

## COL·LABORACIÓ

# Som diversos, però som iguals



**CRISTINA RODRÍGUEZ I VILA**

SECRETÀRIA GENERAL DE CCOO  
DE LES TERRES DE LLEIDA

UN DELS drets fonamentals que tenim totes les persones és el dret a la igualtat de tracte. El 1992, l'Assemblea de les Nacions Unides va proclamar la data del 3 de desembre com a Dia Internacional de les Persones amb Diversitat Funcional; l'objectiu era sensibilitzar l'opinió pública sobre els temes relacionats amb la discapacitat i promoure la presa de consciència pel que fa als beneficis que generaria la integració de les persones amb discapacitat en tots els aspectes de la vida política, social, econòmica i cultural. L'article 27 de la Convenció sobre els drets de

les persones amb discapacitat, ratificat per Espanya el 2007, reconeix el seu dret a treballar en igualtat de condicions amb el altres.

A Catalunya, més de 490.000 persones tenen reconegut algun grau de discapacitat. Però solament el 26% estan ocupades. A més, solament el 40% dels convenis col·lectius del sector privat tenen clàusules que fan referència a treballadors i treballadores amb diversitat funcional.

La crisi econòmica i les polítiques de retallades han vulnerat l'estratègia i, sobretot, el

dret d'aquestes persones a la igualtat de tracte, a treballar en igualtat de condicions que la resta de persones, i això inclou el dret a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida mitjançant un treball lliurement escollit o acceptat en un mercat i un entorn laboral obert, inclusivament accessible a les persones amb discapacitat.

Les empreses de més de 50 treballadors i treballadores tenen l'obligació de reservar el 7% de la seva plantilla per a persones amb discapacitat funcional (2% per a discapacitat intel·lectual i 5% per a la resta de discapacitats), però el cert, la realitat, ens demostra que hi ha uns nivells molt baixos d'inserció laboral d'aquestes persones.

La implicació social a les empreses en la seva contractació és

clau per millorar les condicions laborals. La responsabilitat social corporativa (RSC) de les empreses es demostra impulsant i generalitzant en els seus convenis col·lectius sectorials i d'empresa, clàusules específiques en igualtat d'oportunitats i no-discriminació en l'accés, promoció, formació i, és clar, contractació de les persones amb discapacitat funcional. Mentre això no passi, mentre les empreses no fomentin la inserció laboral de les persones amb diversitat funcional, s'està afavorint que aquestes persones s'eternitzin als centres especials de treball (CET). Els CET han de ser centres de treball de pas temporal i transitori per preparar la persona amb discapacitat per incorporar-se a l'empresa ordinària.

Que les empreses contractin no per complir el que marca la llei, és a dir, per obligació, sinó perquè volen, perquè s'ho creuen, perquè estan sensibilitzades, aquest és el camí que entre tots i totes hem d'aconseguir.

La falta de recursos públics, el baix interès que demostra l'autoritat laboral en l'aplicació de polítiques reals que vetllin pel compliment de la legislació per aconseguir la inserció en empreses ordinàries, la falta de formació ocupacional específica per a les persones amb diversitat funcional, fa que en els darrers anys hi hagi hagut un retrocés important en l'accés i en les condicions de treball de les persones amb diversitat funcional.

Educar en valors, educar en el respecte, donar visibilitat a les persones amb discapacitat funcional farà que la nostra societat sigui més justa i més igual.