



Girona
21 nov
2024

El Paper de la Prevenció de Riscos Laborals en la Inclusió Laboral

believeconsultors.com

Què veurem

- Introducció.
- Com les pràctiques de prevenció de riscos laborals poden afectar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.
- Anàlisi de les barreres i desafiaments més comuns.
- Exemples concrets de com superar barreres relacionades amb la prevenció de riscos laborals per a persones amb discapacitat.



● Algunes dades a tenir presents:



452 empreses →

A la demarcació de Girona amb **50 o més treballadors i amb l'obligació de tenir contractats el 2% de treballadors amb discapacitat o aplicar mesures alternatives.**

61.353 persones

Amb discapacitat a les comarques gironines, de les quines **21.473 estan entre els 16 i els 64 anys.**

17,60% taxa d'atur

De la població amb discapacitat a *Catalunya*, respecte al **9,50% de la població sense discapacitat.**

70% treballa als C.E.T

Actualment, només 3 de cada 10 persones amb discapacitat treballa a una empresa del mercat ordinari.



GERONA	Empresas
EMPRESAS POR TAMAÑO	
Total empresas	62.848
PYME (0-249 asalariados)	62.783
PYME sin asalariados	33.258
PYME con asalariados	29.525
Microempresas (1-9 asalariados)	26.590
Pequeñas (10-49 asalariados)	2.602
Medianas (50-249 asalariados)	333
Grandes (250 o más asalariados)	65



Contractem a una persona amb discapacitat?



Normativa:

- *Codi sobre els drets de les persones amb discapacitat* ↓



Diferent normativa relacionada amb la contractació.

- *Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals* ↓

Article 25. Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos. →

- *Decret 209/2023 de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Codi d'accessibilitat de Catalunya* ↓

Article 123. Accesibilitat dels espais de treball.



LPRL art.25

"L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball."

Normativa relacionada contractació



Ajudes a la generació d'ocupació

- *Subvenció contractació indefinida: de 5.500 € a 7.500 €.*
- Fins **2.000 €** + a autònoms, cooperatives, societat laboral (1er treb.)
- *Impost sobre societats. Deducció de la quota íntegra: de 9.000 € a 12.000 €.*
- *Subvenció per l'adaptació del lloc de treball: 1.800 €* (accessibilitat).



Quota de reserva (obligatorietat)

Empreses de 50 o més treballadors: 2% treballadors amb discapacitat.



Quota reserva RDL 5/2015 EBEP (Estatut bàsic empleat públic)

Administració pública: 7% de les places vacants.



Excepcionalitat (3 anys)

- Impossibilitat d'atendre l'oferta d'ocupació
- Especial dificultat per incorporar treballadors amb discapacitat.



Mesures alternatives Quantia de la mesura

- Contracte amb un CET:
 - *Subministrament béns, prestació de serveis, enclavament laboral*
- *Donacions per la inserció laboral i creació d'ocupació.*



Incompliment de la quota de reserva:

- *Es considera una infracció greu. Multa fins a 7.500 €.*
- *La pèrdua de beneficis i bonificacions fins a dos anys.*





Declaració d'excepcionalitat i aprovació de les mesures alternatives al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat

Què necessites fer?

Consulta a continuació totes les opcions vinculades a aquest tràmit. Selecciona la que correspongui amb el teu cas i podràs accedir a tota la informació i condicions de tramitació.

- Sol·licitar la declaració d'excepcionalitat inicial →
- Sol·licitar modificacions de la declaració d'excepcionalitat i/o mesures alternatives →
- Comunicar la memòria anual de mesures alternatives →
- Presentar la comunicació anual de la relació de les persones amb discapacitat en plantilla →



Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**.

Real Decret 818/2021, de 28 de setembre, pel qual es regulen els **programes comuns d'activació per a l'ús del Sistema Nacional d'Ocupació**.

Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de **Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal** de las personas con discapacidad.

DECRET 86/2015, de 2 de juny, sobre l'**aplicació de la quota de reserva del 2%** a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se **regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva** en favor de los trabajadores con discapacidad.

Criterio Técnico 98/2016 sobre **actuaciones de la Inspección de Trabajo** y Seguridad Social en materia de **cuota de reserva** de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**. (LISOS)



Quantia de la mesura

L'import anual dels contractes amb CET's ha de ser 3 vegades l'IPREM (pagues incloses).

IPREM 2024: 8.400 € anuals (14 pagues)

Import del contracte anual amb el CET per cada treballador no inserit :

25.200 €

Pel que fa a donacions i patrocinis l'import serà d'1,5 vegades l'IPREM

12.600 €

Sistema de Gestió de la Prevenció de Riscos Laborals Inclusiu SGPRLI

Per donar **compliment a l'art. 25 de la LPRL**, el servei de prevenció aliè o el propi, en avaluar el lloc de treball d'una persona treballadora amb discapacitat, ha de tenir en compte aquelles característiques que poden influir en:

L'avaluació de riscos:

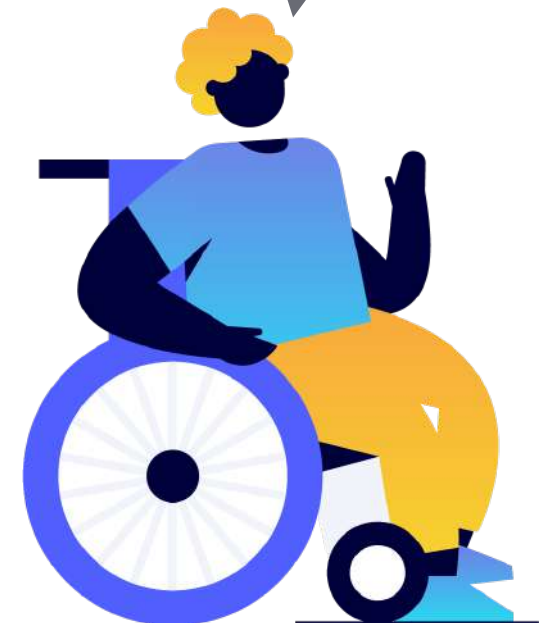
- El desenvolupament del seu treball.

L'accessibilitat: →

- La seva **mobilitat** en el centre de treball.
- La seva **comunicació** amb altres treballadors/es o personal aliè a l'organització.
- La **comprensió i assimilació** de la **informació i formació rebuda**, sigui oral o escrita.

El pla d'emergència:

- La percepció de situacions perilloses.





Què és un ajust raonable

Es tracta d'aquelles modificacions i adaptacions necessàries que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda per a garantir a les persones amb discapacitat, el gaudi o l'exercici en igualtat de condicions que els altres, de tots els drets humans i llibertats fonamentals.

Subvenció adaptació lloc de treball: 1.800 €

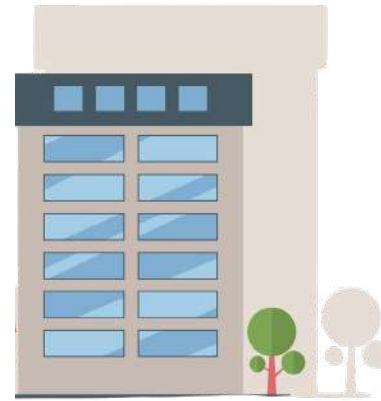


Decret 209/2023 de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Codi d'accessibilitat de Catalunya

Entrada en vigor: 1/3/2024



Administració pública:
20 % llocs de treball
accessibles a **01.03.2026**



Empreses o entitats privades
50 treballadors o més:
10% llocs de treball
accessibles a **01.03.2027**

Com a resum:



Entorn físic (accessibilitat) ↓

- Accés als edificis
- Espais situats a nivell o diferent nivell
- Serveis higiènics
- Informació i senyalització
- Seguretat en cas d'incendi



Entorn actitudinal →

- Com és la cultura organitzacional
- Hi ha estigmes?
- Hi ha polítiques inclusives reals?



Avaluació de riscos ↓

- Ha augmentat la probabilitat de risc?
- Han aparegut nous riscos?
- És necessari implementar noves mesures preventives?



Planificació act. preventiva →

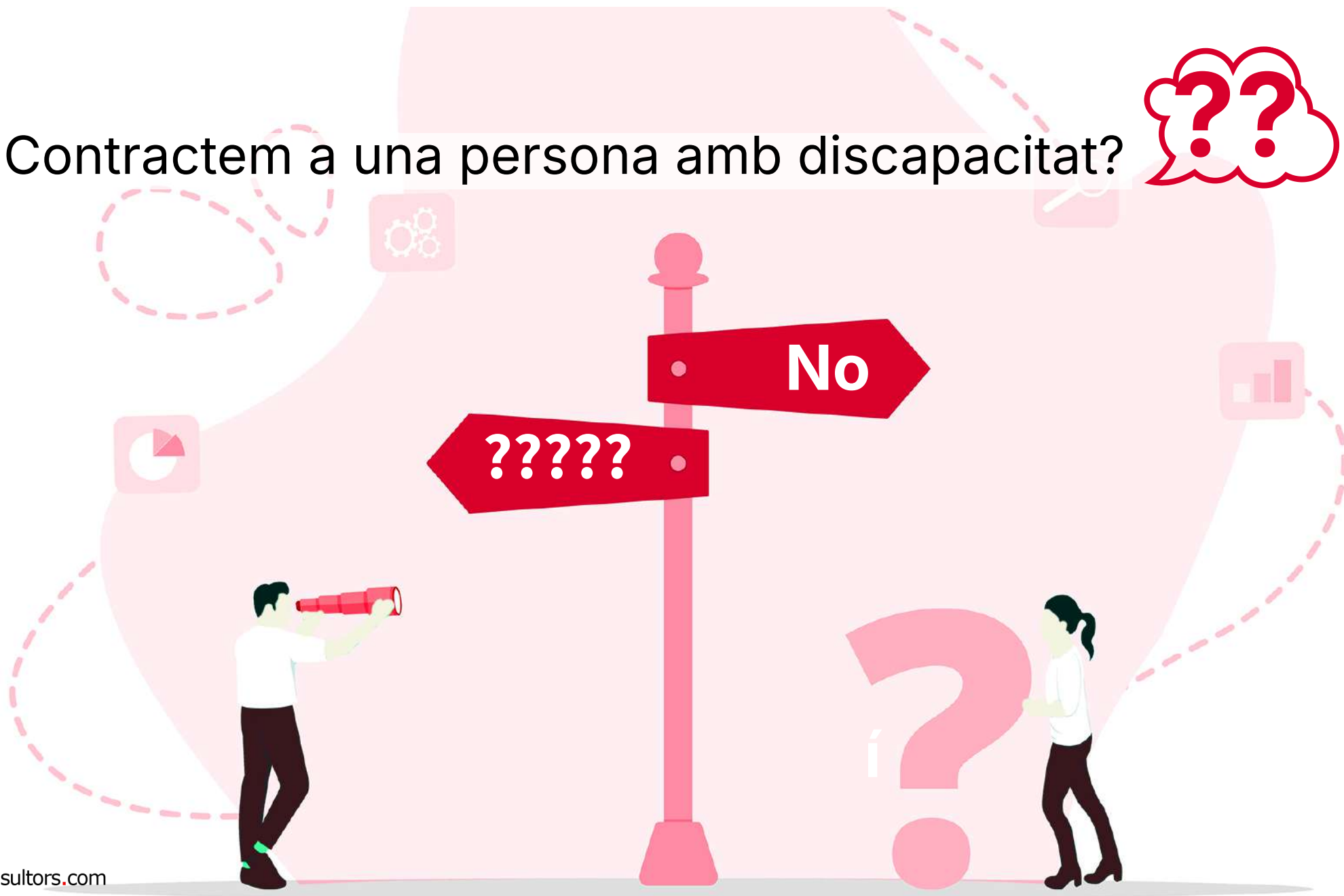
- Planificació de les mesures preventives per a cada risc
- Ajustos o adaptacions raonables



Formació i informació

- Accessibilitat de l'espai formatiu
- Mitjans i materials utilitzats
- Continguts
- Formadors
- Avaluació
- Coneixements adquirits

Contractem a una persona amb discapacitat?



Barreres...

- Prejudicis
- Por al canvi
- Etiquetes



Prejudicis (desconeixement)



1. El treballador amb discapacitat s'absentarà més del seu lloc de treball.

La incidència d'**absentisme** entre treballadors amb discapacitat (**6,3%**) és **inferior a la mitjana general (10,4%)**.
S'atribueix a valors com l'esforç, la capacitat de sacrifici i la motivació.

2. El treballador amb discapacitat tindrà dificultats per a integrar-se en l'equip.

- És una generalització infundada que **no reflecteix la realitat de molts llocs de treball inclusius**.
- **La diversitat** en l'equip **aporta perspectives úniques i enriqueix l'ambient laboral**.
- **Les empreses** amb equips diversos sovint **mostren major creativitat i capacitat de resolució de problemes**.
- La seva **experiència en superar obstacles pot inspirar i motivar els companys**.

Oferir programes de formació en diversitat i inclusió faciliten la integració de tots els treballadors.

3. La persona amb discapacitat tindrà un menor rendiment que la resta dels treballadors.

És basa en estereotips obsolets. Diversos estudis mostren que **la productivitat de les persones amb discapacitat és comparable a la dels seus companys** sense discapacitat **en la majoria de llocs de treball**.

Prejudicis (desconeixement)



4. *El treball és dur i perillós, incompatible amb la discapacitat.*

- Aquest prejudici és infundat i **no reflecteix la realitat de les persones amb discapacitat en el món laboral.**
- Les persones amb discapacitat poden realitzar una àmplia gamma de feines de manera eficaç i segura.
- **Si el treball és perillós, ho és per tothom** i l'avaluació de riscos és la que ha de determinar el risc i les mesures preventives i/ o correctores. *(El Joan n'ha parlat a la sentència que ha compartit).*

5. *La persona amb discapacitat necessitarà adaptacions en el seu lloc, molt costoses per a l'empresa.*

- Les **adaptacions solen ser mínimes i poc costoses** en la gran majoria dels casos.
- Hi ha una **subvenció de 1.800 €** per adaptar el lloc de treball.

6. *Si el treballador no funciona i haig de desvincular-lo, podrà ocasionar-me problemes legals*

És exactament igual que amb qualsevol altre treballador. Ni més ni menys.

Si la persona amb discapacitat, com a treballadora, compta amb el suport de l'empresa, potenciant les seves habilitats i amb una actitud positiva dels companys, contribuirà plenament a l'equip com qualsevol altre membre.

Por al canvi

"La por al canvi és el major fre a l'evolució i el desenvolupament, estiguis on estiguis. Aquesta resistència sempre amaga por de perdre l'estatus i a haver de bregar amb la incertesa."



William Kikanae, Lider Masái i el seu pare

Sawabona

*Prové dels zulús i es tradueix com "**et veig**".*

*No es tracta només de percebre la presència física
sinó de visibilitzar a l'altre en un sentit profund i
holístic, acceptar-lo com és i reconèixer-lo com un
membre de valor en la comunitat.*

"Todas las cosas buenas que suceden en la vida están siempre al otro lado del miedo"



Ilia Topuria

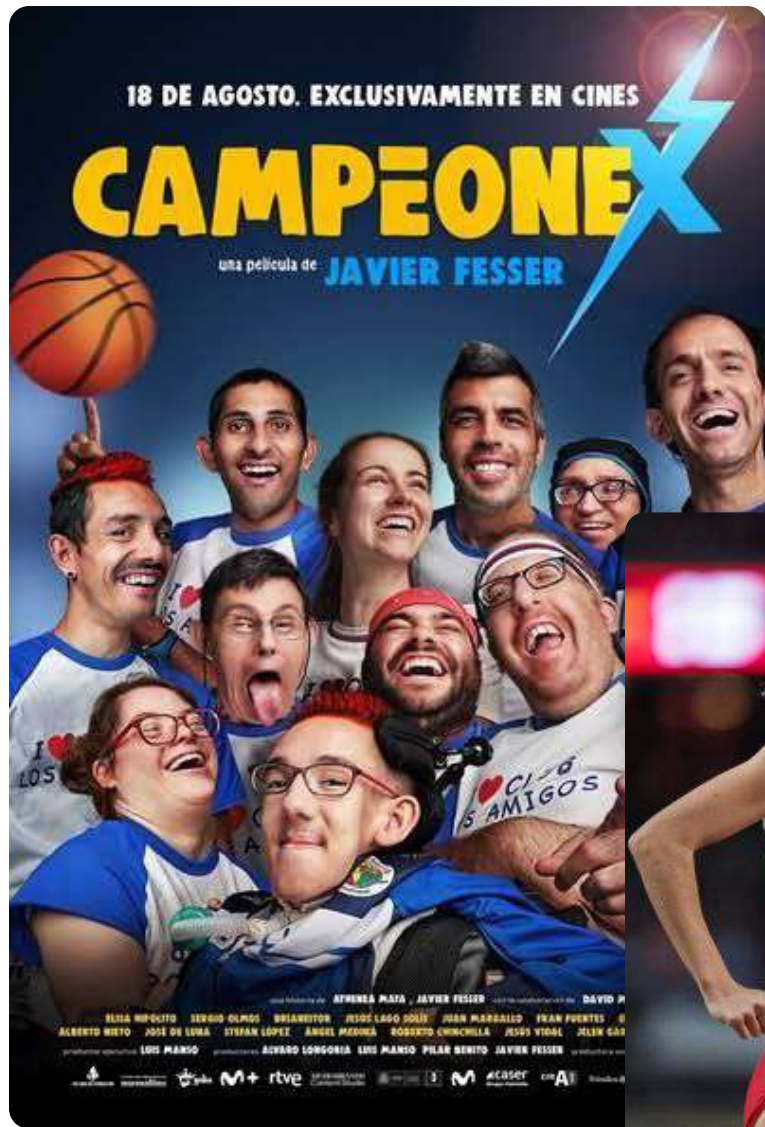
Etiquetes

Paternalisme, diagnostic, desconeixement

La discapacitat només és una condició més dins de tot el que som



**Res sobre nosaltres
sense nosaltres!**



Elena



Marc



Brianeitor



Àlex

- Superant les "nostres"
barreres...

Girona 100, SA

Projecció macroeconòmica i empresarial 2024
i anàlisi de comptes de 2022



Octubre 2024

kpmg.es

XIV Edició del informe Girona 100, SA Càtedra Cambra de l'Empresa Familiar de la Universitat de Girona i KPMG. Octubre 2024

"El principal problema que actualment afronta l'empresa és la dificultat per captar i retenir el talent"

- Familiar: 54%
- No familiar: 29%

Gràfic E5. Principals problemes actuals que afronta l'empresa 2024





Gràfic E7. Prioritats a mitjà termini (propers 2 anys) 2023



Quarta posició

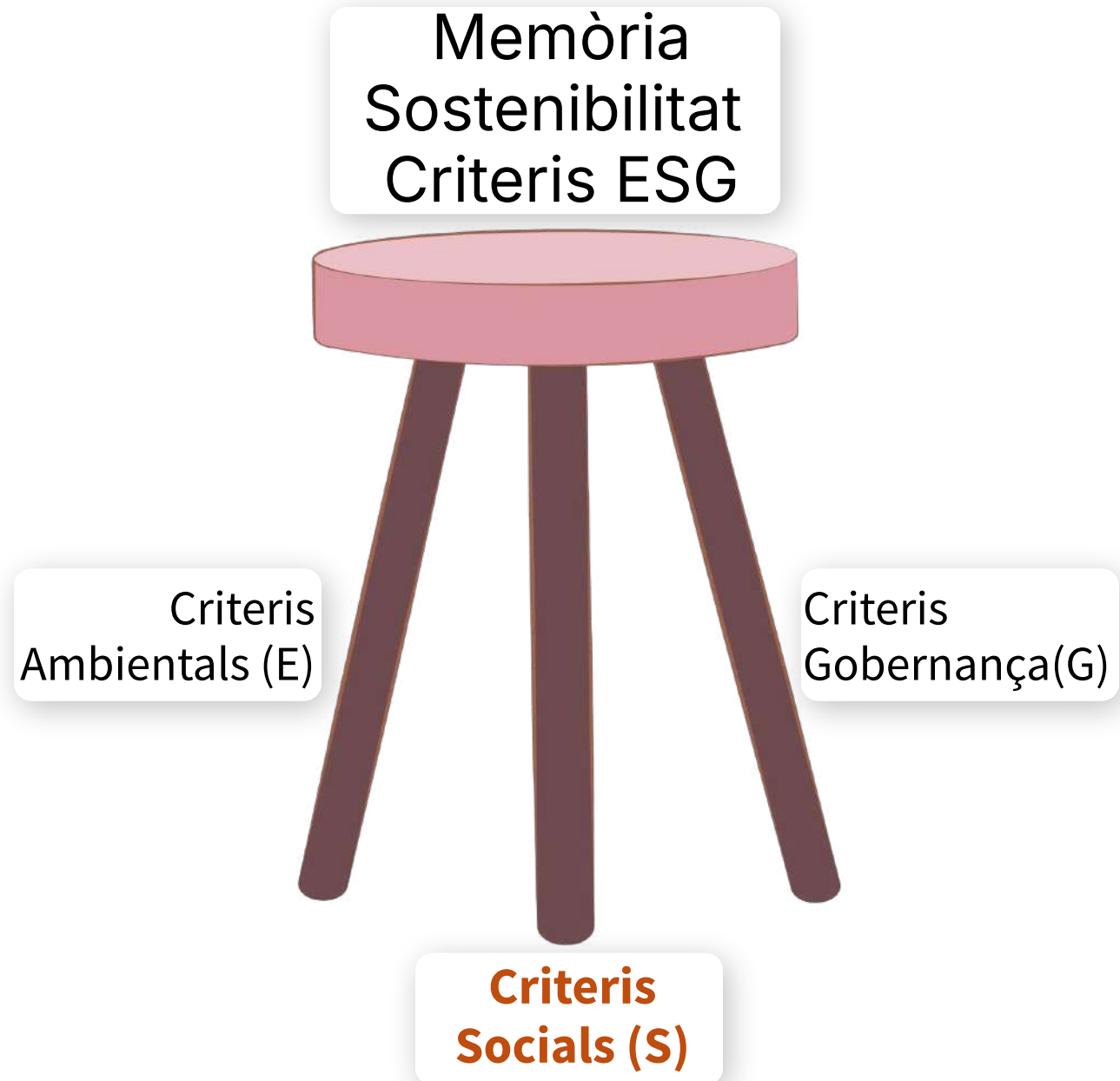
Gràfic E7. Prioritats a mitjà termini (propers 2 anys) 2024



novena posició

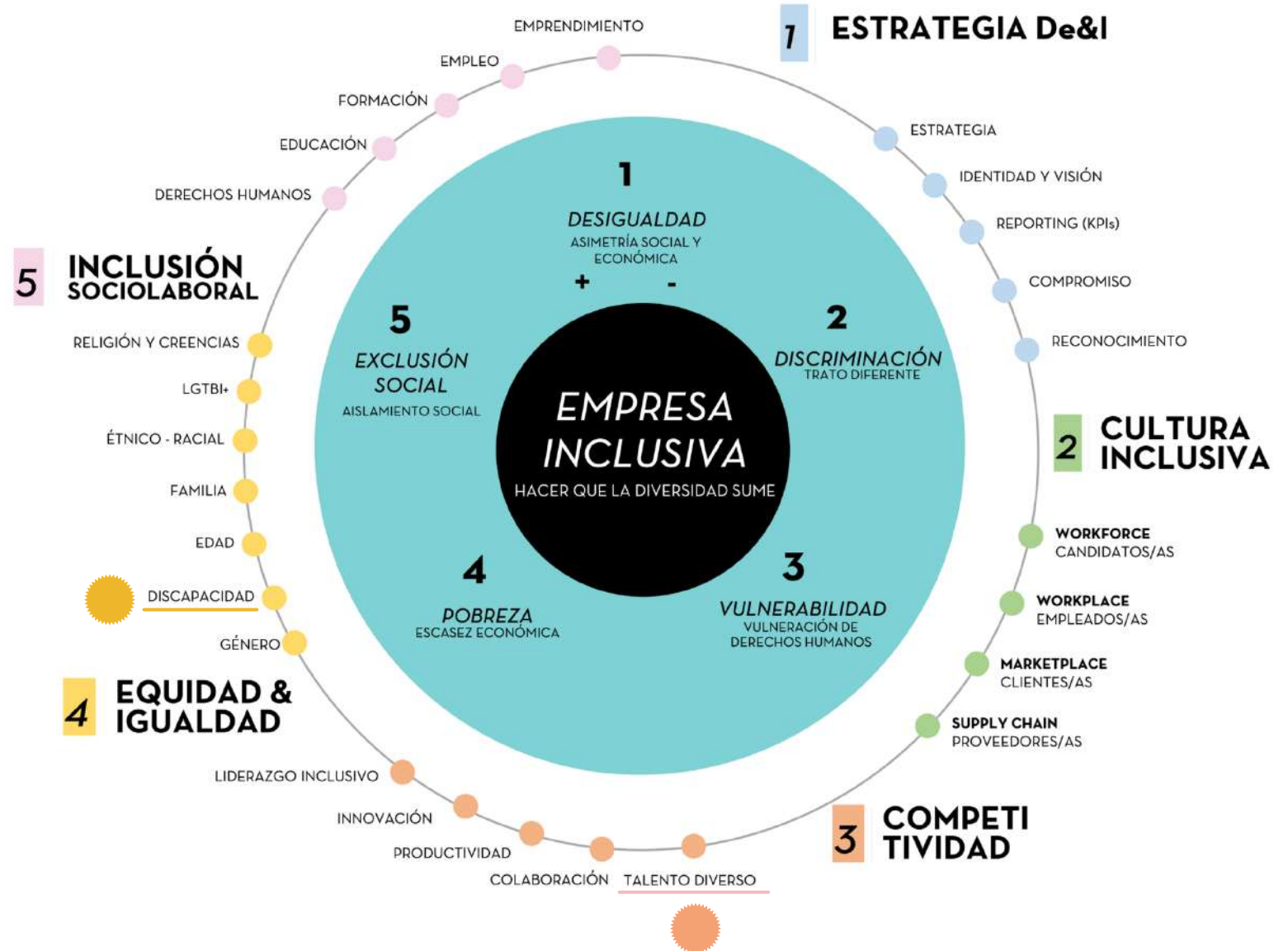
*"La sostenibilitat és un camí sense retorn i cada pas,
per modest que sigui, millora el futur del planeta i el
model vital i social dels qui l'habitarem."*

Jesus Coello
director de Comunicació i Sostenibilitat
Costa Brava Mediterranean Foods



Model empresa inclusiva

- Diversitat
- Equitat
- Inclusió



Sentir els colors



Reglamento para la retransmisión televisiva

Vigente a partir del inicio de la competición oficial de la temporada 2018/2019

 LaLiga  Santander



LALIGA
GENUINE 

L'herba 





"Primer compartir i després competir"

Inici de la lliga genuïna 2024-2025: **22.11.24** a Tarragona

Informe previ

Anexo II Informe sobre el estado del césped

Informe sobre el estado del césped

DATOS DEL CENTRO	
Fecha:	
Comunidad:	
Club:	
Plantación:	
Superficie (m ²):	
DATOS DE LA MUESTRA	
Superficie de muestra:	
Profundidad de muestra:	
DATOS DEL ESTADO DEL CÉSPED	
Temperatura:	
Temperatura del suelo:	
Día de lluvia:	
Estado de la muestra:	
En caso de lluvia:	
Estado de la muestra:	
DATOS DE LA MUESTRA	
Presión de la muestra:	
Temperatura de la muestra:	
Estado de la muestra:	
DATOS DE LA MUESTRA	
Presión de la muestra:	
Temperatura de la muestra:	
Estado de la muestra:	



"L'estat de la gespa repercutirà en la imatge que es projecta de La Lliga, els seus equips i instal·lacions"



Què estàs fent?

Poso
totxos



Aixeco una
paret



Construeixo
una catedral!



"Les empreses tenen la capacitat i també la responsabilitat de contribuir a la transformació social. Quan ho fan, generen beneficis per els seus accionistes, creen un impacte positiu en la societat i estableixen un nou estàndard per a l'èxit empresarial al segle XXI. En un món cada cop més interconnectat i conscient, les empreses que adopten una visió holística del seu impacte, estan més ben posicionades per prosperar i competir."

SJD

Manel del Castillo

Metge i director gerent, des del 2003, de l'Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona



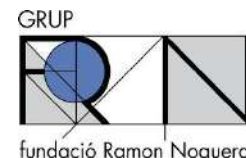
***"Mai
caminaràs
sol"***

Perquè tens el nostre suport en:

- El procés de detecció de necessitats.
- La gestió de la selecció.
- La captació del perfil més adequat.
- La formació i el suport als professionals de l'empresa.
- L'acompanyament laboral a la persona treballadora.



ecosol
economia solidària



De manera que us convido a...

canviar la mirada, atrevir-nos

i gaudir de la diversitat!

Sawabona !!

believeconsultors.com

Anna Palau - 659 862 388 - anna@believeconsultors.com