

Personas con diversidad funcional y mercado de trabajo en la provincia de Sevilla

3 de Diciembre. Día Internacional de las Personas con
Discapacidad.

**UGT Sevilla
Secretaría de Igualdad
01/01/2011**

*Desde **Ugt Sevilla** consideramos el empleo como un elemento crucial para mejorar la situación de las personas con limitaciones funcionales y alcanzar la tan ansiada igualdad de oportunidades. Con motivo del Día Internacional de las personas con Discapacidad, exigimos que se continúe promoviendo la integración de las personas con diversidad funcional a través del empleo.*

Nuestra línea de reivindicación y denuncia nos conduce a evidenciar cómo la situación económica actual actúa de excusa para eliminar los derechos que las personas con alguna discapacidad. Derechos que han ido conquistando, demostrando que reúnen las competencias y cualidades necesarias para ocupar un puesto de trabajo.

A lo largo del presente informe, podremos ver datos actualizados sobre la provincia de Sevilla en relación a la situación laboral de estas personas. Datos que nos mueven a reflexionar y actuar en consecuencia.

ÍNDICE

1. Las personas con discapacidad.....	4
1.1. El concepto de “discapacidad”.....	5
1.2. El concepto de “diversidad funcional”.....	6
2. Personas con discapacidad y mercado laboral. Datos España y Sevilla.....	7
2.1. España.....	7
2.2. Sevilla.....	9
3. Conclusiones.....	12
4. Bibliografía.....	16

1. Las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo y de grandes proporciones. De hecho la Organización Mundial de la Salud (OMS) ¹ estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial. Incluso se estima que el número pueda crecer, debido al envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a la discapacidad.

Pese a que existen numerosos tipos de discapacidad, todas tienen en común la existencia de numerosos obstáculos discapacitantes que les impiden disfrutar en las mismas condiciones que el resto de ciudadanas y ciudadanos de la vida social, económica y cultural del país al que pertenezcan. Éstos van desde actitudes negativas a la existencia de políticas y normas insuficientes.

¹ Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011, Malta)

1.1 Concepto de discapacidad

A lo largo de la historia, han existido muchas formas de designar a las personas con discapacidad y pese a que en numerosas ocasiones no existe una intencionalidad peyorativa, los nombres distorsionan la imagen que se tiene de una realidad y hacen que se asocie a las personas afectadas en torno a un estereotipo, en algunos casos bastante distorsionado, negativo y destructivo.

Si atendemos a los conceptos que existen, encontramos el término de discapacidad como uno de los más aceptados en nuestro país. Se define como:

- Según la Organización Mundial de la Salud, *“es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”*. Ejemplo: dificultad al caminar
- La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad celebrada en Nueva York en el año 2006 define a las personas con discapacidad como *“aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*. Así mismo, considera discapacidad como un concepto *“que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.
- La ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad considera como personas con discapacidad *“a aquellas a quienes se les ha reconocido un grado*

de discapacidad igual o superior a un 33 por ciento. En todo caso se considerarán afectados por una discapacidad o minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

No obstante, en la actualidad existen muchos síntomas que nos indican que el concepto de discapacidad tal y como está planteado no es el más adecuado para referirse a una parte de la condición humana.

Es por este motivo por el que el concepto de **Diversidad Funcional** comienza a tomar fuerza.

1.2. Concepto de diversidad funcional

El lenguaje es el principal instrumento de comunicación del ser humano. Con su uso, transmitimos pensamientos, ideas y valoraciones. Y mediante la palabra, asociamos ideas y conceptos a valores culturalmente aceptados. Sucede que, con mucha frecuencia, las palabras cobran una acepción negativa que estigmatiza a grupos de individuos. Un ejemplo es el término de “minusválidos”, con el que muchas personas se refieren a las personas con discapacidad sin tener en cuenta que sustenta la idea de una menor valoración de los individuos por sus limitaciones físicas y/o intelectuales.

Por tanto, con mucha frecuencia, es necesario cambiar la terminología, adoptar un nuevo concepto que se refiera al sujeto u objeto con una mayor precisión. Por este motivo, y de la mano del foro de Vida Independiente, nace el término de Diversidad Funcional. Con estas

palabras nos referimos a una realidad² en la que “*una persona funciona de una manera diferente de la mayoría de la sociedad*”. Nuestra sociedad se ha configurado de forma que solo es accesible para una gran mayoría, que reúne unas capacidades físicas, intelectuales, económicas y sociales muy concretas, despreocupándose de las minorías pueden ejercer sus derechos en las mismas condiciones que ellos. Hombres y mujeres hemos establecido como normal la discriminación de toda persona que no reúna esas condiciones, y al darnos cuenta de tal injusticia, hemos facilitado pequeños cauces para contentar a las minorías. Es por ello que hemos tenido que recoger en nuestra Constitución un artículo (el 9.2.) que garantice un esfuerzo de los poderes públicos para eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Con este término se plantea que la diversidad funcional es algo inherente al ser humano, con carácter transitorio en algunos casos, y que se hace patente cuando limita el acceso a una vida normalizada. Ser una persona con diversidad funcional es necesitar unas gafas para leer el periódico, ya que supone una limitación en la ejecución de un acto cotidiano. Simplemente no tener dinero para adquirir unas gafas nos situaría en una posición de desventaja social...¿esto se puede considerar justo?

Por tanto, desde **UGT Sevilla** consideramos fundamental comenzar a aceptar este término como el más adecuado para definir a las personas con discapacidad, respetando la ideología que sustenta el término.

2

<http://centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/1dcb1a899435d2b2806acdf5dbcf17aa941abd8d.pdf>

2. Personas con discapacidad y mercado laboral. Datos España, Andalucía y Sevilla.

2.1. España

Según datos del observatorio Estatal de la Discapacidad (OED), a finalizar el mes de octubre de este año, se han producido 52.596 contratos en España frente a los 50.860 contratos que se realizaron en 2010. Esto supone un incremento del 3.4%.

En España, del total de personas con nuevo contrato, 60.2% fueron hombres y el 39.8%, fueron mujeres. Un 7.1% de los contratos se firmaron con menores de 25 años, un 54.5% con personas de entre 25 y 44 años y el 33.4% de más de 45 años.

En cuanto a la duración del contrato,

- El 64.2% de los contratos indefinidos han sido a jornada completa, el 29.9% a tiempo parcial y un 5.9% en jornada fija discontinua.
- En cuanto a los contratos temporales, éstos suponen un 75.7% del total de la contratación. Respecto al mismo periodo del año pasado, se produce un aumento en la contratación temporal (un 6.7%). El 61.4% fueron suscritos con hombres y el 38.6% con mujeres.
- El 68.5% de las personas con discapacidad con contrato a tiempo completo tienen estudios de educación general, mientras que el 7.3% son analfabetos, un 5,5% poseen estudios primarios y un 7.1 % han realizado programas de formación profesional. 4.6 % es

técnico profesional superior, el 2,3% posee estudios universitarios de primer ciclo y el 4'7% de segundo/tercer ciclo.

Respecto a los **Centros Especiales de Empleo**, se han producido, hasta octubre de 2011, 34.597 contratos, un 6.5% más que en el mismo periodo del año 2010. En Andalucía se ha incrementado un 5.3 %.

Sin embargo, el número de contratos indefinidos a través de estos centros ha descendido un 11.2% respecto al mismo periodo del año anterior.

Los contratos firmados por personas con discapacidad en CEE suponen un 65.8% sobre el total de la contratación a este colectivo, de modo que continúan siendo el principal recurso de contratación.

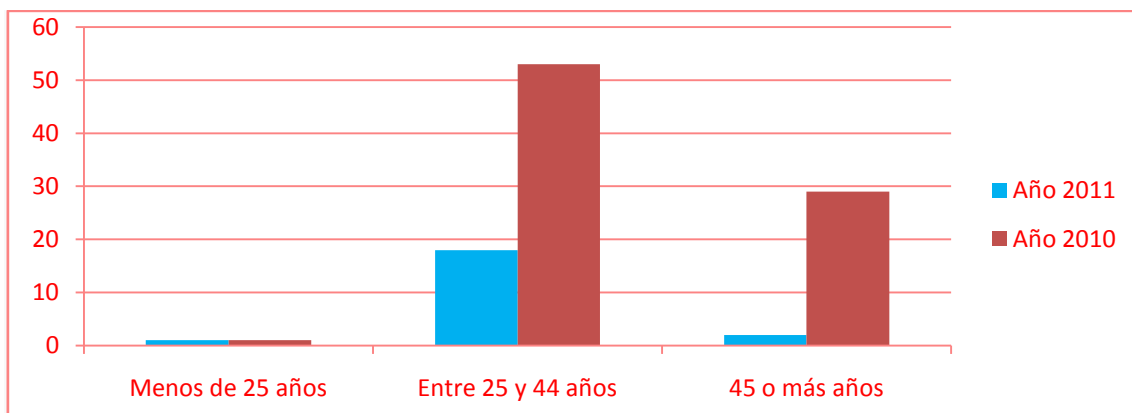
2.2. Sevilla

La población de personas con grado de discapacidad igual o superior al 33% valoradas hasta el 15 de junio de 2011 es de 93.913 personas en la provincia de Sevilla, de las cuales, 46.002 son hombres y 47.911 son mujeres³. La mayoría de mujeres es una tendencia que encontraremos con mayor frecuencia en todos los análisis que realicemos en el ámbito de la diversidad funcional.

En la provincia de Sevilla, se ha producido un descenso de las contrataciones a personas con discapacidad a nivel general. Tal y como podemos observar en la Tabla 1, se ha reducido el número de contratos indefinidos respecto al mismo periodo del 2010. Por ejemplo, el número de contratos indefinidos en 2010 a personas de 25 a 44 años era de 24 en el caso de los hombres y de 29 en el caso de mujeres, cifras que en 2011 eran de 10 y 8 contratos respectivamente.

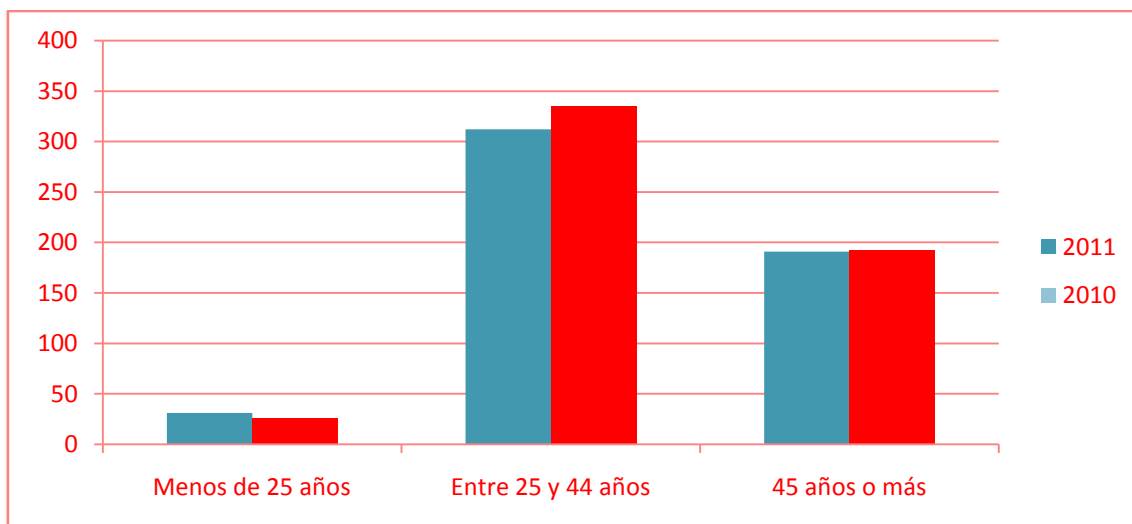
³ Según datos de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía.

Tabla 1 Comparativa de contratos indefinidos registrados en la provincia de Sevilla años 2011 y 2010



En la provincia de Sevilla, si observamos la tabla número 2, podemos observar cómo las cifras se mantienen más o menos estables, con un pequeño descenso del número de contratos en el grupo de edad de entre 25 y 44 años (pasando de 335 contrataciones en 2010 a 312 en 2011).

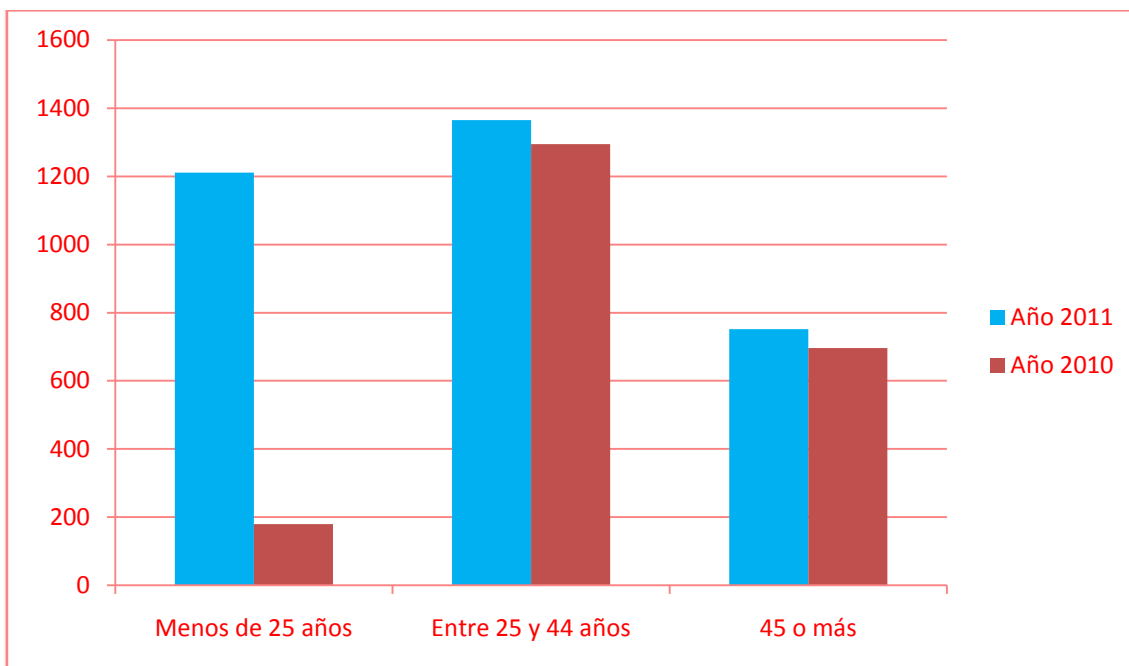
Tabla 2 Comparativa de número de contratos indefinidos registrados en la provincia de Sevilla. Años 2010 y 2011



Respecto a la tasa de paro, podemos observar una tendencia creciente en todos los niveles de formación que se hace especialmente evidente si atendemos al grupo mayoritario, conformado por personas con un nivel

de estudios secundarios. Así, se ha pasado de 179 demandantes de empleo menores de 25 años en 2010 a 211 en 2011.

Tabla 3 Paro registrado en la provincia de Sevilla en personas con diversidad funcional con estudios secundarios. Años 2010 y 2011



3. Conclusiones

Tal y como **UGT** lleva denunciando desde hace años, la crisis financiera ha afectado duramente a los trabajadores y a las trabajadoras de nuestro país, dificultando su acceso al empleo y empeorando sus condiciones laborales. Dentro del grupo de trabajadores y trabajadoras, las personas con diversidad funcional se han visto doblemente perjudicadas. Ante una situación de alto desempleo, ¿Quiénes se considera que son menos eficaces en el ámbito laboral? La CE recoge el derecho al trabajo de hombres y mujeres, sin hacer distinción alguna entre los mismos, pero esto parece no respetarse.

Tradicionalmente, las personas con diversidad funcional han sido considerados como incapacitados para el desempeño de cualquier actividad profesional. Nuestra sociedad establece barreras visibles e invisibles que obstaculizan la integración laboral de las personas con discapacidad. La utilización de criterios discriminatorios de selección y contratación de personal, las condiciones de trabajo que no tienen en cuenta las particularidades de las personas, el tipo de formación profesional accesible a las personas con discapacidad, etc. son algunas de las limitaciones ante las que se encuentran y que las sitúan en una situación de exclusión social y laboral.

Tras el análisis de los datos estadísticos del año 2011 sobre el mercado laboral y las personas con diversidad funcional, desde **Ugt Sevilla** destacamos los siguientes aspectos:

- Existe un importante grosor de personas con diversidad funcional que **demandan** un puesto de trabajo, cifra que ha aumentado respecto al año anterior. Pese a que la información aportada por

el Observatorio Estatal sobre Discapacidad insiste en destacar el aumento del número de contrataciones, un análisis más profundo nos lleva a comprobar cómo en su mayoría se trata de contratos **temporales**.

- Las personas con diversidad funcional que se encuentran trabajando tienen en su mayoría, estudios secundarios. Existe una escasa proporción de personas con discapacidad en el mercado de trabajo que tengan estudios universitarios o de grado superior.
- Incremento de la tasa de personas con diversidad funcional en situación de paro. Aunque a nivel estatal se haya producido un relativo incremento de las contrataciones (que en la mayoría de los casos se trata de contratos temporales), **el número de demandantes de empleo** es muy superior al del mismo periodo del año 2010.
- Los **Centros Especiales de Empleo** son el principal vehículo de contratación de las personas con diversidad funcional.

Desde **UGT Sevilla**, centramos nuestro empeño no solo en que las personas con diversidad funcional tengan acceso al empleo protegido y a los Centros Especiales de Empleo, sino a su inserción laboral en el **mercado ordinario de trabajo** tanto en empresas privadas como fomentando el autoempleo.

Así mismo, consideramos **fundamental continuar trabajando** en las siguientes líneas:

- Adaptación de pruebas selectivas en el empleo público, acogiendo medidas de universalización.
- Cuando se habla de desarrollo empresarial y de autoempleo, nunca se destinan las políticas a personas con diversidad funcional. Nuestro sindicato considera esta alternativa como una

forma positiva de obtener satisfacción profesional y fomentar la inserción sociolaboral.

- Accesibilidad de la totalidad de los cursos de formación ofertados tanto por instituciones privadas como por las públicas. Al no ser accesibles, se produce una discriminación indirecta a las personas con discapacidad, ya que se limita su promoción profesional y su acceso a la formación.
- Las leyes encaminadas a erradicar los obstáculos en el acceso al empleo de las personas con diversidad funcional son un punto de partida útil para conseguir ese objetivo, pero que no garantizan que, en épocas de recortes, se vean esquilados los derechos de este colectivo. Cabe destacar como a día de hoy, el Centro de Referencia de la Discapacidad se encuentra temporalmente fuera de servicio, suponiendo la desaparición (esperemos que pasajera) de un recurso fundamental.
- La alta presencia de las mujeres con alguna limitación funcional como demandantes de empleo y como trabajadoras exige la adopción de medidas encaminadas a fomentar su contratación.
- Es necesario fomentar que tanto empleadores/as como trabajadores/as tengan conocimiento de las medidas establecidas para adaptar y hacer accesible el puesto de trabajo para toda aquella persona que lo requiera, sin coste para la empresa ni para la persona.
- La **Unión general de Trabajadores** considera la **negociación colectiva**, entre otros instrumentos, como una herramienta válida para promover la igualdad de oportunidades dentro de las empresas, permitiendo la incorporación al mercado laboral de personas con diversidad funcional.

En definitiva, desde **UGT Sevilla** exigimos un **compromiso firme** por parte de la sociedad al completo en el que se garantice un incremento de las medidas de sensibilización e integración de las personas con diversidad funcional. La situación actual de crisis financiera no puede actuar de justificación de la discriminación y marginación de las personas con discapacidad.

4. Bibliografía

- Romañanch, Javier (2005): *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Foro de Vida Independiente. Consultado en <http://centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/1dcb1a899435d2b2806acdf5dbcf17aa941abd8d.pdf> (Noviembre de 2011)
- Junta de Andalucía. Consejería de Igualdad y Bienestar Social. Tabla de población de personas con grado de discapacidad igual o superior al 33% valoradas hasta el 15 de junio de 2011.
Consultado en http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocialigualdadybienestarsocial/export/Personas_Discapacidad/HTML/poblacion_discapacidad/download/DATOS_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD_HASTA_JULIO_2011.pdf (Noviembre de 2011)
- Página web del Servicio Andaluz de Empleo, Junta de Andalucía. **Informes de Demanda de empleo y Contratos registrados a personas con discapacidad en Andalucía consultados en**
<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/listarContenidos.do?tipo=colectivos>
- Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011, Malta). Organización Mundial de la Salud y banco Mundial. Consultado en la página web del Observatorio de Desigualdades en la Salud (<http://www.ods-ciberesp.es/recursos/atencion-a-la-salud/salud-de-grupos-especificos/salud-de-las-personas-con-discapacidad/578-informe-mundial-sobre-la-discapacidad/view-details.html>. Noviembre de 2011)