



28.05.2020

UGT DE CATALUNYA: DONA, DISCAPACITAT I VIOLÈNCIA MASCLISTA

Posicionament de la UGT de Catalunya

Segons el Butlletí Estadístic Anual de 2018 publicat per la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere, **de les 50 dones víctimes mortals per violència masclista, el 12% (6 dones) tenien algun tipus de discapacitat o dependència reconegudes.**

Si bé el tractament actual de la discapacitat es basa en la perspectiva dels drets humans i la no discriminació, tradicionalment el model és caracteritzat per la invisibilitat familiar, social i laboral. Amb el canvi de tractament de la discapacitat, les polítiques públiques comencen a oferir una resposta a les necessitats i demandes de les persones amb discapacitat i les seves famílies. Però no són suficients.

Però, falten més recursos per a cobrir totes les necessitats i per fomentar la seva independència, la seva igualtat, autonomia i capacitat de decisió. Per exemple, les polítiques sociolaborals que aborden la discapacitat han sofert un estancament, i això ha comportat que s'hagin deixat de desenvolupar polítiques i mesures dirigides a avançar en la igualtat efectiva dels grups més vulnerables a la discriminació, entre ells les persones amb discapacitat i, especialment, les dones amb discapacitat.

Si parlem de dones amb discapacitat, el primer que hem de fer, és tenir en compte que es tracta d'un grup molt heterogeni, però que tenen en comú, un alt índex de discriminació per una doble raó: ser dona i tenir alguna discapacitat. I a més, les dones amb discapacitat tenen una escassa visibilitat, cosa que fa que no s'atengui adequadament les seves demandes i necessitats. En aquest sentit, és fonamental realitzar estudis, informes i recerques que millorin, facilitin el coneixement de la violència masclista en les dones amb discapacitat, en definitiva, **fer-les visibles**.

Les dones i les nenes amb discapacitat solen estar exposades als mateixos tipus d'abusos i violències que la resta de les dones. I a més, a un major risc relacionat amb la seva discapacitat, de violència, abús, abandó, maltractaments, tant dins i fora de la llar. Sobretot en el cas de la dona amb una discapacitat severa, o amb problemes d'aprenentatge o de comunicació.



Les dones amb discapacitat víctimes de violència masclista tenen majors dificultats per a expressar i denunciar els maltractaments soferts, i amb això s'invisibilitza gran part dels casos de violència.

Són el blanc d'agressions subtils que fan que la dona amb discapacitat no sigui conscient que està sent víctima de violència masclista. És el cas del control dels seus béns o de l'esterilització desinformada, que comporten un engany; o maltractaments pels seus cuidadors oferint una cura inadequada. I no podem oblidar que l'absència de consentiment lliure i informat constitueix un agreujant.

En conseqüència, la violència contra la dona amb discapacitat presenta singularitats que exigeixen l'elaboració i posada en marxa de protocols de detecció precoç, intervenció i suport a les víctimes.

S'ha de tractar de tenir en compte el principi d'accessibilitat universal en els recursos posats en marxa per a l'atenció i protecció integral de les víctimes de violència masclista, els materials, i les apps d'informació, sensibilització, prevenció i denúncia de la violència masclista. Les dones amb discapacitat víctimes de violència masclista, necessiten saber els mitjans que existeixen per a denunciar i una resposta sobre la base de les seves necessitats per la seva especial vulnerabilitat. Necessiten fer-se entendre i ser enteses.

Quan parlem de la violència en les dones amb discapacitat, no podem cometre l'error de pensar que les discapacitats són prèvies a la violència masclista. Pot ser que aquesta discapacitat sigui posterior i una conseqüència directa del maltractament sofert: una discapacitat física, com la sordesa per cops en l'oïda, o una discapacitat intel·lectual. També existeixen casos on la discapacitat té el seu origen en la violència soferta per la mare durant l'embaràs.

Són necessàries mesures que facilitin l'autonomia a les dones amb discapacitat, que les apoderi. Sofreixen més violència, més greu i durant més temps.

Aconseguir la seva inclusió social i la seva independència econòmica, són fonamentals per a abandonar situacions de violència masclista. Cal afavorir el seu accés a la formació i a una ocupació, ja que les seves dificultats per a trobar ocupació, la seva dependència econòmica, la seva dependència física, la seva menor mobilitat i la seva dependència habitual dels qui s'encarreguen de les seves cures més bàsiques i íntims, són factors que augmenten les situacions de vulnerabilitat.

Urgeixen iniciatives encaminades a millorar les condicions de les dones i nenes amb discapacitat, al mateix temps que desenvolupar accions de conscienciació i defensa dels seus drets.



Afortunadament, des de fa uns anys estem assistint a un canvi cultural que tracta a les persones amb discapacitat des d'una visió de drets humans, sense paternalismes, incloent a la discapacitat i la perspectiva de gènere transversalment, ja que les persones amb discapacitat, i especialment les dones amb discapacitat, presenten nivells més baixos que la resta de la població en àmbits com l'educació o l'ocupació, i que són necessaris per al desenvolupament de la seva vida personal i econòmica.

La UGT de Catalunya defensa la igualtat efectiva de les dones i nenes amb discapacitat des d'una perspectiva dels drets humans, d'acord amb la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, concretament els principis de no discriminació, igualtat d'oportunitats de les dones i nenes amb discapacitat. En aquest sentit, el seu article 16 preveu l'adopció de mesures per a protegir a les persones amb discapacitat contra totes les formes d'explotació, violència i abús, inclosos els aspectes relacionats amb el gènere.

És essencial sensibilitzar al conjunt de la població sobre la situació de la violència masclista que s'exerceixen cap a les dones amb discapacitat, captar aquesta violència invisible i la realitat de les dones amb discapacitat no com un grup homogeni sinó des de les seves diversitats; i amb això posar fi a aquesta xacra social.

Propostes de la UGT de Catalunya

La UGT de Catalunya considerem indispensable garantir l'accés al mercat laboral de les dones amb discapacitat per aconseguir la seva plena integració en la societat, i és per això que creiem que és urgent fer un replantejament de totes les polítiques d'integració de les persones amb discapacitat i aprofitar aquesta oportunitat per impulsar la igualtat de tracte i proposar actuacions des de la perspectiva d'igualtat d'oportunitats.

1. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

La UGT de Catalunya, com a agents socials i representants de les persones treballadores, tenim una responsabilitat per promoure la igualtat de tracte i de condicions de les persones amb discapacitat en les empreses, responsabilitat que vertebrem a través de la negociació col·lectiva. La **Negociació Col·lectiva** és indubtablement una de les eines més importants per garantir, o si més no millorar, la presència, situació i condicions laborals de les persones amb discapacitat la món laboral.

Des de la UGT de Catalunya realitzem diverses accions per a interpel·lar a l'acció dels nostres delegats i delegades i abordin i tractin la discapacitat en la negociació col·lectiva. A través de la negociació col·lectiva es pot facilitar la comprensió entre empreses i persones



treballadores de les dificultats de les persones amb discapacitat per aconseguir la inserció laboral, sensibilitzar i trencar els estigmes negatius i discriminatoris que dificulten la contractació de les persones amb discapacitat i promoure la igualtat d'oportunitats. També pot facilitar el compliment de les obligacions legals, regular l'adaptació dels llocs i fomentar la permanència en el treball de les persones treballadores que han sofert una discapacitat sobrevinguda, facilitar el desenvolupament del treball productiu de les persones amb discapacitat, vigilar la salut de les persones treballadores i identificar riscos que augmentin les probabilitat de discapacitat sobrevinguda. I la manera de vehicular-ho és incloure-hi clàusules als convenis i acords col·lectius que millorin les condicions de treball i amplïin els drets de les persones treballadores amb discapacitat.

Per això to plegat, la UGT de Catalunya ha realitzat el **Decàleg de Negociació Col·lectiva**, un recull de les clàusules de les matèries que considerem imprescindibles d'incorporar en les negociacions de convenis col·lectius i acords, en les que tenim molt presents clàusules per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats reals per lluitar contra tots els tipus de discriminació i un treball segur i saludable per lluitar contra la falta de prevenció a les empreses.

2. ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA

També, en el marc de la negociació col·lectiva en l'àmbit català, tenim l'**Acord Interprofessional de Catalunya** (AIC) que la nostra organització ha signat juntament amb CCOO de Catalunya, Foment del Treball, PIMEC i Fepime. A l'AIC s'acorden els criteris generals de negociació i l'estructura dels convenis col·lectius que es negocien a Catalunya, criteris que després s'hauran de traslladar als convenis, ja siguin d'àmbit català, provincial o d'empresa.

En matèria de Discapacitat, l'AIC acorda el següent:

- *Les parts signatàries de l'AIC declarem el nostre compromís a possibilitar l'accés a l'ocupació ordinària de qualitat de les persones amb discapacitat.*
- *Orientem a la negociació col·lectiva de Catalunya al fet que s'adopti una clàusula que expliciti:
Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei general de discapacitat, RD Legislatiu 1/2013, en les empreses, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà de compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles, ha de ser la regla general, i l'existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.*
- *Es tindran en compte, entre altres que decideixin les parts, els criteris següents:*



- *Establir criteris no discriminatoris en els processos de selecció de personal respecte de les persones amb discapacitat.*
- *Adaptació dels llocs de treball i el seu entorn, així com mesures que possibilitin l'accessibilitat i la mobilitat de les persones.*
- *Flexibilitat personalitzada del temps de treball quan sigui necessària.*
- *Incorporar a la prevenció de riscos laborals i a la vigilància de la salut, les mesures necessàries per respondre, de forma personalitzada, a les necessitats derivades de la discapacitat.*
- *Anàlisi de les necessitats de suport i tutoria en l'ocupació.*
- *Anàlisi de les subvencions i ajudes establertes legalment.*
- *En cas d'optar-se per mesures alternatives i enclavaments de treball protegit, la representació legal de les persones treballadores exercirà la representació de les persones amb discapacitat davant l'empresa, quan estigui previst legalment, i en relació amb les problemàtiques derivades del conjunt de l'organització del treball.*
- *Es prestarà especial atenció al relatiu a la prevenció de riscos laborals i la seva integració en el conjunt de les polítiques preventives de l'empresa.*
- *S'analitzarà periòdicament la possibilitat de reversió, total o parcial, de les mesures alternatives acordades, per a la seva transformació en accés a l'ocupació ordinària.*
- *Es facilitarà, en la mesura del possible, la incorporació a l'ocupació de les persones que estiguin afectades per una discapacitat sobrevinguda.*
- *Així mateix acordem concertar amb la Generalitat de Catalunya, en l'àmbit del Consell de Relacions Laborals:*
 - *La reordenació i reestructuració del sector dels centres especials de treball, amb un marc legislatiu adequat, que permeti la promoció efectiva de l'accés a l'ocupació ordinària de les persones amb discapacitat, i la creació d'un àmbit específic de participació dels agents socials en el desenvolupament i seguiment del sector.*
 - *Mentre no s'ultimi el procés de concertació anterior, les parts signants de l'AIC, sol·licitem al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el mapa de la implementació de les mesures alternatives.*

3. LA BRETXA SALARIAL

Una altre de les formes de violències masclistes que pateixen les dones a la nostra societat és la bretxa salarial. Les dones a Catalunya cobren una mitjana del 23% menys que les homes. Si la situació de les dones sense discapacitat en el mercat de treball és ja més



desavantatjós, tenir a més una discapacitat incideix negativament en el grau de participació en el mercat de treball. Així, podem dir que les dones amb discapacitat pateixen una doble discriminació en l'àmbit salarial:

1. Les persones amb discapacitat mantenen una gran bretxa respecte a les persones sense discapacitat.
2. Les dones amb discapacitat, tinguin un major o menor grau de discapacitat, tinguin una discapacitat física o intel·lectual, tinguin o no un contracte específic de discapacitat o bonificat, tinguin l'edat que tinguin, guanyen menys que els homes.

La segregació vertical i horitzontal que pateixen les dones en el mercat de treball junt a amb els marcats rols i estereotips de gènere que pateix aquesta societat masclista i patriarcal fan que la bretxa salarial sigui una de les discriminacions indirectes a vegades i altres directes més extenses. El tractament desigual en les percepcions salarials de les dones en el nostre país suposa condemnar a les dones a viure amb menys recursos i per conseqüència en pitjors condicions de vida.

Les desigualtats de gènere que existeixen en el mercat de treball del conjunt de la població catalana es reproduïen en la participació en el mercat laboral de les persones amb discapacitat, això sí, les condicions salarials i laborals de les persones amb discapacitat són bastant pitjor que les de la població general. I aquesta percepció posa de manifest que és necessari incloure la perspectiva de gènere en totes les polítiques i mesures dirigides a promoure la inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat.

Aquestes evidències, que es mantenen inalterables en el temps, no podem més que considerar-les negatives. Hem de deixar de buscar 'excuses i acceptar que les mesures dirigides a la integració laboral de les persones amb discapacitat no estan funcionant i, que a més, necessiten urgentment integrar perspectiva de gènere per tal de promoure que les persones que són més susceptibles a patir discriminacions per diferents factors, com les dones amb discapacitat, tinguin les mateixes possibilitats d'accedir a una ocupació, al mateix salari i amb les mateixes condicions.

4. MODEL DE CENTRE ESPECIAL DE TREBALL

La tasca sindical no acaba aquí. Per a nosaltres és prioritari que s'impulsin accions per a la igualtat d'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat, amb polítiques d'ocupació dirigides a la integració en el mercat de treball ordinari i subsidiàriament al treball protegit, sense que això sigui sinònim de treball de baixa qualitat i desprotecció. En aquest sentit, el nostre sindicat ha insistit i ha aconseguit que dins del **Pla de Treball del Consell de Relacions Laborals** s'hagi creat un grup de treball amb l'objectiu d'establir "pautes o criteris per a la reordenació i reestructuració del sector dels centres especials de treball que permeti la promoció efectiva de l'accés a l'ocupació ordinària de les persones amb discapacitat."



Diverses vegades la nostra organització ha denunciat la intencionalitat d'alguns **Centres especials de treball** (CET), que no permeten la transició al mercat ordinari i treuen profit dels salaris subvencionats per complir merament amb la LISMI sense tenir en perspectiva que l'objectiu original dels CETs és la inserció laboral de les persones amb discapacitat. Les prioritats de la UGT en aquest sentit són:

- realitzar una avaluació objectiva sobre la contractació en els Centres Especials de Treball i el marc de subvencions i bonificacions
- analitzar i repensar el model d'incorporació al món del treball de les persones amb especials dificultats d'inserció mitjançant el treball protegit.
- reorientar l'actual model dels CETs
- i garantir la transició al mercat ordinari de les persones amb discapacitat.

5. IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ

La UGT de Catalunya està pressionat per tal que s'aprovi la **Llei per la igualtat de tracte i no-discriminació**, eina que ha de ser essencial per lluitar contra els populismes nacionalistes i per garantir l'accés de la ciutadania als recursos en igualtat de condicions. Aquesta llei esdevé avui més necessària que mai, ara que estem en moments de gran necessitat a donar una resposta social a les conseqüències de l'emergència sanitària, i de garantir que totes les persones que ho necessitin puguin accedir als ajuts i recursos que s'estan destinant per fer front a les conseqüències econòmiques i socials provocades pel coronavirus. Un dels col·lectius amb més risc de ser discriminat i estigmatitzat en una situació de crisi provocada per una pandèmia, és el de les persones amb discapacitat. En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya considerem que hem de treballar per assegurar els drets de les persones amb discapacitat a accedir en igualtat de condicions als béns i serveis que es despleguen per donar una resposta social als efectes de la crisi sanitària. I que per fer-ho efectiu necessitem:

6. L'ASSETJAMENT SEXUAL I O PER A RAÓ DE SEXE ALS CENTRES DE TREBALL

Una altra de les formes de violència masclista que pateixen les dones en l'àmbit laboral és l'assetjament sexual i o per a raó de sexe. Des de l'entrada en vigor de la Llei Orgànica d'igualtat entre dones i homes del 2007 totes les empreses estan obligades a establir mesures de prevenció contra l'assetjament sexual i o per a raó de sexe a l'hora com l'establiment de procediments interns per tal de poder efectuar les denúncies al respecte.

Hem de tenir en compte que aquesta responsabilitat de tenir ambients de treball en els quals no és generi cap tipus d'assetjaments sexuals o per a raó de sexe, recauen íntegrament en l'organització de les empreses, a la vegada que a la representació legal de



les persones treballadores se'ls atorga funcions de concertació i de prevenció ver les mesures acordades al respecte.

Des de la UGT de Catalunya, som conscients que aquest mecanismes i mesures han de ser conegudes i de fàcil accés per a totes les persones treballadores, però sobretot les hem de arribar en forma i manera completament tangible i efectiva a aquelles dones treballadores amb discapacitat.

Saben que la violència masclista en l'àmbit laboral no coneix de perfils establers de dones, però si son coneixedores de les diferents internacionalitats que intervenen en el risc i una d'elles pot ser la de ser dona amb discapacitat.

És per això que sempre hem de asseverar-nos de que aquests mecanismes arriben a totes les dones dels centres de treball.