

Este domingo, 3 de diciembre, es el momento de reivindicar garantías de acceso a empleos de calidad y el mantenimiento en los mismos.

Las 1,9 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar tienen una menor participación en el mercado laboral que aquellas sin discapacidad.

Sus tasas de actividad son 43 puntos inferiores a las de las personas sin discapacidad. Solo 1 de cada 4 personas con discapacidad cuenta con empleo. Sus tasas de paro son cerca de 8 puntos superiores a la población sin discapacidad. Y la incidencia del paro de larga duración —es decir, con una antigüedad en la demanda de empleo superior a 12 meses— es 12 puntos más alta que en las personas sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad acceden en peores condiciones al mercado de trabajo que los hombres con discapacidad. Soportan mayores tasas de empleo a tiempo parcial, son contratadas con menor frecuencia y tienen mayor peso entre las personas demandantes de empleo. En cuanto al paro de larga duración es más elevado entre las paradas con discapacidad, realidad que se acentúa cuando además se tiene más de 44 años.

Para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad, es prioritario actuar en las siguientes áreas:

- ✓ Aumentar las cuotas de reserva.
- ✓ En la educación pública potenciar la equidad y la inclusividad, así como evitar la segregación educativa.
- ✓ Reorientar la política de incentivos hacia el empleo ordinario.
- ✓ Establecer medidas específicas para la discapacidad sobrevenida.
- ✓ Consolidar el papel del diálogo y la concertación social, la negociación colectiva y los planes de igualdad.

Desde CCOO reivindicamos la negociación colectiva como instrumento eficaz para mejorar la situación laboral de todas las personas; es necesario apostar por ese diálogo para mejorar la situación de las personas con discapacidad.

Es preciso que se implanten en los convenios colectivos los compromisos en materia de discapacidad adquiridos en el último Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y es absolutamente necesario que los planes de igualdad entre hombres y mujeres incluyan las peculiaridades del empleo de las mujeres con discapacidad, y que se aprueben planes especiales de igualdad y no discriminación para colectivos con discapacidades específicas y/o con especiales dificultades de inserción.