



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

Estudi realitzar per :

FUNDACIO DESENVOLUPAMENT COMUNITARI



Octubre 2008

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	24
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 AMB PROFESSIONALS DE LA INSERCIÓ LABORAL.....	33
1.3. GUIÓ D'ENTREVISTA AMB PERSONES AMB DISCAPACITAT QUE HAN PASSAT PER PROVES DE SELECCIÓ DE PERSONAL A LA GENERALITAT	34
1.4. GUIÓ D'ENTREVISTA AMB 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 essent fites no assolides. És el cas del llindar del 2 %, que havia de suposar que, com a mínim, dos/dues de cada cent treballadors/es de persones ocupades en el mercat ordinari –ja fos en empreses privades o a l'administració pública- havien de ser persones amb alguna discapacitat; en correspondència amb el percentatge similar que es calculava en aquell moment que significaren les persones amb discapacitats i en edat laboral, a la nostra societat.

Doncs bé, el Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI) s'ha proposat, esbrinar fins a quin punt s'està en camí d'assolir aquell objectiu. Per tant, l'objecte de la present recerca és l'estudi del 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 objectius principals de la recerca 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, i en segon lloc esbrinar els factors que incideixen tan en l'accés d'aquestes persones com en fonamentar recomanacions o propostes per aconseguir millorar els nivells d'inserció laboral de les persones a amb discapacitat a l'esmentada administració.

Per a assolir aquests objectius, a més de realitzar la recerca de 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 aquells elements que les persones amb discapacitat poden mobilitzar per optar als llocs de treball de la Generalitat, incloent la seva 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 posa 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.. Atenció especial ens han merescut els 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. Una qüestió important és veure si s'apliquen en aquest apartat polítiques actives en relació a les persones amb discapacitat, i fins a quin punt és aquesta un 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 dissuassori per una persona amb mobilitat reduïda en molt més gran mesura que per a una persona sense discapacitat.

Metodologia

La metodologia emprada ha consistit a combinar la recerca 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, això és: 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 del present estudi, hem portat a terme les següents accions:

a) Recull de documentació jurídica sobre l'objecte de recerca.

b) Obtenció de dades estadístiques sobre:

- 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: idem.
- 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 un total de 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:

- Subdirectora general de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral (Departament de Governació i Administració Pública). Assistiren a l'entrevista també: 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 obtenir contactes amb treballadors/es amb discapacitat que haguessin passat per processos de selecció de personal, a partir d'una mostra qualitativa prèvia. En total, s'han entrevistat a 6 professionals de la inserció laboral:

- Insertor laboral de l'àmbit de les persones amb discapacitat intel·lectual (APPS).
- Insertor laboral de l'àmbit de les persones amb discapacitat física (COCEMFE).
- Insertors laborals (2) de l'àmbit de les persones amb discapacitat visual (ONCE).
- Insertora 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).
- Insertora 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, s'ha orientat l'entrevista vers una anàlisi d'itineraris formatius i laborals. En total, s'han entrevistat a cinc persones, segons una mostra qualitativa, basada en els criteris de tipus de plaça (contracte laboral o de funcionariat,), diversificant al màxim segons tipus de discapacitat, i incorporant persones amb diferents itineraris d'èxit o fracàs

en la superació de les proves. Els perfils de les persones entrevistades han estat:

- Persona amb discapacitat auditiva presentat a concurs d'oposicions a funcionari (2 convocatòries: 1 suspesa i 1 aprovada).
 - Persona amb discapacitat psíquica presentat 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 a una persona per 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 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 poder triangular la informació, és a dir, contrastar les dades obtingudes per diferents vies, a fi d'obtenir una major grau d'objectivitat i de validesa.

2. Resultats

Els resultats que aquí es presenten són fruit de la recerca 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, també a aquells 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.), per després aprofundir en els factors que intervenen en cada punt del procés d'accés a la funció pública (2.2.).

2.1. El 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 dins de l'administració de la Generalitat, prenent com a base les dades estadístiques disponibles.

Lluny del 2 %, però progressant

En primer lloc cal dir que a l'administració pública catalana estem lluny encara del 2 % que marcava ja la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI) el 1982. En efecte, a data d'octubre del 2007 les persones amb discapacitat suposaven un 1,41 % del total de 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, però ho ha fet de forma més notable encara, durant l'últim any del que tenim dades. En efecte de novembre del 2006 a l'octubre del 2007, les persones amb discapacitat que treballaven a l'administració pública autonòmica van augmentar en un 0,08 %. Atès que en els últims dos anys el nombre de places convocades ha augmentat considerablement¹ (de les quals, aproximadament –recordem-ho- el 5 % es reserven per a persones amb discapacitat), és possible que aquest índex general continuï pujant.

Ara bé, la inserció de les persones amb discapacitat a la funció pública de la Generalitat no presenta els mateixos nivells en totes els departaments, ni per a totes les modalitats d'accés, com es pot constatar a la taula 1. Així mentre per al personal amb contracte laboral (no funcionari) se supera la xifra del 2 % (concretament, és del 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 acosta (1,81

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 el 2005, a les més de 6.000 dels últims tres anys.

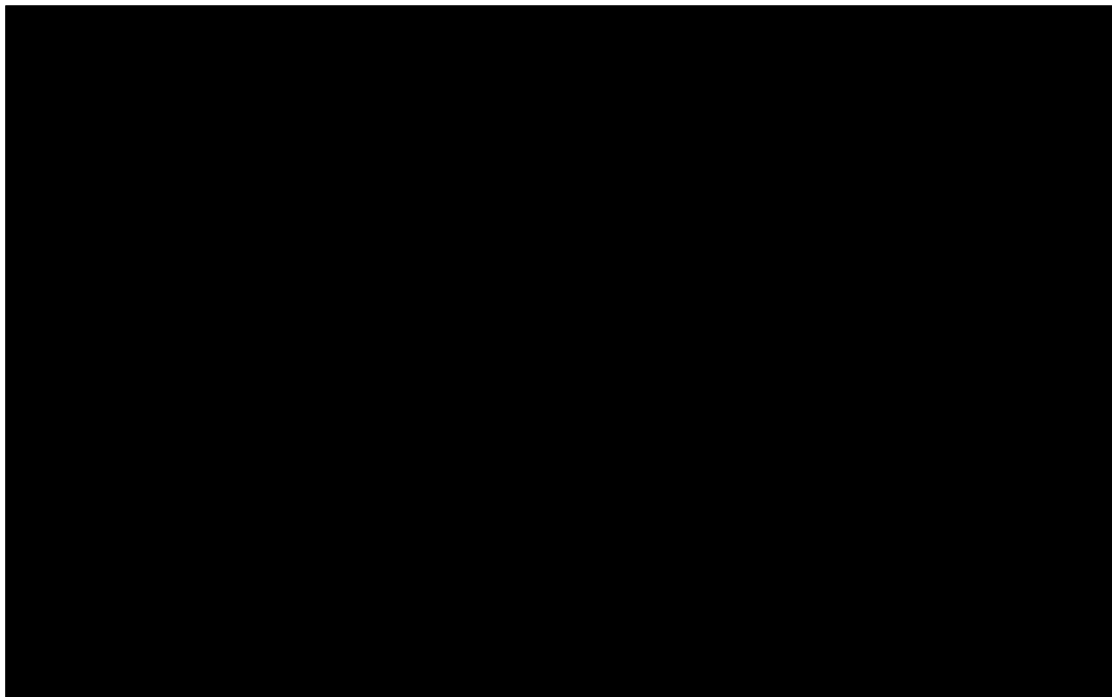
); en el cas de les places de funcionariat, el dèficit és molt important: només l'1,11 % del cos docent l'ocupen persones amb discapacitat i només un 1,21 %, en la resta de departaments.

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

Modalitat	Gen06	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, fou molt desigual: molt alt en el cas dels contractes laborals (augment de 0,24 punts), apreciable el cas del personal estatutari de l'àmbit sanitari (19 centèsimes de punt) i menor en el personal que ha accedit per oposicions generals i per oposicions al cos docent (5 centèsimes de punt en cada cas). Aquests increments desiguals, així com el nivell d'ocupació de persones amb discapacitat de cada modalitat d'accés a la funció pública, es pot 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 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) en la trajectòria formativa i professional prèvia de les persones amb discapacitat, (b) en els protocols que cal seguir per presentar-se a una plaça de funcionariat o de contractació laboral, (c) en els processos de selecció de personal i, finalment, (d) en 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 els de la població en general, com han constatat estudis previs². Ho recull la següent taula comparativa per grups quinquenals:

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

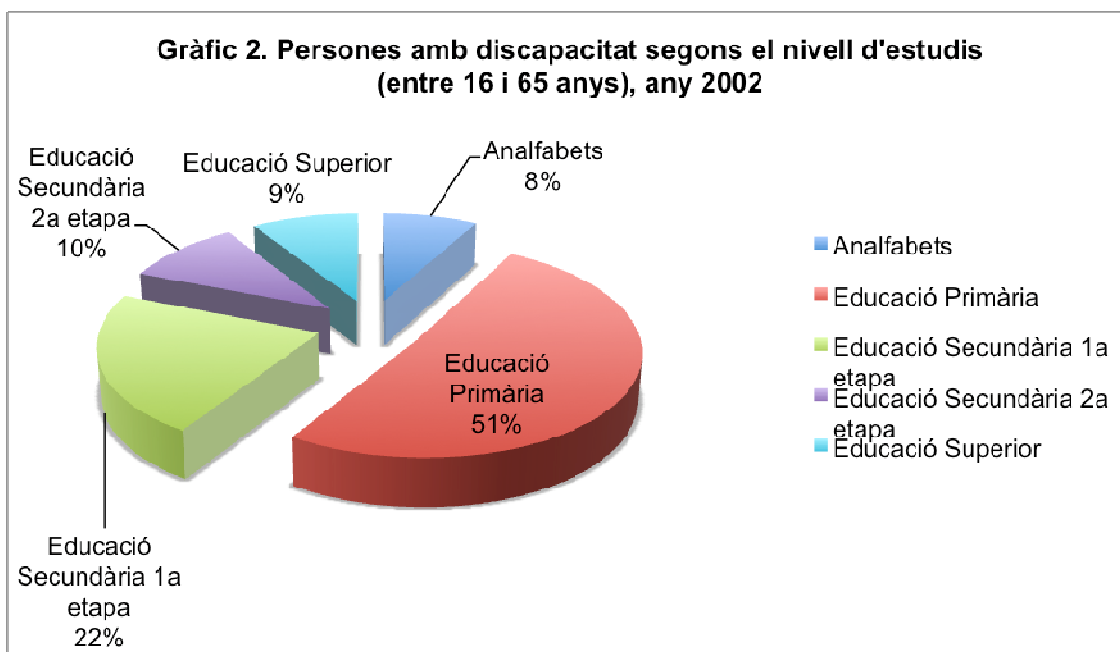
Grup d'edat	Persones amb discapacitat							Població total						
	Analf.	Se nse est.	Primar.	Secun.	F. Prof.	Univ.	TOTAL	Analf.	S/ est.	Primar.	Secun.	F. Prof.	Univ.	TOTAL
10 a 14	13,2	39,5	43,3	4,0			100	0,3	31,0	60,5	8,2			100
15 a 19	12,1	16,7	32,2	38,2	0,9		100	0,3	2,1	22,9	70,2	4,4		100
20 a 24	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. y Huete, A. (2003).

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

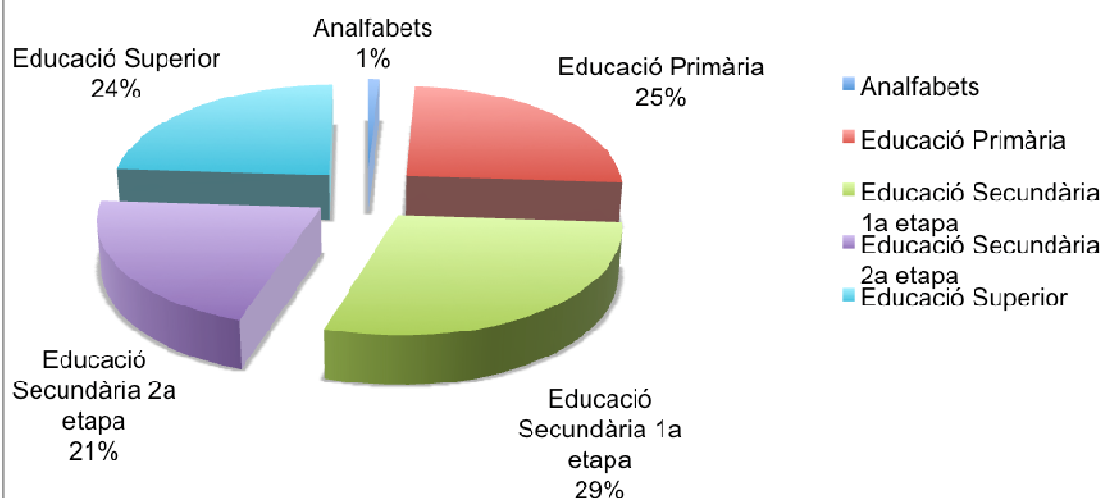
Si ens centrem en els nivells d'estudis mitjans i alts, que són els que habitualment permeten optar a places de l'administració, veurem que les diferències són notables: 10,3 % de les persones amb discapacitat han acabat secundària, per 28,6 % de la població total; 2,9 % amb títol de formació professional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

Els gràfics següents elaborats per la Fundació Prevent³ ens permeten visualitzar de forma més clara aquestes 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, es mantenen encara força desiguals. Per exemple, la proporció de persones amb discapacitat amb títol universitari era del 9 %, en front del 24 % de titulats en el cas de la població en general; la qual cosa ens situava en una ràtio del 0,37 per a la població en edat laboral; que si comparem amb les dades de 3 anys, en què la mateixa ràtio era del 0,29, suposava una lleugera millora. En la taula 3, apareixen desglossats per grups d'edat, aquests índexs de titulacions universitàries de les persones amb discapacitat i el de la població general, i les ràtios comparatives.



³ Font: INE, 2003 Mòdul annex a l'EPA (enquesta de població activa) 2on 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 del conjunt de la població 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 d'aquest 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 de més amunt per als qui tenen entre 20 i 39 anys), en part per la major escolarització en centres ordinaris; l'increment de la població universitària està per sota del creixement en la població general, de manera que la ràtio universitaris amb discapacitat/universitaris de la població general, ha minvat, com reflecteix l'última columna de la taula 3.

A més del desigual nivell d'estudis, encara hi ha d'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 la gent amb més grau 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 això, des dels serveis d'inserció per a persones amb sordesa, proposen que s'adaptin les proves, o bé se'n faciliti l'aprenentatge. Més endavant, veurem com hi ha un dèficit d'adaptació dels cursos de català per a persones amb discapacitat auditiva.

- dificultats de les persones amb malalties mentals per sobreposar-se a la por i l'estrés 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 adquirides en etapes anteriors no sempre són acumulables i vàlides posteriorment, segons ha constatat un professional de l'Associació de Familiar de Malalts Mentals de Catalunya (FECAFAM); d'aquí la seva proposta de convocar processos de selecció específics per accedir a llocs de treball mitjançant contractació laboral.

El problema dels centres educatius no adaptats

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

Davant d'aquestes mancances, alguns serveis d'inserció laboral –com ara l'Equip d'assessorament laboral (EAL) de l'Ajuntament de Barcelona- donen puntualment suport 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.

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

D'altra banda, la Federació ACAPPS també ha anat proposant a diferents estaments formatius la necessitat d'utilitzar material audiovisual subtitulat i ajudes tècniques com l'anell magnètic o les emissores FM per als usuaris amb audiòfons i el 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 a les diferents instàncies de l'administració catalana a reservar un 5 % de les places de funcionariat fins assolir el lílindar del 2 % del total dels cossos públics, que marca la LISMI⁴.

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. Vist en l'apartat anterior la qüestió del nivell d'estudis, ens toca ara comprovar quins nivells d'ocupació de les places de reserva es donen en les diferents vies d'accés al funcionariat. Ens proposem 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 Funció Pública) i d'Educació⁵.

⁴ Ja hem vist que encara estem lluny d'aquest tant per cent, concretament a l'1,41 % per al global 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 seus resultats, tot argumentant que no els són necessàries per "donar un tracte d'igualtat" (Entrevista amb responsable de la Unitat de Plantilles i Selecció de Personal).

**Taula 4. Places convocades, sol·licituds i nombre de persones seleccionades
En oposicions a Funció Pública i Cossos docents (2003-2007)**

		PLACES CONVOCADES			SOL·LICITUDS		SELECCIONATS	
		LLIURE	RESERVA (n / %)		LLIURE	RESERVA	LLIURE	RESERVA
ANY 2003	Funció Púb	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 Púb	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 Púb	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 Púb	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 Púb	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). Subratllat en groc: Dades parcials

Una lectura de la taula 4, ens permet 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 respecte el total –i en la majoria d'edicions s'ha sobrepassat lleugerament (vegeu columna destacada en color verd). Per tant, es compleix la normativa. Ara bé, per obtenir informació sobre el grau d'ocupació efectiva d'aquestes places de reserva per a persones amb discapacitat, així com del grau d'èxit de les persones que aspiren a ocupar aquestes places, necessitem focalitzar la nostra atenció i extreure índex comparatius amb el conjunt de les persones que han concorregut. 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

Els valors de la taula 5 ens permeten 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 s'ha elevat a més del 17 %, es perden places ocupables per a 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 dona el cas que algunes persones amb discapacitat es presenten pel torn lliure. Tot i que no hi ha dades globals que dimensionin aquest comportament, l'hem constatat gràcies a unes dades de la Direcció General de la Funció Pública. En efecte, en l'Oficina de Selecció de Personal d'aquesta direcció comptabilitzen les persones aspirants que al·leguen discapacitat, la qual cosa dona dret a exempció de 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 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, escullen presentar-se per la via de torn lliure, malgrat que hagin fet la sol·licitud com a persones amb discapacitat. Vegem com expliquen aquest comportament des de la pròpia Direcció de 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, en cas de no entrar, passen automàticament al torn lliure (per tant, mai hi perden). Pot ser que hi hagi també una *població submergida*, que no utilitzi aquesta via per preservar la privacitat. Aquesta població l'estan detectant, en part, via el Servei d'adaptació de riscos laborals que hi ha a cada departament (el qual sol·licita un protocol d'adaptació del lloc de treball), tot i que es pot confondre amb població amb discapacitat sobrevinguda”⁶

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

Des d'Educació, encara apunten una altra causa d'aquest décalatge:

“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 (sobre el 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 entrevistat ens han confirmat que una part d'aquestes persones no es presenten per la reserva, perquè no volen donar a conèixer la seva discapacitat.

Ara bé, 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 poder cobrir les places de reserva ofertades. Això es confirma, si més no, per a la majoria de les convocatòries de les quals tenim dades (vegeu taula 4, columnes en carbassa). També en l'àmbit de l'ICS, on no disposem de dades detallades, ens han confirmat que es presenten més persones que places reservades, tot i que no gaires més. Hi ha alguna excepció notable al que diem, com ens 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 a primària i 53 per a 118 places a 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 opten a les places de reserva una proporció molt més baixa que les que ho fan per a les places de torn lliure. D'aquesta manera, hi ha moltes menys probabilitats que aquelles places de reserva es cobreixen. La taula 7 mostra clarament la diferència entre el ratio 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 del 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 es pot comprovar a la taula 5⁷), és que no es presenten en prou nombre! És ben clar, mentre pel torn lliure, fins a 15 persones han competit per una mateixa plaça (el 2004), les persones amb discapacitat que opten per la via de reserva han arribat com a molt a 5 persones per plaça, el mateix any. Aquí és on cal buscar la raó principal de la no cobertura de la totalitat de places reservades a persones amb discapacitat.

La possible manca d'informació

Algunes de les persones entrevistades per al present treball, han fet al·lusió a la falta d'informació de les persones amb discapacitat, per explicar aquesta baixa presentació a les oposicions. I, tot i que, des de la Direcció General de la Funció Pública ens han dit que fan una difusió selectiva de les convocatòries, sobretot informant a les entitats de persones amb discapacitat, d'altra banda, hem constatat com els serveis d'inserció laboral per a persones amb discapacitat fan, en general, un seguiment poc atent a l'oferta d'ocupació pública, més encara 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.

Tanmateix, 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 hem vist anteriorment, és a través d'aquesta modalitat que es dona unes xifres òptimes d'inserció laboral, no en va hi havia l'octubre del 2007 un 2,57 % dels treballadors de la Generalitat amb contracte laboral eren persones amb discapacitat, per sobre del mínim que exigeix la LISMI.

Aquest capítol de l'accés a 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, aquí trobem algunes diferències significatives entre departaments.

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

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

Precisament dins del capítol de contractació laboral i seguint una estratègia semblant, podem incloure les convocatòries dutes 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 d'una col·laboració entre la Generalitat i entitats del sector. Algunes característiques d'aquestes convocatòries són:

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

A més, des del Programa de Polítiques Socials del Departament de Governació, s'han posat a la disposició d'aquests processos 2 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". Hi ha hagut dues edicions: en la primera, no s'especificava el grau de disminució requerit; en la segona, es preveien dues categories, de 25 a 29 % i més de 30 %, és a dir, es tenia en compte les persones amb intel·ligència límit.

Per a una professional de l'Equip de Valoració i Orientació Laboral (EVO) 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 igual 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, junt amb la dificultat d'accés a la funció pública per la via d'oposicions, permet explicar per què la majoria de professionals de la inserció laboral especialitzats en els diferents col·lectius de persones amb discapacitat, reclamin 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 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 a 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 se'n deriven amb autonomia i amb les adaptacions que calgui.

En general i segons dades del mateix EVO laboral, es donen pocs dictàmens denegatoris⁸ i, quan els donen, la majoria són parcials, és a dir, que especifiquen per a quines tasques no són aptes i sempre miren de reorientar la persona vers 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, de manera que li fou concedit un dictamen denegatori parcial (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 es presta a interpretació; de manera que aquesta professional va presentar al·legacions i va aconseguir que un secretari general intercedís al seu favor, de manera que ara està exercint en un centre escolar ordinari, amb una figura de suport.

D'una banda, des de l'EVO laboral es constata que, en general, està augmentat la cultura recursiva respecte als dictàmens. Això es confirma des d'algun dels serveis laborals d'entitats de persones amb discapacitat, les quals, però, afirmen 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 l'habitual són els llocs 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 complir la persona amb discapacitat que vol presentar-s'hi. Ara en cal detenir-

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

nos en 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.

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 d'unes modalitats de convocatòria a d'altres. Així, d'una banda a Funció Pública parlen d'un nombre molt elevat", i posen com a exemple d'una convocatòria amb un índex d'adaptació per sota de l'habitual, una oposició de personal subaltern, on es presentaren 9.000 sol·licitants, amb un total de 240 places reservades per a persones amb discapacitat, de les quals 64 persones van necessitar adaptació, és a dir, una proporció del 26,67 %. En canvi, a Educació, situaven el nivell d'adaptacions al voltant del 15 %.

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

- 1/3 més de temps
- Braile
- Ordinador portàtil (per a les persones amb ceguesa: programa de veu GIAUS)
- Proves orals (discapacitat intel·lectual)
- Taules estandars 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 aquest col·lectiu. D'altra banda l'ús durant la prova d'eines de suport a la comunicació que minvarien substancialment aquesta barrera, com 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 per avui poc conegudes i utilitzades. □ D'altres propostes de mesures compensatòries per a

les persones sordes, són que es faciliti 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, des dels responsables de les

proves es diu 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 han dos tipus d'adaptacions principals: de temps i del vocabulari de la prova. En relació al primer punt, hi han 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 ho veuen com un avantatge poc just.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 amb 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, amb la Federació de Persones Sordes de Catalunya (FESOCA). L'ONCE facilita assessorament i maquinària, com ara ordinadors especials o lupes, per a les adaptacions 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 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.

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

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 via 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 l'obtenció de plaça en les persones aspirants generals (53 % sobre 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 èxit de les persones amb discapacitat en les proves d'oposició, difícilment assumible ja després dels últims 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!

En l'entrevista amb el responsable de proves d'accés al cos docent, s'apuntaven un seguit de raons per explicar aquest alt índex d'aprovats. En primer lloc, cal tenir en compte que la nota de tall per la via de reserva és més baixa: amb 5 tenen l'aprobat; mentre que pel torn lliure, la nota de tall depèn del nombre de places. En segon lloc, és possible que en aquests resultats incideixi la 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), que en la puntuació de tall de 5/10 pesa molt. És a dir, estaríem davant d'un 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 aquí: 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, part significativa de places de reserva que queden desocupades i que passen a torn lliure.

Així, hem extret dues convocatòries recents extretes a l'atzar. 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 via reserva en front de 2.530 per la via oberta; i van aprovar 11 persones amb discapacitat dels 17 presentats. La segona, molt més petita, de 50 places destinades a Girona, de les quals 3 eren per 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 als qui es corresponien aquestes places. Aquest és precisament l'últim dels grans factors que el present 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. Per a què aquesta part del procés sigui reeixida, sovint s'ha de produir una adaptació de les condicions del lloc de treball per a què la persona pugui desenvolupar les tasques que li són assignades amb èxit.

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 Educació i 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 es fan. En general, conclouen que hi ha menys problemes en el cas de departaments més centralitzats (com ara Economia), i més en el cas de 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 destinació (i els pad per la via de reserva, tenen prioritat), però sense gaires probabilitats d'acabar escollint centres, ni localitats, ni tan sols comarques. En canvi, a Sanitat, els aspirants saben el destí de la plaça per 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 pertoquin; sinó que també té a veure de l'acceptació entre companys de feina, com apunten 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 sector¹⁰, com la que vam mantenir amb un treballador de l'administració amb discapacitat psíquica.

Una xarxa de recursos per a l'adaptació dels llocs de treball per explotar

A la ja esmentada dotació per part del Programa de polítiques socials de la Direcció General de Funció Pública, d'un petit equip de professionals que fan treball amb suport a les persones amb discapacitat psíquica límit, inserides via les convocatòries específiques; 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.

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

Així, l'ONCE continua aportar 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 a l'aula.

També a l'associació ACAPPS, de suport a persones amb sordesa, fan 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 als companys de feina)
- ubicació

La mateixa entitat també va fer el seguiment del cas, que fou exitós.

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 millorar així l'aprenentatge de les tasques laborals assignades en el propi lloc de treball. A tall d'exemple, darrerament aquest servei s'ha portat a terme 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 orientats vers el mercat privat ordinari i la seva actuació en l'àmbit de l'ocupació pública és encara reduït. Hi ha aquí, doncs, un camp per explotar.

3. Síntesi

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

Ara bé, l'avanç no és igual per a tots els àmbits de l'administració de la Generalitat. D'entrada, hi ha un fort desnivell 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, en els 22 darrers mesos), de manera que l'evolució actual no ens pot deixar tranquils.

Però si la situació actual no és plenament satisfactòria, ens cal un diagnòstic com a primer pas per encarar-ne la superació. És el que hem intentat fer aquí, assenyalant quatre principals moments 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, a posteriori però incidint en tot el procés, la qüestió de l'adaptació dels llocs de treball.

En l'apartat de la formació, les persones amb discapacitat parteixen d'una situació clara 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 corresponents a la població en general¹¹: 10,3 davant del 28,6 %; 2,7 per 11,1 %; i 2,9 per 8,8 %, respectivament. Però el problema no es només aquest desigual nivell educatiu de partida, sinó que, contràriament al que els professionals del sector creuen, les dades ens mostren que el nivell educatiu de les persones amb discapacitat, tot i créixer, no ho fa al mateix ritme que el del conjunt de la població.

Encara ens trobem amb el problema afegit que els centres de formació per 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.

¹¹ Aquí hem hagut de recórrer a dades per al conjunt de la població espanyola, a manca de dades per a la població catalana.

Pel que fa als moments de la convocatòria i la realització de les proves de selecció, el present estudi ha permès constatar que, en contra del que es pensa sovint, la població amb discapacitat que es presenta a les oposicions treu bons resultats, comparativament millors que els obtinguts pels qui es presenten pel torn lliure. Ara bé, el gran problema és que se'n presenten pocs dels primers, de manera que al final del procés, es perden places inicialment reservades per a 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 els dispositius d'agències de suport a la inserció laboral de les persones amb discapacitat té *adormida* la via d'ocupació en la funció pública;

c) hi ha persones amb discapacitat que es presenten pel torn lliure, o bé per mantenir la seva discapacitat en la privacitat, o bé per "distracció".

Hi ha encara un tercer factor que pot influir decisivament, tot dissuadint a 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 són 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 pesones 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 suposa de normalització de centres educatius ordinaris per fer-los plenament accessibles.

2. Incentivar, *despertar* l'interès del serveis d'inserció laboral de persones amb discapacitat per a la preparació de proves d'accés a la funció pública; per part de l'administració, facilitant, però també 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 de 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 fer més eficaces les actuacions.

En l'actualitat, debats com ara la rigorositat 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'encara deficitari accés de les 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, que no tenen pas la clau de la qüestió.

4. Recomanacions

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

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

Atès que un dels problemes per 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 per a què la incorporació a l'escola ordinària s'esdevingui amb els recursos necessaris per 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 d'altres formacions post-obligatòries han de ser accessibles per a tothom. Afavorir per a què els centres d'estudis i acadèmies que ajuden a preparar oposicions disposin d'adaptacions per a 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 mitjançant contractació laboral, que, a més, pot donar lloc a consolidació de places de funcionariat a partir de l'interinatge, i tot i que globalment 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 tamany, 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.) per tal que aquestes coneguin les oportunitats d'ocupació pública, així com les facilitats i recursos que tenen a l'abast. En aquest sentit, els serveis d'inserció laboral per a persones amb discapacitat (SILs) poden fer una valuosa tasca d'informació i animació per a la preparació de nous i noves aspirants.

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

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 a compensar exclusions patents, com en el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual límit; també pot ser vàlida per a contrarrestar 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 disposar de les eines més adients per a pal·liar les seves deficiències. Caldria, doncs, oferir possibilitats similars per a tots els col·lectius de persones amb discapacitat, especialment per a aquelles que tenen més dificultats (persones amb paràlisi cerebral, per exemple).

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

En el cas d'oposicions a funcionariat, es tractaria de millorar la informació sobre les places de destí per a què les persones aspirants poguessin escollir amb coneixement de causa. En els casos que això no és 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.

- Millorar per part de l'administració la recollida de dades dels candidats amb discapacitat.

L'administració hauria de recollir les dades dels candidats que es presenten 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 la persona amb discapacitat disposa de les adaptacions necessàries per a la realització del les proves.

Tal com indica l'article 8 del Real Decret 2271/2004 de 3 de desembre, les administracions hauran de proveir al candidat dels 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. Així com també s'ha de garantir l'accessibilitat a la informació i la comunicació i a l'espai físic on es realitza la prova.

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

Ja existeix tota una xarxa de serveis d'inserció laboral per als distints col·lectius de persones amb discapacitat, més o menys coordinats entre si, més o menys distribuïts pel territori català; però que actua, sobretot, orientada vers el mercat laboral de l'empresa privada. Es tracta d'aprofitar aquest potencial de recursos per a fomentar el suport a les persones amb discapacitat per a la preparació d'oposicions, per concórrer a places de contractació laboral en el sector públic, així com el seguiment de la seva inserció en aquest sector.

L'ocupació pública per a persones amb discapacitat és un destí laboral que cal despertar, tota vegada que, com constata el present estudi, queden 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 d'entrevista a informants

a) Actors

1. Visió dels departaments i organismes de la Generalitat, segons el seu 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 es segueixen en la convocatòria de la plaça

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

- Certificat d'aptitud.

2. Protocols que es 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 en concret.

1.2. Guió d'entrevista 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 en el lloc de treball,
- facilitat en la realització de les 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'entrevista 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 quina edat i quin nivell educatiu vas estudiar? En un centre integrat o especial?
 - o Has fet algun formació ocupacional o d'un altre tipus (postgraus, màsters...)?
 - o De 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?
- En el cas que t'hi haguessis presentat:
 - 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 ha tingut?
- Possibilitat de contactar amb alguna figura important en el procés de selecció o adaptació del lloc de treball.

1.4. Guió d'entrevista amb 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, que es segueixen 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 que fan amb més freqüència
- Teniu alguna mena de suport per a fer l'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)

