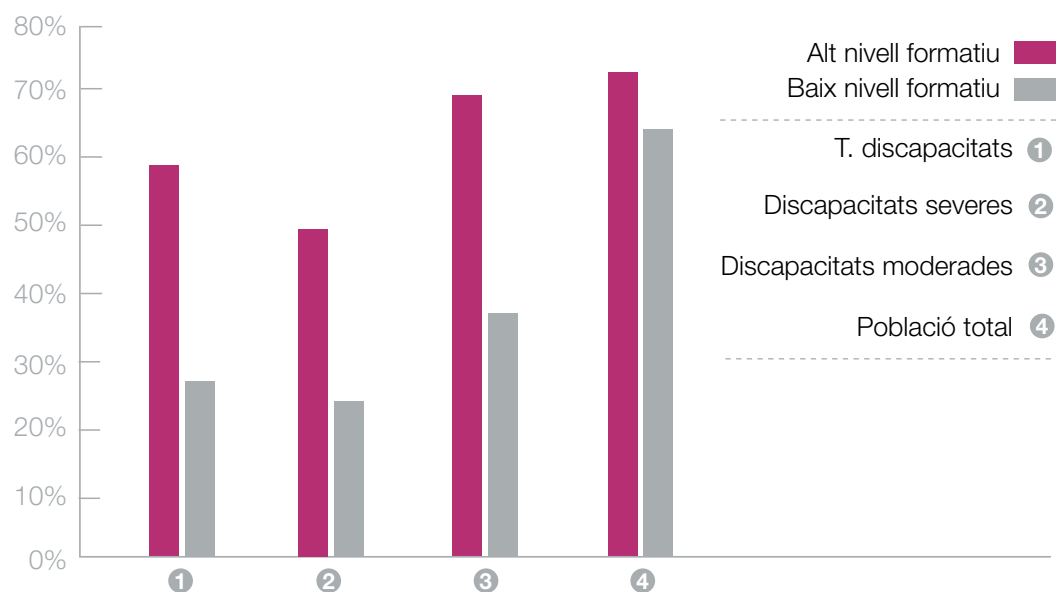
0 a 2% 2,1 a 5% 5,1 a 15% 15,1 a 40%



04. Diagnòstic

> Nivell formatiu

Gràfic 6. Taxes d'ocupació segons el nivell formatiu a Catalunya, 1999. Contrast de persones amb discapacitat, segons el grau, i població total



Font: INE. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Resultados detallados. Madrid, 2002.

Les persones amb discapacitat amb un nivell formatiu alt tenen una taxa d'ocupació que és el doble respecte a les que tenen un nivell formatiu baix (51,1% enfront del 24,1%). Per tant, les diferències observades per nivell formatiu entre la població amb discapacitat i el conjunt de la població indiquen que **la formació és determinant per a explicar el nivell de participació en el mercat de treball de les persones amb discapacitat**. Cal tenir en compte que un elevat volum de les persones amb discapacitat és població, com hem vist, amb edats que superen els 45 anys

04. Diagnòstic

5 Òbviament, aquestes estimacions impliquen certes imprecisions derivades de dues hipòtesis amb cert marge d'error: suposar que les tendències pel que fa a la relació de les persones amb discapacitat amb el mercat de treball són constants entre el 1999 i el 2006 i considerar homologables dades derivades de procediments d'enquesta i registrals.

i que formen part de generacions amb poc nivell de formació en general. Hem d'esperar perspectives de millora amb el rejueniment progressiu de la població.

b) Variables principals del mercat de treball

Com s'enunciava al començament, actualment no disposem de dades directes sobre activitat i ocupació de les persones amb discapacitat registrades; per tant, per aproximar-nos a aquesta realitat s'ha procedit a fer estimacions⁵ aplicant projeccions a la població de referència a partir de les dades disponibles que corresponen a una enquesta sobre discapacitats elaborada en tot l'àmbit estatal l'any 1999 -EDDES- amb dades referides a Catalunya.

Així doncs, les dades que es presenten sobre la situació laboral de la població catalana amb discapacitat resulten d'estimacions fetes a partir de tres fonts:

- Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud (EDDES), 1999.
 - Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, 2006. Dades demogràfiques de població amb discapacitat.
 - Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2006
-

04. Diagnòstic

> Població amb discapacitat activa, ocupada, aturada i inactiva

Taula 5. Persones amb discapacitat a Catalunya, de 16 a 64 anys, segons la relació amb l'activitat laboral, 2006

Sexe	Total		Inactius/ inactives	% inactivitat	Actius/ actives	% activitat	Ocupats/ ocupades	Taxa ocupació	Aturats/ aturades	Taxa atur
Homes	111.452	53,83%	62.257	55,86%	49.195	44,14%	38.898	34,90%	10.297	20,93%
Dones	95.610	46,17%	66.688	69,75%	28.922	30,25%	21.029	21,99%	7.893	27,29%
Total	207.062	100%	128.945	62,27%	78.117	37,73%	59.927	28,94%	18.190	23,30%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999 i de dades del Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2006.

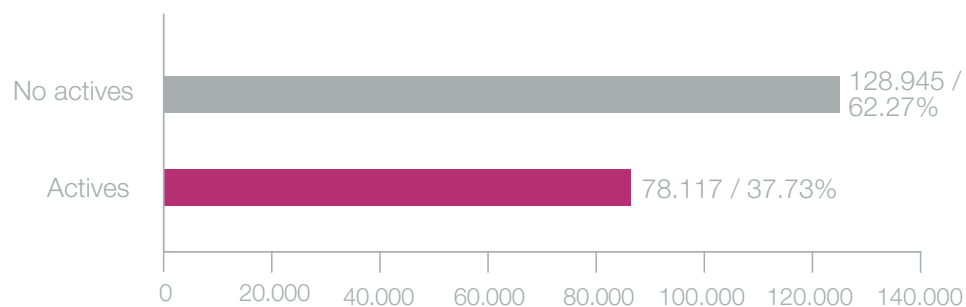
> Activitat

De les 207.062 persones amb discapacitat en edat laboral, 128.945 són inactives, la qual cosa representa un 62,27% del total, i 78.117 són actives, únicament un 37,73%.

- Es constata, doncs, **la gran dimensió de la inactivitat**, especialment en les dones, entre les quals trobem vora un 70% d'inactives, enfront d'un 56% dels homes.

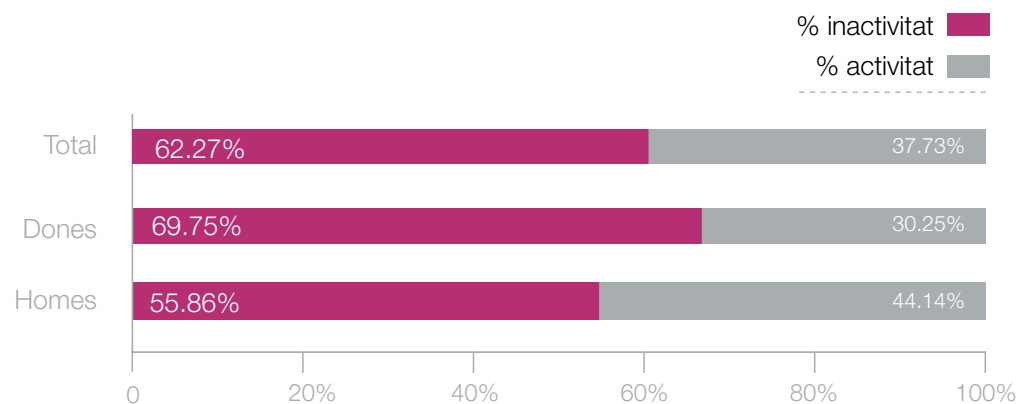
04. Diagnòstic

Gràfic 7. Activitat de les persones amb discapacitat en edat laboral. Total: 207.062



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999 i de dades del Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2006.

Gràfic 8. Activitat i inactivitat segons el sexe



04. Diagnòstic

> Ocupació i atur

De les persones actives, 59.927 estan ocupades, un 76,70% d'aquest total, i **18.190 estan aturades, un 23,30%**.

Gràfic 9. Ocupació de les persones amb discapacitat actives. Total: 78.117 persones



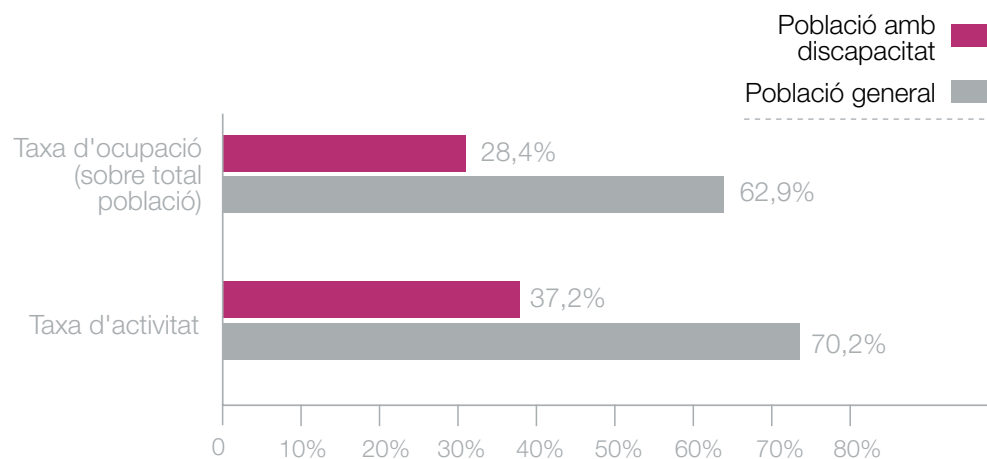
Font: Elaboració pròpia a partir de l'Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999 i de dades del Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2006.

Segons una comparativa de la població amb discapacitat respecte a la població total, en l'estudi del Departament de Treball de 2006, les taxes d'activitat eren el 1999 del 37,2% per a les persones discapacitades i del 70,2% per a la població total, i les taxes d'ocupació eren del 28,4% per a les persones discapacitades i del 62,9% per a la població total (percentatge de població ocupada sobre el total de la població de referència).

Aquestes dades, representades en el gràfic següent i que caldrà actualitzar, evidencien les **proporcions majors d'inactivitat i atur en les persones amb discapacitat en edat laboral** en comparació amb les del conjunt de la població catalana.

04. Diagnòstic

Gràfic 10. Comparativa activitat i ocupació entre població amb discapacitat i població total. Dades EDDDES 1999

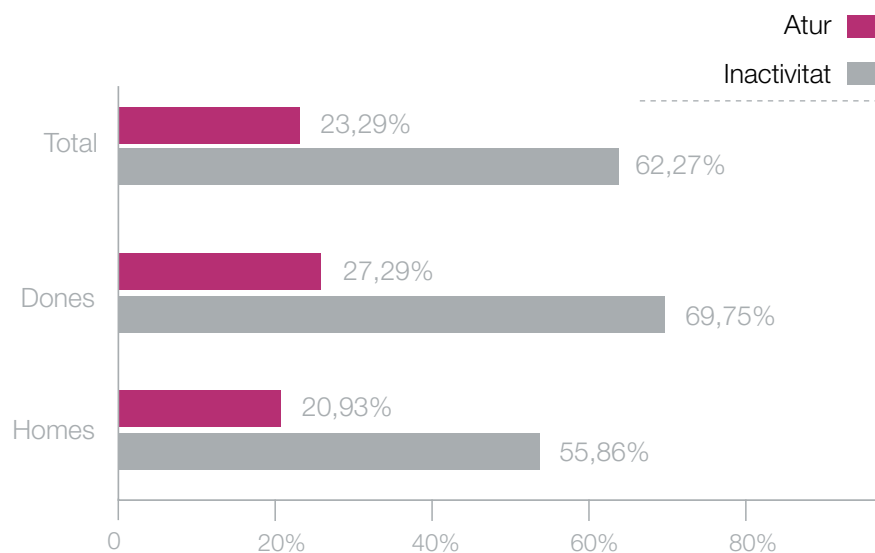


Font: Estudi del Departament de Treball de 2006 a partir de l'Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, EDDDES, 1999.

04. Diagnòstic

El nivell d'atur és, de nou, superior en les dones: un 27,29% enfront d'un 20,93% en els homes, si bé en aquest cas les proporcions s'apropen més a les taxes per homes i dones en el conjunt de la població.

Gràfic 11. Inactivitat i atur de les persones amb discapacitat en edat laboral per sexe, 2006

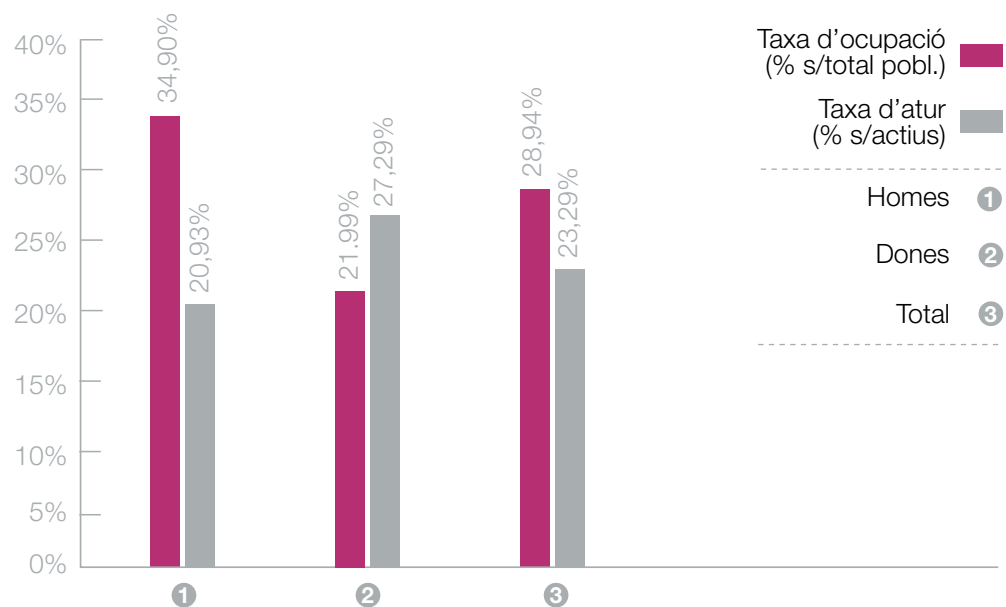


Font: Elaboració pròpia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999 i de dades del Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2006.

04. Diagnòstic

El gràfic comparatiu de la taxa d'ocupació i la taxa d'atur estimades evidencien les diferències entre homes i dones fins al punt que la taxa d'atur de les dones és més elevada que la d'ocupació.

Gràfic 12. Taxa d'ocupació i taxa d'atur per sexes, 2006 (estimació)



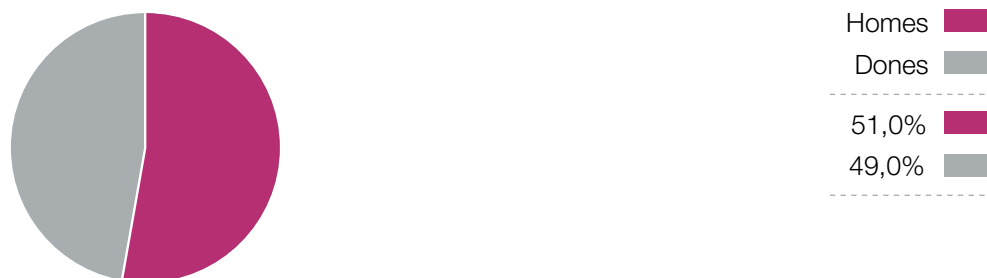
Font: Elaboració pròpia a partir de l'Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999 i de dades del Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2006.

04. Diagnòstic

> Persones amb discapacitat demandants d'ocupació

S'entén per demandants d'ocupació tant les persones aturades com les ocupades inscrites a les oficines de treball que cerquen un lloc de treball, les primeres, i que sol·liciten un treball per compatibilitzar-lo amb l'actual o canviar-lo pel que ocupen, les segones.

Gràfic 13. Persones amb discapacitat demandants d'ocupació segons sexe, total 2007



Font: Departament de Treball, 2007.

En el moment de realitzar demandes, és significatiu assenyalar que no hi ha diferències significatives entre homes i dones. Si ho posem en relació amb els volums d'activitat, molt inferior en les dones, observem que, proporcionalment, les dones fan una demanda major.

04. Diagnòstic

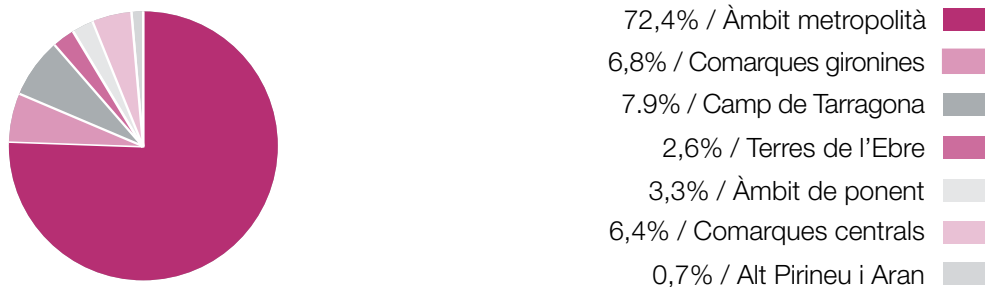
Taula 6. Demandes d'ocupació de persones amb discapacitat registrades a Catalunya desglossades per àmbit territorial. Total 2007.

Àmbit territorial	%
Àmbit metropolità	72,4%
Comarques gironines	6,8%
Camp de Tarragona	7,9%
Terres de l'Ebre	2,6%
Àmbit de ponent	3,3%
Comarques centrals	6,4%
Alt Pirineu i Aran	0,7%
Total	100

Font: Departament de Treball, 2007.

04. Diagnòstic

Gràfic 14. Distribució territorial de persones amb discapacitat demandants d'ocupació, 2007



Font: Departament de Treball, 2007.

El territori amb demandes d'ocupació amb percentatges superiors continua essent el de l'àrea metropolitana, seguit de les comarques tarragonines, les comarques gironines i les comarques centrals.

04. Diagnòstic

c) La contractació laboral de persones amb discapacitat a Catalunya

6 Font: Gabinet Tècnic, contractes registrats. Departament de Treball, 2007.

7 Font: Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2007.

L'any 2007 es van fer 8.739 contractacions.⁶ També en aquest cas hi ha diferències significatives per gènere: 61,4% dels homes enfront d'un 38,6% de les dones. En la taula corresponent observem un increment del 2,3% entre els anys 2006 i 2007. D'altra banda, l'any 2007, els centres especials de treball tenien contractades 10.517 persones amb discapacitat.⁷

Taula 7. Contractes acumulats per any i sexe, 2006 i 2007

Any	Homes		Dones		Total
2006	5.195	60,83%	3.345	39,17%	8.540
2007	5.363	61,37%	3.376	38,63%	8.739

Font: Departament de Treball, 2007.

Gràfic 15. Contractes a persones amb discapacitat registrats a Catalunya per sexes, total 2007



Font: Departament de Treball, 2007.

04. Diagnòstic

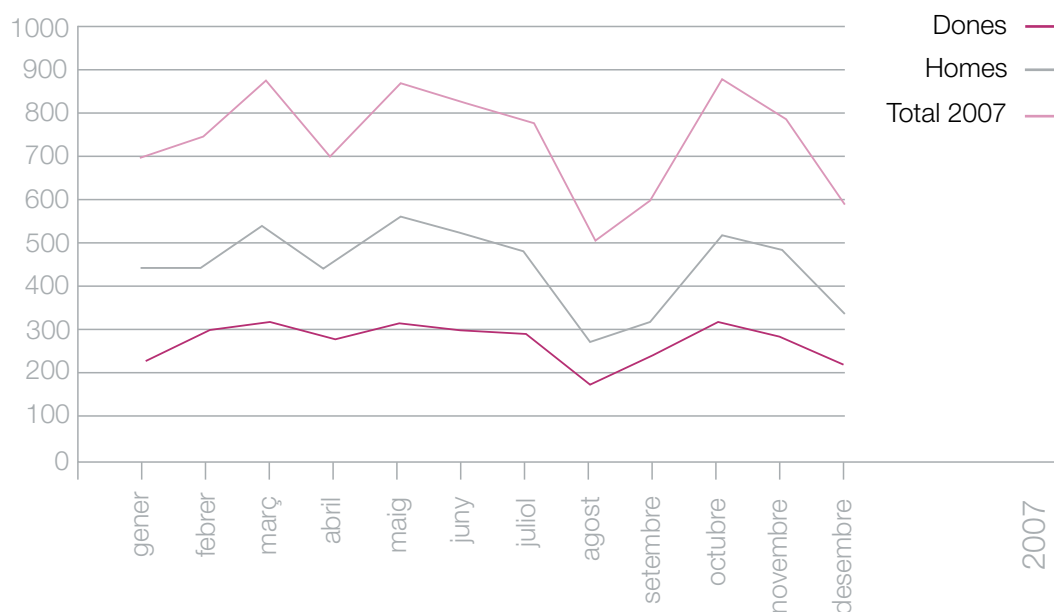
Taula 8. Contractes a persones amb discapacitat registrats a Catalunya desglossats per àmbit territorial. Total 2007

Àmbit territorial	Nre. absolut	%
Àmbit metropolità	5.791	66,3%
Comarques gironines	774	8,9%
Camp de Tarragona	766	8,8%
Terres de l'Ebre	165	1,9%
Àmbit de ponent	599	6,9%
Comarques centrals	601	6,9%
Alt Pirineu i Aran	43	0,5%
Total mensual	8.739	100,0%

Font: Departament de Treball, 2007.

04. Diagnòstic

Gràfic 16. Contractes a persones amb discapacitat registrats a Catalunya per mes i sexe. 2007.



Font: Departament de Treball, 2007.

Segons dades del Departament de Treball, la contractació inclou diferents tipus de contractes, tant indefinits com temporals.

El percentatge de contractes a persones amb discapacitat l'any 2006 va ser de 60,83% per als homes enfront d'un 39,17% per a les dones. L'any 2007 continua la mateixa tendència.

Des del punt de vista territorial, constatem que on més contractacions es fan és en l'àmbit metropolità, amb percentatges certament significatius amb relació a la resta de territoris tant pel que fa a l'any 2006 com a l'any 2007. Així mateix es constata que les

04. Diagnòstic

diferències ja esmentades des de la perspectiva de gènere es mantenen en la distribució territorial.

Conclusions principals

Els elements essencials que destaquen de la diagnosi realitzada amb relació a la situació de la inserció laboral de les persones amb discapacitat a Catalunya i que fonamenten l'estratègia proposada són els següents:

> Situació laboral de les persones amb discapacitat: activitat i ocupació

Oportunitats de millora per afavorir un increment d'activitat i ocupabilitat de les persones amb discapacitat en edat laboral a Catalunya

- La primera conclusió rellevant en els indicadors revisats és la gran dimensió d'inactivitat i atur de les persones amb discapacitat en edat laboral, especialment d'inactivitat, en comparació amb el conjunt de la població catalana, especialment, les dones.
- El baix nivell formatiu dificulta l'accés al mercat ordinari. Les diferències entre persones amb discapacitat i sense, amb relació al nivell d'estudis, són molt significatives. Es comprova que les persones amb discapacitat amb un millor nivell formatiu tenen moltes més possibilitats d'estar ocupades.
- Persones amb discapacitat ocupades: l'any 2007 es van fer 8.739 contractacions⁸ en el mercat ordinari. També la contractació estableix marcades diferències entre homes i dones.

Una part important de la població es troba ocupada en els centres especials de treball, on l'any 2007 hi havia 10.517 persones amb discapacitat contractades.

⁸ Font: Gabinet Tècnic, contractes registrats. Departament de Treball, 2007.

04. Diagnòstic

Oportunitats de millora per a la igualtat entre homes i dones

Les diferències per gènere destaquen de manera especial, i en major mesura pel que fa a l'activitat. Ara bé, cal assenyalar també que entre les dones amb discapacitat actives la taxa d'atur és més alta que la dels homes amb discapacitat, però en proporció similar pel que fa a la comparativa entre homes i dones en el conjunt de la població. Això indica que, un cop superada la discriminació associada a la discapacitat i fet el pas a l'activitat, la discriminació per causa de gènere resulta atenuada.

> Les empreses

Oportunitats de millora en el coneixement d'avantatges i potencialitats per part de l'empresariat

- La gran majoria de persones treballadores amb discapacitat són assalariades que es concentren bàsicament en empreses de menys de 50 persones treballadores o bé en empreses d'entre 100 i 500 treballadors. Hi ha molt poques persones amb discapacitat empenedores o amb projectes d'autoocupació.⁹
- Encara hi ha cert grau de desconeixement amb relació a les possibilitats d'inserció de les persones amb discapacitat en l'empresa ordinària, tant des del punt de vista de l'empresariat com dels col·lectius afectats. Aquesta podria ser una de les causes de l'alt índex de persones inactives.
- Cal avançar en facilitar un millor coneixement dels avantatges, tant laborals com fiscals, de la incorporació de persones amb discapacitat a les empreses, així com dels dispositius de suport i acompanyament a la inserció laboral promoguts per les administracions públiques i els agents socials.

⁹ A partir dels resultats de l'Estudi del Departament de Treball, 2006, ja esmentat.

04. Diagnòstic

Oportunitats de millora en el grau d'acompliment de la LISMI

- Tot i no disposar de dades precises i malgrat l'increment progressiu d'inspeccions realitzades en aquest sentit pel cos d'inspectors i inspectores de treball, existeix la percepció que la norma que fixa la reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat en un 2% en les empreses no es compleix de manera satisfactòria, tot i que s'ha avançat molt en la sensibilització de l'empresariat. Per motius que cal analitzar més profundament, les empreses tenen dificultats per a complir amb la quota de reserva i no sempre tenen cobert aquest dèficit amb el reconeixement administratiu d'una excepcionalitat o, en el cas de tenir reconeguda una excepcionalitat, no es compleix amb l'obligació de mesures alternatives.
- D'altra banda, tot i l'augment de les actuacions inspectores en la matèria, continua resultant necessària una major incidència de la Inspecció de Treball com a element clau per a la detecció d'irregularitats en el compliment de la LISMI i per a desenvolupar una tasca de promoció i d'informació de proximitat a les empreses, juntament amb l'autoritat laboral competent.

> Les polítiques públiques

Oportunitats de millora en actuacions per a incentivar l'ocupabilitat

- Les regulacions existents en matèria d'incompatibilitats entre prestacions econòmiques i el treball remunerat poden constituir un element de desmotivació per a sortir de la inactivitat i poden fomentar situacions irregulars.
 - Les estratègies emprades, en general, no han tendit a apoderar les persones amb discapacitat en els seus itineraris d'inserció sociolaboral per tal que prenguin consciència de les seves capacitats i potencialitats laborals.
-

04. Diagnòstic

- Les administracions públiques a Catalunya tenen igualment dificultats per assolir el compliment de la quota de reserva, tot i els esforços que es fan en aquest sentit.

> Funcionament dels serveis d'inserció laboral

Oportunitats de millora en sistemes d'intermediació i acompanyament

Els mecanismes de coordinació entre els diferents serveis formatius i laborals i, en definitiva, el sistema d'intermediació, no funcionen actualment de manera prou satisfactòria per múltiples factors:

- Els serveis d'intermediació i d'inserció laboral, dependents de diferents administracions o d'entitats, funcionen amb lògiques i criteris diferents.
 - La inestabilitat i la temporalitat en les fonts de finançament públic generen certa vulnerabilitat i precarietat dels diferents serveis que repercuteixen en l'atenció a les persones amb discapacitat i a les empreses.
 - La manca de coordinació entre els diferents serveis i institucions, tant públics com privats, relacionats amb la inserció laboral genera buits i solapaments.
-

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Marc //

L'anàlisi de les dades disponibles mostra de manera clara les situacions de desigualtat que afronten encara les persones amb discapacitat, amb uns nivells d'exclusió del mercat laboral molt superiors als de la resta de la població, especialment en el cas de les dones, o amb situacions diferencials en funció del tipus de discapacitat, de manera que les persones amb discapacitat psíquica o amb trastorns mentals tenen encara menys oportunitats que altres persones amb discapacitat.

L'abordatge de les dificultats d'accés i permanència de les persones amb discapacitat en el mercat de treball suposa un objectiu fonamental des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats, adreçada a aconseguir un major nombre de persones amb discapacitat actives en el mercat laboral i un menor nombre de persones amb discapacitat dependents de serveis assistencials.

L'Estratègia per a la inserció laboral parteix de la consideració de les persones amb discapacitat com a ciutadans i ciutadanes actives que contribueixen a la construcció d'una societat solidària que reconeix la pluralitat i les diferències, que ofereix una igualtat d'oportunitats reals a tothom i que té capacitat per a donar resposta a les necessitats individuals i diverses de les persones amb discapacitat.

En línia amb el Pla d'acció de la Unió Europea per a les persones amb discapacitat (2003-2010), aquesta Estratègia assumeix els tres elements fonamentals de l'enfocament comunitari: **la no-discriminació, la igualtat d'oportunitats i la inclusió activa.**

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Pretén fomentar una accessibilitat major del mercat laboral, amb una combinació de mesures positives per a afrontar les situacions de discriminació, mesures d'incentivació i mesures de suport i acompanyament, per a millorar l'ocupabilitat en el mercat laboral ordinari.

Com ja s'apuntava a l'inici, els valors de l'autonomia personal, la igualtat i la diversitat són valors centrals d'una concepció contemporània de ciutadania. El punt clau de les polítiques socials de nova generació continua essent la lluita contra les desigualtats, partint del reconeixement de les diferències i amb una forta defensa de l'autonomia individual. Cal eliminar barreres o obstacles limitadors o excloents per tal que les persones amb discapacitat puguin exercir plenament els seus drets com a ciutadans i ciutadanes, apostant pel protagonisme en la seva inclusió social i laboral.

Finalment, aquesta Estratègia pretén establir un marc general de les polítiques laborals per a les persones amb discapacitat que cal desenvolupar en el període 2008-2010, dotant de coherència el conjunt d'accions desenvolupades des del Departament de Treball i plenament articulades amb la resta de polítiques generals d'ocupació a Catalunya.

Principis bàsics //

En línia amb els fonaments conceptuals i l'escenari dibuixat, l'Estratègia del Departament de Treball parteix d'uns principis bàsics que han d'inspirar el conjunt de mesures que es desenvolupin:

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Igualtat d'oportunitats des de la diversitat

Totes les persones tenen el dret d'accedir a un lloc de treball digne i estable, independentment de les seves característiques diferencials. Des d'aquesta perspectiva cal tenir en compte la diversitat de les persones amb discapacitat, amb necessitats, preferències i potencialitats diferents.

La igualtat d'oportunitats no es pot desvincular de les diferències existents en les condicions de partida i, per tant, les polítiques públiques han de compensar i assumir aquestes diferències amb les possibilitats reals de cadascú. És per això que parlem també d'igualtat de resultats com un paradigma que cal assolir en el cas de les persones amb discapacitat. Per tant, parlem d'una perspectiva d'acció basada en la personalització de les estratègies de suport que tingui en compte les diferències i les necessitats de cada persona.

Autonomia personal i capacitat de decisió

Autonomia personal vol dir la capacitat de cada persona de plantejar la seva trajectòria vital sentint-se'n protagonista i sense dependències no volgudes.

La perspectiva adoptada en aquesta Estratègia es basa en el respecte a la decisió de cada persona, i per això cal garantir que existeixin la informació i els recursos necessaris perquè totes les persones puguin exercir aquesta capacitat d'autodeterminació.

Treball remunerat com a element clau i integral per a l'autonomia personal i la capacitat de decisió

És innegable que la vida de les persones no comença ni acaba en el treball, però cal reconèixer-ne el paper integrador i

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

socialitzador, així com el seu paper en la construcció social de la persona i en els processos d'autonomia personal. És des d'aquesta perspectiva que cal situar la decisiva significació del treball en la inclusió social de les persones amb discapacitat.

Lògica de la positivació

Cal que les accions que s'adoptin parteixin de les capacitats personals per a desenvolupar cada lloc de treball i no pas de les limitacions. Parlar de la lògica de la positivació significa partir de les persones i conèixer-ne les potencialitats per facilitar-ne la inserció laboral, sempre que sigui possible, en el mercat ordinari de treball. I significa empoderar les persones amb discapacitat perquè esdevinguin actors actius dels seus processos d'inserció.

Perspectiva de gènere

Cal potenciar estratègies específiques per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones amb discapacitat. Hi ha mostres clares de les desigualtats existents entre homes i dones en el mercat de treball i en la formació de base i, per tant, cal aplicar sistemàticament la perspectiva de gènere en les accions que s'emprenguin.

Espai públic inclusiu i participatiu

L'esfera pública es constitueix en un espai de protagonisme compartit entre poders públics, entitats i agents socials. Entenent que tots defensen i col·laboren en l'assoliment de les millors condicions de vida per a totes les persones, sense que això impliqui que les responsabilitats de cadascú es difuminin. Aquesta concepció és especialment necessària en les polítiques d'ocupació adreçades a les persones amb discapacitat, en les quals es fa imprescindible la inclusió i participació de tots els agents implicats per tal d'aconseguir l'objectiu de la inserció.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

L'Estratègia partirà d'aquests principis a l'hora de dissenyar i portar a terme les actuacions necessàries per a aconseguir que les persones amb discapacitat entre 16 i 64 anys accedeixin a una ocupació, puguin progressar professionalment i participin amb igualtat de tracte en el mercat laboral en condicions de dignitat.

La població objecte d'aquesta Estratègia són les persones amb discapacitat en edat de treballar amb tipus de discapacitat i graus d'afectació diferents:

- Persones amb discapacitat intel·lectual
- Persones amb discapacitat física (motòrics i orgànics)
- Persones amb discapacitat auditiva
- Persones amb discapacitat visual
- Persones amb trastorns de salut mental
- Persones amb pluridiscapacitat

Eixos substantius //

Volem definir a continuació les tres grans perspectives d'acció en què caldrà situar el conjunt de mesures operatives:

01. Foment i manteniment de l'activitat laboral de qualitat

Un element fonamental de la política d'ocupació consisteix a articular mecanismes que produeixin un estímul cap a la vida laboral activa de les persones. **Cal fer possible que qualsevol persona amb discapacitat pugui disposar d'oportunitats i alternatives d'elecció que facin efectiva la seva participació i permanència en el mercat de treball, tant en el mercat ordinari com en el mercat de treball protegit.**

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Tot i que amb l'Estratègia es pretén aconseguir un major grau d'inserció de les persones amb discapacitat en un mercat ordinari de qualitat, això no vol dir que l'Estratègia no vetlli igualment per mantenir la qualitat de treball exigible dins el mercat de treball protegit, així com per la promoció professional i la formació contínua de les persones que hi treballen.

Els dispositius de formació i inserció sociolaboral adreçats a persones amb discapacitat han de tenir com a objectiu facilitar el desenvolupament **d'itineraris personalitzats de formació i inserció laboral**, posant l'accent en el disseny d'actuacions adaptades a les característiques, les necessitats i les potencialitats de cada persona amb discapacitat, i en les mesures d'adaptació si escau, dels llocs de treball.

Atès que la formació esdevé un dels elements clau en els processos d'inserció, en funció dels nivells inicials de qualificació de les persones amb discapacitat en situació d'atur, cal potenciar-la i incentivar-la des de la formació professional i la formació ocupacional fins a la formació universitària, per millorar les qualificacions i afavorir els processos d'inclusió laboral d'aquestes persones.

La millora de les qualificacions professionals s'ha d'acompanyar també de mesures d'assessorament, orientació, suport psicosocial, prospecció laboral i acompanyament en el moment de la incorporació al mercat de treball.

Aquestes accions han d'estar presents des del moment en què es formula la demanda, ja sigui en el procés d'orientació professional de les persones joves al final de l'etapa educativa o bé en el de reorientació professional de persones adultes al llarg de la

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

seva trajectòria professional o en situacions de discapacitat sobrevinguda.

Les metodologies d'intervenció s'han d'enfocar des de la perspectiva de les potencialitats i capacitats d'aquestes persones i mai des de les mancances, i sempre amb perspectiva de gènere. Es tracta, doncs, de valorar, fer aflorar i treballar totes les competències transversals i personals que, juntament amb les competències professionals, esdevenen eines bàsiques en els processos d'inserció sociolaboral.

L'accés de les persones amb discapacitat al mercat laboral ordinari suposa, també, preveure mecanismes que n'afavoreixin la permanència i promoció amb garanties d'èxit. En aquest sentit, **cal disposar d'estratègies i recursos que vetllin per l'ajustament i l'acompanyament i el suport de les persones amb discapacitats al seu entorn laboral dins el mercat ordinari.**

També s'han de preveure estratègies per afavorir-ne la promoció laboral o el canvi de lloc de treball, tant d'un lloc de treball protegit vers el mercat ordinari com dins el mercat ordinari. En aquest sentit, la formació continuada dels treballadors i treballadores amb discapacitat pren una rellevància fonamental i suposa articular accions formatives i de suport adaptades a les característiques i les necessitats laborals específiques.

02. Compromís i coresponsabilitat social del teixit empresarial

Els processos actuals de globalització i deslocalització del mercat laboral fan que les empreses s'hagin d'adaptar a uns processos productius en canvi constant i que la competitivitat i la millora de la productivitat esdevinguin els eixos centrals de les polítiques de

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

les empreses per mantenir-se en el mercat. Les exigències del sistema productiu contribueixen a fer més evidents les diferències entre les persones, tinguin discapacitat o no en tinguin.

Les persones amb discapacitat troben obstacles i barreres per a participar en igualtat d'oportunitats en aquest mercat laboral canviant. En general, s'associa la discapacitat a un rendiment baix de la persona, independentment de si la discapacitat afecta o no les característiques del lloc de treball i, malauradament, la discriminació laboral encara és freqüent arreu d'Europa, tal com identifiquen les diferents directives de la UE que plantegen la lluita contra la discriminació com un dels eixos fonamentals de les polítiques laborals.

Per tot això, cada vegada es requereix i es reconeix més l'aportació que fan els diferents tipus d'empreses, tant públiques com privades (ordinàries o de mercat protegit), per equilibrar o compensar les diferències o per lluitar contra la discriminació. Els estudis que s'han fet demostren que, malgrat que hi hagi cost econòmic per l'adaptació dels llocs de treball a les necessitats específiques d'aquestes persones, no és rellevant, i en canvi sí que ho són les seves aportacions i el grau de satisfacció posterior de les empreses. Calen, per tant, actuacions de sensibilització que contrarestin els prejudicis encara existents.

En aquest context, **la responsabilitat social de les empreses**, des de la perspectiva de l'estreta relació entre l'èxit empresarial i la percepció de la clientela i de la societat, en funció del grau de compromís o implicació social, es converteix també en un factor estratègic per a impulsar les polítiques d'inserció laboral de les persones amb discapacitat.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

La millora de la situació d'ocupació de les persones amb discapacitat té un efecte positiu no només per a aquestes persones, sinó també per a l'empresariat i per al conjunt de la societat. Els estudis mostren que els beneficis que suposa contractar persones amb discapacitat, pel que fa a clima laboral i cohesió social a l'empresa, són molt elevats.

És també en aquest marc on les organitzacions sindicals i les organitzacions empresarials tenen un paper rellevant per desenvolupar i continuar garantint els drets laborals i socials de les persones treballadores amb discapacitat.

03. Concertació entre administracions, entitats prestadores de serveis i agents socials a cada territori

Un dels reptes de les polítiques públiques consisteix a crear espais de diàleg, d'interlocució i de concertació entre les diferents parts implicades en el procés de construcció social.

Les administracions, les entitats prestadores de serveis i la resta d'agents socials implicats, com ara empreses i organitzacions sindicals, tenen tots un paper important i necessari per desenvolupar que no permet prescindir de cap de les seves aportacions i accions.

La creació de llocs de treball i el seu manteniment ha de garantir un tractament de qualitat, integral i personalitzat de la inserció social i laboral de les persones amb discapacitat. Aquest tractament ha de disposar d'estratègies específiques de gènere que vetllin per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones amb discapacitat. Per això és necessari desenvolupar un sistema personalitzat, territorial i de concertació entre administracions, serveis, entitats i agents socials a cada territori.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Per avançar en els àmbits definits en aquesta Estratègia és necessari aprofitar al màxim les sinergies i les complementarietats entre tots els agents implicats per fer front als reptes i buscar solucions conjuntament. En aquest sentit, cercar vies de cooperació amb les persones amb discapacitat mateixes és crucial.

Caldrà, doncs, definir conjuntament a cada territori les línies i els criteris d'actuació i, alhora, articular els diferents programes i actuacions per tal de contribuir conjuntament a millorar l'atenció i la inserció laboral de les persones amb discapacitat. **En aquest context, l'àmbit local esdevé clau per aconseguir una veritable inserció de qualitat. El paper dels ajuntaments ha de ser primordial en les polítiques integrals d'inserció de persones amb discapacitats.**

Objectius //

La política que cal desenvolupar en el període 2008-2010 s'ha de marcar uns objectius generals que permetin avaluar-ne el grau d'execució i la coherència de les mesures proposades. L'Estratègia es planteja nou objectius per abordar els principals punts febles o les barreres a la inserció identificats en el diagnòstic:

EIX 1

Foment i manteniment de l'activitat laboral de qualitat

1.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en l'accés a l'ocupació i la promoció laboral

Cal encara un esforç important per aconseguir les barreres socioculturals i els prejudicis existents envers les persones amb

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

discapacitat i malaltia mental i les seves possibilitats d'inserció en el mercat laboral.

Aquestes barreres es donen per part de la societat en general, de les empreses públiques i privades, dels treballadors i treballadores i fins i tot de les persones amb discapacitat mateixes, amb taxes d'inactivitat molt superiors a les de la població en general.

1.2. Garantir la inserció laboral estable i de qualitat

L'accés al mercat laboral de les persones amb discapacitat suposa preveure mecanismes que n'afavoreixin la permanència i promoció amb garanties d'èxit. En aquest sentit, cal disposar d'estratègies i recursos que vetllin per l'ajustament de les persones amb discapacitat al seu entorn laboral.

Aconseguir l'objectiu de l'accés a un treball no garanteix una inserció laboral de qualitat. Aquesta qualitat passa pel fet que les persones amb discapacitat gaudeixin de les mateixes condicions que la resta de treballadors i treballadores: que coneguin els seus drets, que accedeixin a les mesures preventives sobre els riscos laborals, que puguin gaudir de condicions flexibles d'organització dels temps de treball, d'una accessibilitat adequada al lloc de treball, d'accés a les TIC o poder emprendre processos d'autoocupació amb garanties de suport adequat.

A més de procurar la permanència de les persones amb discapacitat al mercat laboral ordinari, també s'han de preveure estratègies per afavorir-ne la promoció laboral o el canvi de lloc de treball. En aquest sentit, la formació continuada dels treballadors i treballadores pren una rellevància important i suposa articular, quan sigui necessari, accions formatives i de suport específiques adaptades a les característiques de les persones amb discapacitat i en funció de les seves necessitats laborals concretes.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Tots aquests elements han de ser presents de manera cada cop més visible en la negociació col·lectiva, de manera que les necessitats específiques de les persones amb discapacitat hi estiguin suficientment previstes i que aquest sigui també un espai apropiat per a garantir una ocupació de qualitat.

1.3. Incrementar l'ocupabilitat de les persones amb discapacitat atenent especialment la perspectiva de gènere

Els nivells de qualificació professional de les persones amb discapacitat constitueixen un dels elements que condicionen l'accés i la promoció professional d'aquestes persones al mercat de treball. Per tal d'incrementar l'ocupabilitat cal una millor orientació, formació, adequació del lloc de treball al perfil professional i l'acompanyament necessari per a la seva inserció.

Calen igualment processos d'orientació i de transició escola-treball que garanteixin el desenvolupament de totes les potencialitats de les persones tenint en compte la perspectiva de gènere.

L'ocupació de les persones amb discapacitat en un mercat ordinari altament competitiu requereix una metodologia de suport o d'acompanyament que proporcioni atenció personal i adaptacions de l'entorn laboral en funció de les necessitats de les persones. Aquesta metodologia, molt desenvolupada en altres països, ha d'aconseguir mostrar tot el seu potencial per a incrementar la inserció laboral.

EIX 2 **Compromís i coresponsabilitat social del teixit empresarial**

2.1. Disminuir les taxes d'atur i d'inactivitat, amb perspectiva de gènere i en funció del tipus de discapacitat

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

És necessari un enfocament global per a incrementar les taxes d'ocupació de les persones amb discapacitat, especialment en el cas de les dones, i tenint en compte que hi ha taxes diferencials en funció del tipus de discapacitat.

En aquest sentit, es vol abordar de manera específica la situació dels col·lectius amb més dificultats d'inserció, com per exemple les persones amb trastorns de salut mental, i sempre amb perspectiva de gènere.

Cal continuar apostant de manera decidida per garantir el compliment de la quota de reserva que estableix la LISMI i complementant l'actuació de la Inspecció de Treball amb accions de formació i difusió que permetin a l'empresariat el compliment de la legalitat vigent i l'aplicació, si escau, de mesures alternatives.

Igualment cal potenciar totes aquelles estratègies de visualització i intercanvi d'una bona praxi en aquest àmbit, més enllà de l'obligatorietat d'allò que estableix la llei.

2.2. Sensibilitzar, acompanyar i donar eines a les empreses per a la implantació de la responsabilitat social en la creació i la qualitat dels llocs de treball

Actualment ja podem parlar de la RSE (responsabilitat social empresarial) com una part del desenvolupament competitiu del teixit empresarial. Les empreses han d'esdevenir agents actius i promotors del desenvolupament sostenible a escala local i global. És per això que entre les seves activitats inclouen la igualtat d'oportunitats o la inclusió laboral de persones amb dificultats d'exclusió.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Cal, però, dotar l'empresariat de les eines i els instruments que els permetin exercir aquesta responsabilitat social mitjançant la creació de més i millors llocs de treball per a aquests col·lectius.

I cal, paral·lelament, apropar els serveis públics d'ocupació i les entitats especialitzades a les necessitats de les empreses per tal que puguin identificar les necessitats del mercat i cercar els perfils idonis per a cobrir-les.

2.3. Contribuir a la millora empresarial i social de les empreses de treball protegit (CET)

Tot i que totes les orientacions i directives comunitàries fan una incidència especial en la inserció en l'empresa ordinària com a finalitat última del procés d'integració laboral de les persones amb discapacitat, cal seguir considerant els dispositius de treball protegit per a totes aquelles persones amb discapacitat les necessitats de les quals no es poden satisfer en el mercat ordinari.

Els CET han tingut un paper destacat en la creació de llocs de treball entre la població discapacitada, han creat ocupació estable i continuïtat professional, i en alguns casos han permès un cert projecte de carrera professional.

La seva actuació necessita, però, instruments que compensin els majors costos i dificultats que han d'afrontar per poder ocupar persones amb problemes d'inclusió social enfront de les empreses de treball ordinari.

Igualment es fa necessari revisar les mancances dels CET com a motor de pas de les persones amb discapacitat al treball ordinari

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

i les potencialitats i els límits pel que fa al funcionament dels centres com a mercat de treball protegit.

EIX 3

Concertació entre administracions, entitats prestadores de serveis i agents socials en cada territori

3.1. Articular recursos i interrelacions entre els diferents agents

La dimensió territorial constitueix un dels eixos substancials de les polítiques públiques i des d'aquesta perspectiva cal abordar l'articulació entre els diferents agents que intervenen en el territori.

Cada territori disposa d'una diversitat de recursos d'inserció que cal rendibilitzar millor i fer més eficients (es donen repeticions de processos i segurament hi ha buits que no queden coberts).

Cal avançar en la definició de rols, funcions i circuits de coordinació entre els diferents agents que intervenen en els processos d'inserció sociolaboral per tal d'aconseguir una millor eficàcia en les accions i els resultats d'inserció.

Cal impulsar i assegurar el treball en xarxa entre els serveis públics d'ocupació, les administracions, les entitats i els agents socials per generar estratègies i escenaris que afavoreixin la inserció.

3.2. Reforçar el paper de les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya

Dins les polítiques públiques d'ocupació, les oficines de treball han de desenvolupar un paper clau en la intermediació entre les persones demandants d'ocupació i l'empresariat.

El Pla de modernització de les oficines de treball aposta, entre

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

altres objectius, per una major personalització del procés d'orientació i suport a la recerca o millora d'un lloc de treball o de la millora en la formació i la qualificació professional, d'acord amb les exigències d'un mercat laboral canviant.

Les persones amb discapacitat, com a col·lectiu amb necessitats i dificultats específiques, requereixen una especialització dels processos d'intermediació, un banc de recursos especialitzats i una cura especial dels processos des de la lògica de la positivació de les possibilitats i les capacitats de cada persona.

Les oficines de treball de cada territori han de ser proactives, aconseguir més i millors oportunitats de treball per a la població en general, però també per a les persones amb discapacitat (CAT-Oportunitat). Per fer-ho cal innovar en metodologies i recursos i cal formar els professionals i donar-los el suport adequat.

3.3. Contribuir a la millora i el desplegament dels serveis d'inserció laboral (SIL)

Els serveis d'inserció laboral (SIL) adreçats a persones amb discapacitat, creats al llarg dels anys per entitats especialitzades i administracions locals amb el finançament de recursos públics i privats, han desenvolupat models d'intervenció amb una capacitat d'incidència notable en els processos d'inserció laboral.

Cal analitzar els diferents models desenvolupats, les tipologies de destinataris, l'impacte i els resultats de les accions, la idoneïtat de les intervencions i la cobertura territorial dels serveis.

Cal potenciar una complementarietat real d'aquests SIL amb altres serveis públics i privats definint el model i les funcions que cal implementar i valorant les necessitats futures al territori de Catalunya.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Eixos i objectius //

Eixos	Objectius
Foment i manteniment de l'activitat laboral de qualitat	<p>1.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en l'accés a l'ocupació i la promoció laboral.</p> <p>1.2. Garantir una inserció laboral estable i de qualitat.</p> <p>1.3. Incrementar l'ocupabilitat de les persones amb discapacitat atenent especialment la perspectiva de gènere.</p>
Compromís i coresponsabilitat social del teixit empresarial	<p>2.1. Disminuir les taxes d'atur i d'inactivitat, amb perspectiva de gènere i en funció del tipus de discapacitat.</p> <p>2.2. Sensibilitzar, acompanyar i donar eines a les empreses per a la implantació de la responsabilitat social en la creació i la qualitat dels llocs de treball.</p> <p>2.3. Contribuir a la millora empresarial i social de les empreses de treball protegit (CET).</p>
Concertació entre administracions, entitats prestadores de serveis i agents socials a cada territori	<p>3.1. Articular recursos i interrelacions entre els diferents agents.</p> <p>3.2. Reforçar el paper de les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya.</p> <p>3.3. Contribuir a la millora i el desplegament dels serveis d'inserció laboral (SIL).</p>

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Mesures //

Objectiu:

1.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en l'accés a l'ocupació i la promoció laboral

Mesures relacionades:

- 1.** Promoure campanyes i accions de sensibilització i de comunicació respecte a la plena igualtat de tracte i la no-discriminació per avançar en el compromís de la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat.
 - 2.** Difondre informació i recomanacions tècniques sobre les accions positives de l'Administració i els avantatges i incentius per a la incorporació de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària.
 - 3.** Promoure l'adopció per les empreses de codis de conducta i protocols d'actuació per tal de lluitar contra els prejudicis sobre les possibilitats i competències de les persones amb discapacitat.
 - 4.** Actualitzar i millorar la informació sobre drets de les persones amb discapacitat i mesures de promoció de l'ocupació al web del Departament de Treball. Proposta de creació d'un portal específic sobre persones amb discapacitat.
 - 5.** Avançar en la visibilitat de les persones amb discapacitat donant protagonisme als itineraris d'èxit en el món laboral de les persones amb discapacitat.
-

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

6. Promoure processos d'orientació i formació basats en la lògica de la positivació i l'apoderament de les persones amb discapacitat.

7. Promoure la investigació sobre ajuts tècnics i l'aplicació de les TIC i altres tecnologies específiques per a facilitar l'ocupació.

Objectiu:

1.2. Garantir una inserció laboral estable i de qualitat

Mesures relacionades:

8. Millorar la informació i els circuits per a incrementar la contractació de persones amb discapacitat en l'empresa ordinària en coordinació amb l'EVO laboral.

9. Promoure mesures específiques de suport a les persones emprenedores amb discapacitat.

10. Donar suport a iniciatives d'entitats i fundacions perquè promoguin l'autoocupació de persones amb discapacitat.

11. Col·laborar amb les mesures de suport de les universitats als estudiants amb necessitats especials derivades d'algun tipus de discapacitat.

12. Explorar les possibilitats del teletreball en la inserció laboral de persones amb discapacitat.

13. Elaborar estudis sobre discapacitat i prevenció de riscos laborals. Formar el personal tècnic de prevenció en prevenció de riscos i mesures preventives per a persones amb discapacitat.

14. Assegurar els processos d'orientació, formació i recol·locació de persones amb discapacitat sobrevinguda. Adaptar les condicions de treball davant una discapacitat sobrevinguda.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

- 15.** Millorar i actualitzar les subvencions i les mesures per a l'adequació dels llocs de treball per a persones amb discapacitat. Preveure ajuts tècnics específics per a la persona treballadora.
- 16.** Estudiar fórmules i mesures específiques per a apropar les TIC a les persones amb discapacitat com a element fonamental per a la millora de les condicions de treball i la promoció professional.
- 17.** Incloure les necessitats de les persones amb discapacitat en les negociacions laborals i els convenis col·lectius.
- 18.** Promoure acords sobre formes flexibles d'organització i sobre condicions de treball per afavorir la contractació i el manteniment del lloc de treball, especialment en dones.

Objectiu:

1.3 Incrementar l'ocupabilitat de les persones amb discapacitat atenent especialment la perspectiva de gènere

Mesures relacionades:

- 19.** Col·laborar amb els programes del Departament d'Educació per a assegurar una orientació de l'alumnat amb discapacitat adequada a les seves potencialitats, amb visió de gènere i per millorar els processos de transició escola-treball amb persones amb discapacitat.
 - 20.** Millorar l'articulació dels diferents programes del Departament de Treball adreçats a la millora de la qualificació professional i a la realització d'itineraris d'inserció laboral. Unificació i plurianualitat de les convocatòries de subvencions del Departament.
-

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

21. Incrementar i millorar els programes integrals i d'itineraris d'inserció de persones amb discapacitat promoguts pel Departament de Treball. Incloure als programes la perspectiva de gènere.

22. Impulsar noves adaptacions curriculars per a persones amb discapacitat en els programes de formació ocupacional, especialment en nous nínxols d'ocupació, i amb perspectiva de gènere.

23. Millorar els processos d'intermediació entre l'oferta i la demanda personalitzant i definint millor els perfils ocupacionals de les persones amb discapacitat i les necessitats de les empreses (estratègia CAT-Oportunitat).

24. Promoure que les persones amb discapacitat s'inscriguin com a demandants d'ocupació a les oficines de treball.

Objectiu:

2.1. Disminuir les taxes d'atur i inactivitat, amb perspectiva de gènere i en funció del tipus de discapacitat

Mesures relacionades:

25. Impulsar el treball amb suport a Catalunya com a estratègia bàsica per a garantir una inserció de qualitat a l'empresa ordinària. Incrementar els recursos destinats a programes amb suport per part del Departament de Treball.

26. Difondre el valor i els avantatges del treball amb suport a l'empresa ordinària i dels enclavaments laborals com a alternativa d'inserció laboral estudiant mesures per a potenciar-los.

27. Dissenyar models específics per a la inserció laboral de les persones amb malaltia mental que prevegin diferents alternatives d'inserció en col·laboració amb el Departament de Salut.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

- 28.** Desenvolupar eines i recursos per a aconseguir que les empreses contractin persones amb discapacitat i no s'hagin d'acollir a mesures alternatives com a mitjà subsidiari per a afavorir la creació de llocs de treball.
- 29.** Desenvolupar un sistema de control que permeti a l'Administració assegurar el seguiment del grau de compliment de la LISMI per les empreses que hi estan obligades.
- 30.** Intensificar l'actuació de la Inspecció de Treball en el marc de la igualtat d'oportunitats en les empreses com a element clau en la detecció d'irregularitats en el compliment de la LISMI i col·laborar en la funció de conscienciació entre l'empresariat.
- 31.** Establir criteris de col·laboració entre els serveis per a la integració laboral (SIL) i la Inspecció de Treball per fer el seguiment de les empreses que sol·licitin les mesures alternatives a requeriment del Departament de Treball.
- 32.** Garantir la formació específica per al cos d'inspectors i inspectores de treball en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i la inserció laboral de persones amb discapacitat.
- 33.** Desenvolupar eines i recursos per a garantir el compliment i l'aplicació correcta de les mesures alternatives autoritzades de manera que contribueixin a l'objectiu final de creació de llocs de treball per a persones amb discapacitat.
- 34.** Millorar el coneixement, el seguiment i l'avaluació del sistema de mesures alternatives a la contractació de persones amb discapacitat mitjançant la Direcció General de Relacions Laborals.
-

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

35. Impulsar un codi de bones pràctiques en l'aplicació de les mesures alternatives donant reconeixement a les entitats i empreses implicades i als projectes exemplificatius.

Objectiu:

2.2. Sensibilitzar, acompanyar i donar eines a les empreses per a la implantació de la responsabilitat social en la creació i la qualitat dels llocs de treball

Mesures relacionades:

36. Fer pedagogia d'empresa entre les entitats del tercer sector per ajustar millor les expectatives, els llenguatges i els vincles amb el teixit empresarial.

37. Orientar l'empresariat en la definició de perfils laborals per aconseguir ampliar el públic objectiu que els pot cobrir.

38. Generar mesures i accions positives i de reconeixement a empreses que desenvolupin la responsabilitat social per damunt del que marca la llei, o encara que no tinguin obligació de compliment de la llei.

39. Desenvolupar protocols en els processos de selecció i contractació i plans d'acollida a l'empresa que ajudin les persones amb discapacitat a una adaptació millor al lloc de treball.

40. Assegurar el coneixement de les mesures i els incentius per a la personalització i l'adaptació dels llocs de treball per a persones amb discapacitat a l'empresa. Estudiar sistemes per agilitar l'adaptació dels llocs de treball en col·laboració amb les entitats especialitzades.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

41. Difondre, juntament amb les organitzacions empresarials i sindicals, mesures de sensibilització i eines operatives per a potenciar la contractació de persones amb discapacitat i la igualtat en el marc de la RSE com a estratègia que millora la competitivitat de les empreses i la cohesió social.

42. Difondre les recomanacions europees i de l'OIT i altres organismes sobre la gestió de la diversitat i la discapacitat a les empreses.

43. Detectar les necessitats de les empreses i definir un argumentari socialment responsable per a cobrir-les.

Objectiu:

2.3. Contribuir a la millora empresarial i social d'empreses de treball protegit (CET)

Mesures relacionades:

44. Gestionar l'Acord del procés de traspàs i competències dels CET del Departament d'Acció Social i Ciutadania al Departament de Treball.

45. Analitzar els CET a Catalunya (sectors d'economia emergent, sectors no productius, models de gestió, trànsit al mercat ordinari, pes del finançament públic...) i definir les mesures que cal dur a terme des de l'àmbit de la planificació i el suport fins a l'àmbit de la vigilància i el control.

46. Elaborar, en col·laboració amb el sector, estratègies de millora de la gestió, fórmules de concertació territorial i/o sectorial, cobertura de necessitats al territori, etc. Implicar l'àmbit local en aquesta mesura.

47. Establir estratègies per a facilitar el trànsit de les persones amb discapacitat del CET a l'empresa ordinària i/o la promoció i la millora de les condicions laborals en el marc del CET.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

48. Elaborar una proposta de millores normatives dels CET per negociar amb el Ministeri un marc legal nou per als CET.

49. Crear un registre de CET per comarques i sectors d'activitat accessible a les empreses i als serveis d'intermediació.

50. Impulsar la nova Llei de contractes del sector públic per generar mercat en els CET i afavorir la inserció laboral de persones amb discapacitat.

Objectiu:

3.1. Articular recursos i interrelacions entre els diferents agents

Mesures relacionades:

51. Els serveis territorials d'ocupació i les oficines de treball, d'acord amb l'Administració local competent, han de crear espais de concertació amb totes les entitats amb serveis d'inserció laboral a cada territori. Cal desenvolupar experiències pilot de territorialització amb valoració de resultats i propostes per a la generalització en altres territoris, amb la participació específica dels ajuntaments i els organismes locals.

52. Crear circuits i elaborar protocols i criteris d'actuació conjunts entre tots els agents del territori.

53. Establir vies de col·laboració entre les oficines de treball i els SIL del territori per millorar la intermediació entre les empreses i les persones amb discapacitat.

54. Elaborar el mapa de recursos i serveis d'inserció existents per territoris en funció del tipus i el grau de les discapacitats.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Objectiu:

3.2. Reforçar el paper de les oficines de treball del SOC

Mesures relacionades:

55. Redefinir les funcions d'intermediació de les oficines de treball amb relació a les persones amb discapacitat. Elaborar un protocol d'actuació de les OTG amb persones amb discapacitat i formar els i les professionals en aquest àmbit.

56. Millorar la base de dades pública del SOC que reculli dades de la història laboral de les persones amb discapacitat elaborades a partir del perfil d'ocupabilitat i no de discapacitat.

57. Avançar en l'accessibilitat física i comunicativa de les oficines de treball en el marc del Pla de modernització de les oficines de treball.

Objectiu:

3.3. Contribuir a la millora i el desplegament dels serveis d'inserció laboral (SIL)

Mesures relacionades:

58. Gestionar el procés de traspàs de competències dels SIL del Departament d'Acció Social i Ciutadania al Departament de Treball.

59. Elaborar un model català de SIL que doni resposta a les necessitats d'intermediació dels diferents col·lectius de persones amb discapacitat.

60. Establir estratègies específiques de millora per als SIL en funció de les necessitats detectades i estudiar la cobertura i les necessitats dels SIL per territoris, en coordinació estreta amb les oficines de treball.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Eixos	Objectius	Mesures
EIX 1 Foment i manteniment de l'activitat laboral de qualitat	1.1. Garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en l'accés a l'ocupació i la promoció laboral	1. Promoure campanyes i accions de sensibilització i de comunicació respecte a la plena igualtat de tracte i la no-discriminació per avançar en el compromís de la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat.
		2. Difondre informació i recomanacions tècniques sobre les accions positives de l'Administració i els avantatges i incentius per a la incorporació de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària.
		3. Promoure l'adopció per les empreses de codis de conducta i protocols d'actuació per tal de lluitar contra els prejudicis sobre les possibilitats i competències de les persones amb discapacitat.
		4. Actualitzar i millorar la informació sobre drets de les persones amb discapacitat i mesures de promoció de l'ocupació al web del Departament de Treball. Proposar la creació d'un portal específic sobre persones amb discapacitat.
		5. Avançar en la visibilitat de les persones amb discapacitat donant protagonisme als itineraris d'èxit en el món laboral de les persones amb discapacitat.
		6. Promoure processos d'orientació i formació basats en la lògica de la positivació i apoderament de les persones amb discapacitat.
		7. Promoure la investigació sobre ajuts tècnics i l'aplicació de les TIC i altres tecnologies específiques per a facilitar l'ocupació.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Eixos	Objectius	Mesures
EIX 1 Foment i manteniment de l'activitat laboral de qualitat	1.2. Garantir una inserció laboral estable i de qualitat	8. Millorar la informació i els circuits per a incrementar la contractació de persones amb discapacitat en l'empresa ordinària en coordinació amb l'EVO laboral.
		9. Promoure mesures específiques de suport a les persones emprenedores amb discapacitat.
		10. Donar suport a iniciatives d'entitats i fundacions perquè promoguin l'autoocupació de persones amb discapacitat.
		11. Col·laborar amb les mesures de suport de les universitats als estudiants amb necessitats especials derivades d'algun tipus de discapacitat.
		12. Explorar les possibilitats del teletreball en la inserció laboral de persones amb discapacitat.
		13. Elaborar estudis sobre discapacitat i prevenció de riscos laborals. Formar el personal tècnic de prevenció en prevenció de riscos i mesures preventives en persones amb discapacitat.
		14. Assegurar els processos d'orientació, formació i recol·locació de persones amb discapacitat sobrevinguda. Adaptar les condicions de treball davant una discapacitat sobrevinguda.
		15. Millorar i actualitzar les subvencions i les mesures per a l'adequació dels llocs de treball per a persones amb discapacitat. Preveure ajuts tècnics específics per a la persona treballadora.
16. Estudiar fórmules i mesures específiques per a apropar les TIC a les persones amb discapacitat com a element fonamental per a la millora de les condicions de treball i de promoció professional.		

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

EIX 1 Foment i manteniment de l'activitat laboral de qualitat	1.2. Garantir una inserció laboral estable i de qualitat	<p>17. Incloure les necessitats de les persones amb discapacitat en les negociacions laborals i els convenis col·lectius.</p> <p>18. Promoure acords sobre formes flexibles d'organització i sobre condicions de treball per afavorir la contractació i el manteniment del lloc de treball, especialment en dones.</p>
Eixos	Objectius	Mesures
EIX 1 Foment i manteniment de l'activitat laboral de qualitat	1.3. Incrementar l'ocupabilitat de les persones amb discapacitat atenent especialment la perspectiva de gènere	<p>19. Col·laborar amb els programes del Departament d'Educació per a assegurar una orientació de l'alumnat amb discapacitat adequada a les seves potencialitats, amb visió de gènere i per millorar els processos de transició escola-treball amb persones amb discapacitat.</p> <p>20. Millorar l'articulació dels diferents programes del Departament de Treball adreçats a la millora de la qualificació professional i a la realització d'itineraris d'inserció laboral. Unificació i plurianualitat de les convocatòries de subvencions del Departament.</p> <p>21. Incrementar i millorar els programes integrals i d'itineraris d'inserció de persones amb discapacitat promoguts pel Departament de Treball. Incloure als programes la perspectiva de gènere.</p> <p>22. Impulsar noves adaptacions curriculars per a persones amb discapacitat en els programes de formació ocupacional, especialment en nous nínxols d'ocupació, i amb perspectiva de gènere.</p> <p>23. Millorar els processos d'intermediació entre l'oferta i la demanda personalitzant i definint millor els perfils ocupacionals de les persones amb discapacitat i les necessitats de les empreses (estratègia CAT-Oportunitat).</p> <p>24. Promoure que les persones amb discapacitat s'inscriguin com a demandants d'ocupació a les oficines de treball.</p>

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Eixos	Objectius	Mesures
EIX 2 Compromís i coresponsabilitat social del teixit empresarial	2.1. Disminuir les taxes d'atur i inactivitat, amb perspectiva de gènere i en funció del tipus de discapacitat	25. Impulsar el treball amb suport a Catalunya com a estratègia bàsica per a garantir una inserció de qualitat a l'empresa ordinària. Incrementar els recursos destinats a programes amb suport per part del Departament de Treball.
		26. Difondre el valor i els avantatges del treball amb suport a l'empresa ordinària i dels enclavaments laborals com a alternativa d'inserció laboral estudiant mesures per a potenciar-los.
		27. Dissenyar models específics per a la inserció laboral de les persones amb malaltia mental que prevegin diferents alternatives d'inserció en col·laboració amb el Departament de Salut.
		28. Desenvolupar eines i recursos per a aconseguir que les empreses contractin persones amb discapacitat i no s'hagin d'acollir a mesures alternatives com a mitjà subsidiari per a afavorir la creació de llocs de treball.
		29. Desenvolupar un sistema de control que permeti a l'Administració assegurar el seguiment del grau de compliment de la LISMI per les empreses que hi estan obligades.
		30. Intensificar l'actuació de la Inspecció de Treball en el marc de la igualtat d'oportunitats a les empreses com a element clau en la detecció d'irregularitats en el compliment de la LISMI i col·laborar en la funció de conscienciació entre l'empresariat.
		31. Establir criteris de col·laboració entre els serveis per a la integració laboral (SIL) i la Inspecció de Treball per fer el seguiment de les empreses que sol·licitin les mesures alternatives a requeriment del Departament de Treball.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

EIX 2 **Compromís i** **coresponsa** **bilitat social** **del teixit** **empresarial**

2.1. Disminuir **les taxes** **d'atur i inac-** **tivitat, amb** **perspectiva** **de gènere i** **en funció del** **tipus de dis-** **capacitat**

32. Garantir la formació específica per al cos d'inspectors i inspectores de treball en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i la inserció laboral de persones amb discapacitat.

33. Desenvolupar eines i recursos per a garantir el compliment i l'aplicació correcta de les mesures alternatives autoritzades de manera que contribueixin a l'objectiu final de creació de llocs de treball per a persones amb discapacitat.

34. Millorar el coneixement, el seguiment i l'avaluació del sistema de mesures alternatives a la contractació de persones amb discapacitat mitjançant la Direcció General de Relacions Laborals.

35. Impulsar un codi de bones pràctiques en l'aplicació de les mesures alternatives donant reconeixement a les entitats i empreses implicades i als projectes exemplificatius.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Eixos	Objectius	Mesures
EIX 2 Compromís i coresponsabilitat social del teixit empresarial	2.2. Sensibilitzar, acompanyar i donar eines a les empreses per a la implantació de la responsabilitat social en la creació i la qualitat dels llocs de treball	36. Fer pedagogia d'empresa entre les entitats del tercer sector per ajustar millor les expectatives, els llenguatges i els vincles amb el teixit empresarial.
		37. Orientar l'empresariat en la definició de perfils laborals per aconseguir ampliar el públic objectiu que els pot cobrir.
		38. Generar mesures i accions positives i de reconeixement a empreses que desenvolupin la responsabilitat social per damunt del que marca la llei o encara que no tinguin obligació de compliment de la llei.
		39. Desenvolupar protocols en els processos de selecció i contractació i plans d'acollida a l'empresa que ajudin les persones amb discapacitat a una adaptació millor al lloc de treball.
		40. Assegurar el coneixement de les mesures i els incentius per a la personalització i l'adaptació dels llocs de treball per a persones amb discapacitat a l'empresa. Estudiar sistemes per agilitar l'adaptació dels llocs de treball en col·laboració amb les entitats especialitzades.
		41. Difondre, juntament amb les organitzacions empresarials i sindicals, mesures de sensibilització i eines operatives per a potenciar la contractació de persones amb discapacitat i la igualtat en el marc de la RSE com a estratègia que millora la competitivitat de les empreses i la cohesió social.
		42. Difondre les recomanacions europees de l'OIT i altres organismes sobre la gestió de la diversitat i la discapacitat a les empreses.
43. Detectar les necessitats de les empreses i definir un argumentari socialment responsable per a cobrir-les.		

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Eixos	Objectius	Mesures
EIX 2 Compromís i coresponsa- bilitat social del teixit empresarial	2.3. Contribuir a la millora empresarial i social d'empreses de treball pro- tegit (CET)	44. Gestionar l'Acord del procés de traspàs de competències dels CET del Departament d'Acció Social i Ciutadania al Departament de Treball.
		45. Analitzar els CET a Catalunya (sectors d'economia emergent, sectors no productius, models de gestió, trànsit al mercat ordinari, pes del finançament públic...) i definir les mesures que cal dur a terme des de l'àmbit de la planificació i el suport fins a l'àmbit de la vigilància i el control.
		46. Elaborar, en col·laboració amb el sector, estratègies de millora de la gestió, fórmules de concertació territorial i/o sectorial, cobertura de necessitats al territori, etc. Implicar l'àmbit local en aquesta mesura.
		47. Establir estratègies per a facilitar el trànsit de les persones amb discapacitat del CET a l'empresa ordinària i/o la promoció i la millora de les condicions laborals en el marc del CET.
		48. Elaborar una proposta de millores normatives dels CET per negociar amb el Ministeri un marc legal nou per als CET.
		49. Crear un registre de CET per comarques i sectors d'activitat accessible per a les empreses i els serveis d'intermediació.
		50. Impulsar la nova Llei de contractes del sector públic per generar mercat en els CET i afavorir la inserció laboral de persones amb discapacitat.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

EIX 3 Concertació entre admi- nistracions, entitats pres- tadores de serveis i agents so- cials a cada territori

3.1. Articular recursos i in- terrelacions entre els dife- rents agents

51. Els serveis territorials d'ocupació i les oficines de treball, d'acord amb l'administració local competent, han de crear espais de concertació amb totes les entitats amb serveis d'inserció laboral a cada territori. Cal desenvolupar experiències pilot de territorialització amb valoració de resultats i propostes per a la generalització en altres territoris, amb la participació específica dels ajuntaments i els organismes locals.

52. Crear circuits i elaborar protocols i criteris d'actuació conjunts entre tots els agents del territori.

53. Establir vies de col·laboració entre les oficines de treball i els SIL del territori per millorar la intermediació entre les empreses i les persones amb discapacitat.

54. Elaborar el mapa de recursos i serveis d'inserció existents per territoris en funció del tipus i el grau de les discapacitats.

05. Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Eixos	Objectius	Mesures
EIX 3 Concertació entre administracions, entitats prestadores de serveis i agents socials en cada territori	3.2. Reforçar el paper de les oficines de treball del SOC	55. Redefinir les funcions d'intermediació de les oficines de treball amb relació a les persones amb discapacitat. Elaborar un protocol d'actuació de les OTG amb persones amb discapacitat i formar els professionals en aquest àmbit.
		56. Millorar la base de dades pública del SOC que reculli dades de la història laboral de les persones amb discapacitat elaborades a partir del perfil d'ocupabilitat i no de discapacitat.
		57. Avançar en l'accessibilitat física i comunicativa de les oficines de treball en el marc del Pla de modernització de les oficines de treball.

Eixos	Objectius	Mesures
EIX 3 Concertació entre administracions, entitats prestadores de serveis i agents socials en cada territori	3.3. Contribuir a la millora i el desplegament dels serveis d'inserció laboral (SIL)	58. Gestionar el procés de traspàs de competències dels SIL del Departament d'Acció Social i Ciutadania al Departament de Treball.
		59. Elaborar un model català de SIL que doni resposta a les necessitats d'intermediació dels diferents col·lectius de persones amb discapacitat.
		60. Establir estratègies específiques de millora per als SIL en funció de les necessitats detectades i estudiar la cobertura i les necessitats dels SIL per territoris, en coordinació estreta amb les oficines de treball.

06. Avaluació i seguiment

L'Estratègia requereix l'establiment d'un sistema de seguiment i avaluació que ens permeti conèixer-ne l'impacte i els resultats. En aquest sentit es proposen les mesures següents:

- Seguiment de les mesures de manera periòdica per la Comissió d'Igualtat del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
 - Creació d'un grup de treball de seguiment de les mesures amb els agents socials, les entitats prestadores de serveis i altres agents del territori a instàncies de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.
 - Elaboració d'un sistema d'indicadors sobre la situació i l'evolució laboral de les persones amb discapacitat a partir de les dades del Servei Català d'Ocupació i dels altres serveis o entitats que ajudi a la creació d'indicadors clau d'inserció de manera consensuada i amb voluntat de millora permanent de les mesures.
 - Compromís de presentar una avaluació anual durant el període de vigència d'aquesta Estratègia que incorpori les actuacions i valoracions efectuades al llarg de la seva implementació per part del conjunt d'actors que hi estan implicats.
-

07. Fases d'aplicació

- 1a fase: any 2008
 - 2a fase: any 2009
 - 3a fase: any 2010
-

