



Estudi sobre el nivell de compliment de la Llei d'Integració Social de les Persones amb Discapacitat a la Generalitat

Estudi realitzat per :

FUNDACIÓ DESENVOLUPAMENT COMUNITARI

Índex

1. INTRODUCCIÓ	3
OBJECTIUS	3
METODOLOGIA	4
2. RESULTATS	7
2.1. EL NIVELL ACTUAL D'INSERCIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT A L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT	7
2.2. FACTORS QUE INCIDEIXEN EN LA INSERCIÓ DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT EN L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	10
2.2.1. CAPACITACIÓ DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT	10
2.2.2. PROTOCOLS DE CONVOCATÒRIA DE PLACES DE FUNCIONARIAT I ACCÉS DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT	14
2.2.3. PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL	20
2.2.4. ADAPTACIONS DELS LLOCS DE TREBALL ALS QUALS S'OPTA	23
3. SÍNTESI	26
4. RECOMANACIONS	29
ANNEX	32
1. GUIONS DE LES ENTREVISTES	32
1.1. GUIÓ D'ENTREVISTA A INFORMANTS	32
1.2. GUIÓ D'ENTREVISTA A PROFESSIONALS DE LA INSERCIÓ LABORAL	33
1.3. GUIÓ D'ENTREVISTA A PERSONES AMB DISCAPACITAT QUE HAN PASSAT PER PROVES DE SELECCIÓ DE PERSONAL A LA GENERALITAT	34
1.4. GUIÓ D'ENTREVISTA A RESPONSABLES DE LES PROVES DE SELECCIÓ	34

1. Introducció

Vint-i-sis anys després de la seva aprovació, alguns dels objectius apuntats per la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) continuen sense assolir-se. És el cas del lílndar del 2%, en base al qual, com a mínim, dues de cada cent persones ocupades en el mercat ordinari (tant en empreses privades com en l'administració pública) havien de ser persones amb alguna discapacitat, en correspondència amb el percentatge que es calculava en aquell moment com a proporció de persones amb discapacitats i en edat laboral a la nostra societat.

El Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI) s'ha proposat d'esbrinar fins a quin punt s'estan assolint els objectius de la LISMI. L'objecte d'aquesta investigació és estudiar el grau de compliment de la normativa que regula la integració de treballadors/es amb discapacitat a l'administració pública de la Generalitat de Catalunya

Objectius

Els principals objectius de la investigació han estat: en primer lloc, conèixer el nivell assolit d'aplicació de la reserva de places per a persones amb discapacitat en l'accés a la funció pública de la Generalitat; segon, esbrinar els factors que incideixen en l'accés d'aquestes persones i fer recomanacions o propostes per a millorar els nivells d'inserció laboral de les persones amb discapacitat a l'administració esmentada.

Per a assolir aquests objectius, a més d'analitzar les dades estadístiques sobre l'accés efectiu de persones amb discapacitat a la funció pública, hem tingut en compte les següents dimensions qualitatives dels processos de selecció de personal de l'administració catalana:

a) Capacitació de les persones amb discapacitat

Inclou tots els elements que les persones amb discapacitat poden mobilitzar per optar als llocs de treball de la Generalitat, incloent llur trajectòria formativa i laboral, recursos i serveis de suport disponibles, etc.

b) Protocols de convocatòria de places de funcionariat

Calia conèixer els dispositius i la mecànica que es posen en marxa a l'hora de convocar places a la Generalitat: el tipus de places convocades, els requisits d'accés, el funcionament de les proves i les possibles adaptacions a les necessitats específiques de cada persona amb discapacitat, etc. Hem prestat una atenció especial als criteris d'establiment i distribució de places reservades.

c) Processos de selecció de personal laboral

L'estudi no es limita a les places de funcionariat, sinó que abasta també els llocs de treball temporal o d'interinatge. És important determinar si en aquest camp s'apliquen polítiques actives en relació a les persones amb discapacitat, i fins a quin punt es tracta d'una via d'accés indirecte al funcionariat.

d) Adaptacions dels llocs de treball als quals s'opta

Tot i tractar-se d'un element que entra en joc just després dels processos de selecció de personal que ens ocupen, el cert és que l'accessibilitat i adaptació dels llocs de treball associats a les convocatòries poden condicionar decisivament que hi accedeixin persones amb discapacitat. Per exemple, un lloc de treball allunyat del domicili pot ser un element dissuasori per a una persona amb mobilitat reduïda, molt més que per a una persona sense discapacitat.

Metodologia

La metodologia emprada ha consistit a combinar l'anàlisi de dades estadístiques i jurídiques amb l'obtenció de dades qualitatives, a partir d'entrevistes semiestructurades als principals agents implicats en els processos de selecció de personal de la Generalitat, és a dir: persones amb discapacitat que han passat per processos de selecció, professionals de la inserció laboral de persones amb discapacitat, responsables de la convocatòria d'oposicions i altres modalitats d'accés a la funció pública, i altres professionals implicats (EVO laboral).

Més concretament, per a la realització de l'estudi, s'han dut a terme les següents accions:

a) Recopilació de documentació jurídica sobre l'objecte de la recerca.

b) Obtenció de dades estadístiques:

- Percentatge de llocs de treball de la Generalitat ocupats per persones amb discapacitat (Evolució mensual gener 2006/ octubre 2007. Font: Secretaria de la Funció Pública i Modernització de l'Administració).
- Nombre de places convocades i adjudicades, amb reserva i sense, a cossos generals de l'Administració (Evolució anual 2003/ 2007). Font: Oficina de Selecció de Personal/ Departament de Governació i Administració Públiques).
- Nombre d'aspirants admesos, segons si al·leguen reserva o disminució (Evolució anual 2003-2007). Font: Ídem.
- Nombre d'aspirants d'ingrés lliure i de reserva a les oposicions als cossos docents (Evolució 2003-2007). Font: Servei de Selecció i Avaluació de Personal Docent/ Departament d'Educació).

c) Entrevistes amb actors socials:

En total, hem efectuat un total de 16 entrevistes, a 21 persones, amb els següents perfils:

- Informants generals (3). Persones coneixedores de l'accés de les persones amb discapacitat a l'administració pública. En concret s'ha entrevistat a:
 - Sotsdirectora general de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral (Departament de Governació i Administració Pública). També assistiren a l'entrevista la cap de l'Àrea de Polítiques Socials de la Direcció General de la Funció Pública, i una tècnica de l'Oficina de convocatòries.
 - Psicòloga de l'Equip de Valoració i Orientació Laboral (EVO laboral).
 - Professional de l'Equip d'Assessorament Laboral (EAL) de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat de l'Ajuntament de Barcelona.
- Entrevistes amb professionals dels serveis d'inserció laboral (6) dels diferents sectors de persones amb discapacitat. S'han fet amb una doble finalitat: conèixer l'accés d'aquestes persones a l'administració pública des de la seva experiència i perspectiva, i establir contacte amb treballadors/es amb discapacitat que haguessin passat per processos de selecció de personal, a partir d'una mostra qualitativa prèvia. En total, hem entrevistat 6 professionals de la inserció laboral:
 - Inseridor laboral de l'àmbit de les persones amb discapacitat intel·lectual (APPS).
 - Inseridor laboral de l'àmbit de les persones amb discapacitat física (COCEMFE).
 - Inseridors laborals (2) de l'àmbit de les persones amb discapacitat visual (ONCE).
 - Inseridora laboral de l'àmbit de les persones amb discapacitat auditiva (Federació d'Associacions Catalanes de Pares i Persones Sordes, ACAPPS).
 - Coordinador del servei laboral de l'àmbit de les persones amb discapacitat auditiva (Federació de Persones Sordes de Catalunya, FESOCA).
 - Inseridora laboral de l'àmbit de les persones amb malaltia mental (Federació Catalana de Familiars Malalts Mentals, FECAFAM).
- Entrevistes amb persones amb discapacitat que han optat a un lloc de treball de la Generalitat (4). Amb la idea de conèixer la seva experiència i visió del procés de selecció i accés a un lloc de treball públic, les entrevistes s'han orientat vers l'anàlisi d'itineraris formatius i laborals. En total, s'han entrevistat cinc persones, segons una mostra qualitativa, basada en els criteris de tipus de plaça (contracte laboral o de funcionariat) i tipus de discapacitat, i incorporant-hi persones amb diferents itineraris d'èxit o fracàs pel que fa a la superació de les proves. Els perfils de les persones entrevistades han estat els següents:

- Persona amb discapacitat auditiva presentada a concurs d'oposicions a funcionari (dues convocatòries: una suspesa i una aprovada).
 - Persona amb discapacitat psíquica presentada a plaça de contracte laboral (seleccionada).
 - Persona amb discapacitat física presentada a concurs d'accés al cos docent (aprovada).
 - Persona amb discapacitat visual presentada a concurs d'accés a cos docent (aprovada pel torn lliure).
- Entrevistes amb responsables de les proves de selecció (3). S'ha entrevistat una persona per a cadascun dels 3 àmbits o vies d'accés al funcionariat més importants:
- Accés general a la funció pública de la Generalitat. Entrevista amb la cap de l'Oficina de Selecció de Personal de la Direcció General de Funció Pública, i amb una tècnica de la mateixa Oficina.
 - Accés al cos docent. Entrevista amb el cap del Servei de Selecció i Avaluació de Personal Docent (Departament d'Educació).
 - Accés al cos estatutari (àmbit sanitari). Entrevista amb el cap de la Unitat de Plantilles i Selecció de Personal (Institut Català de la Salut).

La idea de treballar amb diferents tècniques i fonts d'obtenció de dades és clau per a triangular la informació, és a dir, per a contrastar les dades obtingudes per diferents vies amb la finalitat d'obtenir un major grau d'objectivitat i validesa.

2. Resultats

Els resultats que presentem són fruit de l'anàlisi de dades estadístiques i de les entrevistes fetes a diferents agents socials implicats en els processos d'accés a la funció pública en general i, específicament, als que tenen a veure amb la inserció laboral de persones amb discapacitat.

Començarem amb una anàlisi de les dades disponibles sobre els percentatges d'ocupació de persones amb discapacitat a l'administració de la Generalitat (apartat 2.1.), i després aprofundirem en els factors que intervenen en cada punt del procés d'accés a la funció pública (2.2.).

2.1. Nivell actual d'inserció de persones amb discapacitat a l'administració de la Generalitat

En aquest apartat, fem un primer balanç del nivell d'ocupació de persones amb discapacitat a l'administració de la Generalitat, prenent com a base les dades estadístiques disponibles.

Lluny del 2%, però progressant

En primer lloc cal dir que l'administració pública catalana encara està lluny del 2% que marcava la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) el 1982. En efecte, l'octubre del 2007 les persones amb discapacitat suposaven un 1,41% del personal ocupat a la Generalitat. Com a dada positiva, cal remarcar que aquesta xifra havia augmentat, si prenem com a perspectiva els dos anys anteriors, i ho ha fet d'una forma encara més durant l'últim any per al qual disposem de dades. En efecte, de novembre del 2006 a octubre del 2007, les persones amb discapacitat que treballaven a l'administració pública autonòmica han augmentat en un 0,08%. Atès que els darrers dos anys el nombre de places convocades ha augmentat considerablement¹ (de les quals, recordem que aproximadament el 5% es reserven per a persones amb discapacitat), és possible que aquest índex general continuï pujant.

Ara bé, la inserció de persones amb discapacitat a la funció pública de la Generalitat no presenta els mateixos nivells a tots els departaments, ni per a totes les modalitats d'accés, com mostra la taula 1. Així, mentre que per al personal amb contracte laboral (no funcionari) se supera la xifra del 2% (concretament, arriba al 2,57 %) i en el cas del personal estatutari (estatus de les persones amb contracte fix amb l'Institut Català de la Salut) s'hi acostava (1,81%), pel que fa a les places de funcionariat el dèficit és molt important: només un 1,11% del cos docent correspon a persones amb discapacitat, i només un 1,21% a la resta de departaments.

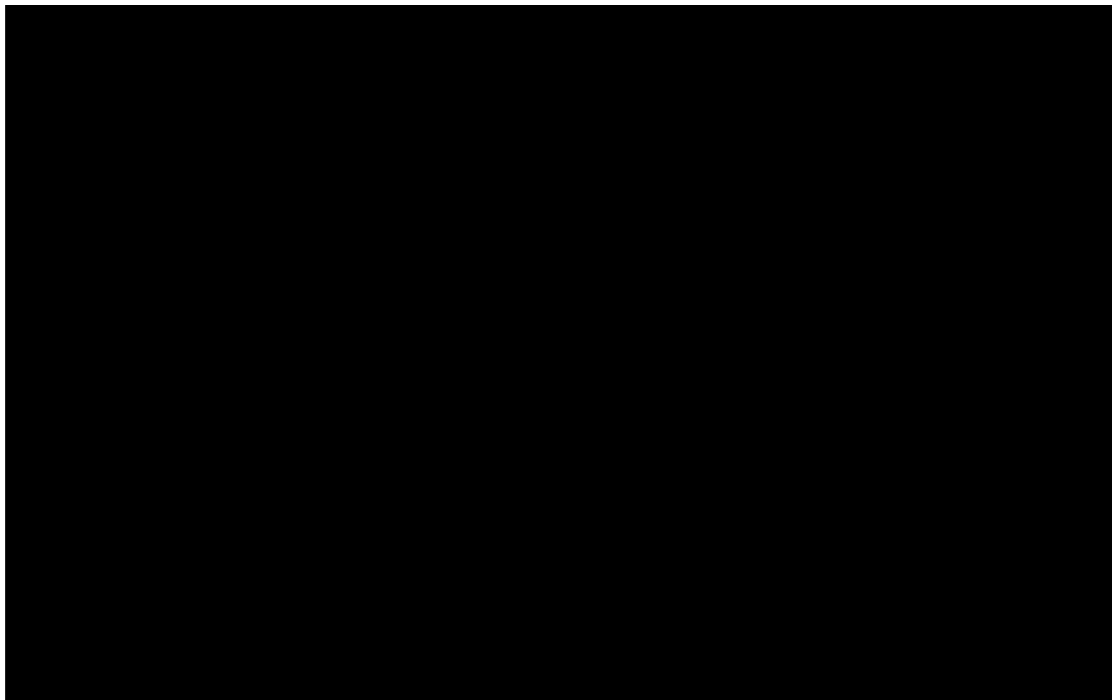
¹ Per fer aquesta afirmació, ens basem en les dades d'Educació, on les places convocades han passat de menys de 1.000 anuals fins al 2005, a més de 6.000 els últims tres anys.

Taula 1. Evolució del percentatge de treballadors amb discapacitat a la Generalitat (2006-2007)

Modalitat	Gener 06	Nov. 06	Oct. 07
Funció pública	1,17%	1,13%	1,22%
Contractes laborals	2,23%	2,55%	2,57%
Cos docent	1,06%	1,03%	1,11%
Personal estatutari	1,62%	1,66%	1,81%
Total	1,31%	1,33%	1,41%

També l'increment del nivell d'ocupació entre el 2006 i el 2007 ha estat molt desigual: molt alt en el cas dels contractes laborals (augment de 0,24 punts), apreciable en el cas del personal estatutari de l'àmbit sanitari (19 centèsimes de punt) i menor en el cas del personal que ha accedit per la via d'oposicions generals i d'oposicions al cos docent (5 centèsimes de punt en cada cas). Aquests increments desiguals, i també el nivell d'ocupació de persones amb discapacitat per a cada modalitat d'accés a la funció pública, es poden observar gràficament en el següent diagrama:

Gràfic 1. Evolució del percentatge de treballadors amb discapacitat a la Generalitat, segons tipus de plaça (2006-2007)



Fins aquí, hem vist els indicadors sintètics, les grans xifres de la inserció de persones amb discapacitat a la Generalitat. Ara volem endinsar-nos en els factors que influeixen en l'accés a la funció pública d'aquestes persones. Per a això, haurem de fixar-nos amb més deteniment en els processos que els cal seguir per arribar a ocupar un lloc a l'Administració.

2.2. Factors que incideixen en la inserció de les persones amb discapacitat en l'administració pública

Ens fixarem en quatre aspectes o moments del procés d'accés a la funció pública: (a) la trajectòria formativa i professional prèvia de les persones amb discapacitat, (b) els protocols que cal seguir per presentar-se a una plaça de funcionariat o de contractació laboral, (c) els processos de selecció de personal i, finalment, (d) l'adequació dels llocs de treball a les necessitats específiques de persones amb discapacitats de diversos tipus.

2.2.1. Capacitació de les persones amb discapacitat

D'entrada, cal tenir en compte que el nivell d'estudis de les persones amb discapacitat és més baix que el de la població en general, com han constatat estudis previs.² Així ho recull la següent taula comparativa per grups quinquennals:

Taula 2. Nivell educatiu (estudis acabats) de les persones amb discapacitat i de la població total de 10 i més anys (%)

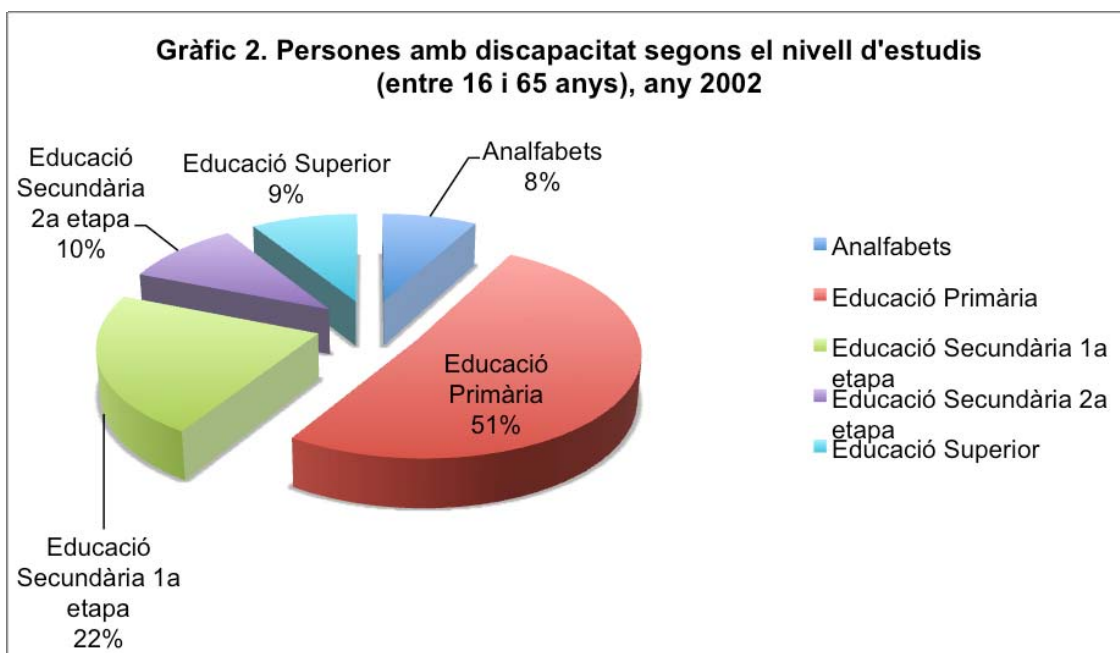
Grup d'edat	Persones amb discapacitat							Població total						
	Analf.	Se nse est.	Primar.	Secun.	F. Prof.	Univ.	TOTAL	Analf.	S/ est.	Primar.	Secun.	F. Prof.	Univ.	TOTAL
10 a 14	13,2	39,5	43,3	4,0			100	0,3	31,0	60,5	8,2			100
15 a 19	12,1	16,7	32,2	38,2	0,9		100	0,3	2,1	22,9	70,2	4,4		100
20 a 24	16,7	14,4	22,0	37,0	9,3	0,5	100	0,4	2,0	13,0	54,7	19,1	10,8	100
25 a 29	13,0	17,6	20,4	32,4	9,8	6,8	100	0,4	2,7	17,0	37,5	17,7	24,6	100
30 a 34	13,3	14,8	23,8	33,3	10,8	3,9	100	0,6	3,7	23,4	36,1	16,4	19,9	100
35 a 39	9,2	13,3	29,8	30,2	10,3	7,1	100	0,6	4,5	28,2	34,3	13,9	18,5	100
40 a 44	10,0	14,2	39,5	22,8	6,5	6,8	100	0,9	6,2	35,2	31,5	9,1	17,0	100
45 a 49	8,2	19,5	43,9	19,5	5,0	3,8	100	1,4	9,3	43,2	25,9	7,3	12,9	100
50 a 54	7,7	22,0	47,7	16,1	2,9	3,6	100	2,1	14,0	47,8	19,7	5,8	10,6	100
55 a 59	8,5	29,9	45,9	10,2	2,4	3,1	100	3,5	20,1	47,7	14,9	4,9	8,9	100
60 a 64	13,1	38,5	37,1	7,1	2,4	1,8	100	6,2	28,9	45,5	9,9	3,4	6,2	100
65 a 69	13,5	39,4	38,2	4,9	2,3	1,7	100	8,3	33,2	42,9	7,9	2,9	4,8	100
70 a 74	14,0	41,6	36,3	4,5	1,6	2,0	100	9,4	36,7	40,8	6,6	2,3	4,3	100
75 a 79	12,9	41,6	37,1	5,1	1,4	1,9	100	10,7	38,5	39,6	6,2	1,7	3,5	100
80 a 84	16,0	44,9	32,5	3,5	1,2	1,9	100	13,3	41,8	35,3	4,7	1,5	3,3	100
85 +	20,1	43,3	29,4	3,9	0,7	2,6	100	17,8	41,9	31,5	4,6	1,1	3,1	100
TOTAL	13,4	35,0	35,9	10,3	2,9	2,7	100	3,0	14,7	33,9	28,6	8,8	11,1	100

Font: Jiménez, A. i Huete, A. (2003).

² No disposem de dades per a Catalunya, i per això ens hem basat en les dades per al conjunt de l'Estat espanyol. Veure, per exemple: Jiménez, A. i Huete, A. (2003) **La discapacidad en España: datos epidemiológicos. Aproximación desde la Encuesta sobre Discapacitados, Deficiencias y Estado de Salud de 1999**. Serie: Documentos, nº 62. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad; i Peralta, A./ Fundació Desenvolupament Comunitari (2007). **Libro Blanco sobre universidad y discapacidad**. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

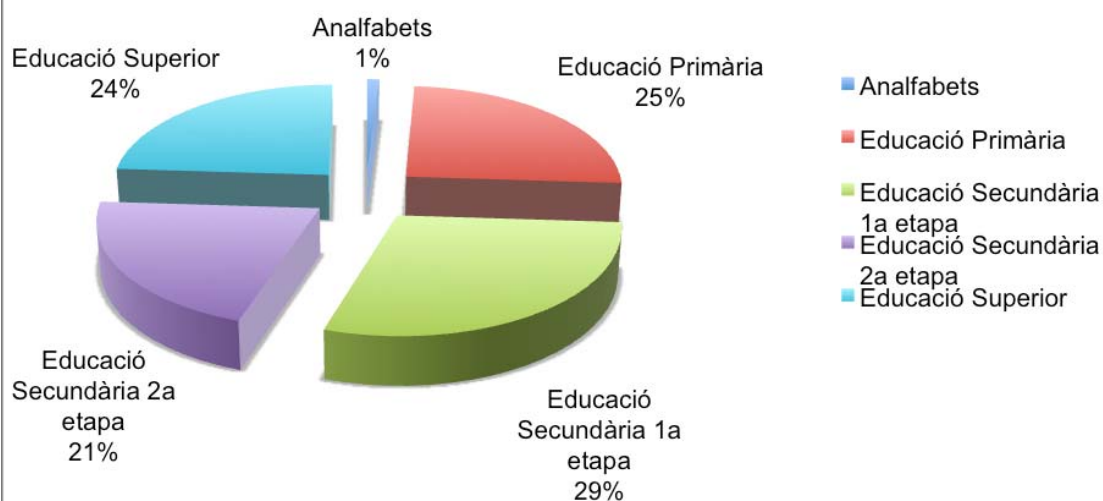
Si ens centrem en els nivells d'estudis mitjans i alts, que són els que habitualment permeten d'optar a places de l'Administració, veurem que les diferències són notables: el 10,3% de les persones amb discapacitat ha acabat secundària, front al 28,6% de la població total; el 2,9% de les persones amb discapacitat té un títol de formació professional, front al 8,8% de la població total; i un 2,7% de les persones amb discapacitat té estudis universitaris, front al 11,1% de persones llicenciades o diplomades per al conjunt de la població espanyola.

Els gràfics següents, elaborats per la Fundació Prevent,³ ens permeten de visualitzar de forma més clara les diferències entre el nivell educatiu de la població amb discapacitat i la població en general. Com podem comprovar, tres anys més tard, el 2002, les diferències, si bé s'havien reduït en favor de les persones amb discapacitat, seguien sent força significatives. Per exemple, la proporció de persones amb discapacitat amb títol universitari era del 9%, front al 24% de titulats en el cas de la població en general; això suposa una ràtio de 0,37 per a la població en edat laboral, que comparada amb les dades de 3 anys abans, en què la mateixa ràtio era de 0,29, implica una lleugera millora. En la taula 3 apareixen desglossats per grups d'edat els índexs de titulacions universitàries de les persones amb discapacitat i de la població general, i les ràtios comparatives.



³ Font: INE, 2003 Mòdul annex a l'EPA (enquesta de població activa), segon trimestre de 2002.

Gràfic 3. Persones sense discapacitat segons el nivell d'estudis (entre 16 i 65 anys), any 2002



Taula 3. Persones amb discapacitat amb estudis universitaris, i titulats universitaris a la població en general, per trams d'edat (%)

Grup d'edat	(a) Persones amb estudis universitaris entre la població amb discapacitat (%)	(b) Persones amb estudis universitaris entre la població total	Ràtio a/b
15 a 19	0,5	10,8	0,05
20 a 24	6,8	24,6	0,28
25 a 29	3,9	19,9	0,20
30 a 34	7,1	18,5	0,38
35 a 39	6,8	17,0	0,40
40 a 44	3,8	12,9	0,29
45 a 49	3,6	10,6	0,34
50 a 54	3,1	8,9	0,35
55 a 59	1,8	6,2	0,29
60 a 64	1,7	4,8	0,35
65 a 69	2,0	4,3	0,47
70 a 74	1,9	3,5	0,54
75 a 79	1,9	3,3	0,58
80 a 84	2,6	3,1	0,84
TOTAL	2,7	11,1	0,24

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

En les entrevistes realitzades, hem constatat que els professionals dels serveis d'inserció laboral especialitzats són conscients del baix nivell educatiu de les persones amb discapacitat, i del condicionant negatiu que això suposa per a l'accés a la funció pública. D'altra banda, aquests agents creuen que aquest nivell està augmentant per a les generacions més joves (com mostra la taula anterior per als qui tenen entre 20 i 39 anys), en part per la major escolarització en centres ordinaris; l'increment de la població universitària és inferior al creixement de la població en general, de manera que la ràtio universitaris amb discapacitat/ universitaris entre la població general ha minvat, com mostra l'última columna de la taula 3.

A més del desigual nivell d'estudis, hi ha altres factors que juguen en contra de l'ingrés de les persones amb discapacitat a la funció pública. Es tracta d'elements que actuen com a handicaps diferencials per a alguns sectors en concret o, en general, per a les persones amb majors graus de discapacitat. Els professionals dels serveis d'inserció laboral per a aquests col·lectius esmenten els següent problemes afegits:

- coneixement insuficient del català en persones amb sordesa d'una certa edat, que no el van aprendre durant l'escolarització, perquè es considerava que, en ser sordes, només podien aprendre una llengua i es prioritzava el castellà. En relació a aquest problema, els serveis d'inserció per a persones amb sordesa proposen que s'adaptin les proves, o bé es faciliti l'aprenentatge del català. Més endavant veurem que hi ha un dèficit d'adaptació dels cursos de català per a les persones amb discapacitat auditiva.
- dificultat de les persones amb malalties mentals per sobreposar-se a la por i l'estrès que provoquen els processos de selecció. A més, algunes persones tenen formació suficient, però una vegada es declara la malaltia, els coneixements i experiències professionals adquirits en etapes anteriors no sempre són acumulables i vàlids, segons constata un professional de l'Associació de Familiars de Malalts Mentals de Catalunya (FECAFAM); per això la seva proposta de convocar processos de selecció específics per a accedir a llocs de treball mitjançant contractació laboral.

El problema dels centres educatius no adaptats

Les persones que volen presentar-se a unes oposicions disposen de diferents recursos per preparar-se, com ara acadèmies privades o centres de català per a adults. Ara bé, tal com coincideixen a destacar els inseridors laborals especialitzats i les persones amb discapacitat entrevistades, aquests centres estan molt poc adequats a les necessitats de les persones discapacitades. Els centres de formació privats compten, com a molt, amb condicions d'accessibilitat física, i tenen al seu favor que dispensen un tracte prou personalitzat.

Davant d'aquestes mancances, alguns serveis d'inserció laboral – com ara l'Equip d'Assessorament Laboral (EAL) de l'Ajuntament de Barcelona – donen suport puntual a persones amb discapacitat per a la preparació d'oposicions,

sovint en petits grups, mitjançant la cessió de sales o d'aules equipades amb ordinadors adaptats. Ara bé, la majoria d'aquests serveis s'orienten al mercat laboral privat.

La Federació de Persones Sordes de Catalunya (FESOCA) ha impulsat una altra iniciativa interessant per pal·liar aquests dèficits: la FESOCA ha sol·licitat al Departament de Treball l'ampliació d'una subvenció per al servei d'interpretació en llengua de signes en cursos de formació ocupacional, i els darrers mesos ha arribat a un acord amb l'Acadèmia Adams que garanteix l'accessibilitat a la preparació d'oposicions per als alumnes amb discapacitat auditiva usuaris de la llengua de signes, mitjançant el suport d'un intèrpret.

D'altra banda, la Federació ACAPPS ha proposat a diferents estaments formatius la necessitat d'utilitzar material audiovisual subtitulat i ajuts tècnics com anells magnètics o emissores de FM, per a usuaris amb audiòfons i per al col·lectiu de persones sordes que es comuniquen a través de la llengua oral.

2.2.2. Protocols de convocatòria de places de funcionariat i accés de les persones amb discapacitat

En aquest apartat ens centrarem en els dispositius i actuacions que posa en marxa la Generalitat per a complir la normativa d'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat. Recordem que aquesta normativa insta les diferents instàncies de l'administració catalana a reservar per a aquestes persones un 5% de les places de funcionariat, fins assolir el llindar del 2% del total dels cossos públics que marca la LISMI.⁴

D'altra banda, a partir de la capacitació de les persones amb discapacitat es pot esperar un major o menor nombre d'aspirants amb discapacitat a les oposicions a la Generalitat. En l'apartat anterior hem vist la qüestió del nivell d'estudis, i ara toca comprovar quins són els nivells d'ocupació de les places de reserva per a les diferents vies d'accés al funcionariat. Ens proposem d'observar dos aspectes: el nombre de candidatures de persones amb discapacitat presentades i l'índex d'èxit d'aquestes candidatures. Només disposem de dades globals per a les convocatòries efectuades pels departaments de Governació (Direcció General de la Funció Pública) i d'Educació.⁵

⁴ Ja hem vist que encara estem lluny d'aquest tant per cent, concretament a l'1,41% per al conjunt de departaments, l'octubre del 2007 (apartat 2.1).

⁵ A l'ICS no fan un recompte estadístic de les persones amb discapacitat presentades ni dels resultats que obtenen, tot argumentant que això no és necessari "per a donar un tracte d'igualtat" (entrevista amb el responsable de la Unitat de Plantilles i Selecció de Personal).

Taula 4. Places convocades, sol·licituds i nombre de persones seleccionades en oposicions a la funció pública i els cossos docents (2003-2007)

		PLACES CONVOCADES		SOL·LICITUDS		SELECCIONATS	
		LLIURE	RESERVA (n / %)	LLIURE	RESERVA	LLIURE	RESERVA
ANY 2003	Funció públ.	1.495	75 4,78	13.097	254	1.421	33
	Educació	341	23 6,31	6.882	32	391	3
	TOTAL	1.836	98 5,07	19.979	286	1.812	36
ANY 2004	Funció públ.	936	45 4,59	17.087	405	850	29
	Educació	776	47 5,71	9.797	61	886	7
	TOTAL	1.712	92 5,10	26.884	466	1.736	36
ANY 2005	Funció públ.	10	1 9,09	41	0	?	?
	Educació	2.630	185 6,57	26.727	225	3.339	25
	TOTAL	2.640	186 6,58	26.768	225	?	?
ANY 2006	Funció públ.	409	22 5,10	3.335	44	267	5
	Educació	2.436	129 5,03	15.338	119	2.101	10
	TOTAL	2.845	151 5,04	18.673	163	?	?
ANY 2007	Funció públ.	1.242	67 5,12	11.260	176	?	?
	Educació	5.922	343 5,47	22.029	111	5.872	59
	TOTAL	7.164	410 5,41	33.289	287	?	?

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Oficina de Selecció de Personal (Dir. Gral. Funció Pública/ Dept. Governació) i Servei de Selecció i Avaluació de Personal Docent (Departament d'Educació). Ressaltat en groc: Dades parcials.

La taula 4 ens permet d'adonar-nos que en gairebé totes les oposicions a funcionaris convocades pels departaments de Governació (Funció Pública) i Educació, sempre s'ha respectat el 5% de places reservades – i en la majoria d'edicions s'ha sobrepassat lleugerament (veure la columna destacada en color verd). Per tant, es compleix la normativa. Ara bé, per obtenir informació sobre el grau d'ocupació efectiva de les places de reserva per part de persones amb discapacitat, i sobre el grau d'èxit de les persones que aspiren a ocupar-les, cal extreure índexs comparatius amb el conjunt de persones que concorren a les oposicions. És el que farem amb l'ajut de la taula 5.

Taula 5. Índex d'ocupació de places de reserva i índex d'èxit de les persones amb discapacitat aspirants a places de cos docent (2003-2007)

Any	Ocupació places reserva (%)	Èxit persones amb discapacitat (% aprovats)	Èxit aspirants en general (% aprovats)
2003	13,04	9,37	5,68
2004	14,89	11,48	9,04
2005	13,51	11,11	12,49
2006	7,75	8,40	13,70
2007	17,20	53,15	26,66

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Selecció i Avaluació de Personal Docent (Departament d'Educació).

Es desaprofiten places reservades per a persones amb discapacitat

La taula 5 ens permet de constatar que l'ocupació de les places de reserva per a persones amb discapacitat és força baixa: queden lliures més de 4 de cada 5 places. En efecte, tot i que el 2007 l'índex d'ocupació de places de reserva ha augmentat a més del 17%, es perden places ocupables per persones amb discapacitat. Com se sap, aquestes places passen a ser ocupades per aspirants del torn lliure. Mirarem d'entendre les raons d'aquest desaprofitement de places.

En primer lloc, es dóna el cas que algunes persones amb discapacitat es presenten pel torn lliure. Tot i que no hi ha dades globals que permetin de dimensionar aquest comportament, l'hem constatat gràcies a unes dades de la Direcció General de la Funció Pública. En efecte, l'Oficina de Selecció de Personal d'aquesta direcció general comptabilitza les persones aspirants que al·leguen discapacitat, la qual cosa dóna dret a l'exempció de les taxes. Ara bé, no sempre aquestes dades es corresponen amb les de les persones que opten per presentar-se per la via de la reserva de places, com permet de constatar la següent taula:

Taula 6. Persones que al·leguen discapacitat i persones que opten per la via de reserva

Any	Persones que al·leguen discapacitat (a)	Persones que opten pel torn de reserva (b)	b/a (%)
2003	300	254	84,6
2004	570	405	71,0
2005	0	0	-
2006	57	44	77,2
2007	236	176	74,6

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Oficina de Selecció de Personal (Dir. Gral. Funció Pública/ Dept. Governació)

Segons aquestes dades, els darrers quatre anys entre 15 i 29 persones de cada 100 es presenten per la via del torn lliure, malgrat haver fet la sol·licitud com a persones amb discapacitat. Veiem com explica aquest comportament la pròpia Direcció de la Funció Pública:

“Pot ser que hi hagi una certa desinformació, perquè realment els resultaria avantatjós presentar-se al torn restringit: trien primers, hi ha menys competència i, a més, si no entren, passen automàticament al torn lliure (per tant, mai surten perdent). També és possible que existeixi una *població submergida*, que no utilitzi aquesta via per preservar la privacitat. Aquesta població s'està detectant, en part, a través del servei d'adaptació de riscos laborals que hi ha a cada departament (el qual sol·licita els protocols d'adaptació dels llocs de treball), tot i que aquests casos es poden confondre amb els de la població amb discapacitat sobrevinguda”.⁶

⁶ Entrevista amb la sotsdirectora general de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral (Departament de Governació i Administració Pública).

Des d'Educació, encara apunten una altra causa:

“Tothom que pot ve per la via de reserva. Ara bé, cal acreditar el 33% de discapacitat i portar el dictamen de l'EVO. Alguns (aproximadament un 15 % el 2007) es despisten i no porten aquest últim document i han d'anar pel torn lliure.”

D'altra banda, des del servei d'inserció laboral de persones amb malaltia mental ens confirmen que una part d'aquestes persones no es presenten per la via de reserva perquè no volen donar a conèixer la seva discapacitat.

Tot i que no totes les persones amb discapacitat opten a les places de reserva de les oposicions a la Generalitat; no es pot dir que no es presentin en prou nombre com per a poder cobrir les places de reserva ofertades. Això es confirma, si més no, per a la majoria de convocatòries de les quals tenim dades (veure taula 4, columnes en color carbassa). També en l'àmbit de l'ICS, del qual no disposem de dades detallades, ens confirmen que s'hi presenten més persones que places reservades, tot i que no gaires més. Hi ha alguna excepció notable al que diem, com indiquen les dades de persones amb discapacitat que es presentaren a cossos docents per la via de reserva el 2007: 58 aspirants per a 225 places de primària i 53 per a 118 places de secundària.

Hi ha pocs aspirants a les places de reserva

Sigui com sigui, les dades que realment sorprenen, si les comparem amb les de la població opositora en general, són les que assenyalen que opta a les places de reserva una ràtio d'aspirants molt més baixa que a les places de torn lliure. D'aquesta manera, hi ha moltes menys probabilitats que les places de reserva es cobreixin. La taula 7 mostra clarament la diferència entre la ràtio d'aspirants per plaça convocada entre el torn lliure i el de reserva:

Taula 7. Ràtios d'aspirants a places de torn lliure i de reserva

Any	Ràtio persones aspirants/places torn lliure	Ràtio persones aspirants/places reservades
2003	10,9	2,9
2004	15,7	5,1
2005	10,1	1,2
2006	6,6	1,1
2007	4,6	0,7

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Oficina de Selecció de Personal (Dir. Gral. Funció Pública/ Dept. Governació) i Servei de Selecció i Avaluació de Personal Docent (Departament d'Educació).

Les dades són concloents. No és que les persones amb discapacitat que es presenten a oposicions treguin pitjors notes que les persones aspirants en general (com mostra la taula 5)⁷, sinó que no es presenten en nombre suficient! Mentre que pel torn lliure, fins a 15 persones competeixen per una mateixa

⁷ En el següent apartat tornarem sobre el tema dels resultats.

plaça (el 2004), les persones amb discapacitat que opten per la via de reserva arriben com a molt a 5 persones per plaça, el mateix any. Aquí radica la raó principal de la no cobertura de la totalitat de les places reservades a persones amb discapacitat.

La possible manca d'informació

Algunes de les persones entrevistades esmenten la manca d'informació de les persones amb discapacitat per a explicar les baixes xifres de presentació a les oposicions. Tot i que la Direcció General de la Funció Pública afirma dur a terme una difusió selectiva de les convocatòries, informant sobretot a les entitats de persones amb discapacitat, d'altra banda constatem com els serveis d'inserció laboral per a persones amb discapacitat fan, en general, un seguiment poc atent a l'oferta d'ocupació pública, encara més en la modalitat de funcionariat; en part, com hem vist en l'apartat anterior, per la sensació que els seus potencials usuaris hi tenen poques opcions.

D'altra banda, l'accés de les persones amb discapacitat a la funció pública no depèn només de les places de funcionariat, sinó també de les places de contractació laboral. De fet, com ja hem vist, és per a aquesta modalitat que es registren unes xifres òptimes d'inserció laboral, i l'octubre del 2007 un 2,57% dels treballadors de la Generalitat amb contracte laboral eren persones amb discapacitat, superant el mínim que exigeix la LISMI.

Aquest capítol de l'accés a la funció pública està descentralitzat, de manera que és cada departament, àrea o centre de la Generalitat qui convoca directament aquests llocs de treball interins. Tot i que no disposem de dades desagregades per conselleries, en aquest àmbit trobem algunes diferències significatives entre departaments.

Així, mentre que Educació no fa reserva de places per a persones amb discapacitat a la borsa de personal docent interí, l'Institut Català de la Salut (ICS) acaba de signar un pacte amb els sindicats per fer la reserva del 5% a les borses de treball d'aquest organisme, pacte que es farà efectiu a partir del setembre del 2008. Per al responsable de la Unitat de Plantilles i Selecció de Personal de l'ICS es tracta d'un "pas endavant", també "perquè després poden consolidar la plaça (des de l'interinatge), són places que sovint ja s'han adaptat progressivament i persones que ja s'han adaptat elles mateixes al lloc de treball". En un àmbit de l'administració on per la via d'oposicions no es presentava cap persona amb discapacitat psíquica (per exemple), aquesta estratègia pot ser un pas cap a la normalització.

Precisament dins del capítol de contractació laboral i seguint una estratègia semblant, podem incloure les convocatòries realitzades per a persones amb discapacitat intel·lectual límit, que es convoquen en conveni entre la Generalitat (Governació) i les associacions Fundació Síndrome de Down i NABIU.

L'accés via convocatòries específiques per a persones amb discapacitat

En total, ja s'han realitzat tres convocatòries específiques per a persones amb discapacitat intel·lectual, a partir de la col·laboració entre la Generalitat i diverses entitats del sector. Algunes característiques d'aquestes convocatòries són:

- proves orals i lliurament de currículum vitae
- ocupacions de mitja jornada, ampliable
- contracte indefinit després d'un mes de prova
- s'ofereixen llocs de treball de categories auxiliars
- accés a places en diferents departaments, amb dret a trasllat

A més, el Programa de Polítiques Socials del Departament de Governació ha posat a disposició d'aquests processos dues persones per facilitar, mitjançant la metodologia de treball amb suport, la inserció de les persones amb discapacitat. De fet, es tracta de llocs de treball en règim laboral, "fets a mida". S'han fet dues edicions: en la primera, no s'especificava el grau de disminució requerit; en la segona, es preveïen dues categories, del 25% al 29%, i més del 30%, és a dir, s'adreçaven a persones amb intel·ligència límit.

Per a una professional de l'Equip de Valoració i Orientació Laboral (EVO) del Centre d'Atenció a Disminuïts (CAD) de la Generalitat, òrgan responsable de l'emissió de dictàmens vinculants per a l'accés a la funció pública, aquesta és una opció interessant per a persones amb discapacitats severes, ja que:

"No es pot tractar de la mateixa manera a totes les persones amb discapacitat, perquè hi ha molta diversitat (persones amb cadira de rodes, amb ceguesa, amb sordesa...) i graus d'afectació desiguals. I sovint el problema és la pressió temporal de la feina."

Després de dues edicions com a prova pilot, el 2008 aquestes places ja s'han convocat de forma integrada.

L'èxit d'aquestes convocatòries, juntament amb la dificultat d'accés a la funció pública per la via d'oposicions, permet d'explicar perquè la majoria de professionals de la inserció laboral especialitzats en els diferents col·lectius de persones amb discapacitat reclamen l'aplicació d'aquesta modalitat de convocatòries específiques de contractació laboral.

A propòsit del dictamen vinculant de l'EVO laboral

Tornant a l'accés a la funció pública via oposicions al cos de funcionariat, un element clau dels processos de selecció de personal per a les persones amb discapacitat que vulguin acollir-se al torn de reserva és el dictamen vinculant que emet l'Equip de Valoració i Orientació Laboral (EVO laboral). Per a obtenir-lo, cal tenir més del 33% de grau de disminució, i es valoren tres aspectes:

- a) aptituds que permetin d'acomplir les funcions pròpies de la plaça;
- b) adaptacions de la prova, que mai no han de suposar "desvirtuar la prova", ni implicar un "avantatge" respecte les persones que es presenten per la via ordinària; i

c) adaptacions del lloc de treball.

En definitiva, el certificat d'aptitud dóna fe que la persona en qüestió pot optar a la plaça convocada, perquè té aptituds per desenvolupar les funcions i tasques que s'hi deriven amb autonomia i amb les adaptacions que calguin.

En general, i segons dades del mateix EVO laboral, s'emeten pocs dictàmens denegatoris,⁸ i quan s'emeten, la majoria són parcials, és a dir, especifiquen per a quines tasques no és apta la persona, i sempre miren de reorientar-la cap a altres tasques. (Per il·lustrar un dictamen denegatori parcial, hi ha el cas d'una psicòloga amb ceguesa que per fer la feina necessitava d'una persona al seu costat, amb la qual cosa no es complia el requisit d'autonomia: se li va concedir un dictamen denegatori parcial, amb el qual podia exercir, però en un centre per a persones cegues. De tota manera, com reconeixen des de l'EVO, es tracta d'una normativa que admet diverses interpretacions. Així, aquesta professional va presentar al·legacions i va aconseguir que un secretari general intercedís al seu favor, i ara està exercint en un centre escolar ordinari, amb una persona de suport.)

D'una banda, des de l'EVO laboral es constata que, en general, està augmentat la cultura recursiva respecte els dictàmens. Això ho confirma algun dels serveis laborals d'entitats de persones amb discapacitat, tot afirmant, però, que les persones que van per lliure tenen molt més difícil de poder defensar-se.

D'altra banda, el decret 66/1999 pressuposa que es reduirà la polivalència i serà més fàcil definir funcions concretes i adaptar llocs de treball, però el cert és que el més habitual són els llocs de treball que impliquen polivalència de tasques.

En qualsevol cas, estem davant d'una funció d'acreditació i filtratge clau per als processos d'accés a la funció pública, que és objecte d'un debat viu i no resolt.

2.2.3. Processos de selecció de personal

Fins aquí hem vist els passos previs a la realització de les proves de selecció de personal que donen accés a la funció pública, incloent els requisits que ha de complir la persona amb discapacitat que vol presentar-s'hi. Ara ens detindrem en els aspectes que tenen a veure amb les adaptacions de les proves que cal superar i amb els resultats que les persones amb discapacitat acaben obtenint-hi.

Adaptació de les proves

Tot i que no disposem de dades sobre adaptacions de les proves per a persones amb discapacitat, sembla que la proporció varia en funció de la modalitat de la convocatòria. Així, d'una banda a Funció Pública parlen d'un "nombre molt elevat", i posen com a exemple de convocatòria amb un índex d'adaptació inferior a l'habitual una oposició a personal subaltern, en què es

⁸ Reben unes 40 sol·licituds per mes i, al llarg de l'any, en deneguen totalment unes 4 (corresponents sempre a persones amb malaltia mental), i parcialment unes 10. També hi ha pocs casos "d'admesos condicionals", segons ens expliquen des del propi EVO.

presentaren 9.000 sol·licitants, amb 240 places reservades per a persones amb discapacitat: 64 persones van necessitar adaptació, és a dir, una proporció del 26,67%. En canvi, a Educació situen el nivell d'adaptacions al voltant del 15%.

Les adaptacions més habituals de les proves per a aspirants a oposicions amb discapacitat són:

- 1/3 més de temps
- Braille
- Ordinador portàtil (per a les persones amb ceguesa: programa de veu GIAUS)
- Proves orals (discapacitat intel·lectual)
- Taules estàndards per a persones amb cadira de rodes
- Atenció personalitzada a persones amb discapacitat auditiva (seure a la primera fila les persones amb sordesa i, de vegades, informació personalitzada i/o interpretació en llengua de signes).
- Ampliació del text per a persones amb problemes visuals ocasionalment, lupa. De vegades, n'hi ha prou amb llum especial.

D'altra banda, quan convé, ja sigui per facilitar les adaptacions o bé per no molestar la resta d'opositors, es fan agrupacions en aules separades.

En general, els recintes i espais són accessibles a nivell arquitectònic, tot i que a Educació admeten problemes puntuals en algunes instal·lacions, que normalment poden corregir sobre la marxa.

Pel que fa a l'adaptació de les proves a les persones amb discapacitat auditiva que es comuniquen a través de la llengua oral, actualment els missatges que es donen oralment durant les proves són una barrera comunicativa per a aquest col·lectiu. D'altra banda, l'ús durant la prova d'eines de suport a la comunicació que minvarien substancialment aquesta barrera, com ara les emissores de freqüència modulada, aixequen moltes sospites entre els opositors del torn lliure, i d'altres, com la instal·lació de l'anell magnètic, són avui en dia poc conegudes i utilitzades. Una altra proposta de mesura compensatòria per a les persones sordes és facilitar per escrit les indicacions orals que es donen durant la prova.

En referència a l'acceptació de les adaptacions que es concedeixen a persones amb discapacitat, per part de les persones opositores que van pel torn lliure, hem obtingut dos tipus de resposta. D'una banda, els responsables de les proves ens diuen que no hi hagut mai cap queixa. En aquest sentit, des de l'Oficina de Selecció de Personal de Funció Pública argumenten:

“De fet, no dones avantatges, més aviat intentes igualar. Per exemple, de vegades s'han fet adaptacions per a dones embarassades, són coses de sentit comú.”

En canvi, segons la responsable d'un dels servei d'inserció per a persones amb discapacitat auditiva, hi ha dos tipus d'adaptacions principals: de temps i del vocabulari de la prova. En relació al primer punt, hi ha moltes persones amb discapacitat auditiva que necessiten més temps per llegir i escriure. Aquesta adaptació no és sempre ben acceptada per alguns opositors del torn lliure, que

la veuen com un avantatge injust."⁹

D'altra banda, la Federació ACAPPS afegeix que és la pròpia Generalitat qui ha de conèixer i posar a disposició de les persones amb discapacitat auditiva que utilitzen la llengua oral per comunicar-se les eines necessàries per tal de realitzar les proves en igualtat de condicions.

L'ONCE com a principal referent de suport a l'adaptació de proves

A l'hora de complir les indicacions recollides en el corresponent dictamen de l'EVO laboral sobre adaptacions de les proves, els professionals que fan la convocatòria compten amb el suport d'algunes entitats del sector. L'organització amb qui més col·laboren és, amb diferència, l'ONCE, i, en segon lloc, la Federació de Persones Sordes de Catalunya (FESOCA). L'ONCE facilita assessorament i maquinària per a les adaptacions, com ara ordinadors especials o lupes, de forma totalment gratuïta per als casos de persones amb discapacitat visual. També hi ha professionals d'aquesta organització que assisteixen i supervisen la instal·lació de perifèrics (*tiflo*). Fins i tot, les proves es passen a Braille també a l'ONCE, en un procés que dura poques hores i que es fa de manera molt confidencial.

La col·laboració amb la FESOCA consisteix en la contractació del servei d'interpretació de llengua de signes que l'administració corresponent paga a aquesta entitat.

Les persones amb discapacitat superen les oposicions amb més facilitat

Si recuperem les dades de la taula 5, veurem que, en la sèrie de cinc anys (2003-2007) d'oposicions a la funció pública general i als cossos docents, les persones amb discapacitat que concorren per la via de reserva tenen més èxit que les persones que opten al torn lliure. Això passa en 3 dels 5 anys observats i, en l'últim, el 2007, d'una forma molt notable, perquè les persones amb discapacitat obtenen plaça en una proporció que duplica la de les persones aspirants generals (53% front al 26%, aproximadament).

Aquesta constatació trenca una idea fins a cert punt estesa entre professionals de les àrees de selecció de personal de l'Administració catalana. Una creença, la del pitjor rendiment de les persones amb discapacitat en les proves d'oposició, difícilment assumible ja després dels darrers resultats de les oposicions al cos docent de 2007, en què més de la meitat dels aspirants pel torn de reserva van obtenir plaça (59 aprovats de 111 presentats), i tot i així van quedar per cobrir 284 places!

L'entrevista amb el responsable de les proves d'accés al cos docent apunta a un seguit de raons per explicar aquest alt índex d'aprovats. En primer lloc, cal tenir en compte que la nota de tall de la via de reserva és més baixa: amb 5 tenen l'aprovat; mentre que en el cas del torn lliure, la nota de tall depèn del nombre de places. En segon lloc, és possible que en aquests resultats incideixin la

⁹ Entrevista amb inseridora laboral d'un servei per a persones amb discapacitat auditiva (ACAPPS).

implantació de la Llei Orgànica d'Educació (LOE) i els avantatges que suposa per als interins (poden obtenir fins a 3 punts en mèrits, si obtenen un bon informe d'interinatge, i aquests 23 punts pesen molt amb una puntuació de tall de 5/10): és a dir, estariem davant de casos d'accés al funcionariat per part de personal amb discapacitat interí.

Finalment, acabarem comentant unes dades de l'àmbit sanitari, que confirmen la tendència que hem anat comentant fins ara: presentació de poques candidatures de persones amb discapacitat, en relació al nombre de places ofertes; bons resultats obtinguts per les persones amb discapacitat en comparació amb els resultats de les persones presentades per la via general; i, finalment, una part significativa de places de reserva que queden desocupades i que passen al torn lliure.

Així, hem extret aleatòriament dues convocatòries recents. La primera correspon a una oferta de 493 places d'infermeres d'hospital de les comarques de Barcelona, de les quals 25 estaven reservades per a persones amb discapacitat. S'hi van presentar només 17 aspirants per la via de reserva, front a 2.530 per la via oberta; van aprovar 11 persones amb discapacitat de les 17 presentades. La segona convocatòria, molt més petita, de 50 places destinades a Girona, de les quals 3 eren per la visa de reserva. En aquesta convocatòria es van presentar 4 persones amb discapacitat, de les quals 3 van aprovar. Ara bé, es va produir el fet, poc habitual, que d'aquestes 3 persones, 2 van renunciar a la plaça, qui sap si per la manca d'adaptació dels llocs de treball. Aquest és precisament l'últim dels grans factors que el nostre estudi ha contemplat a l'hora de fer la diagnosi de l'accés de les persones amb discapacitat a la funció pública.

2.2.4. Adaptacions dels llocs de treball als quals s'opta

L'accés laboral normalitzat de les persones amb discapacitat a l'administració pública culmina amb la integració en el lloc de treball. Perquè aquesta part del procés tingui èxit, sovint s'ha de produir una adaptació de les condicions del lloc de treball, perquè la persona pugui desenvolupar amb èxit les tasques que li són assignades.

Una primera observació que fan des de la Direcció General de Funció Pública és que no tots els llocs de treball requereixen el mateix tipus d'adaptació, ni presenten les mateixes dificultats per a una persona amb una disponibilitat determinada. En aquest sentit, observen que departaments com ara Educació o Sanitat presenten els llocs de treball més difícils d'adaptar. "Pot una persona amb discapacitat ser mestre? Sí, però sempre li serà més fàcil ser funcionària d'oficina", és la reflexió que fan. En general, conclouen que hi ha menys problemes en el cas de departaments més centralitzats (com ara Economia), front als departaments molt atomitzats.

Una qüestió que fa més complexa l'adequació entre persona i lloc de treball és el caràcter indefinit de les places convocades pel Departament d'Educació. Segons ens explica el responsable del Servei de Selecció i Avaluació de Personal Docent, les places convocades per Educació són "abstractes", en el

sentit que l'aspirant no sap a quina vacant aspira. Un cop seleccionats poden sol·licitar destí (i els PAD per la via de reserva, tenen prioritat), però sense gaires probabilitats d'acabar escollint centre, ni localitat, ni tan sols comarca. En canvi, a Sanitat, els aspirants saben el destí de la plaça a la qual es presenten.

D'altra banda, la inserció en el lloc de treball no depèn només de les condicions físiques i organitzatives per desenvolupar les tasques que pertocuin; també té a veure amb l'acceptació dels companys de feina, com apunten diferents professionals de serveis d'inserció laboral.

En qualsevol cas, es valora la disponibilitat de recursos de suport a la inserció en el lloc de treball. Així, en el cas de les persones amb discapacitat psíquica, el recurs a la metodologia del treball en suport es considera clau, com hem constatat tant en l'entrevista amb un professional del sector,¹⁰ com en la mantinguda amb un treballador de l'administració amb discapacitat psíquica.

Xarxa de recursos per a l'adaptació de llocs de treball: un camp a explotar

A la ja esmentada dotació del Programa de polítiques socials de la Direcció General de Funció Pública, que ofereix a les convocatòries específiques un petit equip de professionals que donen suport a les persones amb discapacitat psíquica límit, cal afegir tot un seguit de recursos que les entitats de l'àmbit de les persones amb discapacitat ofereixen per a l'adaptació dels llocs de treball.

Així, l'ONCE continua aportant recursos a les persones amb discapacitat visual inserides a l'administració pública. Per exemple, una professional de l'ensenyament amb ceguesa pot rebre l'ajuda d'un assistent per corregir els exàmens i treballs, o bé pot comptar, fins i tot, amb un professional de suport en l'aula.

També l'associació ACAPPS, de suport a persones amb sordesa, ofereix puntualment assessorament i suport a l'hora de fer adaptacions de lloc de treball en casos de persones que han accedit a l'Administració amb contracte laboral. Ara fa un any, per exemple, van rebre una demanda del Departament de Presidència, que oferia un lloc de treball d'administratiu per a una persona amb discapacitat. Ells van assessorar-los a l'hora de definir el lloc de treball i de fer l'anàlisi de tasques, i van fer la recerca d'un candidat. Entre les adaptacions que van proposar hi havia:

- telèfon adaptat
- organització de l'equip (formació dels companys de feina)
- ubicació.

La mateixa entitat també va fer el seguiment del cas, que va tenir resultats positius.

D'altra banda, FESOCA també ofereix servei d'interpretació de llengua de signes, per a l'eliminació de les barreres de comunicació a les administracions i per millorar l'aprenentatge de les tasques laborals assignades en el propi lloc de

¹⁰ Entrevista amb professional del servei d'inserció laboral per a persones amb discapacitat psíquica (APPS).

treball. A manera d'exemple, darrerament aquest servei s'ha ofert en altres administracions: a la delegació del Govern central a Catalunya i a l'Ajuntament de Terrassa.

Tot i que la majoria d'aquestes i altres entitats, sovint titulars de serveis d'inserció laboral per a persones amb discapacitat, fan una tasca important de suport a l'adaptació de llocs de treball, estan més orientades al mercat privat ordinari i la seva actuació en l'àmbit de l'ocupació pública és encara reduïda. Hi ha aquí, doncs, un camp a explotar.

3. Síntesi

Una primera constatació important és que, pel que fa a l'ocupació de persones amb discapacitat a la Generalitat, encara estem lluny de la quota del 2% que fixa la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids de 1982. Concretament, ens trobem encara a un 0,59% d'arribar a aquesta xifra, amb dades de l'octubre del 2007. Una primera observació de l'evolució d'aquest índex, però, ens permet de ser optimistes: s'ha avançat 0,08 punts en un any, de manera que, si aquest creixement seguís constant, l'any 2016 podríem assolir la fita del 2% de persones amb discapacitat a l'administració pública de la Generalitat.

Ara bé, l'avenç no és igual per a tots els àmbits de l'administració de la Generalitat. D'entrada, hi ha un forta diferència entre les persones amb discapacitat contractades laboralment (de fet ja superen el 2%, signifiquen un 2,57%) i les que accedeixen als cossos de funcionariat, que oscil·len entre l'1,11%, als cossos docents, i l'1,21% a les places convocades per la Direcció General de Funció Pública. A més, aquí el creixement no és tan elevat (0,05 punts en cada cas, els 22 darrers mesos), de manera que l'evolució actual no ens pot deixar tranquils.

Però si la situació actual no és plenament satisfactòria, cal un diagnòstic com a primer pas per superar-la. És el que hem intentat fer aquí, assenyalant els quatre moments principals del procés d'accés de les persones amb discapacitat a la funció pública: la fase prèvia de capacitació, el procediment de la convocatòria i el moment de presentar candidatures, el moment de les proves de selecció i, més tard però incidint en tot el procés, l'adaptació dels llocs de treball.

En l'apartat de la formació, les persones amb discapacitat parteixen d'una clara situació de desavantatge. D'una banda, els índexs de persones que han acabat estudis secundaris, de formació professional i universitaris són sensiblement inferiors als mateixos índexs per a la població en general:¹¹ 10,3% front al 28,6%; 2,7% front al 11,1%; i 2,9% front al 8,8%, respectivament. Però el problema no es només aquest desigual nivell educatiu de sortida, sinó que, contràriament al que creuen els professionals del sector, el nivell educatiu de les persones amb discapacitat, tot i augmentar, no ho fa al mateix ritme que el conjunt de la població.

Ens trobem amb el problema afegit que els centres de formació per a adults i de formació per a les proves d'accés a la funció pública no presenten un bons nivells d'adaptació per a persones amb discapacitat. Els serveis d'inserció laboral del sector intenten pal·liar aquesta mancança, oferint suports puntuals, però sense prou recursos.

Pel que fa al moment de la convocatòria i la realització de les proves de selecció, el nostre estudi ha permès de constatar que, en contra del que sovint es pensa, la població amb discapacitat que es presenta a les oposicions treu bons resultats, comparativament millors que els obtinguts pels qui es presenten

¹¹ En aquest punt hem hagut de recórrer a dades per al conjunt de la població espanyola, atesa la manca de dades per a la població catalana.

pel torn lliure. Ara bé, el gran problema és que es presenten poques persones amb discapacitat, de manera que al final del procés es perden places inicialment reservades per a aquestes persones amb discapacitat, que en quedar no cobertes, són ocupades per candidats del torn general. Podem apuntar algunes causes d'aquest fenomen, sobre les quals una política decidida hauria d'incidir:

- a) el baix nivell d'estudis mitjans i superiors de la població amb discapacitat, que ja hem apuntat,
- b) manca d'informació sobre les convocatòries a places de l'administració, en part perquè les agències de suport a la inserció laboral de les persones amb discapacitat tenen *oblidada* la via de l'ocupació en la funció pública;
- c) hi ha persones amb discapacitat que es presenten pel torn lliure per mantenir la seva discapacitat en la privacitat, o per "distracció".

Hi ha encara un tercer factor que pot influir decisivament, tot dissuadint les persones amb discapacitat que busquen inserir-se professionalment, i és la manca d'adaptació dels llocs de treball en alguns sectors clau de la funció pública, com ara els cossos docent i sanitari. En el cas de les oposicions a personal docent, la perspectiva s'agreuja perquè les places són indeterminades i no van lligades a un lloc de treball establert i conegut prèviament.

Davant d'aquesta diagnosi, cal una estratègia política que sigui capaç d'activar recursos i energies en l'àmbit de les polítiques públiques, és a dir, amb la participació de la Generalitat, però també del tercer sector en l'àmbit de les persones amb discapacitat. Aquesta estratègia podria desplegar-se en quatre direccions:

1. Política educativa adreçada a millorar les condicions d'accés de les persones amb discapacitat a tots els recursos educatius, amb el que això implica quant a la normalització dels centres educatius ordinaris per fer-los plenament accessibles.
2. Incentivar i *despertar* l'interès del serveis d'inserció laboral de persones amb discapacitat per a la preparació de les proves d'accés a la funció pública; per part de l'administració, facilitant, però també per part d'organismes intermedis, com ara les federacions d'entitats dels sector i de les pròpies entitats, fent arribar la informació i donant suport a les persones potencialment candidates.
3. Ampliar, per a certs col·lectius amb major grau d'exclusió en l'accés a la funció pública (com ara les persones amb discapacitat psíquica o amb malaltia mental), les convocatòries de places de contractació temporal.
4. Augmentar els recursos per a l'adaptació de llocs de treball a totes les àrees i departaments de la Generalitat. Aquí, de nou, el binomi Administració-entitats del sector pot augmentar l'eficàcia de les actuacions.

En l'actualitat, debats com ara el rigor en la concessió dels dictàmens vinculants a les persones amb discapacitat que aspiren a la funció pública acaparen força

l'atenció sobre la problemàtica que ens ocupa. Pensem que una política integral en diferents direccions, com algunes de les apuntades, podria resituar els objectius en el cor del veritable problema de l'accés, encara deficitari, de persones amb discapacitat a l'administració de la Generalitat, tot fixant-se més en els punts neuràlgics que cal cuidar especialment (formació, adaptació de llocs de treball, dinamització dels canals de preparació de les proves...), que no pas en elements merament reguladors, ara molt exigits per uns i per altres, però que són la clau de la qüestió.

4. Recomanacions

A partir dels resultats de l'estudi que hem exposat fins aquí, ens permetem de fer un seguit de recomanacions i propostes que, segons el nostre entendre, permetrien de millorar substancialment la inserció laboral de les persones amb discapacitat a l'administració pública. Són les següents:

- Millorar el nivell d'estudis de les persones amb discapacitat

Atès que un dels problemes a l'hora d'augmentar el nombre de treballadors amb discapacitat en l'administració pública és el baix nivell d'estudis, cal fomentar polítiques adreçades a millorar el rendiment escolar de les persones amb discapacitat. Cal vetllar perquè la incorporació a l'escola ordinària compti amb els recursos necessaris per a evitar desavantatges en el procés educatiu.

No n'hi ha prou amb l'educació obligatòria més inclusiva. Cal treballar en l'educació continuada i per a totes les edats. Recursos com ara l'educació d'adults, els cursos de català i altres formacions post-obligatòries han de ser accessibles per a tothom. Afavorir que els centres d'estudis i acadèmies que ajuden a preparar oposicions disposin d'adaptacions per poder atendre les persones amb discapacitat en igualtat de condicions.

- Aplicar sistemàticament la reserva de places per a persones amb discapacitat a les convocatòries de personal laboral.

Atès que una de les portes d'entrada a la funció pública és la contractació laboral, que, a més, pot donar lloc a la consolidació de places de funcionariat a partir de l'interinatge, i tot i que globalment aquesta és la modalitat que presenta més percentatge de persones amb discapacitat ocupades (2,57%), cal estudiar la possibilitat d'aplicar la reserva en totes aquelles convocatòries de personal laboral que, per les seves dimensions, ho permetin.

- Assegurar que la informació sobre convocatòries a l'administració pública arribi a les persones amb discapacitat.

Cal pensar en eines d'informació i motivació adreçades a les persones amb discapacitat i al seu entorn (associacions, serveis especialitzats, etc.), perquè aquestes persones coneguin les oportunitats d'ocupació pública, i també les facilitats i recursos que tenen al seu abast. En aquest sentit, els serveis d'inserció laboral per a persones amb discapacitat poden fer una valuosa tasca d'informació i animació per a la preparació de nous i noves aspirants.

- Ampliar a nous col·lectius (persones amb malaltia mental) les convocatòries específiques d'accés a places de contractació laboral.

Tot i que cal continuar apostant per millorar les condicions d'accés de les persones amb discapacitat a la funció pública per la via ordinària, en alguns casos està justificada la convocatòria de concursos específics per a certs col·lectius. Si aquesta modalitat extraordinària ha servit per compensar exclusions patents, com és el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual

límit, també pot ser vàlida per a contrarestar situacions de gran desigualtat com la que afecta la inserció laboral de les persones amb malaltia mental (sembla que és el col·lectiu de persones amb discapacitat amb més atur).

- Augmentar els recursos per a l'adaptació de les proves de selecció de personal de l'administració pública.

En aquest sentit, es tracta d'oferir a totes les persones amb discapacitat recursos per a poder realitzar les proves de selecció amb igualtat de condicions. En aquests moments, només les persones amb discapacitat visual compten amb el suport de l'ONCE per a disposar de les eines més adients per pal·liar les seves deficiències. Caldria, doncs, oferir possibilitats similars a tots els col·lectius de persones amb discapacitat, especialment als que tenen més dificultats (persones amb paràlisi cerebral, per exemple).

- Millorar la informació sobre els llocs de treball als quals s'opta i, en cas de no coneixement previ, garantir una adaptació adient del lloc de treball.

En el cas d'oposicions a funcionariat, es tractaria de millorar la informació sobre les places de destí perquè les persones aspirants poguessin escollir amb coneixement de causa. Quan això no sigui possible, per la immediatesa en el coneixement de les places que queden vacants (sobretot, a Educació), cal oferir adaptacions *ad hoc*, tot augmentant la flexibilitat organitzativa per tal de pal·liar les dificultats d'accessibilitat.

- Millora per part de l'administració de la recollida de dades sobre els candidats amb discapacitat.

L'administració hauria de recollir les dades dels candidats presentats per tipus de discapacitat, amb l'objectiu de tenir dades reals dels col·lectius que més dificultats presenten a l'hora d'accedir a la funció pública.

- Millorar els procediments pels quals les persones amb discapacitat disposen de les adaptacions necessàries per a la realització de les proves.

Tal com indica l'article 8 del Real Decret 2271/2004 de 3 de desembre, les administracions hauran de proveir al candidat amb els materials, suports tècnics, tecnologia i recursos humans necessaris per tal d'assegurar el seu accés durant tot el procés, en igualtat de condicions que la resta d'opositors. També s'ha de garantir l'accessibilitat a la informació i comunicació i a l'espai físic on es realitza la prova.

- Incentivar l'orientació a la funció pública dels serveis d'inserció laboral per a persones amb discapacitat

Ja existeix tota una xarxa de serveis d'inserció laboral per als diferents col·lectius de persones amb discapacitat, més o menys coordinats entre si, més o menys distribuïts pel territori català; però que actua, sobretot, orientada al mercat laboral de l'empresa privada. Es tracta d'aprofitar aquest potencial de recursos per fomentar el suport a les persones amb discapacitat per a la

preparació d'oposicions, perquè concorrin a places de contractació laboral en el sector públic, i per a dur a terme el seguiment de la seva inserció en aquest sector.

L'ocupació pública de les persones amb discapacitat és un destí laboral que cal "despertar", atès que, com constata el nostre estudi, queda per cobrir una part important de les places de reserva previstes per la Llei d'Integració Social de les Persones amb Discapacitat.

Annex

1. Guions de les entrevistes

1.1. Guió per a les entrevistes a informants

a) Actors

1. Visió dels departaments i organismes de la Generalitat, segons el seu grau de compliment de la LISMI.

Dades de cara a la mostra de 3 departaments o organismes.

2. Quins actors hi intervenen: facilitats i resistències al procés

2.1. Persones amb discapacitat:

Restriccions: qui hi és inclòs/ qui hi és exclòs (malalts mentals: sempre?)

2.2. Institucions i agents implicats:

a) en la convocatòria

- Àrea de recursos humans
- comitè d'empresa

b) en la preparació

- centres d'estudis que preparen oposicions
- SILs
- CAD

c) en les proves

- Qui forma part del tribunal
- Sindicats? Comitès d'empresa?

3. Grau de coneixement que els actors tenen de la LISMI i dels protocols

b) Protocols

1. Quins protocols se segueixen en la convocatòria de la plaça

- Normativa vigent: Decret 1/1997 de 31 d'octubre?
- Certificat d'aptitud.

2. Protocols que se segueixen durant la prova

Proposats pel CAD per a cada cas?

- Adaptacions
- Controls del procés

c) Places convocades.

1. Què hem de tenir en compte

- Nombre i percentatge de places reservades per a persones amb discapacitat
- Criteris de reserva de les places
- Tipus de plaça:

a) funcionariat/ interinatge?

b) categoria sociolaboral

c) ...

- Adaptació de la plaça

- ...

d) Altres qüestions a tenir en compte.

- No adaptació de la plaça que s'ocupa.

1.2. Guió per a les entrevistes amb professionals de la inserció laboral

Quins elements dificulten o faciliten la integració a la funció pública?

a) de les persones amb discapacitat:

aptituds

actituds

formació

capacitat d'estudi

altres factors: suport de l'entorn....

b) en la preparació

- centres d'estudis que preparen oposicions

- SILs

- CAD

c) en la convocatòria

- el tribunal, els sindicats

- les adaptacions a la prova

- procediment

- disposició negativa i positiva dels diferents departaments o àrees

d) en el lloc de treball

- adequació de la persona al lloc de treball,

- facilitat de l'adaptació del lloc de treball.

- facilitats en la promoció interna i la formació continua

Possibles entrevistes amb persones amb discapacitat que hagin superat o no la prova

1.3. Guió d'entrevistes amb persones amb discapacitat que han passat per proves de selecció de personal a la Generalitat

a) Dades personals

- Lloc i data de naixement
- Sexe
- Lloc de residència

b) Trajectòria formativa i laboral

- Explica'ns la teva trajectòria educativa i laboral.
 - o Educació reglada: fins a quina edat i quin nivell educatiu vas estudiar? En un centre integrat o especial?
 - o Has fet alguna formació ocupacional o d'altre tipus (postgraus, màsters...)?
 - o En què has treballat fins ara? Quina mena de proves has passat per a aconseguir les feines?

c) Presentació a convocatòries de treball de la Generalitat

- De quantes convocatòries de llocs de treball de la Generalitat has tingut notícia? Pots explicar-nos si et vas plantejar presentar-t'hi, i per què?
- Si t'hi vas presentar:
 - o Quina preparació vas seguir?
 - o Vas sol·licitar el certificat d'aptitud al CAD o EVO laboral per accedir?
 - o Vas obtenir alguna adaptació de les proves?
 - o Quin va ser el resultat de les proves?
 - o En cas d'aprovar-les, com es va produir l'assignació de plaça final (a elecció? O plaça prèviament fixada)?
 - o Hi ha hagut adaptació del lloc de treball? Quins suports has tingut?
- Possibilitat de contactar amb alguna figura important en el procés de selecció o adaptació del lloc de treball.

1.4. Guió d'entrevistes a responsables de les proves de selecció

a) Dades prèvies

- Nom persona entrevistada
- Càrrec i àrea o departament
- Lloc de l'entrevista
- Data de realització de l'entrevista

b) Proves de selecció de personal

- Com s'organitza el procés de selecció de personal de la vostra àrea?
- Circuits i protocols
- Qui hi intervé
- Qui forma part del tribunal. Hi intervenen els sindicats? Els comitès d'empresa?

c) Protocols per a les persones aspirants que tenen discapacitat, seguits durant la prova

- Proporció de persones aspirants amb discapacitat que demanen adaptació
- Les adaptacions de la prova, són proposades pel CAD per a cada cas? O bé n'hi ha d'estàndards?
- Quin tipus d'adaptacions feu? Esmentar les més freqüents
- Teniu alguna mena de suport per donar atenció a persones amb discapacitat?
- Quin (assessorament, suport tècnic, equip tecnològic...)?
- Per part de qui?

d) Adaptació de la plaça o lloc de treball

- Fins a quin punt hi ha possibilitats de trobar places adaptades a les persones amb discapacitat seleccionades?
- Adaptacions ja existents
- Adaptacions del lloc de treball ad hoc (expresses per a la persona que s'incorpora)

