

L'exercici dels drets de les persones amb discapacitat física i/o orgànica

ELS DRETS: DEL RECONeixEMENT A LA DEFENSA

Les persones amb discapacitat física som titulars dels mateixos drets que la resta de la ciutadania. Però a la realitat ens trobem amb **barreres: LABORALS, ECONÒMIQUES, SOCIALS i ACTITUDINALS**. Els drets actuals se centren en la no discriminació i igualtat d'oportunitats.

També s'entén que la discapacitat és una característica de la persona, però no el tret que la defineix. Diversitat com a sinònim d'enriquidor i positiu; i s'aposta per la **participació activa en la comunitat** de les persones amb discapacitat, potenciant la capacitat de decidir per nosaltres mateixes (autodeterminació).

Així, entenem que hem de ser els responsables de la nostra vida i no ser considerats com a pacients o beneficiaris de les decisions preses pels altres.

Serà important **empoderar, assessorar i mobilitzar** a les persones amb discapacitat, per conèixer els drets i com denunciar si són vulnerats.

També caldrà garantir la presència en els diferents **òrgans de participació de les administracions públiques** per influir en el contingut i en l'aprovació de legislació en l'àmbit de la discapacitat física.

Cal dissenyar i implementar **accions de pressió cap a les administracions competents** per articular mesures de control i sanció en cas que no s'apliquin les normatives.

També s'hauran de promoure **accions de sensibilització i conscienciació** cap a la població general perquè coneguin els drets de les persones amb discapacitat.

Passos bàsics per exercir les teus DRETS:

1 **EMPODERA'T!**

- Procés de creixement personal que implica la **presa de decisions per un/a mateix/a**. Tenim els mateixos drets que la resta de persones. La discapacitat mai pot ser raó de discriminació i/o exclusió.

2 **INFORMA'T!**

Conèixer la **legislació** que ens empara, què podem exigir i els organismes als quals recórrer per assessorar-nos i/o denunciar la vulneració d'un dret.

3 **ACTUA!**

Comunicar i denunciar que s'ha produït una vulneració dels drets. Si la vulneració no es visualitza, és com si no existís!

LA CONVENCIÓ INTERNACIONAL SOBRE ELS DRETS DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

La Convenció de l'ONU sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (en vigor a Espanya el 2008), té com a propòsit: **promoure, protegir i assegurar el gaudi ple i en condicions d'igualtat** de tots els drets humans i llibertats fonamentals de totes les persones amb discapacitat i **promoure el respecte a la seva dignitat inherent**.

- Defineix com garantir els **drets humans** de les persones amb discapacitat.
- Preveu mesures de **no discriminació i acció positiva**.
- Perquè els Estats que la ratifiquen han d'implantar-la per **garantir els drets i la igualtat de condicions** de les persones amb discapacitat.

Per què és tant important la Convenció?

Quins són els principis generals que la regeixen?

- Respecte a la dignitat inherent, autonomia individual, autodeterminació i independència.
- No discriminació
- Participació i inclusió plenes i efectives a la societat.
- Respecte a la diferència i acceptació de la discapacitat com a part de la diversitat humana.
- Igualtat d'oportunitats
- Accessibilitat
- Igualtat home i dona
- Respecte a l'evolució de les facultats nens/es amb discapacitat i el dret a preservar la identitat.

LA CONVENCIÓ INTERNACIONAL SOBRE ELS DRETS DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

ARTICLE 27. TREBALL I OCUPACIÓ

Dret a treballar, en igualtat de condicions (tenir un treball lliurement escollit, en un entorn inclusiu i accessible). Per a les persones amb discapacitat es proposa:

- **Prohibició discriminació per motius de discapacitat** (selecció, contractació i ocupació...), i condicions de treball segures i saludables.
- **Condicions laborals justes** (igualtat d'oportunitats i remuneració per feines d'igual valor, condicions de treball segures i saludables, reparació de greuges...).
- **Assegurar l'exercici dels drets laborals i sindicals**, en igualtat de condicions.
- **Permetre l'accés efectiu a programes generals d'orientació tècnica i vocacional**, serveis de col·locació i formació professional i contínua.
- **Afavorir les oportunitats d'ocupació i la promoció professional en el mercat laboral**, i donar-los suport per a la recerca, obtenció i manteniment d'ocupació, i per a la reincorporació laboral.
- **Promoure oportunitats empresarials**, d'ocupació per compte propi, de constitució de cooperatives i d'inici d'empreses pròpies.
- **Contractar persones amb discapacitat en el sector públic.**
- **Promoure l'ocupació de persones amb discapacitat en el sector privat** mitjançant les polítiques i mesures pertinents.
- Vetllar perquè es realitzin **ajustaments raonables en el lloc de treball.**
- Promoure l'**adquisició d'experiència laboral en el mercat de treball obert.**
- **Promoure programes de rehabilitació vocacional i professional**, manteniment de l'ocupació i reincorporació al treball dirigits a persones amb discapacitat.

2

Els estats part asseguraran que les persones amb discapacitat no siguin sotmeses a esclavitud i estiguin protegides, en igualtat de condicions, contra el treball forçós o obligatori.

Les transgressions de lleis impliquen **vulneració de drets**, i la discriminació (per la raó que sigui) és una forma de vulnerar drets.

La **Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat** proposa que la **discriminació** és

"Qualsevol distinció, exclusió o restricció per motius de discapacitat que tingui el propòsit o l'efecte d'obstaculitzar o deixar sense efecte el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions, de tots els drets humans i llibertats fonamentals en els àmbits polític, econòmic, social, cultural, civil o d'un altre tipus".

Sempre que no es permet un dret hi ha **DISCRIMINACIÓ**. Exemples:

- Si no pots accedir a un edifici d'ús públic per les barreres arquitectòniques.
- Dificultats d'accessibilitat a instal·lacions sanitàries.
- Quan no hi ha totes les condicions d'accessibilitat que permeten votar de forma secreta.
- Quan s'obliga a viatjar amb un/a acompanyant en el transport públic.
- Quan no es permet que nens/es amb discapacitat participin en activitats de lleure en igualtat d'oportunitats als seus iguals.

IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ: Principis bàsics

1 Plantejar les queixes, denúncies o reclamacions per escrit.

Indicaràs:

- Acció o fet a denunciar.
- Què reclames
- Lleis/normatives que protegeixen els drets vulnerats.
- Dades de contacte

2

Presentar l'**original al/s òrgan/s competents i que segellin una còpia** conforme s'ha registrat l'esmentat escrit

3

Importància de **respectar l'ordre jeràrquic**. Primer contactar amb el responsable de situació i si no es dona la resposta adequada, comunicar-ho a nivells superiors de decisió.

Si existeixen, intentar utilitzar canals de mediació.

4

Si s'és soci d'alguna **associació** és important comunicar per escrit els fets per tal que aquesta també **pugui fer els seus escrits de recolzament i suport al cas.**

5

Si després d'aquestes accions no s'ha resolt de forma positiva, **accedir a la via judicial.**

6

Valorar dirigir-se als **mitjans de comunicació especialitzats** en discapacitat i/o genèrics.

7

Fer un seguiment de la queixa, denúncia o reclamació. Preguntar a l'organisme corresponent en quin punt es troba el nostre expedient.

ESTRATÈGIES A SEGUIR QUAN UN DRET HA ESTAT VULNERAT

IDENTIFICA

OBJECTIU

PLA D'ACCIÓ

Què és l'assistència jurídica gratuïta?

Dret per a qui no té suficients recursos econòmics, pel qual l'Administració es fa càrrec de despeses vinculades a la tramitació d'un procediment judicial.

Bona alternativa per a la defensa dels drets basada en el diàleg i cerca de solucions constructives. Pretén trobar una solució de consens entre les parts implicades sense haver de començar un procés judicial.

Què és la mediació?

ORGANISMES ON ACUDIR PER INFORMAR SOBRE LA VULNERACIÓ D'UN DRET

Organismes específics en matèria de vulneració i discriminació:

- Oficina per la No Discriminació (OND)
- Oficina de Drets Civils i Polítics
- Síndic de Greuges de Catalunya
- Síndic de Greuges de Barcelona
- Altres Sindicatures municipals
- Defensor del Pueblo
- Oficina d'Atenció a la Discapacitat (OADIS)
- Àrea de Promoció de l'Accessibilitat i de Supressió de Barreres

Altres organismes competents on podem informar de la vulneració d'un dret:

- Inspecció de Treball de Catalunya (ITC)
- Inspecció d'Educació
- Agència Catalana de Consum
- Oficina Municipal d'Informació al Consumidor (OMIC)
- Altres oficines municipals d'informació al consumidor
- Consell dels Il·lustres Col·legis d'Advocats de Catalunya

Associacions de consumidors/es:

- FACUA-Consumidors en acció
- Organització de Consumidors i Usuaris de Catalunya (L'OCUC)
- Coordinadora d'Usuaris de la Sanitat, Salut, Consum i Alimentació (CUS)

Referent als mitjans de comunicació:

- Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC)
- Col·legi de Periodistes de Catalunya

PRINCIPAL LEGISLACIÓ RELACIONADA AMB ELS PRINCIPIS D'IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ

1 ÀMBIT INTERNACIONAL

- Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides (articles 1 i 7)
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (articles 2.1, 14 i 26)
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (article 2.2.)

2 ÀMBIT EUROPEU

- Tractat de la Unió Europea (article 9).
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (articles 20 i 21)
- Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, CEDH, Consell d'Europa (article 14).
- Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat (article 2).

3 ÀMBIT ESTATAL

- Constitució Espanyola (articles 1.1., 9.2 i 14)
- Estatut dels Treballadors (articles 4, 17, 24 i 28)
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (articles 3,4 i 5).

4 ÀMBIT CATALÀ

- Estatut d'Autonomia de Catalunya (articles 4,15,18,19,23,40,44 i 45)
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 4/2016, de 23 de desembre, de mesures de protecció del dret a l'habitatge de les persones en risc d'exclusió social residencial (article 2.b).
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.

Vulneracions lligades a l'incompliment de la legislació vigent

- Decret 150/2017, de l'atenció **educativa** a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu.
- Lleis de defensa del dret d'**habitatge** (Llei 18/2007; 24/2015; 1/2022). 2021 augment de les situacions de risc d'exclusió residencial en un 5,8%
- Llei 13/2014, d'**accessibilitat** (i aprovació del Codi d'Accessibilitat).
- Manca d'inspeccions de **treball** per garantir la quota de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat.
- Manca l'aprovació del Decret d'**assistència personal**.

Vulneracions lligades a traves burocràtiques i processos administratius complexos:

- Moltes persones tenen dificultats per ser **beneficiàries de prestacions socials**.
- Col·lapse en la sol·licitud del **reconeixement i/o revisió del grau de discapacitat**.

PRINCIPALS CONCLUSIONS

VULNERACIONS

Vulneracions lligades a la manca d'accessibilitat:

- En el cas de l'**edificació**, la manca d'accessibilitat als edificis públics, dificulten la lliure mobilitat de les persones amb discapacitat.
- Respecte a l'urbanisme i espais públics, les principals problemàtiques s'han detectat en la via pública, en elements que dificulten la mobilitat.

Vulneracions lligades a la bretxa digital:

- La bretxa digital és un factor de risc davant la digitalització de les administracions, i aquesta ha de garantir l'accessibilitat per tal de donar un accés equitatiu amb igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat.

Vulneracions lligades a l'atenció a la diversitat:

- En algunes vulneracions el personal d'atenció directa ha estat el que ha actuat com a agent vulnerador (sovint per manca de coneixements envers els drets/necessitats de les persones amb discapacitat).
- En alguns protocols d'atenció i prevenció no s'han tingut en compte les necessitats específiques de persones amb discapacitat.

Amb el suport de



Generalitat de Catalunya
**Departament
de Drets Socials**

Amb càrrec a l'assignació del 0,7 % de l'IRPF