

El suport contra l'exclusió laboral de les persones amb discapacitat en context covid-19

Sergi Morera^a, Àngels Garcia^b, Lola Montejo^c,
Assumpta Soler^d i Laura Trujillo^e

Paraules clau: discapacitat, ocupació, treball, inclusió laboral, IMPD



Imatge: Vicente Zambrano

La pandèmia ha afectat el mercat de treball de persones amb discapacitat. Ha comportat una situació de major atur, una caiguda general de la contractació i canvis en la proporció de persones contractades al mercat laboral protegit i ordinari. La xarxa de suport a les persones amb discapacitat a Barcelona ha intervingut per contrarestar tendències negatives i oferir alternatives a la contractació al mercat ordinari. Cal consolidar algunes de les mesures portades a terme per oferir alternatives laborals a les persones amb discapacitat.

Amb la declaració de l'estat d'alarma a causa de la pandèmia de la covid-19 i les mesures de confinament de la població decretades pel govern el març del 2020, la situació de precarietat i d'inseguretat econòmica de moltes persones es va veure agreujada. No en van ser una excepció les persones amb discapacitat, la inclusió laboral al mercat ordinari de les quals parteix d'uns fonaments dèbils a causa de la manca d'adaptació dels llocs de treball i el desconeixement de les capacitats i les oportunitats per part de l'empresa. Les barreres en l'accés al mercat del treball de les persones amb discapacitat es tradueixen en una taxa d'activitat del 37,1%, mentre que la taxa d'activitat de la població general és de més del doble i se situa, segons l'Observatori del Treball i Model Productiu, en un 79,7% l'any 2021. És a dir, de mitjana només participa en el

a. Cap de Planificació i Avaluació de l'IMPD. @sergimorera amb la col·laboració de:

b. Cap de l'Equip d'Atenció Laboral de l'IMPD. agarciad@bcn.cat

c. Coordinadora Xarxa d'Inclusió Barcelona. @lolamontejoj

d. Tècnica Planificació i Avaluació de l'IMPD. asolerf@bcn.cat

e. Tècnica Planificació i Avaluació (IMPD). @_laura_trujillo

mercat de treball poc més d'una de cada tres persones amb discapacitat en edat laboral, mentre que en el cas de les dones la taxa és encara inferior i se situa en el 34,7%.

La crisi econòmica derivada de l'alarma sanitària ha posat en risc la inserció laboral de les persones amb discapacitat. Els darrers a incorporar-se al mercat laboral, gairebé els primers a ser-ne expulsats. Les dificultats per mantenir l'activitat laboral han actuat de manera incisiva, incrementant la pèrdua de feina i obstaculitzant els itineraris laborals de les persones amb discapacitat. L'informe "Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España", publicat per Odismet arran de la crisi de la covid-19, concloïa que el 60% de les persones amb discapacitat que tenien una ocupació estaven en risc de perdre la feina a causa de la pandèmia. El tancament de portes a la inclusió laboral significa una amenaça per a tot el col·lectiu. En aquest context, les tasques d'assessorament legal i de suport fetes pels serveis d'inserció laboral s'han hagut de multiplicar.

L'ocupació de les persones amb discapacitat es configura sobre una doble dimensió: la del mercat protegit i la del mercat laboral ordinari. El mercat protegit el formen els centres especials de treball (CET). Aquests van ser concebuts com un instrument de transició al mercat laboral per a la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual o derivada d'un trastorn mental d'un grau igual o superior al 33% o de persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau del 65% o més¹.

1. Els CET han estat sovint identificats com una opció segregadora. En el seu origen, s'argumentava que les persones amb discapacitat eren incapaces de desenvolupar una feina en el mercat ordinari de treball,

Les ajudes previstes per als CET són diverses i s'apliquen, entre d'altres, a la promoció de la contractació de persones amb discapacitat (subvenció dels costos laborals i de Seguretat Social), a la creació o ampliació dels centres, al manteniment dels llocs de treball (bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social, subvenció de costos salarials fins al 50% de l'SMI) o a l'adaptació del lloc de treball². Un 75% dels contractes específics per a persones amb discapacitat els fan els CET³, amb un salari que no se sol allunyar gaire del salari mínim interprofessional. Derivada dels CET, hi ha la figura de l'enclavament laboral, que és el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un centre especial de treball (CET), per a la realització d'obres o serveis que guardin una relació directa amb l'activitat de l'empresa. Es tracta d'una figura anomenada "mesura alternativa" a la qual poden optar les empreses de 50 o més treballadors/res que no han contractat directament el percentatge de persones amb discapacitat previst a la normativa. En els enclavaments, un grup de treballadors amb discapacitat del CET es desplaça temporalment al centre de treball de

sobretot en el cas de la discapacitat intel·lectual (Parmenter, 2011). Inicialment, oferien treball remunerat a persones amb discapacitat de manera que se'n cobrien despeses residencials. La regulació de la relació laboral dels treballadors i dels contractes laborals del CET és relativament nova i els contractes acostumen a estar remunerats amb el salari mínim interprofessional.

2. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>.

3. Els contractes específics a persones amb discapacitat no representen el total de la contractació del col·lectiu, són entre el 30% i el 40% anual del total de contractes del mercat de treball -mercat protegit i ordinari- en funció de l'any (Odismet, 2022).

l'empresa col·laboradora⁴, tot i que l'organització del treball correspon al CET, amb qui el treballador/ra amb discapacitat té la relació laboral.

En contraposició al treball protegit en CET, hi ha la participació en el mercat ordinari, en el qual les persones amb discapacitat tenen un paper actiu i igual al de la resta de treballadors/res. Tant el mercat protegit com el mercat ordinari s'han vist especialment afectats per la pandèmia.

A Catalunya, just abans de la pandèmia, els CET havien afrontat un problema d'infrafinançament per culpa d'un increment de la massa salarial del 35% en tres anys. La manca de finançament era conseqüència de les pujades del salari mínim interprofessional (SMI) entre els anys 2017 i 2019. Partint d'aquesta situació, l'impacte de la pandèmia als CET va ser molt gran. Entitats com AMMFEINA, que agrupa les entitats d'iniciativa social que promouen la inclusió i la no exclusió social laboral de les persones amb un problema de salut mental, i Dincat, que representa les entitats del sector de la discapacitat intel·lectual a Catalunya, han subratllat els problemes que la pandèmia va causar als CET⁵. Segons una enquesta que van fer als

4. Després de la publicació de la Llei d'integració social de minusvàlids, es van promoure els enclavaments com a mesures alternatives per a les empreses que no complien amb la reserva del 2% mitjançant el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat.

5. Segons Dincat i AMMFEINA, l'any 2018, els 205 CET que hi havia a Catalunya facilitaven ocupació a 16.333 persones amb discapacitat, de les quals 9.500 eren persones amb un trastorn de salut mental o amb discapacitat intel·lectual, els dos grups de població que de manera estructural registren taxes més baixes d'ocupació.

seus associats, el 77,6% dels CET van tancar el balanç econòmic del 2020 amb pèrdues i per sota de la previsió que havien fet i una caiguda de la facturació de prop del 25%. Són diverses les entitats que, per aquests motius, han demanat un pla de xoc per al mercat protegit amb línies específiques de despesa pública.

La situació per a la inclusió en el mercat ordinari no ha estat millor. La Xarxa d'Inclusió Laboral de Barcelona (XIB), que amb el lideratge de l' Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD) agrupa les entitats que treballen per a la inclusió al mercat ordinari a Barcelona, va fer seguiment d'un miler de persones amb discapacitat que estaven treballant durant el març i abril del 2020. En un primer moment un 90% de les persones amb discapacitat van seguir tenint vinculació amb l'empresa, però el dia a dia canviava. Un 27% van continuar treballant en serveis essencials, un 11,6% van començar a teletreballar i un 24% va passar a situació d'expedient de regulació temporal d'ocupació (ERTO)⁶. En aquesta situació de canvi i adaptació, des dels serveis de suport a la inclusió laboral s'ha tingut un paper actiu en donar assessorament a les empreses en matèria legal i s'ha incrementat el seguiment i el suport en remot a les persones treballadores. S'ha fet costat a les persones que prestaven serveis essencials i a aquelles que han seguit en

6. ERTO és una mesura que permet a les empreses suspendre els contractes dels seus treballadors o reduir la jornada laboral dels empleats temporalment per motius econòmics, tècnics, organitzatius, productius o de força major. Quan una empresa s'acull a un ERTO, els empleats afectats passen a estar a l'atur i a cobrar una prestació pel treball. Per la seva part, l'organització manté el compromís d'incorporar els treballadors als seus llocs de treball quan l'ERTO conclou i es pugui beneficiar d'exempcions en les quotes empresarials.

situació activa però que han hagut d'adaptar la feina al teletreball. En tots dos casos, l'atenció i el suport professionals han estat imprescindibles per a l'adaptació a les restriccions i el compliment de les regulacions sanitàries, i també per a l'adaptació al treball a distància d'un col·lectiu en què destaca la bretxa digital⁷.

En altres paraules, la covid-19 va impactar en una realitat complicada, per les tensions econòmiques dels CET i pel difícil accés al mercat laboral obert. Davant d'aquest context, l'IMPD va començar durant el 2020 una acció d'emergència mitjançant l'Equip d'Assessorament Laboral, un servei propi per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat, així com de suport a la inserció laboral a través de tots els dispositius adherits a la Xarxa d'Inclusió Laboral de Barcelona.

El contrast de dades del mercat de treball que es mostra tot seguit afegeix més informació sobre on érem, què ens ha passat i com l'IMPD en context de pandèmia ha adaptat les polítiques públiques de suport a la inserció laboral.

1. Contractació i mercat de treball de les persones amb discapacitat en context covid

La pandèmia ha portat el mercat de treball de persones amb discapacitat a una situació de més atur, una caiguda general de la contractació i una proporció més alta de contractes a centres especials de treball.

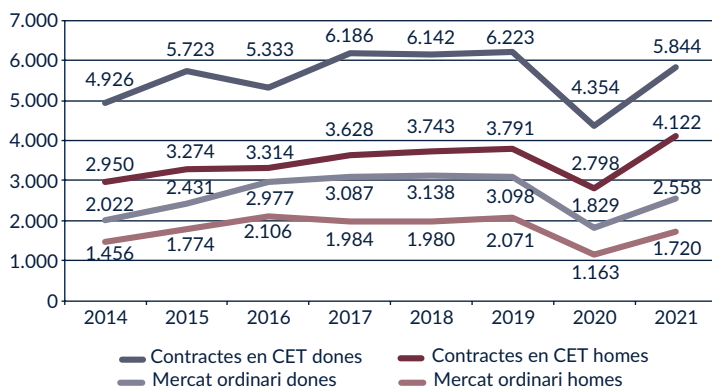
7. Consulteu “La bretxa digital a la ciutat de Barcelona 2020” a <https://bithabitat.barcelona/bretxadigitalbarcelona/ca/>

En primer terme, les dades d'atur i demanda d'ocupació de l'Observatori del Treball i Model Productiu permeten constatar la situació de paralització i crisi generada per la covid-19⁸.

- L'atur de les persones amb discapacitat a la província de Barcelona, en data 31 de desembre de 2021, era de 14.506 persones. La província concentra el 67% de l'atur de les persones amb discapacitat a Catalunya.
- En acabar el 2021 hi ha 8.364 persones amb discapacitat més a Catalunya registrades a l'atur (un 136,2% més que l'any 2020).
- El perfil de l'atur registrat d'aquest col·lectiu és majoritàriament femení, ja que representa un 55% del total de la mitjana anual a escala metropolitana l'any 2021.
- Els demandants d'ocupació amb discapacitat a l'àrea metropolitana eren 25.405 l'any 2021.

En segon terme, cal fixar-se en la caiguda general de la contractació. Abans de la pandèmia, hi va haver un increment acumulatiu de la contractació des del 2014 fins al 2019, tant en centres especials com en mercat ordinari. L'augment dels contractes no estava equilibrat pel que fa a gènere, ja que hi havia més contractació d'homes que de dones. L'augment dels contractes a dones va ser més lent, especialment en el mercat ordinari. En contrast, el nombre de contractacions durant el 2020 a Catalunya va caure un 33,65%.

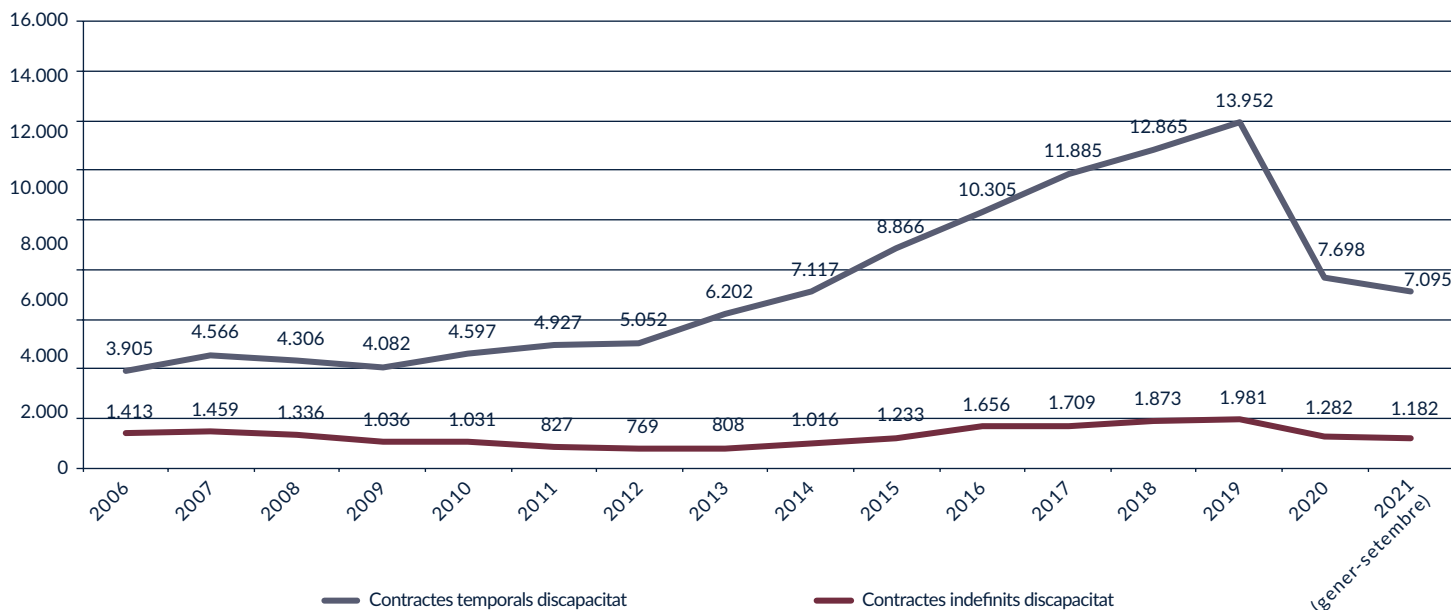
8. Dades no disponibles per al territori de Barcelona ciutat.

Gràfic 1. Evolució dels contractes a persones amb discapacitat en CET i en el mercat ordinari per sexe. Catalunya, 2014-2021

Font: Observatori del Treball i Model Productiu, Departament d'Empresa i Treball, 2021.

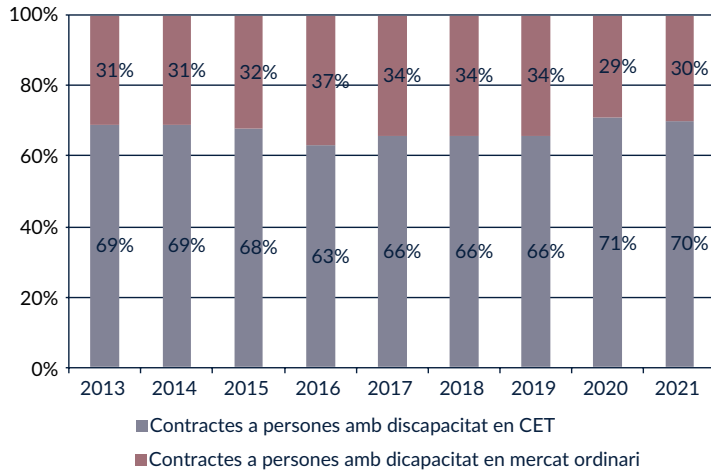
A Barcelona, la contractació de persones amb discapacitat representa prop de l'1% del total de contractes i hi ha un marge important per augmentar l'activitat contractual⁹. La taxa d'activitat —relació entre el nombre d'actius i la població en edat de treballar— va ser del 37,1% per a la població amb discapacitat i del 60,3% per a la població total l'any 2020. En aquest sentit, les xifres de contractació i activitat de les persones amb discapacitat són molt baixes i la intervenció pública pot ser significativa.

9. L'estadística de contractes de la ciutat reflecteix que l'any 2021 es van fer un total de 824.220 contractes.

Gràfic 2. Evolució dels contractes a persones amb discapacitat per tipologia. Barcelona, 2006-2021

Font: Observatori de les Ocupacions-Servei Públic d'Ocupació Estatal a Barcelona, 2021.

Gràfic 3. Percentatge de contractes a CET i mercat ordinari. Catalunya, 2013-2021



Font: Observatori del Treball i Model Productiu, Departament d'Empresa i Treball, 2021.

És per tot això que s'han mantingut els esforços, tant de l'Equip d'Assessorament Laboral com de la Xarxa d'Inclusió Laboral de Barcelona, per seguir oferint atencions i efectuant contractes a persones amb discapacitat durant els anys posteriors a la pandèmia, al mateix temps que s'efectuava una tasca rellevant de suport i contenció.

En tercer lloc, cal fer esment a l'augment de la proporció de la contractació a CET. La contractació de persones amb discapacitat a CET de Barcelona s'havia situat en prop del 66% del total dels contractes fets a persones amb discapacitat a la ciutat l'any 2019 (SEPE, 2019). Els contractes a mercat protegit s'havien incrementat uns 17 punts percentuals en deu anys i entre aquests hi

tenia un pes específic important la contractació temporal¹⁰.

Malgrat aquest context de contractació creixent a CET, en el quinquenni precedent a la pandèmia hi havia hagut un lleuger decrement en la proporció que aquests significaven i s'havia situat en prop d'aquest 66% a causa de l'increment dels esforços d'inclusió en el mercat ordinari. Aquesta tendència es reverteix els anys de pandèmia, ja que l'any 2020 els contractes a CET van representar un 70% a Barcelona. Així, la proporció de contractes a CET ha augmentat el seu pes arran de la pandèmia de manera significativa en un context en què, com s'ha indicat abans, baixaven el nombre de contractes totals a persones amb discapacitat.

2. Suport a la inclusió laboral en context covid-19

2.1. L'Equip d'Assessorament Laboral de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat

L'Equip d'Assessorament Laboral (EAL), de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD) de l'Ajuntament de Barcelona, va multiplicar les tasques de suport jurídic i acompanyament durant el període de confinament.

L'EAL treballa per la inclusió laboral de les persones amb discapacitat proveint serveis d'acollida, formació, itineraris individuals i assessorament jurídic en l'àmbit laboral a les persones amb discapacitat. Els continguts de

10. Un 72% dels contractes a persones amb discapacitat són temporals. La temporalitat és més elevada a CET (un 88%) que al mercat ordinari (un 46%).

l'assessorament jurídic solen ser els drets de les persones amb discapacitat, la normativa, les ajudes i, sobretot, la compatibilitat entre el sistema de pensions i un lloc de treball.

La compatibilitat de les pensions amb l'ocupació és un tema complex; a més, d'una banda, hi ha un efecte pervers o desincentivador de l'ocupació causat per l'alta temporalitat de les ofertes de treball, i de l'altra, pel *tempo* poc àgil del sistema de pensions a l'hora d'efectuar altes i baixes en les prestacions, que sovint fa que la persona amb discapacitat renunciï a un lloc de treball per por a perdre una pensió durant molts mesos per haver acceptat una oferta de treball de poques setmanes. D'una banda, són freqüents i significatius els casos en què els beneficiaris d'una pensió no contributiva d'invalidesa renunciïn a treballar perquè, si comencen una activitat laboral, pot ser que el treball remunerat no sigui compatible amb la pensió¹¹. De l'altra, són habituals els casos en què persones amb invalidesa total decideixen no treballar per por a una revisió de la situació d'invalidesa i de la pensió corresponent. Es tracta d'un efecte no desitjat del sistema de pensions, que desincentiva l'ocupació i no compensa la situació de greuge econòmic amb què es troben les persones amb discapacitat¹². Aquest és certament un efecte

11. És possible compatibilitzar la pensió amb el treball remunerat durant els quatre anys següents a l'inici de l'activitat, però depèn de si els ingressos del treball superen o no la suma de l'IPREM i la PNC màxima vigent. Per a més informació sobre límits i condicions de pensions no contributives consulteu: https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicas/11discapacitat/ajuts_i_prestacions_economicas/columna_dreta/documentos/triptic_pensio_no_contributiva.pdf.

12. L'estudi "El greuge econòmic de les persones amb discapacitat" quantifica el sobrecost econòmic de la discapacitat i no és tingut en

pervers a l'increment de la baixa taxa d'activitat de les persones amb discapacitat.

En un altre sentit, l'EAL també fa un assessorament a l'empresa, a l'administració i a les institucions que ho sol·liciten amb l'objectiu de donar resposta als dubtes que puguin tenir relacionats amb el compliment de la llei.

A partir del 14 de març de 2020, quan el Govern espanyol va declarar l'estat d'alarma i el confinament de la major part de la població arran de la pandèmia de la covid-19, la demanda d'assessorament legal en matèria laboral es va incrementar davant les dificultats per comprendre la situació laboral, personal i familiar, així com per entendre i incorporar les mesures del Govern.

Durant aquest temps, des de l'EAL no es van poder desenvolupar amb normalitat les accions presencials d'assessorament legal i es van cercar alternatives no presencials: trucades de veu, missatges en línia i/o videotrucades, que van esdevenir la manera d'establir un contacte estret en els moments de confinament estricte i de limitacions de la interacció social.

Un nombre important de consultes les van fer persones afectades per un ERTO, que van manifestar tenir una gran preocupació i inseguretat en veure perillar en l'àmbit personal i/o familiar el seu lloc i les seves condicions de treball. Moltes persones van perdre els seus llocs de treball

compte a l'hora d'establir polítiques de renda i suport a les persones amb discapacitat <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documentos/greuge-economic-persones-discapacitat-barcelona-ca.pdf>.

i moltes altres, en formar part d'un EERTO, van veure reduïts els ingressos familiars. També es va observar el cas de persones que partien d'una situació de vulnerabilitat prèvia a la crisi sanitària, que davant el nou context del mercat laboral es van replantejar la seva situació i es van adreçar a l'EAL per valorar la possibilitat d'acollir-se a prestacions econòmiques més estables, com la jubilació anticipada o la invalidesa permanent. Així, havien de revisar si reunien els requisits per obtenir-les, ja que ho veien com l'única sortida per obtenir recursos econòmics que els permetessin viure amb més tranquil·litat.

Davant la situació originada per la pandèmia de la covid-19, en tots els serveis de l'EAL —valoració i/o orientació, formació, ocupació, seguiment i suport, assessorament legal— es va reforçar la detecció de situacions de vulnerabilitat per tal d'aportar acompanyament i ajuda, a més de l'atenció ordinària a la persona.

Tanmateix, l'augment de tràmits en línia representa una complexitat que cal tenir en compte per al col·lectiu de persones amb discapacitat, especialment afectada per la bretxa digital. Per aquest motiu, es van adaptar els serveis de l'EAL amb la incorporació d'aquest acompanyament als tràmits i el suport a la situació personal, i es va anar més enllà del que seria estrictament un assessorament legal.

Així, la directriu que tenien els professionals de l'Equip d'Assessorament Laboral era la d'actuar de forma proactiva amb tots els expedients que tenien assignats, amb l'objectiu d'atendre a tothom amb expedient actiu. Per fer-ho, es va activar l'atenció telefònica i també es van

reforçar els canals d'atenció de correu electrònic per atendre noves demandes.

Com a conseqüència, durant el confinament sever es van recollir dades sociofamiliars d'aproximadament 250 persones amb expedient actiu i es va fer seguiment dels treballadors i treballadores del projecte de treball amb suport a Parcs i Jardins i de les persones de Diverscoop, el projecte de recuperació de quioscos en desús de la ciutat. Algunes de les adaptacions introduïdes en aquest període, com ara els canals de cita prèvia o l'establiment de torns de cita prèvia, s'han consolidat en el funcionament de l'EAL i segueixen presents dos anys després.

Taula 1. Tipus d'intervenció de l'EAL durant el primer estat d'alarma (març, abril i maig del 2020)

Intervenció	Març	Abril	Maig
Emocional	84	182	85
Formació	40	104	38
Laboral	161	371	418
Salut	53	74	63
Sociofamiliar	26	83	72

Font: elaboració pròpia dades Equip d'Atenció Laboral IMPD, 2021.

Les dades anuals de l'activitat de l'EAL del 2020 reflecteixen aquestes adaptacions, l'augment dels assessoraments legals, l'increment de persones en itineraris de recerca i la caiguda de les noves atencions en el servei d'acollida i de contractació. Qualitativament, és procedent fer referència a la complexitat dels perfils atesos i l'exclusió d'aquests del mercat laboral durant la pandèmia. També cal esmentar les limitacions que la situació de la pandèmia ha imposat en l'organització de la

formació grupal presencial per a la inserció laboral, ja que el fre en aquesta activitat ha implicat una dificultat addicional a la inclusió.

En un últim sentit, cal tenir en compte que l'EAL ha portat a terme dos projectes específics que han centrat la seva activitat durant el darrer trimestre del 2020 i bona part del 2021. L'any 2020, com a pla de xoc contra la crisi de la covid-19, es va convocar un Pla d'ocupació per contractar un màxim de 50 persones amb discapacitat per dur a terme tasques de recollida de dades per avaluar l'accessibilitat de les àrees de joc infantil. El gener del 2021 ha començat la contractació de les 48 persones més ben classificades i s'han cobert els perfils de tècnic/ca auxiliar coordinador i ajudant/ta i recol·lectors/res de dades¹³.

Taula 2. Activitat de l'Equip d'Assessorament Laboral

	2019	2020	2021
Persones ateses servei d'acollida	326	191	244
Inscripcions a cursos	245	118	182
Contractes	245	148	153
Persones en itineraris de recerca, formació i inserció	407	481	454
Assessoraments legals	203	235	171

Font: elaboració pròpia amb dades de l'Equip d'Atenció Laboral de l'IMPD, 2021.

D'altra banda, l'EAL ha participat en el disseny, el procés de selecció i la formació de professionals per fer possible

13. Com a resultat, la ciutat disposa d'una anàlisi de l'accessibilitat de 891 àrees de joc, una anàlisi de 60 itineraris d'accessibilitat comunicativa espais públics i equipaments municipals i un inventari de l'estat de funcionament dels semàfors acústics a Barcelona.

la primera oferta pública específica per a persones amb discapacitat intel·lectual a l'Ajuntament de Barcelona. Aquesta oferta té un caràcter estructurant i pioner per a la incorporació de persones amb discapacitat intel·lectual en el sector públic. Les funcions desenvolupades han estat la identificació dels llocs de treball, el contacte amb tots els departaments municipals interessats a cobrir una plaça d'ajudant de serveis auxiliars i sobretot l'acompanyament a recursos humans de l'Ajuntament de Barcelona per a la determinació de funcions per als 27 llocs que s'han convocat l'any 2021.

3. La Xarxa per la Inclusió Laboral de Barcelona (XIB)

La XIB es va crear el 2014 amb l'objectiu de promoure la inclusió laboral de persones amb discapacitat i/o amb trastorn de salut mental en el mercat laboral ordinari. És una estratègia impulsada per l'IMPD en col·laboració amb deu entitats especialitzades en ocupació i discapacitat de la ciutat¹⁴. Atén persones amb diferents situacions de diversitat funcional i/o trastorn de salut mental que cerquen feina i ofereix acompanyament i suport a les empreses de la ciutat a través del servei Inclou Futur.

Els objectius i les línies d'actuació de la XIB giren al voltant d'un eix vertebrador fonamental: crear un model de gestió compartida entre l'Ajuntament de Barcelona (IMPD) i les

14. Les entitats que la formen són: Associació Catalana per a la Promoció de les Persones Sordes (ACAPPS), Associació Catalana d'Integració i Desenvolupament Humà (AcidH), Associació per a la Rehabilitació de les Persones amb Problemes de Salut Mental (AREP), Associació Centre d'Higiene Mental Les Corts, AURA Fundació, Fundació Catalana Síndrome de Down, Fundació ECOM, Fundació Els Tres Turons, Fundació Esclerosi Múltiple (FEM), Fundació Joia, Equip d'Assessorament Laboral de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.

entitats socials, implicades i especialitzades en la inclusió laboral.

La metodologia de treball parteix de la participació activa dels professionals de les entitats que treballen en la inclusió de les persones amb totes les discapacitats; així cada professional i servei pot aportar i compartir els processos d'inclusió, límits, rols, responsabilitats i oportunitats per a les persones amb discapacitat en el mercat laboral, nodrint un corpus de coneixement o coneixement col·lectiu. El treball col·laboratiu fet permet construir un espai relacional on es generen sinergies de treball i es construeixen vincles de respecte, confiança i reconeixement mutu. S'obren així camins, es trenquen tensions i es dissenyen itineraris que faciliten millorar els processos d'intervenció i donar sentit a les aportacions de tothom¹⁵. En aquest aspecte, cal destacar que el sosteniment de la xarxa i l'intercanvi d'informació sobre assessoraments en context covid-19 va ser un element molt positiu per donar suport a l'activitat de tots els serveis.

El rol de les empreses en aquest procés és clau, en tant que agent actiu en el procés d'inclusió. Són necessàries noves formes de cooperació entre l'empresa i el sector social, públic i privat. Aquesta col·laboració és fonamental per tal que la corresponsabilització i la cocreació dels nous escenaris de la responsabilitat social empresarial siguin totalment efectius per a totes les parts.

Les dades mostrades anteriorment sobre el comportament del mercat laboral els darrers anys i les conseqüències ja

esmentades de la covid-19 fan pensar en la necessitat d'una política activa i impulsora de la inclusió en el mercat ordinari de treball. Les actuacions que esdevinguin han de fer partícip el sector empresarial, compromentent-lo en la inclusió laboral, entesa com un procés en què estan implicats, en la majoria dels casos, tres agents: d'una banda, l'empresa amb necessitat de cobrir llocs de treball que donin valor a la seva tasca empresarial; la persona amb diversitat funcional o amb malaltia mental, en recerca de feina, i finalment, els serveis de suport i acompanyament a la inclusió laboral. En aquest procés de suport i acompanyament a l'empresa és essencial disposar d'un equip especialitzat, amb experiència i referent en el sector de la inclusió en el mercat obert de treball, que sàpiga donar resposta a les necessitats de les empreses.

Sobre la metodologia consensuada per la XIB, és convenient fer un aclariment. Aquesta inclou sempre el "seguiment i suport en el lloc de treball", adreçat a la persona treballadora i a l'empresa, tenint en compte les necessitats de totes dues. De vegades, aquest seguiment implica ajustar-se a la metodologia de treball amb suport, que té unes característiques específiques, dirigides a unes necessitats específiques i per un context determinat. Alguns cops es requereixen altres classes d'intervencions, d'acord amb les necessitats de les persones ateses per la XIB i el context del mercat de treball.

Així, el consens assolit sobre la metodologia de la XIB s'encamina a garantir un acompanyament efectiu durant el procés d'inclusió, per això és més adequat dir que la metodologia de la xarxa inclou "el seguiment i suport al procés d'inclusió, abans, durant i després de la

15. *Governanza colaborativa para la inclusión social*. Ed Catarata, 2019.

contractació”. No es tracta d’una metodologia rígida, sinó que aquest “acompanyament al procés d’inclusió” ha de ser permeable a la situació concreta, i ha d’estar en revisió permanent, sempre al servei de les necessitats de la persona, de l’empresa i adient al context laboral en el qual es produeixi.

3.1. El treball en xarxa i l’intercanvi de coneixement

Les dades d’activitat global de les entitats participants en la XIB es presenten en el quadre següent, en el qual cal destacar la incorporació de tres serveis l’any 2020. Tot i això, la davallada d’intervencions durant el 2020 va significar que les persones ateses van disminuir un 11%, els contractes de treball, un 40% i les persones contractades, un 34%. Per al conjunt dels 11 serveis, les dades mostren com hi ha hagut un increment de les atencions i un fort decrement de les persones contractades.

Taula 3. Evolució dels indicadors d’activitat de la XIB

	2019	2020	2021
Persones ateses	1.903	2.261	2.286
Persones contractades	815	650	804

Font: elaboració pròpia amb dades de la Xarxa Inclusió Laboral IMPD, 2021.

4. Conclusions

La covid-19 ha afegit inestabilitat i precarietat a l’ocupació de les persones amb discapacitat, en què les dificultats d’accés s’han contrarestat tradicionalment amb mesures de protecció de l’ocupació.

A fi i efecte de millorar l’horitzó de futur, es proposa desplegar un decàleg de polítiques de suport a la inclusió

laboral de persones amb discapacitat, aplicable tant a les administracions públiques com als serveis d’inclusió laboral i les empreses.

1. Promoure una regulació que permeti compatibilitzar millor les pensions amb la inclusió laboral, sigui mitjançant polítiques de renda bàsica universal o de compensació del greuge econòmic de les persones amb discapacitat.
2. Fer efectiva la reserva de contractació directa a persones amb discapacitat a l’administració pública.
3. Desplegar programes d’oferta pública específica per a persones amb discapacitat intel·lectual.
4. Promoure plans d’ocupació específics per a persones amb discapacitat a les diferents administracions.
5. Incloure clàusules socials en la contractació pública per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat a les empreses que contracten amb l’administració i, en paral·lel, garantir que les empreses que contracten amb l’administració compleixin la quota del 2% de persones amb discapacitat en plantilla, fent que el no compliment sigui motiu d’exclusió.
6. Fomentar els serveis d’inserció laboral a persones amb discapacitat en el mercat ordinari mitjançant l’activitat subvencional.
7. Consolidar la xarxa de serveis d’inclusió en el mercat ordinari per intercanviar coneixements, millorar

l'intercanvi d'informació entorn de l'ocupació de les persones amb discapacitat i proveir un millor suport. Treballar plegats per millorar la qualitat de les dades d'ocupació i discapacitat, que permetin identificar situacions específiques i polítiques d'ocupació adaptades a les necessitats de cada classe de discapacitat.

8. Actuar contra la bretxa digital de les persones amb discapacitat i proveir formació en competència tecnològica com a competència bàsica per al desenvolupament dels itineraris laborals.

9. Desenvolupar polítiques específiques per incorporar la dona amb discapacitat al mercat de treball.

10. Treballar per trencar inèrcies del mercat protegit i el mercat ordinari, reduint la temporalitat i la precarietat i posant al centre l'itinerari laboral de la persona amb discapacitat, la seva millora competencial i desenvolupament professional.

En definitiva, cal compensar l'efecte de la covid-19 amb polítiques orientades al compliment de la Convenció dels drets de les persones amb discapacitat sobre treball i ocupació¹⁶ i garantir una vida autònoma de les persones amb discapacitat mitjançant la inclusió al mercat laboral.

Bibliografia

FERRAN ZUBILLAGA, A.; GUINOT VIZANO, C.; BERASATAGUI OTEGUI, A.; ARRIETA FRUTOS, F.; LARRION KORTABARRIA, B.; ZURUTUZA MUJICA, S. *Gobernanza colaborativa para la inclusión social. Una experiencia de investigación y acción participativa*. Ed. Catarata, 2019.

FUNDACIÓ ONCE. *Informe 6 del observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo*, 2022.

IMPD. *El greuge econòmic de les persones amb discapacitat a la ciutat de Barcelona*, 2019.

NACIONS UNIDES. *Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat*, 2006.

OBSERVATORI DEL MERCAT DE TREBALL I MODEL PRODUCTIU. *Població amb discapacitat*
https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/col_lectius_socials/discapacitats_i_mercat treball/.

OBSERVATORI DE LES OCUPACIONS-SERVEI PÚBLIC D'OCUPACIÓ ESTATAL A BARCELONA. www.sepe.es.

ROSSELL MORALES, I.; BELZUNEGUI ERASO, Á. *Les polítiques d'inserció sociolaboral. Espanya-Dinamarca-Països Baixos-Suècia-Gran Bretanya-Alemanya-França-Canadà*. Publicacions URV, 2020.

16. Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat de les Nacions Unides: https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicos/11discapacitat/2012_04_11_convencio_drets_persones_discapacitat_catala.pdf.