



CAMBRA
DE COMERÇ
INDÚSTRIA I SERVEIS
D'ANDORRA

LA INCLUSIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

Comentaris i gràfics

Introducció

La Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra, amb l'Observatori de la Sostenibilitat d'Andorra, la Fundació Julià Reig, el Departament d'Afers Socials del Govern d'Andorra i l'empresa Social innova, han col·laborat en l'elaboració d'un breu qüestionari per mesurar descriptivament la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a Andorra. L'enquesta s'ha dut a terme durant el primer trimestre de l'any 2018 entre empreses de la indústria, la construcció, el comerç minorista i el sector hotel·ler, amb els objectius següents:

- Obtenir una visió descriptiva sobre el nombre d'empreses que entrevisten, contracten o supervisen persones amb discapacitat.
- Mesurar estratègies de les empreses davant de la discapacitat.
- Mesurar el coneixement de les empreses respecte a les polítiques públiques d'inclusió laboral de persones amb discapacitat.

Aquest qüestionari forma part també d'un projecte més ampli de recerca sobre la inclusió laboral de persones amb discapacitat a Andorra.

Definició

La definició de **la discapacitat** és complexa i evoluciona al llarg del temps.

La discapacitat es pot definir des d'un punt de vista mèdic, i també introduint-hi conceptes socials i de drets humans.

Tradicionalment la discapacitat s'ha entès més aviat des d'un prisma mèdic, i el grau de discapacitat s'ha basat en les limitacions de l'activitat diària d'una persona a causa de la seva condició física o intel·lectual, i també, més concretament, per les característiques de la vista, de l'oïda o de la salut mental.

Un metge o una comissió d'experts són els que defineixen les limitacions de l'activitat d'una persona. Els poders públics estableixen mecanismes de valoració per determinar el grau de discapacitat amb l'objectiu de determinar el dret d'accés a les ajudes públiques.¹

¹ A Andorra hi ha dos organismes oficials que valoren les limitacions mèdiques de les persones. Un d'aquests organismes és la Comissió Nacional de Valoració (CONAVA) del Govern. La CONAVA és l'òrgan nacional de caràcter tècnic i públic encarregat de valorar les persones susceptibles de patir algun tipus de discapacitat i de determinar el seu accés als programes i/o serveis així com a les prestacions adreçades al col·lectiu de les persones amb discapacitat. L'altre organisme és la CASS, que, en cas d'un accident o una malaltia d'una persona que duu a terme una activitat remunerada, valora si la persona pot seguir treballant o no, i determina l'accés a una pensió d'invalidesa.

La definició social combina les limitacions per a l'activitat tenint en compte els factors de l'entorn. L'objectiu d'aquest tipus de definició és fomentar mesures per sobrepassar barreres i combatre discriminacions.

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) ha establert una classificació internacional del funcionament de la discapacitat i de la salut (CIF) que integra els factors ambientals com a elements de valoració. Els factors ambientals són l'ambient físic, social i actitudinal en el qual les persones desenvolupen la seva vida.

El Conveni sobre els drets de les persones amb discapacitat de les Nacions Unides, del 2006, defineix les persones amb discapacitat com les que tenen una discapacitat física, mental, intel·lectual o sensorial, que, amb la interacció de diverses barreres, obstaculitza la seva participació plena i efectiva en la societat.

Per tant, la discapacitat és un concepte que no només depèn de la condició de salut individual sinó també de les barreres de l'entorn.

Així mateix, la discapacitat pot ser de naixement o es pot adquirir durant la infantesa, adolescència o l'edat adulta a causa d'una malaltia o d'un accident.

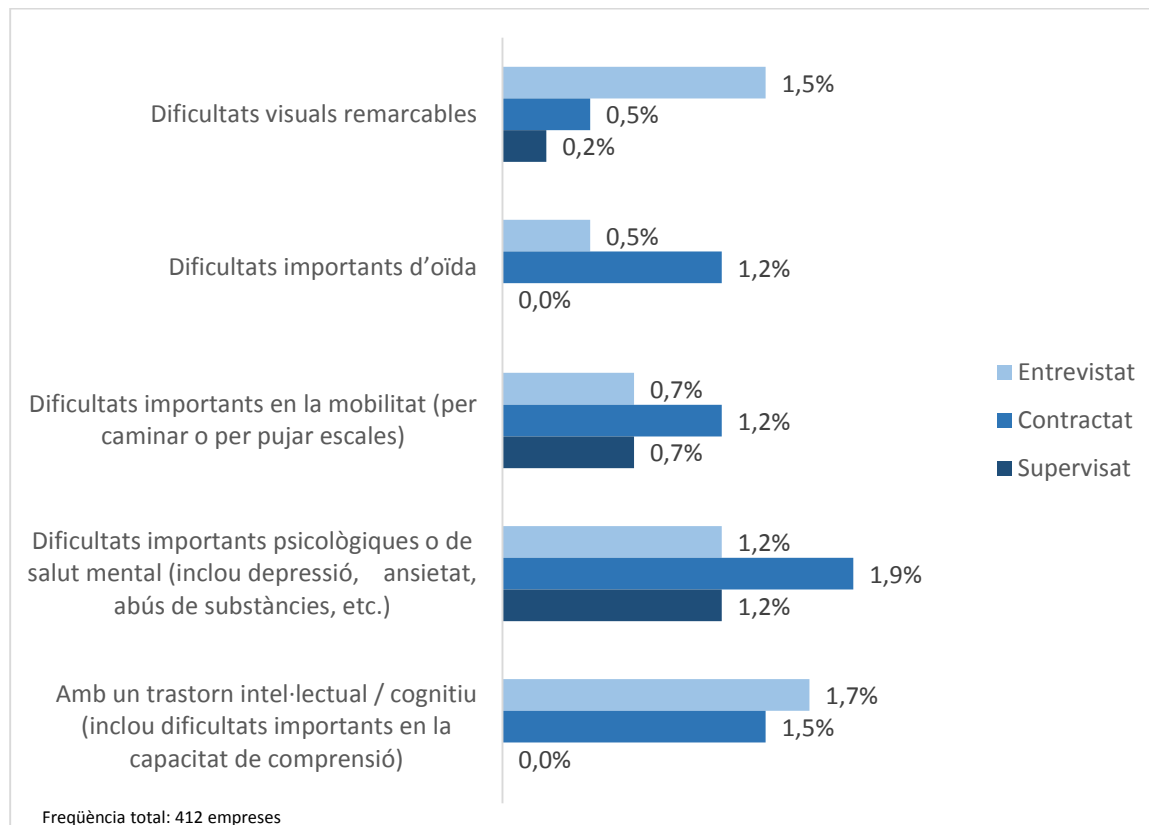
Les barreres entre les persones que tenen una discapacitat i les que no en tenen són poroses i àmplies. Cal tenir en compte que també pot ser un estat sobrevingut o transitori per a les persones en determinats moments de la vida.

El 2010 l'Organització Mundial de la Salut va estimar que **el 15% de la població mundial tenia alguna mena de discapacitat**, prenent com a base les dades de l'Enquesta mundial de salut. Segons l'*European Health and Social Integration Survey* duta a terme per l'EUROSTAT el 2012, **el 17,6% de la població de la Unió Europea** de 27 països tenia una discapacitat. Les dues enquestes estableixen que la prevalença de discapacitats és més gran en els grups socials més vulnerables, persones d'ingressos baixos, dones o gent gran.

Les persones amb discapacitat tenen una baixa participació en el mercat laboral. Segons dades dels 28 països de la Unió Europea, **el 53% de les persones** en edat laboral que afirmen tenir una limitació per realitzar activitats bàsiques **estan inactives laboralment**.

Gràfic 1. A la seva empresa en els darrers cinc anys ha entrevistat, contractat o supervisat* persones amb alguna de les discapacitats que s'indiquen a continuació?

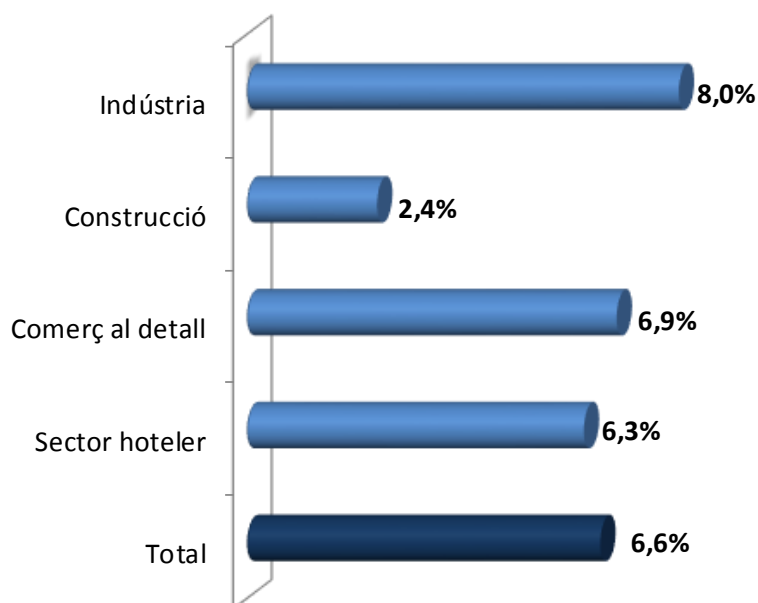
(*Supervisat: persona amb discapacitat sobrevinguda durant la seva vida laboral.)



Per les limitacions d'espai i de temps de l'enquesta (s'ha realitzat en una sola pregunta), no s'ha pogut definir amb precisió "persona amb discapacitat amb dificultats de vista, d'oïda, de mobilitat, de salut mental o amb trastorns intel·lectuals". Per definir de forma detallada aquests conceptes necessitaríem una enquesta sencera. A més, tots els empresaris no han de conèixer amb precisió la situació de salut dels seus empleats, sobretot pel que fa a la salut mental. Per tant, pel que fa a aquesta pregunta, els resultats s'han d'interpretar amb cautela.

El percentatge d'empreses que afirmen que han entrevistat (entès com "dur a terme una entrevista per una oferta de feina"), **contractat** (entès com que "han conclòs un contracte") i **supervisat** (entès com "a una persona amb una discapacitat sobrevinguda durant la seva vida laboral, per accident o malaltia") **no arriba en cap categoria al 2% del total de les empreses consultades.**

Gràfic 2. Empreses que en els darrers cinc anys han contractat o supervisat persones amb alguna de les discapacitats. Segons sector d'activitat.

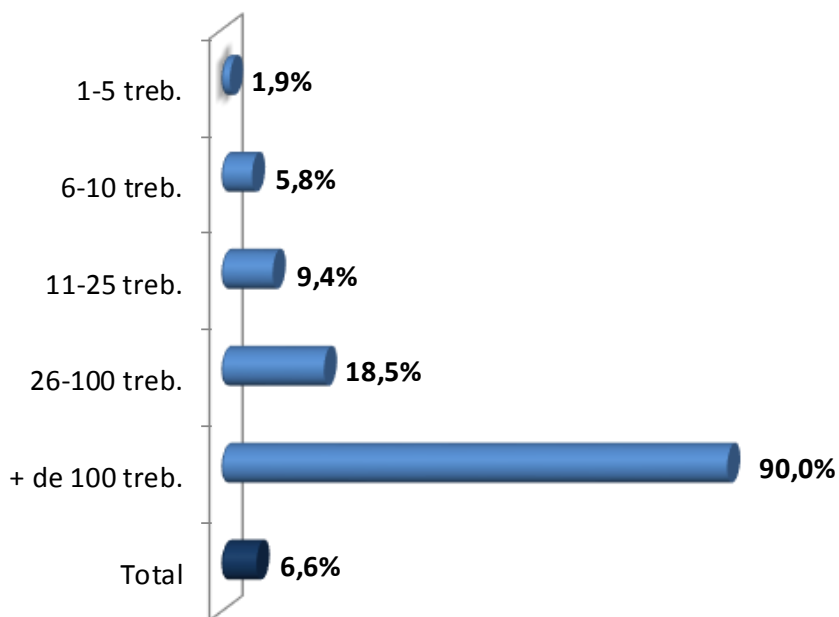


Freqüència total: 412 empreses

El 6,6% del total de les empreses enquestades han afirmat que han contractat o supervisat persones amb alguna discapacitat.

Des d'una perspectiva sectorial, la indústria és el sector que concentra el percentatge més elevat d'empreses que tenen contractades o supervisades persones amb discapacitat (el 8%), seguit del **comerç al detall** (el 6,9%) i de l'**hoteleria** (el 6,3%). En canvi, en **la construcció**, la inserció laboral de persones amb discapacitat és molt menor, amb només el 2,4% de les empreses que incorporen persones amb discapacitat en les seves plantilles.

Gràfic 3. Empreses que en els darrers cinc anys han contractat o supervisat persones amb alguna de les discapacitats. Segons dimensió de l'empresa.

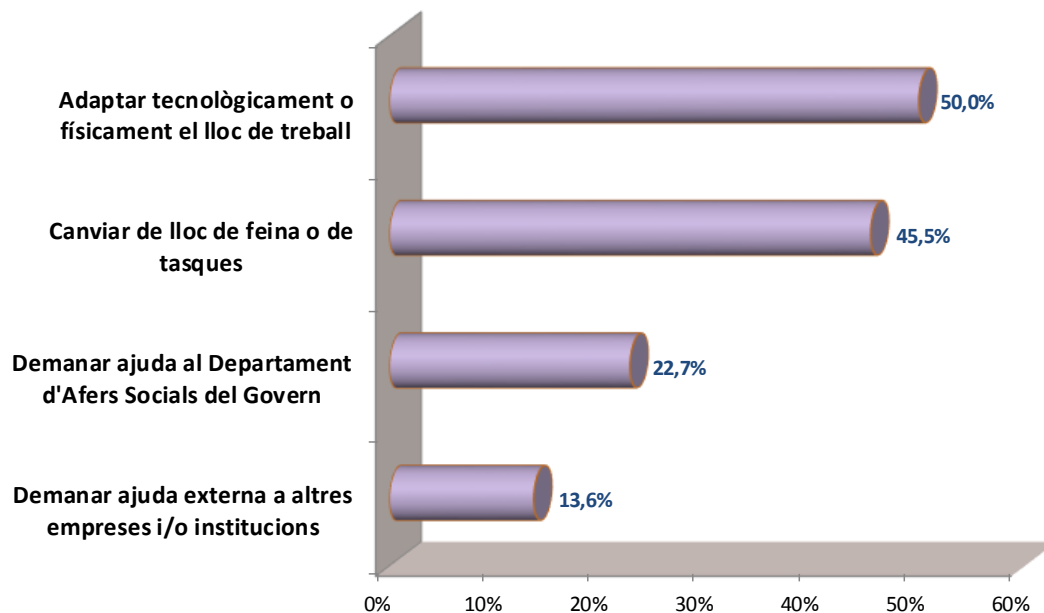


Freqüència total: 412 empreses

L'anàlisi detallada per dimensió de l'empresa, mesurada en nombre d'empleats, mostra que el volum de l'empresa és un factor fonamental per incloure persones amb discapacitat.

En efecte, hi ha una relació directa entre la grandària de l'empresa i el compromís amb la inserció laboral de persones amb discapacitat. Així, **la gran majoria d'empreses de més de 100 treballadors (el 90%) aposten per la inserció laboral de persones amb discapacitat**. En canvi, en el cas de les microempreses (fins a 5 treballadors) i petites empreses (de 6 a 10 treballadors) aquest percentatge es redueix fortament, fins a l'1,9% i el 5,8%, respectivament.

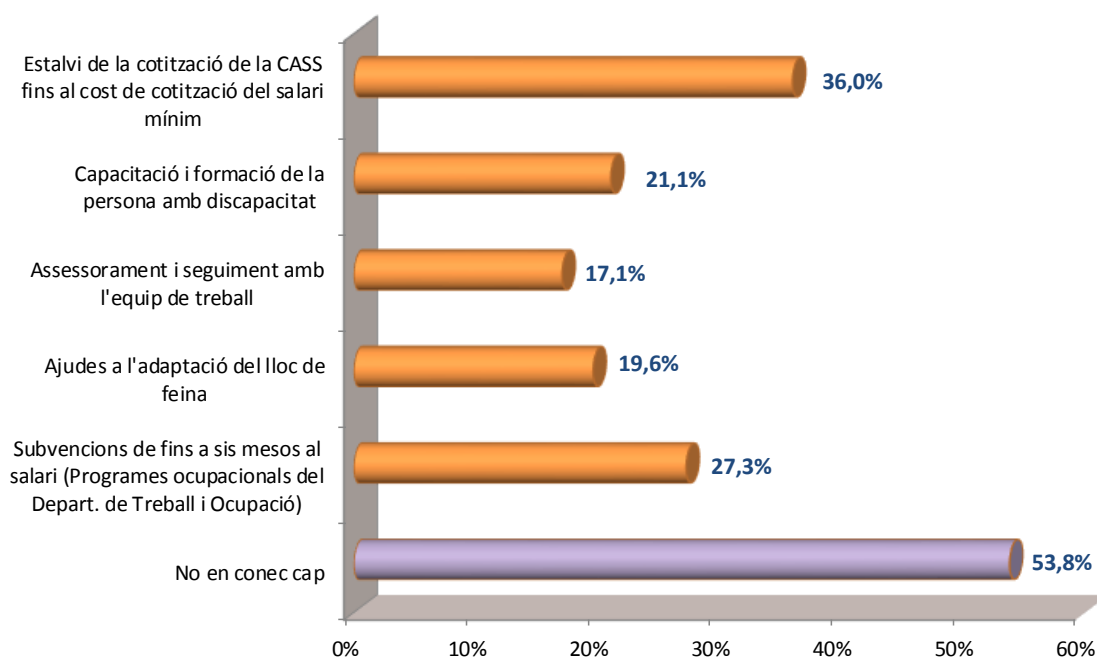
Gràfic 4. En cas de tenir persones contractades o supervisades amb alguna discapacitat, quines estratègies utilitza la seva empresa per adequar el lloc de treball a les persones amb discapacitat?



Freqüència total: 22 empreses

Les empreses que han afirmat que han contractat o supervisat persones amb discapacitat han remarcat l'estratègia de **l'adaptació tecnològica o física del lloc de treball** en el 50% dels casos. La segona actuació més assenyalada ha estat **el canvi de lloc de feina o de tasques** (esmentada pel 45,5% de les empreses). Finalment, pel que fa a la resta d'estratègies, un 22,7% de les empreses ha indicat que **demana ajuda al Departament d'Afers Socials** i un 13,6% a **altres organismes, com AGENTAS**, de l'Escola de Meritxell.

Gràfic 5. Indiqui quins dels avantatges següents per contractar persones amb discapacitat coneix.

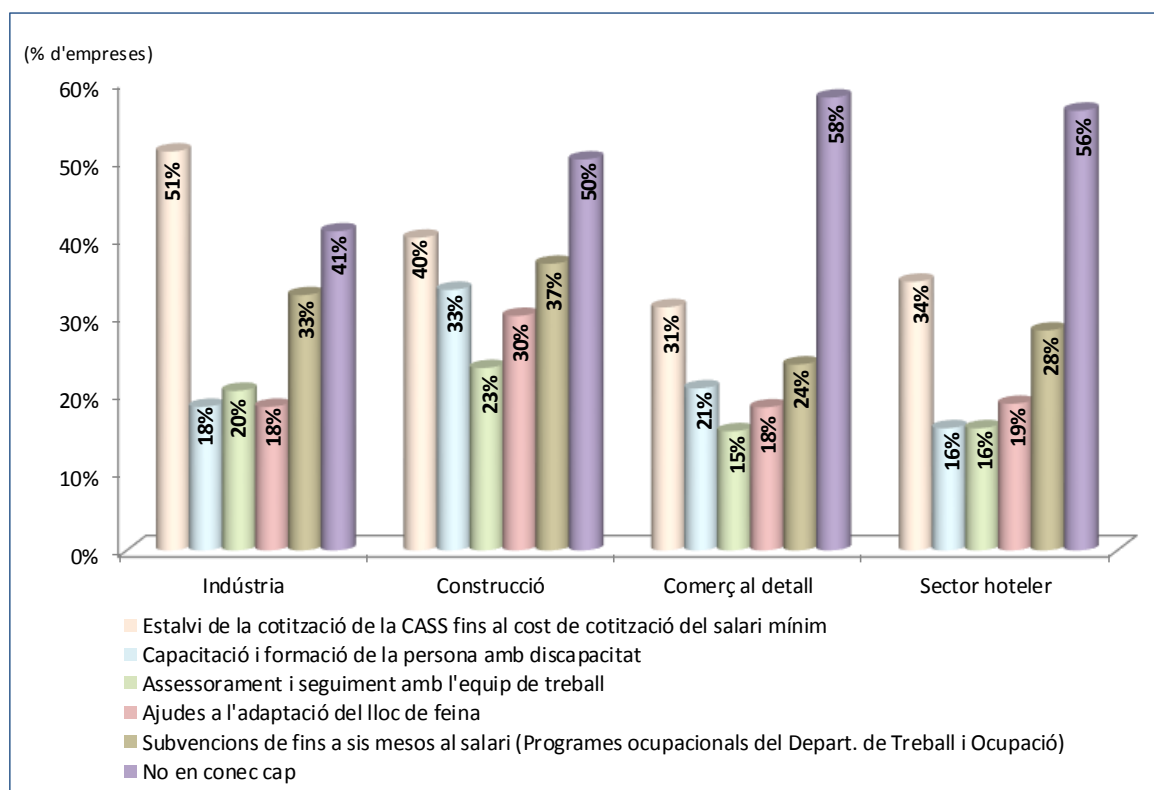


Freqüència total: 275 empreses

Hi ha un grau de desconeixement elevat en relació amb les possibilitats d'inserció laboral i els avantatges, tant laborals com econòmics, de la incorporació de persones amb discapacitat a les empreses.

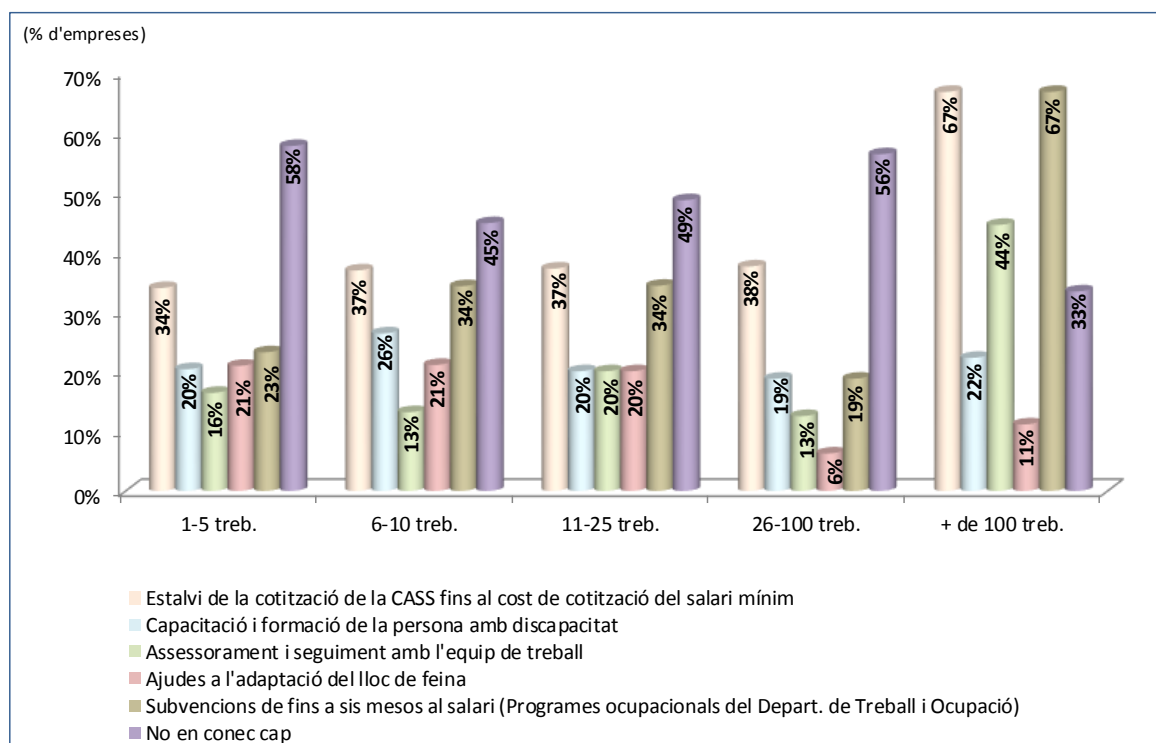
Així, d'acord amb els resultats de l'enquesta, **més de la meitat de les empreses consultades (el 53,8%) encara no coneixen les ajudes del Govern per promoure la inclusió laboral** de les persones amb discapacitat. Els avantatges econòmics que estableix la legislació per contractar persones amb discapacitat relatives al salari, com **l'estalvi a la cotització de la CASS i les subvencions de fins a sis mesos al salari**, són les mesures més conegudes per les empreses, amb una freqüència del 36% i del 27,3%, respectivament.

Gràfic 6. Indiqui quins dels avantatges següents per contractar persones amb discapacitat coneix. Segons sector d'activitat.



L'anàlisi per sectors d'activitat indica que les empreses del comerç al detall mostren un grau de desconeixement més elevat dels incentius a la contractació de persones amb discapacitat, amb un 58% de les empreses que manifesten no conèixer cap avantatge en aquest sentit. En la resta de sectors aquest percentatge també és significatiu: 56% en el sector hotelier, 50% en la construcció, i 41% en la indústria.

Gràfic 7. Indiqui quins dels avantatges següents per contractar persones amb discapacitat coneix. Segons dimensió de l'empresa.



Les empreses més grans mostren més bon coneixement dels avantatges laborals i, principalment, econòmics. El 67% de les empreses de més de 100 treballadors han indicat conèixer els incentius d'estalvi al salari, com ara l'estalvi de la cotització de la CASS o l'atorgament de subvencions per mitjà dels programes ocupacionals, mentre que **només 1 de cada 3 empreses grans no coneix cap avantatge ni laboral ni econòmic.**

En el cas de les empreses de fins a 5 treballadors el grau de desconeixement és molt més elevat: **gairebé 6 de cada 10 microempreses no coneixen cap avantatge per contractar persones amb discapacitat.**