

“Inclusió laboral a les universitats”

Jornada de Formació de Professorat de la Facultat de Física-UB 2024

“La inclusió de persones amb discapacitat en entorns de treball acadèmic”

5 de febrer de 2024 - Aula magna “Enric Casassas”

Fernando Barbancho Tovillas

Prof. Dret del treball i de la seguretat Social
Facultat de Dret, Universitat de Barcelona

- MARC NORMATIU GENERAL**
- DEFINICIONS**
- ACTUACIONS I RESPONSABLES**

□ **MARC NORMATIU GENERAL: repàs**

- **Constitució Espanyola de 27 de desembre de 1978**
- **Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat –i el seu Protocol Facultatiu- de Nacions Unides, de 13 de desembre de 2006** (en vigor a Espanya: 3 maig 2008; en vigor a la UE: 22 gener 2011).
- **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (CDFUE).**
- **Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació** (Directiva 2000/78/CE).
- **Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social –TRLGDPD- (RDLEG. 1/2013, de 29 de novembre de 2013 –TRLGDPD- & LISMI/1982, LIONDAU/2003, LISIONDAU/2007, LANCIDPD/2011).**
- **Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació.**
- **Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic –TRLEBEP- (RDLEG. 5/2015, de 30 d'octubre).**
- **Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari –LOSU-.**
- **Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la tecnologia i la innovació –Llei de la Ciència.**

☐ MARC NORMATIU GENERAL

■ **Constitució Espanyola:**

- **Article 49** (Capítol 3r.: Dels principis rectors de la política social i econòmica: Títol I: Dels drets i deures fonamentals):

Els poders públics duran a terme una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels **disminuïts físics, sensorials i psíquics**, als quals prestaran l'atenció especialitzada que requereixen, i els empararan especialment en el gaudi dels drets que aquest Títol atorga a tots els ciutadans.

- **Modificació (nou text aprovat pel Congrés dels Diputats el dia 18 de gener de 2024 i pel Senat el dia 25 de gener de 2024):**

1. **Les persones amb discapacitat** exerceixen els drets previstos en aquest Títol en condicions de llibertat i igualtat reals i efectives. Es regularà per llei la protecció especial que sigui necessària per al seu exercici.

2. **Els poders públics impulsaran les polítiques que garanteixin la plena autonomia personal i la inclusió social de les persones amb discapacitat, en entorns universalment accessibles.** Així mateix, fomentaran la participació de les seves organitzacions, en els termes que la llei estableixi. S'atendran particularment les necessitats específiques de les dones i els menors amb discapacitat.

☐ MARC NORMATIU GENERAL

■ **Convenció Internacional: model social de la discapacitat**

- **Propòsit** (art. 1, paràgraf 1r):

Promoure, protegir i assegurar-ne el gaudi ple i en condicions d'igualtat de tots els drets humans i llibertat fonamentals per totes les persones amb discapacitat, i promoure el respecte de la seva dignitat inherent.

- **Principis generals** (art. 3): entre d'altres,

- La no discriminació.

- La participació i inclusió plenes i efectives en la societat.

- El respecte per la diferència i l'acceptació de les persones amb discapacitat com a part de la diversitat i la condició humana.

- La igualtat d'oportunitats.

- L'accessibilitat.

- **Obligació general dels Estats Parts** (art. 4.1, paràgraf 1r):

- Assegurar-ne i promoure l'exercici ple de tots els drets humans i les llibertats fonamentals de les persones amb discapacitat sense cap mena de discriminació per motius de discapacitat.

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ **Convenció Internacional: model social de la discapacitat**

• **Igualtat i no-discriminació** (art. 5):

- Els Estats Parts prohibiran tota discriminació per motius de discapacitat i garantiran a totes les persones amb discapacitat protecció legal igual i efectiva contra la discriminació per qualsevol motius.
- Els Estats Parts, amb la finalitat de promoure la igualtat i eliminar la discriminació, adoptaran totes les mesures adients per assegurar-ne la realització d'ajustos raonables.
 - No es consideraran discriminatòries, en virtut de la present Convenció, les mesures específiques que siguin necessàries per accelerar o assolir la igualtat de fet de les persones amb discapacitat.
- Els Estats Parts reconeixen que les dones amb discapacitat estan subjectes a múltiples formes de discriminació (art. 6).

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ **Convenció Internacional: model social de la discapacitat**

- **Obligacions concretes dels Estats Parts** (art. 4.1, paràgraf 2n): entre d'altres,
 - Adoptar totes les mesures legislatives, administratives i de qualsevol mena per fer efectius els drets reconeguts a la Convenció (desenvolupats als arts. 10 a 30):
 - **Dret al treball i a l'ocupació (art. 27):**
 - Dret de les persones amb discapacitat a treballar, en igualtat de condicions amb la resta de persones, que inclou:
 - el dret a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida mitjançant un treball lliurement elegit o acceptat en un **mercat i un entorn laborables que siguin oberts, inclusivament i accessibles a les persones amb discapacitat;**
 - els Estats Parts han de protegir i promoure **l'exercici del dret al treball, incloses les persones que adquireixin una discapacitat durant l'ocupació,** adoptant les mesures pertinents, inclosa la promulgació de legislació, entre d'altres:

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ **Convenció Internacional: model social de la discapacitat**

- a) Prohibir la discriminació per motius de discapacitat en relació amb totes les qüestions relatives a qualsevol forma d'ocupació, incloses les condicions de selecció, contractació i ocupació, la continuïtat en l'ocupació, la promoció professional i unes condicions de treball segures i saludables;
- b) **Protegir els drets de les persones amb discapacitat, en igualtat de condicions amb la resta de persones, a condicions de treball justes i favorables**, i en particular a la igualtat d'oportunitats i de remuneració per treball d'igual valor, **a condicions de treball segures i saludables, inclosa la protecció contra l'assetjament**, i a la reparació de greuges soferts;
- c) Assegurar-ne que les persones amb discapacitat puguin exercir els seus drets laborals i sindicals, en igualtat de condicions amb la resta de persones;
- d) Permetre que les persones amb discapacitat tinguin accés efectius a programes generals d'orientació tècnica i vocacional, serveis de col·locació i formació professional i continua;
- e) **Encoratjar les oportunitats d'ocupació i la promoció professional** de les persones amb discapacitat en el mercat de treball, i recolzar-les per a la recerca, **l'obtenció i el manteniment de l'ocupació i retorn a aquesta**;
- f) **Ocupar a persones amb discapacitat en el sector públic**;
- g) **Vetllar perquè es realitzin ajustos raonables per a les persones amb discapacitat en el lloc de treball**;
- h) Promoure programes de rehabilitació vocacional i professional, **manteniment de l'ocupació i reincorporació al treball** dirigits a persones amb discapacitat.

☐ MARC NORMATIU GENERAL

■ CDFUE:

- **Prohibició de tota discriminació**, i en particular la exercida per raó de ..., **discapacitat**, ... (art. 21.1).
- **Integració de les persones amb discapacitat**: La Unió reconeix i respecte el dret de les persones discapacitades a beneficiar-se de mesures que garanteixin la seva autonomia, la seva integració social i professional i la seva participació en la vida de la comunitat (art. 26).

■ Directiva 2000/78/CE: *remissió*

- Per garantir el compliment del principi d'igualtat de tracte en relació amb les persones amb discapacitats, **s'hauran de fer els ajustos raonables**. (art. 5).
Remissió.

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ **TRLGDPD: segueix el model de la Convenció Internacional**

- = **concepció de la discapacitat i de les persones amb discapacitat.**
- = **principis generals**, però afegint d'altres (art. 3): p. ex. accessibilitat i disseny universal.
- = **Propòsit, sent el seu Objecte [art. 1.a)]:**
 - Garantir el dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte, així com l'exercici real i efectiu de drets per part de les persones amb discapacitat en igualtat de condicions respecte a la resta de ciutadans i ciutadanes, a través de la promoció de l'autonomia personal, de **l'accessibilitat universal, de l'accés a l'ocupació**, de la inclusió a la comunitat i la vida independent i de l'erradicació de qualsevol forma de discriminació;
 - Establir el règim d'infraccions i sancions que **garanteixen les condicions bàsiques en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.**
- **Obligació general i Obligacions concretes.**

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ **TRLGDPD: segueix el model de la Convenció Internacional**

- **Obligacions concretes:**

- **Dret a la igualtat** (art.7):

- **Per fer efectiu aquest dret a la igualtat, les administracions públiques han de promoure les mesures necessàries perquè l'exercici en igualtat de condicions dels drets de les persones amb discapacitat sigui real i efectiu en tots els àmbits de la vida.**
- **Les AA.PP. han de protegir de manera especialment intensa els drets de les persones amb discapacitat en matèria d'igualtat entre dones i homes, salut, ocupació, protecció social, educació, tutela judicial efectiva, mobilitat, comunicació, informació i accés a la cultura, a l'esport, a l'oci, així com de participació en els assumptes públics, en els termes que preveuen aquest títol i altra normativa que hi és aplicable.**
- **Les AA.PP. han de protegir de manera singularment intensa les persones o el grup de persones especialment vulnerables a la discriminació múltiple com ara les nenes, els nens i les dones amb discapacitat, la gent gran amb discapacitat, les dones amb discapacitat víctimes de violència de gènere, les persones amb pluridiscapacitat o altres persones amb discapacitat integrants de minories.**

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ **TRLGDPD: segueix el model de la Convenció Internacional**

➤ **Igualtat d'oportunitats i no-discriminació** (arts.63-68):

- S'entén que es vulnera el dret a la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat, definides a l'article 4.1, quan, per motiu o per raó de discapacitat, es produeixin discriminacions directes o indirectes, discriminació per associació, assetjaments, incompliments de les exigències d'accessibilitat i de realitzar ajustos raonables, així com l'incompliment de les mesures d'acció positiva legalment establertes.
- Les garanties del dret a la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat que preveuen al Títol II del TRLGDPD tenen caràcter supletori respecte al que preveu la legislació laboral.

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ **TRLGDPD: segueix el model de la Convenció Internacional**

• **Obligacions concretes:**

➤ **Dret al treball** (Capítol VI, del Títol I –Drets i obligacions-): arts. 35 a 47

→ **Política d'ocupació (finalitats):**

- ✓ Augmentar les taxes d'activitat i d'ocupació i inserció laboral de les persones amb discapacitat;
- ✓ Millorar la qualitat de l'ocupació i dignificar les seves condicions de treball, combatent activament la seva discriminació;
- ✓ Les administracions públiques han de: fomentar les seves oportunitats d'ocupació i promoció professional en el mercat laboral; promoure els suports necessaris per a la recerca, l'obtenció, el manteniment de l'ocupació i retorn a aquesta.

→ **Treball en condicions que garanteixin l'aplicació dels principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i no-discriminació.**

☐ MARC NORMATIU GENERAL

▪ **TRLGDPD: segueix el model de la Convenció Internacional**

• **Obligacions concretes:**

➤ **Dret al treball** (Capítol VI, del Títol I –Drets i obligacions-): arts. 35 a 47

→ **Tipus d'ocupació de les persones amb discapacitat:**

- ✓ Ocupació ordinària, en les empreses i les administracions públiques, inclòs els serveis d'ocupació amb suport.
- ✓ Ocupació protegida, en serveis especials d'ocupació i en enclavaments laborals.
- ✓ Ocupació autònoma.

Però l'accés a l'ocupació pública es regeix pel que disposa la normativa reguladora de la matèria.

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ Llei d'ocupació:

- **Principis rectors:**

- Evitació de discriminacions i de biaixos i estereotips de qualsevol índole, especialment de discapacitat en el disseny i la implementació d'accions d'ocupabilitat.
- Igualtat i no-discriminació en l'accés i la consolidació de l'ocupació i el desenvolupament professional per motiu de ... Discapacitat.

- **Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació:**

- Eix 4. **Oportunitats d'ocupació per a persones amb discapacitat:** Inclou les actuacions que tenen per objecte incentivar la contractació, la creació d'ocupació o el manteniment dels llocs de treball, i les accions d'orientació i acompanyament individualitzat en els llocs de treball de les persones amb discapacitat (art. 12.4).

- **Pla anual per al foment de l'ocupació digna:**

- Eix 4. **Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.** Comprèn les actuacions dirigides a aquells col·lectius que tenen més dificultat en l'accés o la permanència en l'ocupació, amb una consideració especial a la situació de les persones amb discapacitat, ... (art. 13.4).

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ Llei d'ocupació:

- **Col·lectius d'atenció prioritària per a la política d'ocupació: col·lectius vulnerables** (art. 50.1):
 - **Persones amb discapacitat.**
 - **Persones amb capacitat intel·lectual límit.**
 - **Persones amb trastorns de l'espectre autista.**
- **Respecte al col·lectiu de persones amb discapacitat:** es reconeix com a persones amb discapacitat **que presenten més dificultats d'accés al mercat de treball** (art. 50.1):
 - **les persones amb paràlisi cerebral, amb trastorn de la salut mental, amb discapacitat intel·lectual o amb trastorn de l'espectre de l'autisme, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%,**
 - **les persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%.**

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ TRLEBEP:

- **Accés a l'ocupació pública: persones amb discapacitat (art. 59.1): reserva de quota**
 - En les ofertes d'ocupació pública s'ha de reservar una quota **no inferior al 7% de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat, considerant com a tals les definides a l'article 4.2 TRLGDPD**, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques,
 - **Almenys, el 2% de les places ofertes ho sigui per ser cobertes per persones que acreditin discapacitat intel·lectual;**
 - **la resta de les places ofertes ho sigui per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.**
 - Objectiu: progressivament s'arribi al 2% dels efectius totals en cada Administració pública.**
 - **Obligacions (art. 59.2):**
 - **Cada Administració pública ha d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el procés selectiu.**
 - **Una vegada superat aquest procés, cada Administració pública ha d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions en el lloc de treball a les necessitats de les persones amb discapacitat.**

☐ MARC NORMATIU GENERAL

■ TRLEBEP:

- **Drets individuals dels empleats públics: A la no-discriminació per raó de ... discapacitat** [art. 14.i)].
- **Deures dels empleats públics (Codi de conducta: Principis ètics):** La seva conducta s'ha de basar en el **respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'evitar qualsevol actuació que pugui produir cap discriminació per raó de ... discapacitat** (art. 53.4).
- **Falta disciplinària molt greu:** Qualsevol actuació que suposi discriminació per raó de ... discapacitat, així com l'assetjament per raó de ... discapacitat, ... [art. 95.2.b)].

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ LOSU:

- Com a requisit per a la creació i reconeixement de les universitats: **Les universitats han de tenir plans que garanteixin** (art. 4.3):
 - la igualtat de gènere en totes les seves activitats,
 - mesures per a la correcció de la bretxa salarial entre dones i homes,
 - **condicions d'accessibilitat i ajustos raonables per a les persones amb discapacitat, i**
 - **mesures de prevenció i resposta davant la violència, la discriminació o l'assetjament emparades en la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.**

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ LOSU:

- & mesures de prevenció i resposta davant la violència, la discriminació o l'assetjament emparades en la **Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària** (v. arts. 3 i 4):
 - **Normes de convivència:** han de promoure l'eliminació de tota forma de violència, discriminació o assetjament sexual, per raó de ..., discapacitat,
 - **Àmbit d'aplicació:** estudiants, personal docent i investigador i personal d'administració i serveis, sens perjudici de l'aplicació de la normativa laboral o del règim disciplinari que correspongui.
 - **Aprovació:** amb la participació i audiència de tots els sectors de la comunitat universitària a través del seus respectius òrgans de representació, en coordinació amb les unitats d'igualtat i de diversitat, tot tenint en compte diagnòstics, protocols i plans previs.
 - Qualsevol actuació enfront situacions de violència, discriminació o assetjament s'ha d'ajustar a uns principis: un dels quals és la **perspectiva de gènere, que ha d'incorporar un perspectiva interseccional per assegurar-ne els drets de les persones amb discapacitat.**
 - **Discriminació per raó de discapacitat s'ha d'interpretar de conformitat amb el TRLGDPD.**

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ LOSU:

- **& Estructura de les universitats públiques:** Les universitats han de disposar **d'unitats d'igualtat i de diversitat**, de defensoria universitària i d'inspecció de serveis, així com serveis de salut i acompanyament psicològic i pedagògic i serveis d'orientació professional, dotats amb recursos humans i econòmics suficients (art. 43.1).
 - **Unitats de diversitat:** són les encarregades de coordinar i incloure de manera transversal el desenvolupament de les polítiques universitàries d'inclusió i no-discriminació en el conjunt d'activitats i funcions de la universitat. **Aquestes unitats han de tenir un servei d'atenció a la discapacitat** (art. 43.3).
 - **Les unitats d'igualtat i de diversitat es poden constituir de manera conjunta o separada.**
 - **Correspon als estatuts de la universitat establir el règim de funcionament d'aquesta unitat.**

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ LOSU:

- **& Estructura de les universitats públiques: Consell de Govern (funcions):**
 - **Definir i impulsar, en coordinació amb la unitat de diversitat, un pla d'inclusió i no-discriminació del conjunt del personal i sectors de la universitat per motius de discapacitat, origen ètnic i nacional, orientació sexual i identitat de gènere, i per qualsevol altra condició social o personal, elaborar protocols i desenvolupar mesures de prevenció i resposta davant la violència, l'assetjament laboral o la discriminació [art. 46.2.1]).**

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ LOSU:

- **& Personal docent i investigador de les universitats públiques: Promoció de l'equitat.**
 - **Ofertes d'ocupació: Les universitats i les CC.AA., en l'àmbit de les seves competències respectives, han de garantir que les ofertes d'ocupació a la universitat s'ajusten a les previsions que estableix en matèria de reserva de quota per a persones amb discapacitat l'article 59 TRLEBEP (art. 65.2).**
 - **Corresponsabilitat i conciliació (art. 65.4):**
 - **Les universitats i les AA.PP., en l'àmbit de les seves competències respectives, han d'afavorir la corresponsabilitat en les cures i han d'assegurar l'exercici efectiu dels drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar. A aquest efecte han d'aplicar criteris que assegurin la igualtat efectiva de totes les persones en l'aplicació del règim de dedicació i l'accés als programes de mobilitat que siguin competència seva, i han d'analitzar i corregir les desigualtats per raó de ... discapacitat, ... en els usos del temps acadèmic.**
 - Els procediments d'acreditació del professorat funcionari i laboral han d'incorporar criteris que garanteixin que la igualtat i la conciliació siguin efectives.

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ LOSU:

- & **Professores i professors ajudants doctores/ors:**
 - **Durada del contracte:** Quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat, pot aconseguir una durada màxima de 8 anys, tenint en compte la seva finalitat i el grau de les limitacions en l'activitat [art. 78.e)].
- & **Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques:**
 - **Ofertes d'ocupació:** Les universitats i les CC.AA. han de garantir que les ofertes d'ocupació a la universitat s'ajusten a les previsions que estableix la normativa que, amb caràcter general, sigui aplicable al sector públic en matèria de reserva de quota per a persones amb discapacitat (art. 92.4).

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ Llei de la Ciència:

- & Objectius generals:

- Fomentar la innovació i investigació aplicada al desenvolupament d'entorns, productes, serveis i prestacions que garanteixin els principis de diversitat, inclusió, accessibilitat universal, disseny per a tots i vida independent en favor de les **persones amb discapacitat** o en situació de dependència o vulnerabilitat [art. 2.o) & art. 33.1.m)].

- & Contracte predoctoral:

- **Durada del contracte:** Quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat, pot aconseguir una durada màxima de 6 anys, tenint en compte les característiques de l'activitat investigadora i el grau de les limitacions en l'activitat [art. 21.c)].

- & Contracte d'accés de personal investigador doctor:

- **Durada del contracte:** Quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat, pot aconseguir una durada màxima de 8 anys, tenint en compte les característiques de l'activitat investigadora i el grau de les limitacions en l'activitat [art. 22.1.d)].

□ MARC NORMATIU GENERAL

■ Llei de la Ciència:

• & Drets del personal investigador:

- A desenvolupar les seves funcions en entorns de treball igualitaris, inclusivament, diversos i segurs, en els que es garanteixi el respecte i la no-discriminació, directa i indirecta, en el desenvolupament de la seva activitat, en la contractació de personal o en el desenvolupament de la seva carrera professional [art. 14.1m)].

• & Deures del personal investigador:

- Seguir en tot moment pràctiques de treball segures de conformitat amb la normativa aplicable, inclosa l'adopció de les precaucions necessàries en matèria de prevenció de riscos laborals, i vetllar perquè el personal al seu càrrec compleixi amb aquestes pràctiques [art. 15.1.k)].
- Seguir en tot moment pràctiques igualitàries de conformitat amb la normativa aplicable, inclosa l'adopció de les precaucions necessàries en matèria de prevenció de qualsevol tipus de discriminació, i vetllar perquè el personal al seu càrrec compleixi amb aquestes pràctiques [art. 15.1.k)].

DEFINICIONS

- **Discapacitat**
- **Persones amb discapacitat**
- **Inclusió social**
- **Igualtat d'oportunitats**
- **Mesures d'acció positiva**
- **Ajustos raonables**
- **Accessibilitat universal**
- **Disseny universal**
- **Discriminació per motius de discapacitat**
- **Discriminació directa**
- **Discriminació indirecta**
- **Discriminació per associació**
- **Assetjament**
- **Riscos laborals**

□ DEFINICIONS

■ **Discapacitat:**

És una situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol tipus de barreres que en limitin o n'impedeixin la participació plena i efectiva a la societat, en igualtat de condicions amb les altres. [art. 2.a) TRLGDPD].

■ **Persones amb discapacitat:**

- Totes aquelles persones que tinguin deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials a llarg termini que, al interactuar amb diverses barreres, puguin impedir la seva participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions que la resta de persones (art. 1, paràgraf 2n, Convenció Internacional).
- Aquelles que presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials, previsiblement permanents que, en interactuar amb diverses barreres, poden impedir-ne la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb els altres. (art. 4.1 TRLGDPD).

□ DEFINICIONS

■ **Persones amb discapacitat:**

- **Als efectes del TRLGDPD:** tenen la consideració de persones amb discapacitat aquelles a les quals se'ls hagi reconegut un grau de discapacitat igual o superior al **33%**. (art. 4.2 TRLGDPD).
- **Sense perjudici del que disposa l'article 4, als efectes del Capítol VI i de l'exercici del dret al treball de les persones amb discapacitat (arts. 35 a 47 TRLGDPD):** tenen la consideració de persones amb discapacitat les persones pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa i les persones pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat. (art. 35.1, paràgraf 2n, TRLGDPD).
 - **La STJUE de 18 gener 2024 (Cas Ca Na Negreta, S. A.) declara que l'art. 5 Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, interpretat a la llum dels arts. 21 i 26 de la CDFUE i dels arts. 2 i 27 de la Convenció Internacional, s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que estableix que l'empresari pot posar fi al contracte de treball per trobar-se el treballador en situació d'incapacitat permanent per a executar les tasques que li pertoquen en virtut de dit contracte degut a una discapacitat sobrevinguda durant la relació laboral, sense que l'empresari resti obligat, amb caràcter previ, a preveure o mantenir ajustos raonables.**

□ DEFINICIONS

- **Inclusió social** [art. 2.j) TRLGDPD]:
 - És el principi en virtut del qual la societat promou valors compartits orientats al bé comú i a la cohesió social, i que permet que totes les persones amb discapacitat tinguin les oportunitats i els recursos necessaris per participar plenament en la vida política, econòmica, social, educativa, laboral i cultural, i per gaudir d'unes condicions de vida en igualtat amb els altres.
- **Igualtat d'oportunitats** [art. 2.b) TRLGDPD]:
 - És l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per motiu o per raó de discapacitat, inclosa qualsevol distinció, exclusió o restricció que tingui el propòsit o l'efecte d'obstaculitzar o deixar sense efecte el reconeixement, el gaudi o l'exercici en igualtat de condicions per les persones amb discapacitat, de tots els drets humans i llibertats fonamentals en els àmbits polític, econòmic, social, laboral, cultural, civil o d'un altre tipus. Així mateix, s'entén per igualtat d'oportunitats l'adopció de mesures d'acció positiva.
- **Mesures d'acció positiva** [art. 2.g) TRLGDPD]:
 - Són aquelles de caràcter específic consistents a evitar o compensar els desavantatges derivats de la discapacitat i destinats a accelerar o aconseguir la igualtat de fet de les persones amb discapacitat i la seva participació plena en els àmbits de la vida política, econòmica, social, educativa, laboral i cultural, atenent els diferents tipus i graus de discapacitat.

□ DEFINICIONS

▪ **Ajustos raonables:**

- Les modificacions i les adaptacions necessàries i adequades que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular, per garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets humans i llibertats fonamentals. (art. 2 Convenció Internacional).
- Per garantir el compliment del principi d'igualtat de tracte en relació amb les persones amb discapacitat, **es realitzaran els ajustos raonables**. Això significa que els empresaris adoptaran les mesures adequades, en funció de les necessitats de cada situació concreta, per permetre a les persones amb discapacitats accedir a l'ocupació, formar-ne part o progressar professionalment, o perquè se'ls hi ofereixi formació, **excepte que aquestes mesures suposin una càrrega excessiva per a l'empresari. La càrrega no es considerarà excessiva quan sigui pal·liada en grau suficient mitjançant mesures existents en la política de l'Estat membre sobre discapacitats** (art. 5 Directiva 2000/78/CE).
- Les modificacions i les adaptacions necessàries i adequades **de l'ambient físic, social i actitudinal a les necessitats específiques de les persones amb discapacitat** que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular **de manera eficaç i pràctica, per facilitar l'accessibilitat i la participació** i per garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets. [art. 2.m) TRLGDPD].

□ DEFINICIONS

■ **Accessibilitat universal** [art. 2.k) TRLGDPD]:

- És la condició que han de complir els entorns, processos, béns, productes i serveis, així com els objectes, instruments, eines i dispositius, per ser comprensibles, utilitzables i practicables per totes les persones en condicions de seguretat i comoditat i de la forma més autònoma i natural possible.
- En l'accessibilitat universal **està inclosa l'accessibilitat cognitiva** per permetre la comprensió fàcil, la comunicació i la interacció a totes les persones.
 - L'accessibilitat cognitiva es desplega i es fa efectiva a través de la lectura fàcil, dels sistemes alternatius i augmentatius de comunicació, dels pictogrames i d'altres mitjans humans i tecnològics disponibles per a aquesta finalitat. Pressuposa l'estratègia de «disseny universal o disseny per a totes les persones», i s'entén sense perjudici dels ajustos raonables que s'hagin d'adoptar». [art. 2.k) TRLGDPD].

□ DEFINICIONS

- **Disseny universal** (art. 2 Convenció Internacional):
 - El disseny de productes, entorns, programes i serveis que puguin utilitzar totes les persones, en la màxima extensió possible, sense necessitat d'adaptació ni disseny especialitzat. No ha d'excloure els ajust tècnics per a grups particulars de persones amb discapacitat, quan ho necessitin.
- **Disseny universal o disseny per a totes les persones** [art. 2.1) TRLGDPD] Convenció Internacional):
 - És l'activitat per la qual es conceben o es projecten des de l'origen, i sempre que això sigui possible, entorns, processos, béns, productes, serveis, objectes, instruments, programes, dispositius o eines, de manera que puguin ser utilitzats per totes les persones, en la màxima extensió possible, sense necessitat d'adaptació ni disseny especialitzat. No ha d'excloure els productes de suport per a grups particulars de persones amb discapacitat, quan ho necessitin.

□ DEFINICIONS

- **Discriminació per motius de discapacitat** (art. 2 Convenció Internacional):
 - Qualsevol distinció, exclusió o restricció per motius de discapacitat que tingui el propòsit o l'efecte d'obstaculitzar o deixar sense efecte el reconeixement, gaudi o exercici, en igualtat de condicions, de tots els drets humans i llibertats fonamentals en els àmbits polític, econòmic, social, cultural, civil o d'altre tipus. Inclou totes les formes de discriminació, **entre aquelles, la denegació d'ajustos raonables.**
- **Discriminació directa** [art. 2.2.a) Directiva 2000/78/CE]:
 - Quan una persona sigui, hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per qualsevol dels motius enumerats a l'art. 1 de la Directiva (entre aquests, discapacitat).
- **Discriminació directa** [art. 2.c) TRLGDPD]:
 - És la situació en què es troba una persona amb discapacitat quan és tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per motiu o per raó de la seva discapacitat.

□ DEFINICIONS

- **Discriminació indirecta** [art. 2.2.b) Directiva 2000/78/CE):
 - Quan una disposició o un criteri o una pràctica aparentment neutres pugui ocasionar un desavantatge particular a persones amb ... una discapacitat, respecte una altra, excepte que:
 - Aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i excepte que els mitjans per al seu assoliment sigui adients i necessaris; o que
 - Respecte de les persones amb una discapacitat determinada, l'empresari o qualsevol persona o organització a la que se li apliqui aquesta Directiva, estigui obligat, en virtut de la legislació nacional, a adoptar mesures adients de conformitat amb els principis previstos en l'art. 5 d'aquesta Directiva per eliminar els desavantatges que suposa aquella disposició, criteri o pràctica.
- **Discriminació indirecta** [art. 2.d) TRLGDPD):
 - Quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual, una decisió unilateral o un criteri o una pràctica, o bé un entorn, producte o servei, aparentment neutres, puguin ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per motiu o per raó de discapacitat, sempre que objectivament no responguin a una finalitat legítima i que els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat no siguin adequats i necessaris.

□ DEFINICIONS

- **Discriminació per associació** [art. 2.e) TRLGDPD]:
 - Quan una persona o grup en què s'integra és objecte d'un tracte discriminatori a causa de la seva relació amb una altra per motiu o per raó de discapacitat.
- **Assetjament** [art. 2.f) TRLGDPD]:
 - És qualsevol conducta no desitjada relacionada amb la discapacitat d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **& Riscos laborals** [art. 4 Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals –LPRL-]:
 - **Prevenció:** el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball.
 - **Risc laboral:** possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la gravetat, s'han de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la severitat d'aquest.
 - **Danys derivats del treball:** les malalties, patologies o lesions sofertes amb motiu o ocasió del treball.

□ DEFINICIONS

- **& Riscos laborals** [art. 4 Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals –LPRL-]:
 - **Risc laboral greu i imminent:** aquell que és probable racionalment que es materialitzi en un futur immediat i pugui suposar un dany greu per a la salut dels treballadors.
 - En el cas d'exposició a agents susceptibles de causar danys greus a la salut dels treballadors: es considera que hi ha risc greu i imminent si és probable racionalment que es materialitzi en un futur immediat una exposició a aquests agents de la qual poden derivar danys greus per a la salut, encara que aquests no es manifestin de manera immediata.
 - **Processos, activitats, operacions, equips o productes potencialment perillosos:** aquells que, en absència de mesures preventives específiques, originin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors que els exerceixen o utilitzen.
 - **Equip de treball:** qualsevol màquina, aparell, instrument o instal·lació que s'utilitza en el treball.
 - **Condició de treball:** qualsevol característica del treball que pot tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador. Queden específicament incloses en aquesta definició:

□ DEFINICIONS

- **& Riscos laborals** [art. 4 Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals –LPRL-]:
 - **Condicó de treball:** qualsevol característica del treball que pot tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador. Queden específicament incloses en aquesta definició:
 - a) Les característiques generals dels locals, instal·lacions, equips, productes i altres estris existents en el centre de treball.
 - b) La naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i les seves corresponents intensitats, concentracions o nivells de presència.
 - c) Els procediments per a la utilització dels agents esmentats anteriorment que influeixen en la generació d'aquests riscos.
 - d) **Totes les altres característiques del treball, incloses les relatives a la seva organització i ordenació, que influeixen en la magnitud dels riscos a què està exposat el treballador.**
 - **Equip de protecció individual:** qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador perquè el protegeix d'un o diversos riscos que poden amenaçar la seva seguretat o la salut en el treball, així com qualsevol complement o accessori destinat a aquesta finalitat.

□ ACTUACIONS I RESPONSABLES

■ ACTUACIONS:

- **Plans i Protocols:**

- Pla d'inclusió i no-discriminació.
- Protocols i mesures de prevenció i resposta.
- Pla de prevenció de riscos laborals.

- **Mesures (“ajustos raonables”):**

- & Mobilitat.
- & Accés al centre de treball.
- & Adaptació del lloc de treball.
- Desenvolupament de la tasca docent i investigadora.
- Suport personal i material a la docència i a la recerca.

□ ACTUACIONS I RESPONSABLES

▪ RESPONSABLES:

- **Ocupador: deure general de seguretat (art. 14 LPRL)**
- **Universitat Pública: Estatut**
 - **Consell de Govern**
 - **Unitat de diversitat**
 - **Departaments** (òrgans encarregats de coordinar la docència d'una o diverses àrees de coneixement, de donar suport a les activitats i iniciatives docents i de recerca del professorat, i de les altres funcions que determinin aquest Estatut o les normes que el desenvolupin) **i d'altres Unitats.**
- **Empleats públics:**
 - **Drets i deures dels empleats públics i del personal investigador.**
 - **Estatut PDI-UB:**
 - ✓ **Drets: A no patir discriminació per raó de raça, gènere o orientació sexual, religió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social [art. 19.1.o)].**
 - ✓ **Deures: Garantir que no hi hagi discriminació per raó de raça, edat, gènere, religió, discapacitat ni cap altra condició o circumstància personal o social [art. 20.r)].**