

DESCRIPCIÓ D'UN SERVEI D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL PER A DISCAPACITATS A LA COMARCA DEL BAIX LLOBREGAT

Unitat de Promoció i Desenvolupament del Baix Llobregat 2006

**Programa del Servei d'Ocupació de Catalunya,
cofinançat per la Generalitat de Catalunya i pel Fons Social Europeu**

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ	7
2	METODOLOGIA	9
2.1	Persones entrevistades	11
3	CONSIDERACIONS INICIALS	15
3.1	Concepte de discapacitat	15
3.2	Mercat laboral i persones amb discapacitat	17
3.3	Elements clau en la inserció laboral de les persones amb discapacitat	21
FASE 1: DIAGNOSI INICIAL. PERSONES AMB DISCAPACITAT I OCUPACIÓ AL BAIX LLOBREGAT		
4	ELEMENT 1: LES PERSONES AMB DISCAPACITAT	25
4.1	Situació actual	25
4.1.1	Població discapacitada i ocupació	26
4.1.2	Els diferents tipus de discapacitat	27
4.2	Necessitats detectades	34
4.3	Anàlisi DAFO de les persones amb discapacitat	36
4.4	Accions proposades	37
5	ELEMENT 2: L'ENTORN FAMILIAR DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT	38
5.1	Situació actual	38
5.1.1	L'impacte familiar de la discapacitat	38
5.1.2	Moments crítics del cicle vital de les famílies	39
5.1.3	Actituds familiars en el procés d'inserció laboral	40
5.1.4	El paper de la família al llarg del procés d'inserció	42
5.2	Principals necessitats detectades	43
5.2.1	Necessitats generals	43
5.2.2	Necessitats específiques de determinats col·lectius	44

5.3	Anàlisi DAFO de l'entorn familiar de les persones amb discapacitat	45
5.4	Propostes d'acció	47
5.4.1	Propostes generals	47
5.4.2	Propostes específiques per a determinats col·lectius	47
6	ELEMENT 3: ELS MEDIADORS LABORALS	49
6.1	Situació actual	49
6.1.1	Els canals habituals de demanda d'ocupació	49
6.2	Principals necessitats detectades	52
6.2.1	Necessitats generals	52
6.2.2	Necessitats específiques de determinats col·lectius	53
6.3	Anàlisi DAFO dels mediadors laborals	56
6.4	Propostes d'acció	57
6.4.1	Propostes generals	57
6.4.2	Propostes específiques per a determinats col·lectius	59
7	ELEMENT 4: ELS RECURSOS D'OCUPACIÓ PROTEGIDA	63
7.1	Situació actual	63
7.1.1	Els CET com a plataforma de transició	65
7.1.2	Principals col·lectius atesos	66
7.1.3	El futur de l'ocupació protegida	67
7.2	Principals necessitats detectades	69
7.2.1	Necessitats generals	69
7.2.2	Necessitats específiques de determinats col·lectius	70
7.3	Anàlisi DAFO dels recursos d'ocupació protegida	72
7.4	Propostes d'acció	74
8	ELEMENT 5: ELS RECURSOS D'INSERCIÓ LABORAL EN EMPRESA ORDINÀRIA	75
8.1	Situació actual	75
8.1.1	Vies d'accés al mercat ordinari	75
8.1.2	Potencialitat d'ocupació en el mercat ordinari	76
8.1.3	Serveis especialitzats de suport a l'inscripció	78

8.2	Principals necessitats detectades	80
8.2.1	Necessitats generals	80
8.2.2	Necessitats específiques de determinats col·lectius	82
8.3	Anàlisi DAFO dels recursos d'inserció laboral en empresa ordinària	84
8.4	Propostes d'acció	86
8.4.1	Propostes generals	86
8.4.2	Propostes específiques per a determinats col·lectius	86
9	ELEMENT 6: ELS RECURSOS FORMATIUS	95
9.1	Situació actual	95
9.1.1	Els recursos formatius comarcals	96
9.2	Principals necessitats detectades	100
9.2.1	Necessitats específiques de determinats col·lectius	100
9.3	Anàlisi DAFO dels recursos formatius	103
9.4	Propostes d'acció	104
9.4.1	Propostes generals	104
9.4.2	Propostes específiques per a determinats col·lectius	104
10	ELEMENT 7: LES EMPRESES	108
10.1	La situació actual	108
10.2	Principals necessitats detectades	112
10.3	Anàlisi DAFO de les empreses	113
10.4	Propostes d'acció	114
FASE 2: DESCRIPCIÓ D'UN SERVEI D'INSERCIÓ LABORAL DE DISCAPACITATS A LA COMARCA		
11	PRINCIPALS NECESITATS DETECTADES EN LA FASE DE DIAGNOSI	118
12	FILOSOFIA DE TREBALL	120
12.1	Principis del nou paradigma	120
12.2	Sistemes de suport centrats en la persona	121
12.3	Metodologia: Treball amb suport	122

12.4	Connexio amb els recursos comarcals de treball protegit	124
12.5	Principis del servei d'inserció	125
13	OBJECTIUS DEL SERVEI	126
13.1	Objectiu general	126
13.2	Objectius específics	126
14	ÀMBIT D'ACTUACIÓ DEL SERVEI	128
14.1	Població objectiu	128
14.2	Àmbit geogràfic	128
15	DESCRIPCIÓ DEL SERVEI	129
15.1	Àrees d'intervenció	129
15.2	Fases principals del servei	129
15.3	Fluxgrama general del servei	134
15.4	Descripció de tasques i responsabilitats de la Fase de Planificació	135
15.5	Descripció de tasques i responsabilitats de la Fase d'Acció	137
15.6	Descripció de tasques i responsabilitats de la Fase d'Inserció	140
16	ASPECTES TÈCNICS DEL SERVEI	142
16.1	Recursos humans	142
16.2	Infraestructura	146
16.3	Possibles vies de finançament	146
16.4	Recursos documentals	147

ANNEXOS

17.1	Fases del suport del/de la insertor/a laboral dins l'empresa una vegada la persona ha entrat a l'empresa	150
17.2	Model de protocol d'entrevista diagnostic Langeti Batuak	151

17.3	Questionari diagnostic de Langeti Batuak	155
17.4	Questionari sobre perfil vocacional del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme	159
17.5	Anàlisi del lloc de treball	165
17.6	Fitxa de recollida de dades d'empreses del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme	171
17.7	Exemple de pla d'inserció laboral individualitzat del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme	173
17.8	Fitxa d'objectius d'aprenentatge del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme	174
17.9	Fitxa de seguiment del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme	176
17.10	Normativa de referència	180
17.11	Fonts d'informació sobre discapacitat	183
17.11.1	Institucions públiques	183
17.11.2	Entitats	184
17.11.3	Revistes especialitzades	184
17.11.4	Departaments d'universitats	185
17.11.5	Altres entitats	185
17.11.6	Bibliografia	186

1 INTRODUCCIÓ

Les darreres dècades han portat avenços importants en l'àmbit de l'atenció a la discapacitat, tant conceptuals com de polítiques socials. Tot i així, encara falta molt per a que les persones amb discapacitat assoleixin una vida en igualtat de condicions, tant pel que fa a l'existència de mesures concretes d'integració i d'igualtat d'oportunitats com pel que fa a l'acceptació efectiva de la diversitat en la societat.

Revisar els índexs d'inserció laboral de les persones amb discapacitat, pedra angular cap a la integració i la igualtat del col·lectiu, mostra que Espanya registra una de les taxes més baixa dels països de la Unió Europea. Segons dades de l'informe *La inserció laboral de les persones amb discapacitat* (Col·lectiu IOE, 2003), només un 24% de las persones amb discapacitat en edat laboral accedeix a un treball remunerat.

Les mesures de discriminació positiva que planteja la Llei d'Integració Social del Minusvàlid (LISMI), mitjançant la reserva de places a discapacitats per part de les empreses, s'incompleixen sistemàticament.

En aquest context, la Coordinadora d'Associacions i Patronats dels Disminuïts del Baix Llobregat (CORDIBAIX), amb la seva incorporació l'any 2005 com a membre del Pacte Territorial per al Desenvolupament Econòmic i l'Ocupació de la comarca del Baix Llobregat, es planteja la necessitat de desenvolupar accions específiques vers la millora de l'ocupació dels discapacitats dins del marc global del pacte comarcal. Amb aquest objectiu es realitza el present estudi, que pretén analitzar la relació entre mercat laboral i discapacitat al Baix Llobregat i definir quines serien les mesures més adients que caldria posar en marxa per a millorar aquesta relació.

El present document s'estructura en les següents parts:

- En la **primera part**, es fa una primera contextualització de la discapacitat a partir del concepte de discapacitat i mercat de treball.
- En la **segona part**, es realitza una diagnosi s'analitzen els trets principals de les persones amb discapacitat a la comarca del Baix Llobregat en relació a la inserció laboral. Es tracta de l'elaboració d'una diagnosi de
- En la **tercera part**, es descriuen les característiques i tasques d'un potencial servei d'inserció laboral de discapacitats a la comarca.

- **Finalment**, s'afegeix un capítol d'annexos on s'incorporen alguns documents complementaris al present informe.

2 METODOLOGIA

El present estudi inclou una diagnosi en la primera part del document, **elaborada a partir de les opinions, reflexions i propostes fetes per persones expertes** que treballen en diversos àmbits al voltant del món de la discapacitat i el mercat de treball, tant dins com fora de la comarca del Baix Llobregat:

- ❑ Mediadors laborals
- ❑ Mediadors socials
- ❑ Professionals del món educatiu
- ❑ Professionals de l'àmbit de la discapacitat
- ❑ Responsables d'associacions de discapacitats
- ❑ Responsables de recursos d'ocupació protegida
- ❑ Representants del món empresarial
- ❑ Administracions públiques locals i autonòmiques
- ❑ Professionals de serveis d'inserció laboral de referència

La recollida d'informació s'ha portat a terme mitjançant la utilització de tècniques qualitatives d'investigació. En concret, s'han realitzat **45 entrevistes en profunditat** a partir de converses personals amb els/les experts/es d'entre una hora i una hora i mitja de durada, on s'han aplicat protocols de preguntes obertes com a guia de referència al llarg de les converses.

Els capítols que segueixen a continuació recullen un resum de les aportacions fetes per les persones entrevistades, que són il·lustrades amb extractes de cites literals de les converses o verbatim.

Al final de cada capítol, s'inclou una **anàlisi DAFO** com a un resum de la situació dels discapacitats en relació a la inserció laboral en cadascun dels elements que inclou l'anàlisi (persones amb discapacitat, famílies, mediadors laborals, recursos formatius, empreses, recursos d'inserció) . Aquest anàlisi recull informació sobre:

- ❑ **Debilitats** de les persones amb discapacitat i el seu entorn davant la seva inserció laboral
- ❑ **Fortaleses** de les persones amb discapacitat i el seu entorn davant la seva inserció laboral
- ❑ **Amenaces** externes que podrien interferir negativament en la inserció laboral dels discapacitats
- ❑ **Oportunitats** externes que podrien facilitar la inserció laboral dels discapacitats

S'ha de destacar la **dificultat per obtenir dades estadístiques sobre el col·lectiu de persones amb discapacitat**, que ha fet que el present estudi compti amb una limitada aproximació quantitativa a la realitat de la discapacitat en la comarca en termes d'inserció laboral.

Per a l'aprofundiment del present estudi seria recomanable poder comptar amb les següents dades bàsiques:

- ❑ Població discapacitada per segments d'edat (especialment de 16-65 anys) classificada en funció del tipus i grau de discapacitat.
- ❑ Població discapacitada ocupada en funció del tipus i grau de discapacitat i lloc de treball (empresa ordinària o centre especial de treball).
- ❑ Població discapacitada aturada (en situació de recerca de feina) en funció de l'edat, tipus i grau de discapacitat.

En la segona part del document, s'inclou la **descripció d'un potencial servei d'inserció laboral** per a discapacitats descrit i elaborat a partir de les necessitats detectades i propostes recollides en la fase de diagnosi.

A més de la descripció dels principis, objectius, àmbit d'actuació i recursos necessaris per posar en marxa el servei, es descriu a partir d'un *diagrama de flux* les fases necessàries per implementar el servei, així com les tasques i accions concretes associades a cada fase del servei i els recursos humans necessaris per portar-les a terme.

2.1 Persones entrevistades

Les persones entrevistades han estat les següents:

□ Departaments de Promoció Econòmica dels Ajuntaments:

- Maria José Arcos, directora del Centre de Promoció Econòmica i Serveis a les Empreses Can Calderon de Viladecans.
- Daniel Fernández, responsable d'ocupació del Centre de Promoció Econòmica i Serveis a les Empreses Can Calderon de Viladecans.
- Jesús Mata, tècnic del departament d'inserció del Departament de Treball de l'Ajuntament de Cornellà.
- Lucía Albardíaz, coordinadora del Departament de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Sant Joan Despí.
- Marisol Buendía, tècnica d'inserció del Departament de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Sant Joan Despí.
- Lidia López, responsable de programes de Formació i Ocupació del Departament de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de San Feliu de Llobregat.
- Elisa Muñoz, tècnica d'ocupació del Centre de Suport de l'Empresa de l'Ajuntament de Gavà.
- Josep Arús, coordinador de Formació, Ocupació i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Martorell.
- Imma Ribas, tècnica d'ocupació de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Pallejà.
- Nuria Genesca, agent d'ocupació i desenvolupament local de l'Ajuntament de Pallejà.
- José Díaz, coordinador de Promoció Econòmica i Medi Ambient de l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca.
- Maria Lladó, responsable del Servei d'Ocupació i Formació de l'Ajuntament de

Sant Andreu de la Barca.

- Montse Tomás, tècnica d'inserció de Promoció Econòmica de l'Ajuntament d'Abrera.

□ **Departaments de Serveis Socials dels Ajuntaments:**

- Ana Guijarro, cap de Serveis Socials de l'Ajuntament de Viladecans.
- Elena Cazorla, coordinadora de programa de Serveis Socials de l'Ajuntament de Viladecans.
- Camino Grandes, cap tècnica de Serveis Socials de l'Ajuntament de Cornellà.
- Mercè Soler, tècnica del Patronat Municipal de Serveis a les Persones amb Disminució de l'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat.
- Isabel Acero, treballadora social de Serveis Socials de l'Ajuntament de Pallejà.
- Anna Martí, educadora social de Serveis Socials de l'Ajuntament de Pallejà.
- Salvi Presmanes, coordinadora de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca.
- Pilar Cortadella, cap de Serveis Socials de l'Ajuntament d'Abrera.
- Rosa Baixas, cap de Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Joan Despi.
- Rosa Maria Alemany, cap de Serveis Socials de l'Ajuntament de Gavà.

□ **Recursos d'ocupació protegida i teràpia ocupacional:**

- Isabel Ortuño, directora-gerent del Centre Ocupacional de la Fundació Caviga.
- Arantxa Morales, directora del CO i directora (en funcions) del CET de TECSALSA de Cornellà.
- Salomé Moliner, directora del CET Can Cases i del CO Can Serra del Patronat de Serveis Socials de l'Ajuntament de Martorell.
- Angels Parets, treballadora social del CET Can Cases i del CO Can Serra del

Patronat de Serveis Socials de l'Ajuntament de Martorell.

- M^a Angeles Valdés, psicòloga del SCAPS dels Tallers Proa de la Fundació PROA.
- Maria Márquez, treballadora social del SCAPS del Taller ALBA de l'Associació ACOSU.
- **Serveis d'inserció laboral en empresa ordinària:**
 - Paloma Garcia, coordinadora del SSIL comarcal de la Federació ECOM.
 - Natalia Castán, directora tècnica del SSIL de FECETC a Barcelona.
- **Associacions de l'àmbit de les discapacitat:**
 - Rosa Cadena, directora de l'Associació Arc de San Martí
 - Loli Savalls, gerent de la Coordinadora de Tallers de Discapacitats Psíquics de Catalunya.
 - Encarna Sánchez, psicòloga de l'Associació CORDIBAIX.
- **Administracions públiques supramunicipals:**
 - Roger Cuscó, cap de Serveis Territorials de Barcelona del Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya.
 - Olga Larrosa, tècnica d'atenció primària de l'àrea de Serveis Socials del Consell Comarcal del Baix Llobregat.
 - Rosa García, coordinadora del Programa IPI (Itineraris Personalitzats d'Inserció) de l'àrea de Promoció Econòmica del Consell Comarcal del Baix Llobregat.
 - Olga Velasco, directora de l'EVO laboral (Equip d'Orientació i Valoració Laboral) de l'ICASS.
 - Mercè Garcia, coordinadora d'acció territorial de la Diputació de Barcelona.
- **Recursos educatius:**

- Choni Alfonso, responsable d'inserció laboral del Centre d'Educació Especial Sant Miquel de Sant Feliu de Llobregat.
- Rosa Maria Miró, directora del Centre d'Educació Especialitzada Balmes I de Sant Boi de Llobregat.
- **Altres mediadors comarcals:**
 - Carmen Bella, tècnica del servei d'atenció directa i atenció a demanants de feina del Servei d'Ocupació de Catalunya de Sant Feliu de Llobregat.
 - Pilar Agud, delegada territorial del Baix Llobregat de PIMEC (Petites i Mitjanes Empreses de Catalunya).
- **Experiències de referència en l'àmbit d'inserció laboral dels discapacitats:**
 - Maria Cabré, secretaria tècnica del Projecte AURA.
 - Montse Milà, responsable de relació amb les famílies del Servei d'Inserció Laboral del Patronat Flor de Maig de la Diputació de Barcelona.
 - Neus Palos, directora del SOI i el CET de l'Associació Catalana d'Integració i Desenvolupament (ACIDH).
 - Silvia Arroyo, insertora laboral de FEMAREC.

Amb l'objectiu de garantir l'anonimat de les persones entrevistades, les cites de les entrevistes que es recullen al llarg de l'informe s'identifiquen només amb codis numèrics.

Agraïm molt sincerament la col·laboració de totes aquelles persones que amb les seves opinions, reflexions i coneixements han fet possible la realització d'aquest treball.

3 CONSIDERACIONS INICIALS

3.1 **Concepte de discapacitat**

Les definicions que s'han fet servir en el passat per descriure el **concepte de discapacitat** es centraven, sovint, en destacar algun aspecte amb connotacions negatives o problemàtiques, un dèficit, una menor capacitat general, una adversitat en relació al treball, etcètera, sense assenyalar tota l'amplitud del complex fenomen de la discapacitat.

A hores d'ara, a partir de l'esforç de conceptualització liderat per l'**Organització Mundial de la Salut** (OMS), es coneixen millor els components de la discapacitat i llurs interconnexions.

A la darrera versió (CIF, 2001¹), s'utilitza el terme *discapacitat* com un nom genèric que engloba tots els components: **deficiències a nivell corporal**, **limitacions en la activitat** a nivell individual, i **restriccions en la participació** a nivell social. Es tracta de tres dimensions diferents associades a un problema de salut que interactuen entre sí amb els factors contextuais (factors ambientals i personals).

Ha estat llarg el camí recorregut fins arribar a aquesta nova conceptualització de la discapacitat; camí que va des d'un enfocament eminentment biològic a un altre més

¹ (Classificació Internacional del Funcionament, de la Discapacitat i de la Salut (CIF). OMS, 2001). Discapacitat.- És el terme genèric que engloba tots els components: deficiències, limitacions en l'activitat i restriccions en la participació. Expressa els aspectes negatius de la interacció entre un individu amb problemes de salut i els seu entorn físic i social.

□ Deficiència. Són problemes en les funcions fisiològiques o en les estructures corporals d'una persona. Poden consistir en una pèrdua, defecte, anomalia o qualsevol altra desviació significativa en relació a la norma estadísticament establerta.

□ Limitacions en l'activitat. Són les dificultats que un individu pot tenir per realitzar activitats. Aquestes dificultats poden aparèixer com una alteració qualitativa o quantitativa en la manera que la persona desenvolupa l'activitat en comparació amb altres que no tenen un problema de salut semblant.

□ Restriccions en la participació. Són problemes que una persona pot experimentar en involucrar-se en situacions vitals, tals com relacions interpersonals, ocupació, etc. en el context real en què viu. La presència d'una restricció en la participació ve determinada per la comparació de la participació de la persona amb discapacitat amb la participació d'una persona sense discapacitat en una situació anàloga o comparable.

□ Factors Contextuals. Constitueixen els transfons, tant propis com externs, de la vida d'un individu i del seu estil de vida. Inclouen els factors personals i els factors ambientals, que poden tenir una influència positiva o negativa en la realització de activitats o en el desenvolupament de l'individu com a membre de la societat.

□ Facilitadors. Són tots aquells factors en l'entorn d'una persona que, quan estan presents o absents, milloren el funcionament i redueixen la discapacitat. Per exemple, la disponibilitat de tecnologia assistencial adequada, i també l'existència de serveis de suport que tracten d'augmentar la participació de les persones amb discapacitat en determinades àrees de la vida (educació, treball,...). Els facilitadors poden prevenir o evitar que un dèficit o limitació en l'activitat es converteixi en una restricció en la participació.

□ Barreres/obstacles. Són tots aquells factors en l'entorn de una persona que, quan estan presents o absents, limiten el funcionament i generen discapacitat. Per exemple, un ambient físic inaccessible, un producte no utilitzable per tots o un servei existent que, tot i això, no és vàlid per les persones amb discapacitat.

comprensiu dels factors ambientals; de fixar-nos en els dèficits a fixar-nos més en els drets d'aquestes persones; d'ocupar-nos només dels individus a preocupar-nos també pels obstacles ambientals.

De fet, al llarg dels anys es va considerar la discapacitat com un problema de la persona directament causat per una malaltia, traumatisme o qualsevol altre problema de salut, que conseqüentment requeria de tractaments mèdics prestats per professionals. El tractament de la discapacitat estava encaminat a aconseguir la rehabilitació de la persona cap a una millor adaptació a un ambient, que en cap moment es qüestionava.

Avui en dia es fa més èmfasi en els factors ambientals, en la seva qualitat de condicionants tant de l'origen de les discapacitats com de la solució dels problemes que comporten. Aquest nou enfocament sosté que una part substancial de les **difficultats i desavantatges** que tenen les persones amb discapacitat **no són atribuïbles als seus propis dèficits i limitacions** sinó més aviat a carències, **obstacles i barreres que existeixen en l'entorn social**.

La discapacitat es concep, per tant, com el **desavantatge** que té una persona a **l'hora de participar en igualtat de condicions**, com a resultat dels seus dèficits i limitacions però, també com efecte dels obstacles restrictius de l'entorn.

La solució, per tant, dels problemes inherents a la discapacitat no és només individual, requereix també canvis en els entorns immediats (llar, escola, centres de treball, establiments comercials, etc.), en les estructures socials formals i informals existents en la comunitat (transport, comunicacions, seguretat social, polítiques laborals, etc.), i també canvis en les normes, criteris i pràctiques que regeixen i influeixen en el comportament i en la vida social dels individus. L'enfocament correcte, per tant, suposa actuar simultàniament sobre les persones i sobre els entorns on les persones viuen.

El concepte de persona amb discapacitat ha evolucionat doncs, amb la consciència progressiva de què els entorns restrictius incideixen negativament i limiten el desenvolupament personal. Avui la **discapacitat** s'entén com una situació que, **amb els suports oportuns**, no ha d'impedir el **desenvolupament d'una vida amb qualitat**.

3.2 Mercat laboral i persones amb discapacitat

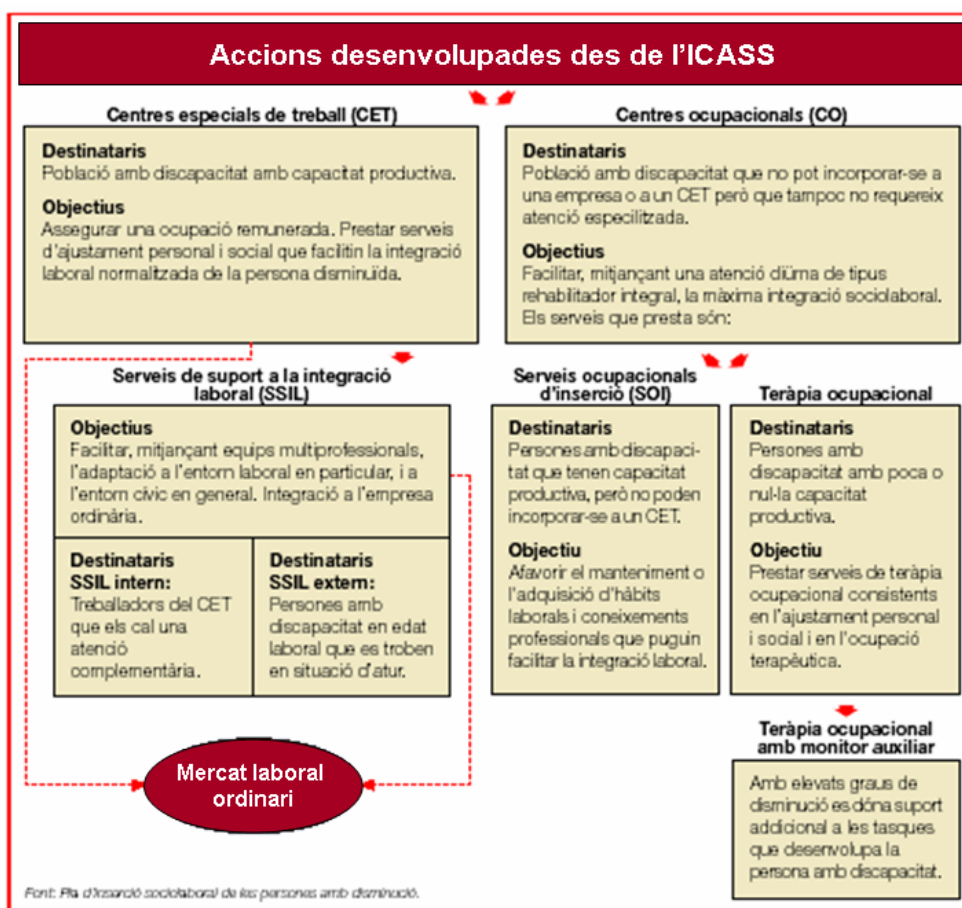
Per aconseguir la integració de les persones a la societat, cal aconseguir la integració laboral; ja que aquesta representa una peça fonamental per arribar a la integració social. Ara bé, l'existència de legislació sobre la integració laboral no és suficient si tenim en compte que les seves realitzacions pràctiques estan totalment vinculades l'adequat funcionament d'altres aspectes.

A la dècada dels **anys 60** van aparèixer els **primers centres d'educació especial** que dins l'àmbit escolar organitzaven per als nois i les noies, ja adolescents, aules-taller. Van representar un primer intent de donar una orientació laboral i professional a la persona amb discapacitat.

Uns anys més tard, la **Llei d'Integració Social dels Minusvàlids** (LISMI, 1982) va representar la **regulació** de manera homogènia de **diferents sistemes d'ocupació per a discapacitats**:

- Destaca dins l'esperit de la llei, el principi d'igualtat i de **priorització de la incorporació al sistema productiu ordinari** d'aquelles persones que presentin una capacitat de rendiment. Per això, es recullen diverses mesures, algunes obligatòries, com la reserva de llocs de treball; i d'altres de foment, com les ajudes, les bonificacions i les subvencions a empreses per la contractació de persones amb discapacitat.
- Recull diverses disposicions sobre el treball protegit amb la creació de **centres especials de treball (CET) i centres ocupacionals (CO)**. Els primers estan adreçats a discapacitats amb capacitat de treball productiu i els segons a discapacitat sense capacitat productiva.

Arran de les directrius de la LISMI, l'any 1990 es va aprovar el primer **Pla Interdepartamental d'Integració Laboral de les Persones amb Disminució**, com a instrument de planificació específica i desplegament de la LISMI. Les línies d'actuació de l'àmbit de la integració sociolaboral es presenten en el quadre següent.



Font: Persones amb discapacitat. Una ullada al passat per construir el futur. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar i Família. Barcelona 2003

Els trets destacats d'aquestes diferents vies d'integració laboral dels discapacitats són:

- Els **Serveis Ocupacionals d'Inserció (SOI)** que es van concebre com a **serveis de transició** entre els centres ocupacionals (CO) i els centres especials de treball (CET), és a dir, entre els serveis de teràpia ocupacional i els centres productius.
- Els **CET** que es van concebre també com un **lloc de treball d'estada temporal** per aquelles persones amb potencialitat de treballar en entorns laborals normalitzats. La normativa atorga als **equips multiprofessionals dels SSIL** (Serveis de Suport a la Integració Laboral), integrats en els propis centres de Treball, la funció de facilitar i **acompanyar els seus treballadors** amb potencial cap a la seva **inserció en empresa ordinària**.

Algunes d'elles són **qüestionades actualment pels propis professionals** que treballen dins l'àmbit de la discapacitat per considerar que **no han servit per assolir els objectius pels quals van ser creades**. Es qüestiona, sobretot el caràcter de serveis de transició atorgat per la normativa als SOI i CET (mitjançant els equips del SSIL). Els SSIL interns (avui en dia anomenats SCAPS, Serveis Complementaris d'Ajustament Personal i Social) es dediquen en la pràctica a facilitar l'adaptació dels seus empleats als llocs de treball que ocupen dins del CET, no a la inserció laboral dels seus empleats en entorns ordinaris.

En relació amb això, en diversos fòrums es reclama avui la **revisió de les diferents línies d'actuació** pel que fa a d'integració sociolaboral dels discapacitats.

El desenvolupament normatiu posterior a la Llei 13/1982 (LISMI) a Catalunya que cal destacar és el següent:

- ❑ El Reial decret 27/2000, de 14 de gener, pel qual s'estableixen les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors minusvàlids en empreses de 50 o més treballadors².
- ❑ Mitjançant el Decret 336/1995, de 28 de desembre, es crea el servei ocupacional d'inserció en els centres ocupacionals, destinat a les persones que han acabat el període de formació escolar i estan en edat laboral i no s'han integrat en un centre especial de treball.
- ❑ La Llei 9/1994, de 29 de juny, que estableix un benefici addicional a la reserva en garantir el dret preferent per escollir vacants en condicions legals de les persones amb discapacitat.
- ❑ Pel que fa al treball protegit, el Departament de Benestar Social, amb l'Ordre de 12 de juny de 1992, va crear el Registre de centres especials de treball i la Comissió de Seguiment dels Programes d'Ajuda a la Integració Laboral.

² Estableix que les empreses que acreditin circumstàncies de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic estaran exemptes del compliment de les quotes de reserva si posen en marxa les següents mesures alternatives: realització de contractes civils o mercantils amb centres especials d'ocupació, donacions a accions destinades a la inserció laboral de persones discapacitades o creacions d'enclavaments laborals amb discapacitats en les seves empreses.

- ❑ Es creen els primers serveis socials d'ajuda a la integració laboral de les persones amb disminució (SSIL), mitjançant l'Ordre del Departament de Benestar Social, d'1 de març de 1990.
- ❑ El Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els centres ocupacionals per a persones amb discapacitat.
- ❑ El Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, de regulació de la relació especial de treballadors amb disminució.
- ❑ El Decret 71/1984, de 15 de març, sobre la integració dels disminuïts en els organismes dependents de la Generalitat i en el qual s'estableixen unes quotes de reserva.

A l'àmbit europeu, cal destacar diverses normatives i recomanacions al voltant de la discapacitat que s'han anat publicant els darrers anys:

- ❑ Decisió núm. 771/2006/CE del Parlament Europeu i del Consell de 17 de maig de 2006, per la qual s'estableix l'any 2007 com l'Any Europeu de la Igualtat d'Oportunitat per a Tothom Cap a una societat més justa.
- ❑ Recomanació Rec (2006) 5 del Comitè de Ministres dels Estats membres sobre el Pla d'Acció del Consell d'Europa per a la promoció de drets i la plena participació de les persones discapacitades en la societat: Millora de la qualitat de vida de les persones discapacitades en Europa 2006-2015.
- ❑ Reglament (CE)N 1566/2001 de la Comissió de 12 de juliol de 2001 pel qual s'aplica el Reglament (CE)N 577/98 del Consell relatiu a l'organització d'una enquesta mostral sobre la població activa en la comunitat pel que fa a l'especificació del mòdul ad hoc de 2002 sobre l'ocupació de les persones amb discapacitat.
- ❑ Directiva 2000/78/CE del Consell Europeu de 27 de novembre de 2000 relativa al establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en l'ocupació.
- ❑ Directiva marco 89/391/CE sobre adaptació de tasques a les persones amb discapacitat en l'ocupació
- ❑ Resolució AP(95)3 (Acord Parcial en l'àmbit de la salut social i pública) relativa a una carta sobre l'avaluació professional de persones discapacitades.

- Resolució de 15 juliol 2003, de foment de l'ocupació i de la inclusió social de les persones amb discapacitat.
- Resolució de 17 de juny de 1999, del Consell relativa a la igualtat d'oportunitats laborals de les persones amb discapacitat.

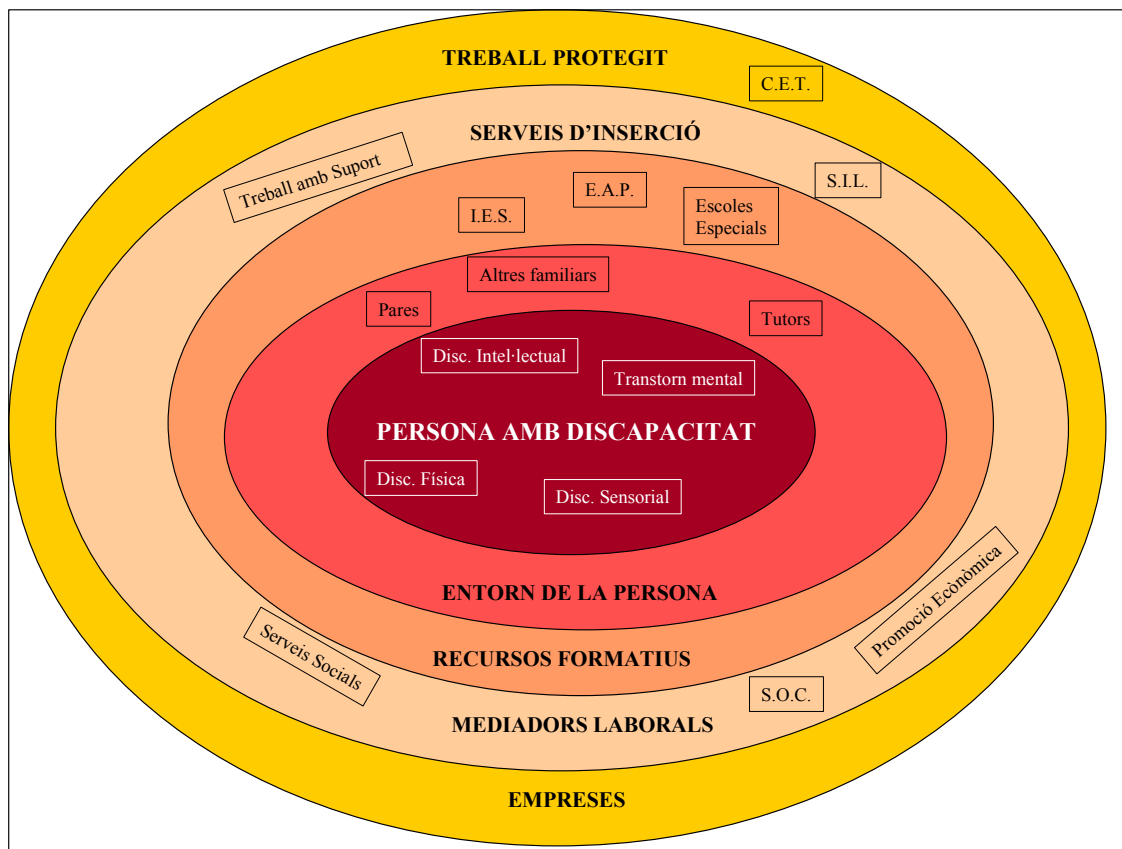
3.3 Elements clau en la inserció laboral de les persones amb discapacitat

Existeix una total unanimitat pel que fa als elements sobre els que caldria una intervenció si es vol engegar amb èxit un programa d'inserció sociolaboral de persones discapacitades.

- **Les persones amb discapacitat.** Es tracta d'un col·lectiu força heterogeni, no només pel que fa a les seves característiques i les conseqüències que comporta la seva discapacitat en la seva vida quotidiana, sinó també pel que fa a la seva ocupabilitat potencial, perfils de treball més adients... Aquesta diversitat comporta una necessitat de suport i acompanyament cap a l'ocupació també diversa.
- **Els mediadors laborals.** Com a principals interlocutors de les persones que demanen feina i, per tant, els principals proveïdors i derivadors cap a serveis o projectes especialitzats, els mediadors sociolaborals dels diferents municipis juguen un paper clau a l'hora de posar en marxa qualsevol servei especialitzat.
- **Les empreses.** Sense empreses disposades a contractar persones amb discapacitat un servei d'inserció no tindrà cap sentit. En opinió de la majoria d'experts consultats, des dels serveis d'inserció laboral s'ha fet més incidència, tradicionalment, en l'orientació que en la prospecció, sensibilització i intermediació a les empreses. Es reivindica la necessitat de començar a treballar amb les empreses des de l'inici del servei i dedicar uns recursos a aquesta part de manera semblant a la que es dedica a orientació.
- **L'entorn familiar de les persones amb discapacitat.** El treball amb les famílies i l'entorn ha de ser més destacat amb uns col·lectius de discapacitats que amb uns altres. Destaca sobre tot el treball amb les famílies en el cas de persones amb discapacitat psíquica i trastorn mental.
- **Els recursos d'ocupació protegida.** Els centres especials de treball, bé sigui com a recursos intermedis cap a l'ocupació en empresa ordinària o com a recursos

finals d'inserció, juguen un paper clau en la inserció laboral dels discapacitats.

- **Els recursos d'inserció laboral en empresa ordinària.** Tot i que, hores d'ara, els experts del sector afirmen que aquesta via no és realista per a totes les persones amb discapacitat, sí que hi ha un important percentatge de persones susceptibles de ser inserides en empreses ordinàries.
- **Els recursos formatius.** En molts casos es tractarà de la participació de la població discapacitada en recursos formatius adreçats al conjunt de la població. De fet, aquesta és l'opció més valorada pels professionals sempre que això sigui possible. No obstant això, per a determinats col·lectius de discapacitats (sobretot discapacitats intel·lectuals) serà clau el desenvolupament de programes formatius especialitzats o l'adaptació curricular i l'atenció especialitzada dins de projectes formatius normalitzats.



Font: Elaboració pròpia. Elements clau en la inserció de persones amb discapacitat.

DIAGNOSI INICIAL:

**Persones amb discapacitat i
ocupació al Baix Llobregat**

4 ELEMENT 1: LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

4.1 Situació actual

Malgrat ser un col·lectiu important de població, les persones amb discapacitat encara pateixen greuges en relació a la població sense discapacitat en diferents àmbits de la seva vida personal i social, nivell de formació, diferències salarials i obstacles laborals, barreres arquitectòniques, de comunicació, dissenys poc o gens accessibles, discriminacions, etc.

A Catalunya hi ha més de 350.000 persones amb discapacitat física, sensorial, intel·lectual o psíquica. L'any 2005, la **població amb una discapacitat** reconeguda representava el **5,2% de la població de la comarca Baix Llobregat**, tot i que, com apunten les taules següents, la incidència de la discapacitat a nivell municipal presenta **notables variacions dins la comarca**.

	Població amb discapacitat		Total Població
	n	%	
Abrera	730	7,4%	9.839
Begues	127	2,3%	5.470
Castelldefels	1.823	3,2%	56.718
Castellví de Rosanes	47	3,4%	1.370
Cervelló	304	4,1%	7.350
Collbató	89	2,7%	3.337
Corbera de Llobregat	308	2,6%	12.025
Cornellà de Llobregat	6.158	7,3%	84.131
Esparreguera	1.156	5,6%	20.740
Esplugues de Llobregat	2.664	5,7%	46.550
Gavà	2.185	4,9%	44.210
Martorell	1.223	4,7%	25.766
Molins de Rei	904	3,9%	23.069
Olesa de Montserrat	1.029	4,9%	21.114
Pallejà	358	3,5%	10.192
Palma de Cervelló, la		nc.	2.923
Papiol, el	136	3,7%	3.686
Prat de Llobregat, el	4.016	6,4%	63.190
Sant Andreu de la Barca	995	4,0%	24.863
Sant Boi de Llobregat	5.240	6,5%	81.181
Sant Climent de Llobregat	118	3,4%	3.443
Sant Esteve Sesrovires	235	3,7%	6.310
Sant Feliu de Llobregat	1.923	4,5%	42.267
Sant Joan Despí	1.627	5,2%	31.162
Sant Just Desvern	542	3,5%	15.282
Sant Vicenç dels Horts	1.226	4,6%	26.676
Santa Coloma de Cervelló	174	2,5%	6.964
Torrelles de Llobregat	129	2,8%	4.604
Vallirana	430	3,5%	12.339
Viladecans	3.302	5,4%	61.043
Baix Llobregat	39.199	5,2%	757.814
Prov. Barcelona	276.699	5,3%	5.226.354
Catalunya	356.526	5,1%	6.995.206

Font: Idescat. Proporció de persones amb discapacitat. Any 2005

	Població amb discapacitat		Total Població
	n	%	
Zona Nord	5.504	4,9%	113.339
Vall Baixa	5.892	3,9%	152.095
Zona Centre	16.231	6,3%	258.306
Zona Delta	11.571	4,9%	234.074
Baix Llobregat	39.199	5,2%	757.814
Prov. Barcelona	276.699	5,3%	5.226.354
Catalunya	356.526	5,1%	6.995.206

Font: Idescat. Proporció de persones amb discapacitat per zones. Any 2005

4.1.1 Població discapacitada i ocupació

El **62,6% de la població** discapacitada de la comarca del Baix Llobregat té **entre 16 i 64 anys**, per tant, es tractaria de població potencialment activa. Es a dir, 24.162 persones amb discapacitat es troben en edat activa a la comarca, si bé en el cas de la població discapacitada només les persones d'aquest segment d'edat amb un percentatge de discapacitat per sota del 65% podrien considerar-se potencialment actives.

	Fins 15 anys		De 16 a 64 anys		65 anys i més		Total
	n	%	n	%	n	%	
Abrera	22	3,0%	476	65,2%	232	31,8%	730
Begues	10	7,9%	75	59,1%	42	33,1%	127
Castelldefels	74	4,1%	1.108	60,8%	641	35,2%	1.823
Castellví de Rosanes	2	4,3%	31	66,0%	14	29,8%	47
Cervelló	11	3,6%	194	63,8%	99	32,6%	304
Collbató	3	3,4%	65	73,0%	21	23,6%	89
Corbera de Llobregat	13	4,2%	182	59,1%	113	36,7%	308
Cornellà de Llobregat	140	2,3%	3.434	55,8%	2.584	42,0%	6.158
Esparreguera	43	3,7%	737	63,8%	376	32,5%	1.156
Esplugues de Llobregat	47	1,8%	1.550	58,2%	1.067	40,1%	2.664
Gavà	70	3,2%	1.311	60,0%	804	36,8%	2.185
Martorell	48	3,9%	802	65,6%	373	30,5%	1.223
Molins de Rei	21	2,3%	565	62,5%	318	35,2%	904
Olesa de Montserrat	44	4,3%	626	60,8%	359	34,9%	1.029
Pallejà	28	7,8%	218	60,9%	112	31,3%	358
Palma de Cervelló, la	nc		nc		nc		nc
Papiol, el	1	0,7%	84	61,8%	51	37,5%	136
Prat de Llobregat, el	111	2,8%	2.479	61,7%	1.426	35,5%	4.016
Sant Andreu de la Barca	44	4,4%	700	70,4%	251	25,2%	995
Sant Boi de Llobregat	137	2,6%	3.200	61,1%	1.903	36,3%	5.240
Sant Climent de Llobregat	11	9,3%	59	50,0%	48	40,7%	118
Sant Esteve Sesrovires	11	4,7%	145	61,7%	79	33,6%	235
Sant Feliu de Llobregat	55	2,9%	1.260	65,5%	608	31,6%	1.923
Sant Joan Despí	49	3,0%	1.068	65,6%	510	31,3%	1.627
Sant Just Desvern	15	2,8%	304	56,1%	223	41,1%	542
Sant Vicenç dels Horts	70	5,7%	817	66,6%	339	27,7%	1.226
Santa Coloma de Cervelló	8	4,6%	96	55,2%	70	40,2%	174
Torrelles de Llobregat	5	3,9%	81	62,8%	43	33,3%	129
Vallirana	19	4,4%	300	69,8%	111	25,8%	430
Viladecans	120	3,6%	2.195	66,5%	987	29,9%	3.302
Total Baix Llobregat	1.232	3,1%	24.162	61,6%	13.805	35,2%	39.199
Prov. Barcelona	8.208	3,0%	153.957	55,6%	114.534	41,4%	276.699
Catalunya	12.504		199.145	55,9%	144.877	40,6%	356.526

Font: Idescat. Proporció de persones amb discapacitat per edats. 2005

La dificultat per accedir a dades sobre la població amb discapacitat impossibilita una anàlisi exhaustiva de la morfologia de la població amb discapacitat i la seva situació en relació a l'ocupació en termes estadístics.

Si prenem com a referència les dades de l'Enquesta sobre Discapacitats, Deficiències i Minusvalideses (1999), referits al conjunt de l'Estat Espanyol, observem que la **taxa d'atur de la població discapacitada dobla la taxa d'atur del conjunt** de la població i la **taxa d'activitat de la població discapacitada és la meitat de la taxa d'activitat del conjunt** de la població.

	Persones amb discapacitat	Població total
Xifres absolutes		
Població entre 16 i 64 anys	1.337.708	26.410.564
Actius	431.841	17.031.925
Ocupats	319.185	14.212.560
Aturats	112.657	2.819.365
Índex (en %)		
Índex d'activitat	32,3	64,5
Índex d'ocupació	73,9	83,4
Índex d'atur	26,1	16,6

Font: Les discapacitats en Espanya. Reial Patronat sobre discapacitat. 2003

4.1.2 Els diferents tipus de discapacitat

Les persones amb discapacitat no només constitueixen un **sector nombrós** de població, sinó que es tracta també d'una **població força heterogènia**. Hi ha diferents maneres de classificar la discapacitat però, la més comuna és la que distribueix la població discapacitada segons el tipus de discapacitat que pateix, donant lloc als següents cinc grups: discapacitat física, discapacitat intel·lectual, discapacitat visual, discapacitat auditiva i malaltia mental.

Segons el tipus de discapacitat, cal dir que **la majoria de les persones amb discapacitat** que viuen a la comarca del Baix Llobregat pateixen **discapacitat física** (62%), bé sigui de tipus motòric o no motòric. Com es pot observar a continuació, la següent discapacitat més comuna és la **malaltia mental**, amb un **16,8% de la població**; seguida de la discapacitat sensorial, bé sigui **visual o auditiva**, amb un **11,1%**, i

finalment de les persones amb discapacitat **psíquica o intel·lectual**, que representen un **9,5%** del total.

Pel que fa a la distribució per tipologies de la població discapacitada també trobem **diferències entre els municipis**.

	Motòrics		Físics no motòrics		Visuals		Auditius		Psíquics		Malalts mentals		No consta		Total
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Albera	293	40,1	197	27,0	55	7,5	23	3,2	38	5,2	123	16,8	1	0,1	730
Begues	45	35,4	31	24,4	11	8,7	3	2,4	17	13,4	20	15,7	0	0,0	127
Castelldefels	644	35,3	559	30,7	127	7,0	68	3,7	149	8,2	276	15,1	0	0,0	1.823
Castellví de Rosanes	20	42,6	10	21,3	1	2,1	1	2,1	10	21,3	5	10,6	0	0,0	47
Cervelló	102	33,6	74	24,3	21	6,9	12	3,9	31	10,2	63	20,7	1	0,3	304
Collbató	32	36,0	23	25,8	2	2,2	1	1,1	7	7,9	24	27,0	0	0,0	89
Corbera de Llobregat	122	39,6	70	22,7	23	7,5	10	3,2	29	9,4	54	17,5	0	0,0	308
Cornellà de Llobregat	2.040	33,1	1.988	32,3	438	7,1	257	4,2	431	7,0	993	16,1	11	0,2	6.158
Esparreguera	428	37,0	294	25,4	88	7,6	45	3,9	87	7,5	214	18,5	0	0,0	1.156
Esplugues de Llobregat	845	31,7	850	31,9	210	7,9	114	4,3	205	7,7	436	16,4	4	0,2	2.664
Gavà	716	32,8	706	32,3	151	6,9	103	4,7	183	8,4	321	14,7	5	0,2	2.185
Martorell	376	30,7	303	24,8	76	6,2	47	3,8	136	11,1	285	23,3	0	0,0	1.223
Molins de Rei	310	34,3	237	26,2	71	7,9	48	5,3	96	10,6	141	15,6	1	0,1	904
Olesa de Montserrat	323	31,4	270	26,2	87	8,5	38	3,7	118	11,5	192	18,7	1	0,1	1.029
Pallejà	133	37,2	80	22,3	17	4,7	9	2,5	49	13,7	69	19,3	1	0,3	358
Palma de Cervelló, la	nc.		nc.		nc.		nc.		nc.		nc.		nc.		nc.
Papiol, el	53	39,0	34	25,0	7	5,1	7	5,1	18	13,2	17	12,5	0	0,0	136
Prat de Llobregat, el	1.280	31,9	1.310	32,6	278	6,9	196	4,9	325	8,1	620	15,4	7	0,2	4.016
Sant Andreu de la Barca	329	33,1	260	26,1	86	8,6	49	4,9	91	9,1	180	18,1	0	0,0	995
Sant Boi de Llobregat	1.500	28,6	1.533	29,3	312	6,0	212	4,0	710	13,5	967	18,5	6	0,1	5.240
Sant Climent de Llobregat	43	36,4	30	25,4	9	7,6	6	5,1	13	11,0	17	14,4	0	0,0	118
Sant Esteve Sesrovires	82	34,9	62	26,4	16	6,8	5	2,1	20	8,5	50	21,3	0	0,0	235
Sant Feliu de Llobregat	591	30,7	590	30,7	155	8,1	59	3,1	219	11,4	302	15,7	7	0,4	1.923
Sant Joan Despí	533	32,8	545	33,5	101	6,2	62	3,8	148	9,1	236	14,5	2	0,1	1.627
Sant Just Desvern	186	34,3	143	26,4	61	11,3	18	3,3	52	9,6	82	15,1	0	0,0	542
Sant Vicenç dels Horts	400	32,6	351	28,6	86	7,0	34	2,8	165	13,5	189	15,4	1	0,1	1.226
Santa Coloma de Cervelló	45	25,9	53	30,5	17	9,8	10	5,7	11	6,3	38	21,8	0	0,0	174
Torrelles de Llobregat	46	35,7	37	28,7	6	4,7	8	6,2	10	7,8	22	17,1	0	0,0	129
Vallirana	147	34,2	107	24,9	26	6,0	20	4,7	43	10,0	87	20,2	0	0,0	430
Viladecans	1.076	32,6	1.010	30,6	199	6,0	140	4,2	303	9,2	571	17,3	3	0,1	3.302
Baix Llobregat	12.741	32,5	11.757	30,0	2.737	7,0	1.605	4,1	3.714	9,5	6.594	16,8	51	0,1	39.199
Prov. Barcelona	89.408	32,3	76.692	27,7	22.831	8,3	12.517	4,5	26.769	9,7	47.771	17,3	711	0,3	276.699
Catalunya	117.742	33,0	95.027	26,7	28.078	7,9	15.838	4,4	39.164	11,0	59.701	16,7	976	0,3	356.526

Font: Idescat. Distribució de la discapacitat segons tipus. Any 2005

Una altra manera de classificar la discapacitat és prendre com a referència la seva **classificació oficial, en termes de nivell d'afectació de la mateixa**. El mínim a partir del qual es considera una discapacitat com a tal és el 33% segons el barem del *Real Decreto 1971/1999*, de 23 de desembre, de *Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía*. Existeixen tres grups en què es classifica la discapacitat: persones amb un grau d'afectació **entre el 33% i el 64%**, entre **el 65% i el 74%** o bé amb un grau d'afectació **igual o superior al 75%**.

Tot i que poden haver-hi algunes excepcions, en termes generals, la població considerada com a potencialment productiva³ o amb possibilitats de realitzar una tasca productiva en termes econòmics es concentra en la franja d'afectació que va entre el 33% i el 64% de discapacitat.

Segons aquesta estimació, observem que la **població discapacitada amb capacitat productiva** representa més del 50% de la població discapacitada total, **oscil·lant entre el 44% i el 67% segons municipis**⁴.

	Entre 33 i 64%		Entre 65 i 74%		75% i més		Total
	n	%	n	%	n	%	
Abrera	494	67,7%	151	20,7%	85	11,6%	730
Begues	71	55,9%	33	26,0%	23	18,1%	127
Castelldefels	986	54,1%	472	25,9%	365	20,0%	1.823
Castellví de Rosanes	21	44,7%	10	21,3%	16	34,0%	47
Cervelló	162	53,3%	67	22,0%	75	24,7%	304
Collbató	51	57,3%	17	19,1%	21	23,6%	89
Corbera de Llobregat	157	51,0%	81	26,3%	70	22,7%	308
Cornellà de Llobregat	3.488	56,6%	1.660	27,0%	1.010	16,4%	6.158
Esparreguera	694	60,0%	270	23,4%	192	16,6%	1.156
Esplugues de Llobregat	1.535	57,6%	651	24,4%	478	17,9%	2.664
Gavà	1.253	57,3%	558	25,5%	374	17,1%	2.185
Martorell	619	50,6%	360	29,4%	244	20,0%	1.223
Molins de Rei	482	53,3%	235	26,0%	187	20,7%	904
Olesa de Montserrat	521	50,6%	295	28,7%	213	20,7%	1.029
Pallejà	195	54,5%	83	23,2%	80	22,3%	358
Palma de Cervelló, la	nc.		nc.		nc.		nc.
Papiol, el	78	57,4%	25	18,4%	33	24,3%	136
Prat de Llobregat, el	2.242	55,8%	1.124	28,0%	650	16,2%	4.016
Sant Andreu de la Barca	567	57,0%	254	25,5%	174	17,5%	995
Sant Boi de Llobregat	2.802	53,5%	1.458	27,8%	980	18,7%	5.240
Sant Climent de Llobregat	57	48,3%	30	25,4%	31	26,3%	118
Sant Esteve Sesrovires	119	50,6%	61	26,0%	55	23,4%	235
Sant Feliu de Llobregat	1.088	56,6%	490	25,5%	345	17,9%	1.923
Sant Joan Despí	952	58,5%	415	25,5%	260	16,0%	1.627
Sant Just Desvern	302	55,7%	115	21,2%	125	23,1%	542
Sant Vicenç dels Horts	638	52,0%	343	28,0%	245	20,0%	1.226
Santa Coloma de Cervelló	98	56,3%	40	23,0%	36	20,7%	174
Torrelles de Llobregat	70	54,3%	36	27,9%	23	17,8%	129
Vallirana	250	58,1%	107	24,9%	73	17,0%	430
Viladecans	1.830	55,4%	942	28,5%	530	16,1%	3.302
Baix Llobregat	21.822	55,7%	10.384	26,5%	6.993	17,8%	39.199
Prov. Barcelona	147.298	53,2%	72.944	26,4%	56.457	20,4%	276.699
Catalunya	187.524	52,6%	95.522	26,8%	73.480	20,6%	356.526

Font: Idescat. Distribució de la discapacitat segons grau. Any 2005

³ Els centres ocupacionals, que tenen com a finalitat assegurar serveis de teràpia ocupacional i ajustament personal i social als discapacitats que, pel seu grau de minusvalidesa no poden integrar-se en una empresa o en un centre especial de treball, s'adrecen a persones amb una discapacitat del 65% o superior. Reial Decret 2274/1985, de 4 de desembre, pel qual es regulen els centres ocupacionals per a minusvàlids. (BOE núm. 294, de 9 de desembre de 1985)

Segons la classificació de l'Estudi sobre el greuge comparatiu de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona, realitzat per l'Ajuntament de Barcelona, **els graus de discapacitat** correspondrien més o menys amb les **següents característiques qualitatives**.

	Discapacitat Física	Discapacitat Intel·lectual	Discapacitat Visual	Malaltia Mental
Discapacitat lleu	Grup format per persones amb dificultats per desplaçar-se però amb les habilitats manipulatives i comunicatives intactes. Com a conseqüència de la seva situació, són autònomes per realitzar la majoria d'activitats de la vida diària i només requereixen ajuda puntual.	Grup format per persones amb discapacitat intel·lectual lleu. Com a conseqüència de la seva situació, són autònomes per realitzar la majoria d'activitats de la vida diària però necessiten suport del tipus supervisió i requereixen ajuda per la presa de certes decisions.		Grup format per persones amb malaltia mental però, que seguint el tractament proposat, aconsegueixen estabilitat. Com a conseqüència de la seva situació, són autònomes per realitzar la majoria d'activitats de la vida diària i només requereixen d'una supervisió periòdica.
Discapacitat mitja	Grup format per persones amb dificultats per desplaçar-se i per manipular fins a cert grau. També poden tenir minvades les capacitats comunicatives. Per tant, requeriran ajuda per a la majoria de les activitats de la vida diària i per fer transferències.	Grup format per persones amb discapacitat intel·lectual mitja. Per tant, requereixen ajuda per a la majoria de les activitats de la vida diària i també per a altres activitats de la vida. Necessiten suport del tipus acompanyament per manejar-se per la vida.	Grup format per persones amb una greu discapacitat visual però, que encara conserven una resta visual. Això els permet, per exemple, desplaçar-se sense bastó o gos pigall, gràcies a ajuts tècnics visuals. Són completament autònoms i no necessiten ajuda per les activitats de la vida diària.	Perfil compost per persones amb malaltia mental que, tot i seguir el tractament proposat, requereixen acompanyament. Per tant, necessiten ajuda per algunes de les activitats de la vida diària i control continu.
Discapacitat greu	Aquest grup està format per persones amb dificultats per desplaçar-se, manipular i probablement també per comunicar-se. També es consideren aquelles persones amb greus problemes de comunicació, tinguin o no el desplaçament i la manipulació afectades en major o menor grau. Conseqüentment, requeriran suport personal de manera continuada per les Activitats de la Vida Diària.	Persona amb greu discapacitat intel·lectual. Requereix suport constant per les activitats de la vida diària i per d'altres. Necessita una tutela permanent i ajuda personal constant.	Persones amb discapacitat visual total, pel què necessiten d'ajuts tècnics per millorar la seva qualitat de vida i també necessiten suport puntual, sobretot pel que fa a desplaçaments o a la realització de certes activitats de la vida diària.	Segment format per persones amb malaltia mental, l'estat de les quals és greu tot i el següent mèdic. Conseqüentment, necessiten suport personal continuat i suport per les activitats de la vida diària.

Els professionals consultats insisteixen en el **caràcter merament orientatiu dels percentatges de discapacitat** que s'apliquen⁵. Des dels diferents àmbits consultats es reivindica el treball des del concepte de diversitat i en resposta a les necessitats de les persones, de cada persona.

“No ens agrada valorar als nanos pel cantó del dèficit, sinó de la seva posició personal... són subjectes, i com a subjectes, pateixen, necessiten coses... no només els hem de pensar del cantó de que poden aprendre i que no poden aprendre. A part d'aprendre, com a persones, necessiten moltes coses... de vegades necessiten ser acompanyats a la vida. Això entronca molt amb la idea de futur... perquè després d'aquí, els aboquen a una societat extremadament competitiva, en la que la persona té molt poc valor, en què un se sent en relació a com és pensat pels altres... Si es dóna només valor al dèficit, s'anul·la totalment la posició d'alguns... d'acord que el dèficit pot dir alguna cosa però, no ho diu tot de les persones... Nosaltres treballem amb persones que tenen unes necessitats, cadascuna les seves, i a la vegada també tenen unes condicions de vida molt particulars, més enllà del trastorn o del dèficit... El trastorn t'orienta, perquè si és veritat que no és el mateix una afectació mental per una asfíxia al part que no pas un trastorn mental pur i dur...” (E.P. Educ. 1)

Tot i així, **si parlem en termes d'ocupabilitat**⁶ de les persones i de les diferents tipologies de discapacitats, els experts entrevistats destaquen uns **trets diferenciadors de determinats col·lectius de discapacitats** pel que fa als seus nivells d'empleabilitat i vulnerabilitat a l'hora d'inserir-se en el mercat laboral. A continuació es resumeixen els principals trets identificats en cada cas:

❑ **Discapacitats físics i sensorials.**

- Són els més fàcilment inseribles laboralment dins del col·lectiu de persones amb discapacitat.
- A més, presenten uns nivells de formació comparativament molt superiors a altres col·lectius. De fet, generalment només els discapacitats físics amb baix nivell formatiu demanen suport a serveis especialitzats d'inserció per a la recerca de feina.

⁵ El Real Decret 1971/1999, de 23 de desembre, de procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de minusvalidesa estableix que l'establiment del grau de minusvalidesa respon a criteris tècnics unificats, donat que seran objecte de valoració tant les discapacitats que presenti la persona, com, en el seu cas, els factors socials complementaris relatius, entre altres, al seu entorn familiar i situació laboral, educativa i cultural, així com altres situacions de l'entorn habitual de la persona amb discapacitat que dificultin la seva integració social.

⁶ Capacitat per aconseguir i mantenir una ocupació.

- Dins d'aquest col·lectiu s'integren les persones amb invalidesa sobrevinguda, generalment per accident o malaltia. Aquestes persones tenen un pes creixent dins del col·lectiu.
- Necessiten en molts casos suport psicològic, donat que presenten baixos nivells d'autoestima, inseguretat, etc. per la seva pròpia trajectòria vital, els obstacles que s'han anat trobant, etc.
- Hi ha un creixent percentatge de discapacitats físics que presenten una patologia dual associada (trastorn mental associat).
- N'hi ha pocs que treballen en centres especials de treball. La seva aspiració és treballar en empresa ordinària on poden aconseguir nivells salarials més favorables.

❑ **Discapacitats intel·lectuals o psíquics.**

- Són molt més difícilment inseribles en empresa ordinària que els físics, tot i que, en aquest moments hi ha una important xarxa de centres especials de treball a Catalunya, majoritàriament adreçada a aquest col·lectiu, que els ofereix una possible sortida d'inserció laboral en entorn protegit.
- Les seves famílies solen jugar un paper destacat a l'hora de promoure la seva inserció laboral en una direcció o en una altra o, fins i tot, de decidir que no treballin i es quedin a casa. Solen ser fàcilment manipulables i amb baix nivell d'autonomia, moltes vegades no tant per manca de capacitat sinó per manca d'hàbit.
- Hi ha un creixent percentatge de discapacitats psíquics que presenten una patologia dual associada (trastorn mental associat).

Comença a l'adolescència, és un problema ja a nivell d'institut, així que a nivell de treball ja ni et dic... No funcionen a l'escola, comencen a posar mesures educatives especials d'atenció a la diversitat que li diuen, i continuen sense funcionar... que és un trastorn conductual però, a la vegada té un dèficit d'aprenentatge, i no saps si hi ha una discapacitat de fons... és molt complicat... de vegades comencen ja a primària... hi ha casos que passen ja a educació especial i altres no... A més a més molts casos costa molt fer entendre la situació als pares, sobretot quan són casos molt límits costa molt als pares d'entendre... (EP Serv. Soc. 3)

Al Patronat s'estan trobant també moltes persones amb discapacitat intel·lectual i també amb malaltia mental, és a dir, que tenen patologia dual (EP Prom. Econ. 5)

- Una menció diferenciada dins d'aquest col·lectiu mereixen les **persones amb capacitat intel·lectual límit o borderline**, amb importants dificultats per

inserir-se en empresa ordinària i, “paral·lelament, per la seva situació al límit de la normalitat amb un rebuig generalitzat pels centres de treball protegits adreçats a discapacitats psíquics, col·lectiu al que senten que no hi pertanyen. Tenen dificultats per acceptar la seva discapacitat.

Els límits al mercat laboral no tenen cabuda, els és més difícil perquè la productivitat no és la mateixa... i al mercat protegit, si no tenen el certificat no hi poden entrar tampoc... És la terra de nadie. On van? Clar, els cursos ordinaris no els poden seguir, i els cursos específics, si no tenen certificat tampoc tenen possibilitat... (EP Prom. Econ. 3)

- Amb baixa motivació per la formació.
- Conforme es van fent grans acostumen a acumular un important nombre d'experiències de subocupació o ocupació precària i, com a conseqüència, importants nivells de frustració. Aquest és principalment el cas dels borderline, degut al seu constant desig per incloure's dins la normalitat.

Normalment les persones que arriben a Promoció Econòmica demanant servei tenen ja una certa edat, els nanos joves no reconeixen la seva discapacitat, busquen una feina normalitzada, no accepten bé la seva discapacitat... és amb el temps quan es troben amb les dificultats reials d'inserció en condicions d'igualtat, amb les seves mateixes mancances, que tornen al servei... i pot ser ja estan més oberts a poder reconèixer aquesta discapacitat si allò els hi ajuda a trobar feina i estabilitat laboral finalment (EP Prom. Econ. 1)

❑ **Malalts mentals**

- Són percebuts com els més desemparats, els que pateixen una manca més evident d'atenció per part de les administracions.

Perquè el que és justet, si, però com que treballa, es porta bé, no diu res... i, més o menys, pot estar en una cadena de muntatge... però el que de tant en tant diu estic fatal i no m'aguanto, qui l'aguanta... Hi ha experiències, però són contades... (E.P. Educ. 1)

- En molts casos, es tracta de persones amb destacada capacitat intel·lectual.
- Troben dificultats per entendre i acceptar la seva pròpia patologia.
- Concentren una important demanda d'accions formatives (cursos, etc.)

Et demanem també bastant formació, perquè volen saber més, preparar-se més. A més a més que tenen capacitat per aprendre, normalment, a més a més tenen formació mitjana, com la mitjana dels nostres usuaris... Amb malalts mentals es controla també els tipus de cursos que poden fer, perquè si es creu que són perillosos tampoc... (EP Prom. Econ. 1)

- No es manegen bé en situacions d'estrès o de pressió, fet que els fa

especialment vulnerables a l'hora de la seva inserció laboral.

- A nivell funcional, es caracteritzen per la inactivitat, la manca d'expectatives i la dificultat per desenvolupar rols productius socialment reconeguts.
- En general, són valorats com el col·lectiu més difícilment inseribles a nivell laboral, com a mínim en entorns normalitzats.
- L'elevat nombre de baixes laborals que pot comportar la seva malaltia és un handicap per aquest col·lectiu a l'hora d'aconseguir una mínima estabilitat laboral.

Amb els malalts mentals, la dinàmica és una mica diferent... perquè com que hi ha moments que les persones es troben bé, però clar té moltes recaigudes, inestabilitat... Si estan bé, troben feina, clar que troben feina... però, després amb la seva inestabilitat la poden perdre molt fàcilment també, per la seva inestabilitat... (EP Prom. Econ. 1)

- Requereixen un destacat nivell d'especialització i professionalització per part dels professionals que els atenen.
- Se senten molt qüestionats per la seva malaltia. La malaltia mental té una pèssima imatge social

4.2 Necessitats detectades

En resum, les principals necessitats detectades entre el col·lectiu de discapacitats són:

- ❑ Les **dificultats** d'una part del col·lectiu en **reconèixer la seva discapacitat** pot ser, en moltes ocasions, una barrera endògena addicional que dificulti encara més la recerca de feina.

El tema de reconeixement de la discapacitat: nosaltres sempre treballem i lluitem pel tema de la conversió, és a dir, ets igual de persona però, si tens aquest paper pots optar a moltes més coses. Nosaltres treballem de subvencions, però hem de justificar la nostra feina, en número de persones discapacitades ateses, si atensem persones sense discapacitat estem gastant recursos que després no podem acreditar, perquè nosaltres hem de prendre persones reconegudes. Intentem entrar en el raonament que és només un document, que no passa res, que això es guarda, que no ho sap ningú... i qui ho té t'ajuda a moltes coses... has de generar un clima de confiança per posar sobre la taula aquest discurs. (E.P. Assoc. 1)

- ❑ Important **creixement de la malaltia mental i de les patologies duals**, que comencen a manifestar-se en edats cada vegada menors. Tot i així, és el col·lectiu que pateix un major abandonament pel que fa a serveis especialitzats.

Estem incorporant l'atenció a malalts mentals, perquè és una necessitat creixent que hi ha. És una realitat que els preocupa i on volen entrar també a treballar. En algunes zones, s'ha posat en marxa algun centre anomenat Servei Prelaboral, que és un servei cap a la inserció laboral de persones amb malaltia mental. (E.P. Assoc. 2)

4.3 Anàlisi DAFO de les persones amb discapacitat

DEBILITATS (INTERNES)	AMENACES (EXTERNES)
- Dificultat d'acceptació de la pròpia discapacitat en alguns casos - Població potencialment activa es desanima i es retreu generant altes taxes d'inactivitat - Limitacions funcionals per a desenvolupar determinats tipus de feines - Vida laboral més curta que el conjunt de la població - Alta necessitat de suport per a la inserció laboral - Baix nivell d'autonomia i d'autoestima - Es caracteritzen per la inactivitat, la manca d'expectatives - Baix nivell formatiu d'una part dels discapacitats i baixa motivació per la formació - Creixent incidència de la patologia dual associada - Baixa resistència a situacions de pressió i estrès	- Desconeixement del món de la discapacitat, a partir d'imatges preconcebudes poc ajustades - Manca de suports per al pas a la vida adulta - Limitada disponibilitat de dades del col·lectiu a nivell municipal que dificulta la planificació i el coneixement exacte de la seva situació - Impossibilitat d'accedir a entorns laborals normalitzats, tot i que tinguin potencialitat per fer-ho - Especialització dels col·lectius per tipus de discapacitat dilueix la demanda global - Dificultat per desenvolupar rols productius socialment reconeguts - Contractes laborals poc estables i amb elevada rotació laboral - Nivell salarial incompatible en molts casos amb una vida autònoma
FORTALECES (INTERNES)	OPORTUNITATS (EXTERNES)
- Destacat nivell d'organització formal i associacionisme del col·lectiu - Important presència reivindicativa - Representa una població força nombrosa (5,2%) - Capacitat productiva d'una part molt important del col·lectiu	- Pes creixent de les corrents d'opinió favorables a l'atenció a la diversitat - La LISMI com a plataforma normativa per continuar desenvolupant noves vies d'integració - Noves experiències d'inserció laboral cap a la normalització - Important xarxa de centres especials de treball a la comarca - Necessitat per part de les empreses de cobrir de forma estable determinats llocs de treball menys qualificats

4.4 Accions proposades

Les principals accions proposades per les persones consultades es resumeixen a continuació:

- Accions destinades a desmitificar i **donar a conèixer les característiques, necessitats i potencialitats dels diferents col·lectius de discapacitats, tant a les empreses** com als diferents **mediadors laborals i professionals**, directament o indirectament relacionats, que actuen a nivell comarcal.

Han d'entendre les necessitats de la persona: no tenir estrès en el cas dels malalts mentals. Han de ser perfils sense estrès (E.P. Pràctiques 4)

- En aquest sentit, una acció d'utilitat a portar a terme és **la descripció dels llocs de treball que determinats col·lectius podrien desenvolupar**, així com les principals tasques a desenvolupar que inclouen i les habilitats individuals que han d'estar associades per a un bon desenvolupament de la tasca.

Determinar quines són les professions, els perfils, llocs de treball amb més sortida professional per a aquests col·lectius (E.P. Pràctiques 4)

5 ELEMENT 2: L'ENTORN FAMILIAR DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

5.1 Situació actual

5.1.1 L'impacte familiar de la discapacitat

Conviure amb una persona amb discapacitat **canvia totalment la vida diària de la família**, i en molts casos l'entorn *viu en funció d'aquesta persona*. Tenir un fill amb deficiència és una realitat que marca qualsevol família, sobretot quan es tracta de discapacitats més acusades o amb presentacions més incompatibles amb la *normalitat* social. Això **influeix sobretot en l'equilibri i l'organització de la pròpia família**: és difícil per als membres deslligar les necessitats de la família de les necessitats de la persona amb discapacitat. *Si la persona discapacitada està bé, la família estarà millor, quan la persona passa per un moment estable en la seva vida, la situació familiar també s'estabilitza*⁷.

Els pares, especialment quan parlem de discapacitat psíquica o intel·lectual, han acompanyat el procés de creixement fins a l'edat adulta: el pelegrinatge per especialistes buscant un diagnòstic i una possible solució, l'etapa escolar en què el nen *"progressava adequadament"* però no al nivell dels altres, i han **viscut la incertesa que comporta no entendre per què el seu fill és diferent**, i fins a quin punt és diferent. Tot aquest procés configura la dinàmica d'una família i marca la realitat del jove.

Com a conseqüència de tot aquest procés, les famílies amb persones discapacitades en el seu si presenten **uns nivells d'implicació en el desenvolupament del seus fills comparativament més elevats** que les famílies en el seu conjunt i, paral·lelament, unes més elevades taxes d'associacionisme en entitats que representin els seus interessos.

⁷ Estret del III Congreso Nacional de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual, celebrat a Zaragoza els dies 29 i 30 d'abril i 1 de maig de 2006.

5.1.2 Moments crítics del cicle vital de les famílies

Totes les famílies passen per un seguit d'etapes, al llarg del seu cicle vital com a família, el trànsit entre les quals produeix **un seguit de moments crítics en la família**, que culminen amb l'adaptació a la nova situació. *No totes les famílies tenen les mateixes vivències, no obstant això, hi ha unes quantes qüestions i processos crítics on coincideixen la majoria:*

- ❑ El **moment del diagnòstic** és un dels més difícils. Les famílies no es troben preparades per rebre la notícia o, si ho estan, no acaben d'entendre ben bé que comportarà al desenvolupament del seu fill i a la vida de la família.

El tema de les famílies és un tema extremadament complex. Tots els dèficits són difícils d'acceptar per una família, que el nostre fill no sigui el fill desitjat... però, quan a més a més la patologia no es pot determinar per un escàner o per una prova mèdica, encara costa més d'acceptar... que vol dir que el meu fill és autista, vol dir que està boig?, que mai serà un nivell normal... (E.P. Educ. 1)

- ❑ El **final de l'etapa escolar** és per a les famílies un moment difícil perquè han de fer front al repte del futur i s'evidencien més, si cap, les dificultats i carències dels joves.

L'etapa escolar és perllongada i tant l'escola ordinària com l'especialitzada, estan dotades de mecanismes de suport que permeten als pares un període de més o menys tranquil·litat. L'accés al mercat laboral però, és una lluita, sobretot per a joves amb una baixa qualificació i dificultats cognitives o de relació (E.P. Pràctiques 3)

El tema al acabar el colegio es un dramón y las familias están muy preocupadas sobre que va a pasar y tal... La pregunta es que va a pasar a partir de ahora, después del colegio que hay... Y las familias, como desde el centro ya les informan de las posibilidades que tiene y de cómo van las cosas, pues ya se relajan, si que les ayudan mucho en este sentido (E.P. Assoc. 3)

- ❑ **L'accés al mercat laboral** és un dels reptes de la vida adulta però, no l'únic, ni forçosament el més difícil.
- ❑ Altres moments crítics tenen a veure amb **canvis evolutius dels seus fills**: com és el cas de l'inici de l'adolescència i el despertar del desig sexual o proposta de vida independent, el procés d'envelliment del seu fill i un possible deteriorament del seu estat físic o de les seves capacitats, etc.
- ❑ També es poden generar moments crítics en la vida de la família al voltant de **canvis en la dinàmica familiar**: exigència de deixar el treball per atendre el/la fill/a amb discapacitat, l'envelliment dels pares i l'incertesa sobre l'endemà...

*Quizás el hecho de no estar con él después de haber sido toda la vida la cuidadora principal, despierta muchas inquietudes. En un futuro me veo más cansada y me hago muchas preguntas a las que no tengo una respuesta clara... Nos preocupa fundamentalmente cómo va a estar la persona con discapacidad cuando la vida vaya avanzando: posibles problemas de salud, deterioro, pérdida de referencias principales, que se le cierren puertas, pérdida de amistades por no estar al “nivel”, que esté bien atendido cuando falten los padres, que tengan falta de afecto... A las familias, de manera especial a los padres mayores, a veces nos cuesta enfrentarnos a estas cuestiones y buscar respuestas en nuestros propios recursos. La primera reacción es reclamar más apoyo escolar, más recursos residenciales, más ayuda de las diferentes administraciones...*⁸

5.1.3 Actituds familiars en el procés d'inserció laboral

Generalment, els pares són els majors interessats en aconseguir la plena integració dels seus fills en la vida adulta, mitjançant la seva inserció sociolaboral. Malgrat això, amb molta freqüència **es troben en les famílies dues formes de manifestar-se que poden ser molt nocives** en aquesta etapa d'inserció laboral.

Hi ha diversos tipus de família i diverses maneres de fer front a la discapacitat del/de la fill/a. En paraules d'un dels professionals consultats: *Et trobes famílies molt diferents, de vegades has de dir-los “ara parli'm de les coses bones que té el seu fill” perquè tot és negatiu... i altres famílies que no, que tenen tantes expectatives dels seus fills, que ajudar-los a aterrar, reconèixer el que li passa, que no vol dir que no tinguin capacitats, si tots en tenim unes i tots les tenim limitades... es tracta de ser realistes i no crear-nos falses expectatives que després generen frustració.*

Hi ha diversos tipus de famílies: unes que no volen que el nano treballi i li estan obstaculitzant, i d'altres que es pensen que el nano pot arribar a ser ministre i que no veuen que té algunes limitacions... de vegades això comporta problemes actitudinals en els seus fills... (E.P. SIL 2)

Hi ha algunes manifestacions que són recurrents en familiars de persones amb discapacitat intel·lectual, i que poden ser particularment negatives **pel que fa a la inserció sociolaboral** dels seus fills:

- ❑ **Un excés de protecció.** Moltes vegades, fruit d'una manca de confiança en les possibilitats i capacitats del/de la seu/va fill/a, que es materialitza en un **control excessiu i una intromissió constant** en la seva vida.

⁸ Estret del III Congreso Nacional de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual, celebrat a Zaragoza els dies 29 i 30 d'abril i 1 de maig de 2006.

En l'àmbit laboral, ens podem trobar amb famílies que, malgrat totes les recomanacions, truquin a l'encarregat per preguntar com es porta el seu fill, sense adonar-se de com el pot avergonyir i perjudicar amb la seva interferència (E.P. Pràctiques 3)

- **Una manca d'acceptació de les dificultats del/de la seu/va fill/a.** Normalment, es manifesta amb més rotunditat quan, al final de l'etapa escolar, consideren que el jove ja s'ha fet gran i és capaç d'afrontar la seva vida.

Aquí parlem d'aquells pares que fan una transferència a la seva joventut i, comparant els seus fills amb la seva pròpia història, consideren que no troben feina perquè no volen, no tenen amics perquè no s'ho proposen i no s'adonen del nivell de patiment que aquestes frustracions generen en els joves (E.P. Pràctiques 3)

A l'etapa d'inserció laboral, aquesta no acceptació es pot traduir en què quan el jove ha aconseguit un lloc de treball, guanya un salari, i augmenta la seva autonomia i el seu nivell d'autoestima, algunes famílies actuen com si ja no existís la discapacitat. Els professionals insisteixen en la importància d'ajudar a les famílies a què **recuperin una visió realista de les característiques i potencialitats** del seu fill.

En els casos de discapacitat lleu, la dificultat per acceptar la discapacitat del fill es tradueix en una absoluta negació de la discapacitat, que es concreta en la negació a deixar participar el fill en qualsevol servei especialitzat adreçat de manera específica al col·lectiu.

También depende de la familia, hay familias muy especiales... que, como dicen ellos, mi hijo tiene una ligera discapacidad pero subnormal no es... es que mi hijo no es tonto... hay familias que no lo aceptan... intentas explicárselo, pero les cuesta, para estas personas, ir a un centro donde hay personas que tienen discapacidad y que se les nota físicamente y que tienen dificultades motrices, dificultades de lenguaje y mil problemas más, hay familias que no aceptan que su hijo vaya allí, porque es como si fuera a empeorar, por el hecho de ir con ellos... y hay familias que no aceptan, pero es esa franjita que hay de personas que tienen bastante capacidad, bastante nivel. (E.P. Assoc. 3)

- **Una dificultat per mantenir una certa distància amb el que passa en el lloc de treball** del seu fill. Les interferències d'una família en la empresa on el seu fill ha començat a treballar poden fer fracassar una integració.

El jove no sempre és realista pel que fa al seu nivell de productivitat i sovint transmet a la família el que és una fantasia del seu treball i de les relacions del seu entorn. Amb tota naturalitat, pot explicar que és qui més treballa i, fins i tot, que els companys se n'aprofiten perquè li fan fer feines que no li corresponen.

Fins i tot si no és així i el que diu no és ben bé el que està passant, no podem dir que sigui una mentida, és la percepció que ell té de la realitat. Nosaltres sempre els hi diem: no parlem de que el noi sigui mentider, no és això, és la seva percepció i l'hem de respectar... però, vosaltres heu de saber posicionar-vos com a pares, heu de saber que l'heu d'ajudar a acceptar-se, no l'heu de donar ales perquè esbotzi una possible feina... Sempre surt la pressió de la família a intervenir, i has de frenar que les intervencions de la família no es posin fins i tot a l'empresa, famílies que truquen a l'encarregat... Es tracta de pactar amb les famílies que la intervenció en el lloc de treball és responsabilitat del seu fill i nostra, que qualsevol cosa que passi siguem nosaltres els interlocutors tant de cara al noi com de cara a l'empresa. (E.P. Pràctiques 3)

En aquestes situacions, el coneixement del jove i de l'entorn laboral en què es troba, ens permetrà objectivar les seves capacitats, l'abast real del seu rendiment i les dificultats que ha de vèncer.

5.1.4 El paper de la família al llarg del procés d'inserció

La constant sobreprotecció de les famílies cap a les persones amb dependència pot ser un handicap a l'hora d'aconseguir l'èxit a la seva inserció laboral. Normalment quan major sigui el nivell de dependència de les persones, major és el nivell d'intromissió de les seves famílies en el seu procés d'inserció.

Es treballa quan es detecta que pot estar interferint negativament en la inserció laboral de la persona: por de la família a què perdi la pensió, certa sobreprotecció en el sentit "no podrà fer-ho, patirà...", sobretot en el casos que hi ha trastorns mentals associats (E.P. SIL 1)

En contrapartida, **una família atenta a l'evolució del/de la seu/va fill/a pot aportar al procés d'integració sociolaboral aquells detalls del dia a dia**, de la relació amb els companys, o fins i tot d'unes mostres d'estrès, que poden ser un senyal d'avís d'alguna cosa que no està funcionant.

I una altra cosa important: que ells coneixen al noi des d'un altre àmbit i llavors la percepció de com aquell noi està a nivell de sentiments, de com està portant aquesta experiència, ens la pot aportar més un pare o una mare... que més que a nivell del que verbalitza, és a veure si els pares veuen alguna cosa, si un dia s'enronsa per aixecar-se, començar a dir que li fa mal la panxa... (E.P. Pràctiques 3)

Per tal que la integració sociolaboral sigui possible hi ha uns aspectes de suport de **determinades actituds a potenciar en la persona amb discapacitat** que no es poden desatendre, són totes aquelles que capaciten l'autonomia de la persona. En el reforçament d'aquestes actituds **serà clau la col·laboració paral·lela de les famílies a casa** en aspectes com:

- Fomentar la responsabilitat en l'**administració dels ingressos**.

Una cosa difícil però, molt important, és aprendre a administrar-se. Administrar-se és complicat i molts no n'arribaran a aprendre, però cal dotar-los d'estratègies de control que els puguin ser útils. Amb l'administració dels diners trobem dues actituds:

La dels pares que diuen: jo no vull res per a mi, vull que es pugui guanyar la vida i defensar-se el dia de demà però, no s'adonen que disposar de tot el que guanyen per als seus capricis no prepara per al futur.

La manifestació contrària és la d'aquelles famílies en què el noi es va fent gran, segueix sent la mare qui l'administra el sou i es limita a donar-li una setmanada. Se segueix tractant el jove com un nen i, evidentment, no ajuda a l'aprenentatge.

Procurem oferir als pares arguments i eines per treballar aquest aprenentatge i parlem de la teoria dels tres terços, és a dir, com cal distribuir els diners (E.P. Pràctiques 3).

- ❑ Implicar-los en les **tasques domèstiques**.

Procurar la implicació del jove en les tasques domèstiques és una fita difícil, sobretot per la distribució de rols en la nostra societat. La majoria de joves no col·laboren, a casa tot s'ho troben fet. Però, és important que els nostres joves n'aprenguin. És important que els pares facin aquesta tasca, que li ensenyin a posar una rentadora, a cuinar... Dotar-los d'autonomia és la millor garantia de futur, per quan els calgui afrontar la seva vida sense el suport de la família (E.P. Pràctiques 3).

- ❑ Afavorir la **presa autònoma de decisions** sobre aspectes de la seva vida i participació en la presa de decisions familiars.

En la mayoría de los casos las personas con discapacidad intelectual tampoco participan activamente en las decisiones importantes que se toman en la familia: se considera que no hay costumbre o que no tiene criterio. No siempre se tiene en cuenta a los hijos a la hora de tomar decisiones que les afectan.⁹

- ❑ Fomentar una **bona utilització del temps lliure**, més enllà de la feina.

5.2 Principals necessitats detectades

Entre les principals necessitats detectades en l'entorn familiar de les persones amb discapacitat, destaquen:

5.2.1 Necessitats generals

- ❑ Un mal entès **proteccionisme familiar** que crea no només problemes de comportament personal, sinó també barreres psicològiques i físiques en la integració laboral i social de la persona amb discapacitat, començant per les

⁹ Estret del III Congreso Nacional de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual, celebrat a Zaragoza els dies 29 i 30 d'abril i 1 de maig de 2006.

difficultats de participació en els circuits normalitzats de formació i molt menys en els circuits normalitzats d'inserció laboral en empresa ordinària.

5.2.2 Necessitats específiques de determinats col·lectius

- ❑ **Discapacitats intel·lectuals i malalts mentals. Un cert nivell de deficiència en una part de les famílies.** En determinats casos, l'origen de la discapacitat de les persones està en les seves famílies i en la manca d'estímuls rebuts al llarg del seu creixement. Aquest tipus de famílies són especialment vulnerables, poc autònomes (al igual que els seus fills) i requereixen un especial recolzament.

Nosaltres intentem fer-nos càrrec del seu malestar i del de les famílies. Avui tenia per exemple, un munt de famílies amb una quantitat de malestar, en relació a la seva pròpia vida... però, a més a més, ja no es poden fer càrrec d'ells perquè tenen unes vides algunes molt difícils... fills amb disminució amb molts problemes... clar, algú se n'ha de fer càrrec de tot això. La meua feina no és de fer d'assistent social, en absolut... però clar t'has d'arremangar... té a veure amb aquesta idea del malestar, i de com acollir als nanos i de com acollir a la seva família... no és fàcil, treballem amb població molt afectada, tant els nanos com les seves famílies... (E.P. Educ. 1)

La zona a la que estem Baix Llobregat, és una zona amb immigració... No podem parlar del conjunt però, si d'un percentatge comparativament més elevat de famílies també amb trastorn mental, amb moltes dificultats a nivell personal i social, ho veus moltes vegades quan venen a explicar per primera vegada sobre el seu fill, que penses com poden fer-se càrrec d'un fill amb tantes dificultats quan ells ja no es poden fer càrrec de la seva pròpia existència... et dones compte que treballem amb famílies molt afectades. Això té a veure amb la pròpia qüestió social, econòmica, cultural... però, que no és gratuït que els nens tinguin el que tenen, perquè dius els nenes són psicòtics però, és que els pares també ho són, i molts en tractament també... que són famílies amb trastorns mentals greus... és difícil, és una cadena, que com pots treballar per fer entendre que el seu fill té un problema a nivell de mentalitat, de manera de viure, quan ells ja ho són... és una població en general bastant afectada (E.P. Educ. 1)

- ❑ **Discapacitats intel·lectuals i malalts mentals.** Necessitat per part de les famílies de **comptar amb un referent, un professional de referència** estable amb qui poder contar en cas de necessitat, a qui poder demanar suport i assessorament.

Les famílies al llarg de la seva vida han explicat la seva situació i la seva vida cent vegades... aleshores trobar algun referent constant, que els conegui i que conegui els seus fills, és molt tranquil·litzador per ells. No s'ha de començar sempre de zero (E.P. Pràctiques 3)

5.3 Anàlisi DAFO de l'entorn familiar de les persones amb discapacitat

DEBILITATS (INTERNES)	AMENACES (EXTERNES)
- Dificultats d'acceptació de la discapacitat dels seus fills en alguns casos - Alt nivell d'impacte familiar de la discapacitat d'un dels seus membres - Interrelació entre les necessitats familiars i les necessitats individuals de la persona amb discapacitat - Sobreprotecció i alt nivell d'intromissió en la vida dels seus fills, pot ser un gran handicap pel desenvolupament de l'autonomia de la persona discapacitada - Alta necessitat de suport durant l'etapa d'inserció laboral del seus fills - Important incidència de discapacitats o altres situacions de necessitat també entre les famílies de discapacitats - Visió negativa i catastrofista de la discapacitat dels seus fills - Manca de confiança en les capacitats i potencialitats dels seus fills. - Existència d'etapes crítiques en el cicle de vida de les famílies amb discapacitats, que no sempre són capaces de superar satisfactòriament - No acceptació de determinats canvis o necessitats en el desenvolupament dels seus fills: canvis de feina, vida independent, amistat o relacions afectives, envelliment o deteriorament prematur de l'estat de salut - Visió poc realista de les capacitats del seu fill. - Temors i barreres davant la inserció dels seus fills en entorns laborals no protegits.	- Llarg peregrinatge amb els seus fills en busca de recursos especialitzats: col·legis, serveis especialitzats, tractaments mèdics, etc. - Absència d'un interlocutor únic o suport estable al llarg del temps que els assessori i orienti en relació a les seves necessitats - Manca de suports familiars, sobretot en determinats moments crítics (pas dels fills a la vida adulta, etc.)
FORTALECES (INTERNES)	OPORTUNITATS (EXTERNES)

- Nivells d'implicació en el benestar dels seus fills comparativament més alt que en famílies sense situacions de discapacitat - Importants taxes d'associacionisme familiar en entitats que representen els seus interessos - Cohesió familiar: en molts casos, la discapacitat d'un dels seus membres uneix a les famílies en el treball conjunt per un objectiu comú. - Important presència reivindicativa com a col·lectiu - Alt nivell de familiaritat amb determinats circuits i serveis especialitzats	- Creixent nombre de plataformes en defensa dels interessos del col·lectiu - Un bon coneixement de la persona amb discapacitat pot suposar una valuosa aportació als serveis d'inserció laboral a l'hora de planificar l'itinerari individualitzat. - Capacitat de detecció en primer lloc de possibles mancances, aspectes que no estiguin funcionant durant el procés d'inserció laboral del seu fill - Clau el paper educatiu desenvolupat a casa en aspectes com: foment de la responsabilitat del fill, implicació en tasques domèstiques, autonomia, ús del lleure, participació en la família, etc. - Equips dels centres educatius especialitzats com a importants referents i suport per a les famílies - Creació de grups d'autoajuda paral·lels als serveis d'inserció
---	--

5.4 Propostes d'acció

5.4.1 Propostes generals

- Creació d'espais per a la comunicació com ara **grups d'autoajuda amb les famílies**.

Para hacer frente a estos momentos críticos las familias necesitamos apoyos de otros familiares y de profesionales. Estos apoyos nos permiten tener una visión más optimista, llevar a cabo un autoaprendizaje y descubrimiento personal día a día, para tender hacia la normalización: mantener una vida "normal" en el contexto social, por ejemplo, teniendo un círculo de amigos, no renunciando al mundo laboral.

Reconocemos que en la mayoría de las familias no se habla abiertamente y con naturalidad de la discapacidad intelectual, de nuestros sentimientos, miedos... Quizás sí de los aspectos más superficiales o irrelevantes, pero no se profundiza. Con la persona con discapacidad este tema no se afronta directamente, y cuando se trata con los demás miembros de la familia se hace de pasada y superficialmente, porque es un tema doloroso.

Todos coincidimos en que con quien hablamos con mayor franqueza es con otros padres, que no conocíamos de nada, pero que tienen un hijo en la misma situación que el nuestro y con los que se puede crear una amistad profunda.

Para algunos de nosotros el apoyo y orientación de profesionales nos ha llevado, en ocasiones, a un mayor grado de comunicación en la familia, influyendo positivamente en las relaciones familiares.¹⁰

5.4.2 Propostes específiques per a determinats col·lectius

- **Discapacitats intel·lectuals i malalts mentals.** Qualsevol **projecte d'inserció laboral**, o com a mínim els adreçats a determinats col·lectius més vulnerables, **ha de contemplar el treball amb les famílies** com una pedra angular del propi programa i clau del seu èxit. Una persona és, en gran part, funció de les seves relacions i dels suports amb què compta. Per abordar amb èxit la integració al mercat laboral és molt important la col·laboració dels pares:

A no ser que aquesta família sigui inexistent o se'n desentengui, necessitem que ens aporti la seva visió del noi/a, quina ha estat la seva història, en quin entorn es mou i quins són els suports amb què podem comptar; al mateix temps volem informar-los a bastament del nostre projecte de treball i aconseguir la seva complicitat.

Les accions que cal portar a terme amb les famílies poden incloure diferents línies

¹⁰ Estret del III Congreso Nacional de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual, celebrat a Zaragoza els dies 29 i 30 d'abril i 1 de maig de 2006.

d'intervenció.

- Pactes amb els pares per **evitar la seva interferència** en la vida de l'empresa on treballa el seu fill.

Nosaltres sempre demanem la col·laboració dels pares, perquè al llarg de la trajectòria que tenim hem vist que si no pactes amb les famílies determinats acords això t'ho poden boicotejar.... amb tota la bona voluntat... (E.P. Pràctiques 3)

Una de les garanties que, com a Departament, donem a l'empresari és la intermediació amb la família. Des del nostre treball oferim l'espai de reflexió on els pares poden exposar els seus neguits, sense interferir en les relacions laborals del seu fill/a (E.P. Pràctiques 3).

- Sensibilització de les famílies perquè puguin **acceptar amb realisme la discapacitat** dels seus fills, i ajudar-lo a potenciar al màxim les seves possibilitats i la seva autonomia com a persona..

Ajudar les famílies a aconseguir el difícil equilibri entre la confiança en les possibilitats del noi/a i la imprescindible dosi de realitat per acceptar les seves limitacions (E.P. Pràctiques 3).

El dret a decidir sobre el propi temps, a utilitzar-lo i a gaudir-ne; la trobada amb l'altre sexe, els enamoraments i les relacions de parella, administrar els diners... generen en els pares el neguit entre el respecte a les decisions del seu fill/a, que ja ha esdevingut una persona adulta, i la necessitat de saber tutelar en la distància, vetllar per les seves necessitats i protegir-lo (E..P. Pràctiques 3)

6 ELEMENT 3: ELS MEDIADORS LABORALS

6.1 Situació actual

Dins l'àmbit de l'ocupació, definim com a **mediadors laborals** tots aquells *professionals* que, bé des d'institucions públiques, bé des d'entitats socials o sense ànim de lucre, *realitzen tasques d'intermediació entre les persones en situació de recerca de feina i les ofertes de treball d'un determinat territori.*

Si parlem més concretament d'ocupació i persones amb discapacitat, els principals intermediaris laborals a la comarca són els departaments municipals de Promoció Econòmica i Serveis Socials, les oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya ubicades al llarg del territori i determinats serveis especialitzats de suport a la inserció (com és el cas dels SSIL, dels quals es parla més endavant en el capítol sobre *Recursos d'inserció laboral en empresa ordinària*). En el cas de la població amb discapacitat, el departament de Serveis Socials, interlocutor clau del col·lectiu en altres àmbits (transport adaptat, ajuda a domicili, atenció precoç, mediació amb les escoles...), continua sent en molts casos un referent clau pel col·lectiu a l'hora de plantejar una demanda d'ocupació.

6.1.1 Els canals habituals de demanda d'ocupació

Normalment es produeix una derivació bidireccional de casos entre promoció Econòmica i Serveis Socials. Mentre que, en termes generals, **a Promoció Econòmica és on arriben els casos amb menor afectació (límits) o amb discapacitat sobrevinguda (física, malaltia mentals...)**; a **Serveis Socials** arriben els casos on hi ha **una demanda de servei no coberta** (canvi de centre, recerca de residència, transport adaptat, etc). **Els casos més afectats no arriben per aquests serveis generalistes**, ja que des d'etapes primerenques han après a moure's pels serveis especialitzats adreçats a discapacitats.

Normalment quan és una discapacitat de naixement ja passen per tots els serveis especialitzats i venen menys a primària, perquè des de petits ja coneixen els serveis especialitzats, ja accedeixen directament: han anat a estimulació precoç, ja tenen el certificat de discapacitat... només venen quan tenen una necessitat no coberta, per exemple, que han de canviar de centre perquè s'han fet grans i no tenen transport... Quan són coses físiques sobrevingudes et venen més a primària, encara que també en molts casos acostumen a passar també per la xarxa sanitària i moltes vegades des

d'allà ja els hi deriven, per exemple tot el tema de pensions... i acostumen a passar directament als serveis especialitzats... (E.P. Serv. Soc. 4)

No obstant això, no es pot oblidar que a més a més de Promoció Econòmica i Serveis Socials, hi ha altres importants intermediadors i derivadors de casos, com són: escoles, bé siguin d'educació especial o no, centres de salut mental i, fins i tot, centres especials de treball.

Un foc molt important d'accés és l'escola. L'altra font molt important són els ajuntaments (tant serveis socials com promoció econòmica, cada vegada més des de promoció, fruit del treball fet), de vegades ve de salut mental (molt esporàdicament), casos amb més deficiència intel·lectual que no pas malaltia mental, no malalts mentals purs, també de vegades venen de CET: tenim un nano que això li està quedant curt. (E.P. Pràctiques 3)

En termes aproximats, la demanda d'ocupació per part de les persones amb discapacitat mitjançant els **Serveis de Promoció Econòmica representa aproximadament el 10% de la seva demanda global anual**. En nombre de persones, estariem parlant d'unes 10 persones/any en el municipis petits i unes 20-30 persones/any en el municipis més grans.

Es tracta d'una població **numèricament reduïda** però, amb una constant: **un elevat nivell de rotació de la demanda**, és a dir, les persones tornen de manera recurrent al servei després de breus i intermitents experiències laborals. Es tracta d'un col·lectiu amb un impacte quantitatiu moderat dins dels serveis però, amb un impacte qualitatiu molt destacat, per les seves **especials dificultats d'inserció**, dificultats per integrar-se amb èxit en les ofertes formatives generals que ofereix el servei, etc.

És un servei generalista, donem servei a tothom. El col·lectiu amb discapacitat és força reduït, no hi ha gaire gent que busqui feina o formació amb aquestes característiques (EP Prom. Econ. 1)

No estem parlant de molta gent (5 o 6 casos) però, que comporten molts problemes a l'hora de treballar-los, i et desborden (EP Prom. Econ. 5)

Encara que els agafin per una oferta, tornen al servei... perquè de vegades s'acaba la oferta de treball (EP Prom. Econ. 6)

Tot i que hi ha importants diferències en el nivell d'especialització i experiència en matèria de discapacitat (hi ha algun ajuntament que compta amb un Patronat de Discapacitats i alguns altres que tenen projectes d'inserció laboral adreçats específicament a aquest col·lectiu), la majoria d'ajuntaments ofereixen serveis generalistes, tant pel que fa a Promoció Econòmica com a Serveis Socials, i tenen **unes pautes d'actuació i circuit habituals en relació a les demandes d'inserció**

de les persones amb discapacitat que responen a patrons semblants, tot i que presenten diferències en funció del col·lectiu concret de discapacitats de què es tracti.

És un col·lectiu al que alguns municipis es dediquen menys que a altres, precisament perquè ja te més xarxa de suport, per dedicar-se a altres que pot ser tenen menys xarxa de suport (EP Serv. Soc. 2)

A continuació es resumeixen les **dinàmiques d'accés i derivació més habituals** per a cada col·lectiu:

	Discapacitats físics o sensorials	Discapacitats intel·lectuals	Persones amb intel·ligència límit	Malalts mentals
Via on es planteja la demanda	Habitualment des de Promoció Econòmica o Oficina del SOC	Normalment accedeixen als CET directament des de les Escoles o amb la mediació de Serveis Socials. Quan accedeixen per Promoció Econòmica es tracta de persones més grans, que han anat rotant pels serveis.	Normalment accedeixen per promoció Econòmica i en algunes ocasions derivats des dels IES, a partir de la detecció dels educadors de Serveis Socials. Si es tracta de persones joves, normalment la demanda es centra al voltant de la formació prelaboral. Si es tracta de població més gran la demanda és d'inserció laboral.	Accedeixen tant per Promoció Econòmica com per serveis Socials, i molt freqüentment derivats des dels Serveis de Salut Mental.
Tipus d'atenció oferta	Comuna a tota la població usuària: Entrevista inicial on es fa una orientació inicial, es defineix l'objectiu prioritari i s'estableix l'itinerari més adient: ocupació prioritària, en funció de les seves dificultats i els seus interessos i, motivació: 1) Es recullen dades sobre el currículum de la persona, formació, experiència laboral, carències. 2) Si vol fer formació, reciclatge, s'estudien les ofertes de formació, i es planifica. 3) Si vol inserció se l'apunta a la borsa de feina general i se'l deriva cap a borses especialitzades (ECOM, Fundosa)			
Participació en projectes o accions formatives generals	Habitualment, amb considerable nivell d'èxit. Generalment amb el suport del SIL de la Federació	Només participen en accions formatives generals.	En ocasions, amb reduït nivell d'èxit.	En ocasions, amb reduït nivell d'èxit.

	ECOM.			
Realització en projectes o accions formatives especials	La majoria dels serveis de Promoció Econòmica han portat a terme en el passat accions formatives puntuals adreçades a alguns d'aquests col·lectius, encara que sense continuïtat			
Derivació més habitual cap a formació externa	Accions formatives generals, Federació ECOM, Fundosa	Fundosa, Femarec	Reticències pel que fa a derivació a accions formatives per a discapacitats	Femarec, Fundació Cassia Just
Derivació més habitual cap a inserció laboral	Inserció en empresa ordinària via Federació ECOM, Fundosa	Centres Especials de Treball de la comarca (gestionat moltes vegades des de Serveis Socials)	No accepten la derivació cap a centres especials de treball, excepte que siguin més grans i portin darrere un llarg període d'inestabilitat laboral.	Fundació Cassia Just, Femarec
Nivell de cobertura dins de la comarca	Adequat	Adequat (mitjançant treball protegit)	Inadequat	Inadequat

6.2 Principals necessitats detectades

Entre les necessitats detectades pels/per les tècnics/ques consultats/ades pel que fa a la inserció laboral dels discapacitats destaquen les següents:

6.2.1 Necessitats generals

- Degut a la llei de protecció de dades, existeix **dificultat per accedir a dades exhaustives i actualitzades a nivell municipal sobre el col·lectiu de discapacitats** i la seva situació pel que fa al mercat laboral, per determinar amb exactitud les necessitats reials dels col·lectiu i planificar amb exactitud possibles intervencions.

Són necessàries les dades estadístiques per tenir la foto del municipi, tant des de Benestar Social com de la Seguretat Social... Seria útil a les ciutats més petites per filar més prim sobre per on anar avançant polítiques i no només anar responnent a necessitats ja evidents. Necessitarien també analitzar si necessitarien un recurs propi, un centre municipal, un taller... (E.P. Serv. Soc. 4)

- ❑ **Necessitat de suport i orientació especialitzada en temes de discapacitat als tècnics municipals**, que treballen en serveis generalistes adreçats al conjunt de la població i no compten amb personal especialitzat en cadascun dels col·lectius amb especials dificultats d'inserció.

Des dels serveis generals municipals no es pot donar una atenció tan especialitzada, ja que no hi ha personal tècnic especialitzat, manca un coneixement del col·lectiu, manca, fins i tot, el coneixement de les bonificacions de cara a les empreses... Per això, cal ser un suport als ajuntaments (E.P. SIL 1)

Promoció Econòmica té tantíssima feina, que una persona d'aquestes característiques per assumir-lo amb la complexitat que requereix, i en totes les intervencions que requereix, és impossible... A més a més, també treballen amb molta rotació de personal... També des de Promoció Econòmica aquesta demanda es planteja a vegades... Els ajuntaments que tenen algú que és un referent, els tècnics descansen... (E.P. Pràctiques 3)

- ❑ Necessitat de donar cobertura, més enllà del treball, a **demandes d'oci i lleure de les persones amb discapacitat**, assegurant així la seva integració en els diferents àmbits de la vida i afavorint la seva qualitat de vida.

6.2.2 Necessitats específiques de determinats col·lectius

- ❑ **Malalts mentals.** Desorientació i **manca de recursos per donar resposta a les necessitats laborals** plantejades per part del col·lectiu de malalts mentals, que es percep com un col·lectiu creixent pel que fa a nombre de casos i anticipació de l'edat d'aparició de les patologies. Els professionals parlen d'un nombre creixent de persones amb malaltia mental que es queden a casa, amb la conseqüent pressió familiar que això comporta, degut a la inexistència de recursos o serveis especialitzats.

Hi ha sobretot desorientació dels tècnics quan arriba una persona amb malaltia mental, com que no sap que fer... hi ha desorientació i desinformació... que faig amb aquesta persona... S'haurien de donar un seguit de protocols, pautes d'actuació... (E.P. Instit. 1)

El tema de la malaltia mental és un problema greu, el més greu... Des de fa uns anys el tema de salut mental és el que ens angosta, ens amoïna i on no ens en sortim de cap manera... Amb altres col·lectius, més o menys, anem fent, en canvi amb salut mental hi ha un gran buit (EP Prom. Econ. 5)

El tema de malalts mentals, hi ha el centre de dia... però en qüestió laboral no, està només cobert per la part sanitària però, la inserció laboral de malalts mentals res, està encara pitjor que les discapacitats intel·lectuals. A més a més, els malalts mentals són més i tenen problemes d'inserció laboral molt greus, no tenen cap possibilitat d'inserir-se en el món laboral. Hem intentat fer algun programa específic però, són

persones que necessiten molt seguiment per part dels professionals... (E.P. Serv. Soc. 6)

- ❑ **Discapacitats intel·lectuals.** Desprotecció del col·lectiu de persones amb intel·ligència límit o *borderline*, que habitualment han seguit una **escolarització normalitzada amb fracàs escolar**, i que és a l'adolescència quan s'evidencien les seves limitacions a nivell cognitiu, acompanyades també, en moltes ocasions, d'algun tipus de trastorn mental o *patologia dual*. En opinió dels consultats, per la seva situació i característiques límits es tracta d'un col·lectiu que es situa en terra de ningú, amb dificultats d'inserció en el món laboral ordinari però, també amb **dificultats per ser inserits en centres de treball protegit** ja que els costa reconèixer la seva discapacitat i senten que no hi pertanyen a aquest col·lectiu.

A l'institut tothom està fins aquí d'aquesta persona, expulsant-lo constantment, de vegades se'n va un programa de garantia social i pot ser ni l'acaba i després al món laboral que no se'n surt... hi ha molta gent que està sempre al "borde", no entra en el circuit de la productivitat normal, sinó que està sempre al "borde"... aquests són els que s'hauria de replegar. Jo crec que hi ha més necessitat per aquí que segurament amb disminuïts psíquics, perquè aquests, igual que els físics, ja tenen el seu circuit però, els primers no. L'edat límit, perillosa està als cap als 13 anys. Els altres col·lectius estan més o menys coberts però, aquest està completament abandonat... (EP Serv. Soc. 3)

La frontera entre CET i població normalitzada és un sac sense fons molt problemàtic... i nosaltres com administració no saben cap a on canalitzar. És més urgent treballar amb el col·lectiu límit (EP Prom. Econ. 6)

Hi ha una clara mancança amb el tema de discapacitats psíquics, perquè no hi ha res a la comarca, amb el tema de físics està cobert per ECOM, però psíquics no... (E.P. Instit. 1)

Els límits, també és complicat perquè és una mica "tierra de nadie", ni és una cosa ni altra... Amb els límits ho detectes, de vegades individualitzes una mica més l'entrevista i els recursos... (EP Prom. Econ. 3)

- ❑ **Discapacitats intel·lectuals. Dèficit de formació ocupacional especialitzada** adreçada a persones amb deficiències cognitives i dificultats d'aprenentatge. Els professionals afirmen que les persones amb discapacitat intel·lectual no poden seguir els cursos ocupacionals generals, i que només podrien fer-ho si aquests estiguessin adaptats.

Nosaltres enviarien més gent a determinats centres però, estan massa lluny, per exemple, a FEMAREC. Està tan lluny i tan difícil d'arribar. Perquè si fa cursos per a població discapacitada i per a malalts mentals, i fan tota una trajectòria d'inserció laboral que està molt ben dissenyada... (E.P. Serv. Soc. 6)

- ❑ **Discapacitats intel·lectuals i malalts mentals.** Manca de consideració, dins dels

serveis d'inserció laboral, d'aspectes relacionats amb **l'envelliment i el deteriorament precoç que pateixen moltes persones discapacitades**, que té un impacte negatiu en la capacitat productiva d'aquestes persones. La vida laboral de les persones discapacitades és més curta que la de la població en el seu conjunt, ja que el seu deteriorament és més accelerat que a la resta de la població. Moltes vegades, aquesta *involució* des de centres productius de treball cap a centres ocupacionals o residencials és viscut de manera traumàtica per les persones i les seves famílies. Es parla també de dèficit de recursos residencials per a discapacitats.

Una preocupació en genèric és l'expectativa de vida i la qualitat de vida d'aquestes persones. La inserció laboral de les persones amb discapacitats es planteja sempre en termes d'inserció, però no en termes de manteniment i reequilibrament en la etapa, en les diferents etapes evolutives de la persona, que requereixen altres tipus de dispositius i altres tipus de situació laboral... El procés d'ingrés a residències són processos molt lents, molt traumàtics per a la família i que es treballen quan la situació ja s'està produint... no hi ha un procés de sensibilització que anticipi que això ha de ser un procés, que ha de ser viscut com un procés necessari i normal... busquem la residència quan la situació dels pares és ja insostenible, i clar llavors no hi ha la plaça... No es tracta només de posar una persona en una residència, es tracta d'adequar el seu cicle de vida, es tracte de prevenir o de planificar aquesta situació... (EP Serv. Soc. 2)

Per exemple, tenim dos casos que estem esperant residència. Els nanos es van deteriorant (descompensació, irritabilitat, els pares es fan grans...). El pas del centre a residències és molt difícil, no hi ha places. Els nanos es deterioren més aviat que la resta, i a més a més ho fan de forma paral·lela als seus cuidadors. No hi ha persones de 50 anys als centres ocupacionals perquè estan ja molt deteriorats, i es necessiten centres residencials però, no n'hi ha (E.P. Serv. Soc. 6)

6.3 Anàlisi DAFO dels mediadors laborals

DEBILITATS (INTERNES)	AMENACES (EXTERNES)
- Serveis generalistes que, normalment, no compten amb personal especialitzat en determinats col·lectius com els discapacitats - Cert nivell de rotació professional en determinats serveis associats a programes amb finançament variable (sobretot Promoció Econòmica) - Desconeixement i dificultats dels professionals per atendre determinats col·lectius (malats mentals, etc.) - Absència d'oferta formativa especialitzada adreçada a determinats col·lectius (discapacitat intel·lectuals) - Necessitat de suport i assessorament especialitzat en matèria de discapacitat: característiques del col·lectiu, protocols de detecció, atenció i derivació, etc. - Poca tradició en tasques de prospecció i sensibilització d'empreses	- Deficitari nivell de relacions intermunicipals. Municipi com un sistema tancat. - Baixa demanda explícita dels col·lectiu de discapacitats davant dels serveis municipals. Important porció de la demanda no explicitada. - Alt nivell de demanda recurrent: persones que roten de manera constant pels serveis municipals sense aconseguir una estabilitat laboral - Degut a la llei de protecció de dades, absència quasi total de dades estadístiques sobre el col·lectiu que serveixen als professionals per a identificar possibles demandes o necessitats no explícites, planificar actuacions especialitzades - Absència de catàlegs actualitzats de recursos d'inserció per a discapacitats - Dèficit de recursos especialitzats adreçats a determinats col·lectius (malats mentals, especialment). - Creixent nivell d'incidència de la malaltia mental i a edats menors. - Desprotecció del col·lectiu de persones amb intel·ligència límit que no s'integren en cap dels itineraris d'inserció plantejats.
FORTALECES (INTERNES)	OPORTUNITATS (EXTERNES)
- Destacat nivell d'implicació dels professionals al davant dels serveis municipals més directament implicats - Oferta formativa pròpia generalment extensa - Equips multiprofessionals - Hàbit en l'atenció a població diversa amb necessitats formatives i d'inserció diverses - Dilatada experiència en orientació laboral, itineraris individualitzats, etc.	- Important xarxa estable de mediadors comarcals, que actuen prioritàriament en primera línia des dels municipis (Promoció Econòmica, Serveis Socials, etc.) - Generalment, flexibilitat de relacions i derivacions entre els mediadors municipals. - Interrelació dels serveis municipal i els recursos educatius de cada municipi - Possibilitats de finançament via diversos projectes: IPIS, PEMO, Formació Ocupacional, etc. - Recursos especialitzats d'atenció a la inserció de discapacitats, als que els serveis municipals poden derivar, com el SSIL de federació ECOM per a discapacitats físics. - Voluntat explícita de les administracions supracomarcals de posar en marxa accions adreçades al col·lectiu - Existència de recursos d'ocupació protegida en totes quatre zones comarcals

6.4 Propostes d'acció

A continuació es resumeixen les diferents propostes d'acció esmentades pels tècnics entrevistats:

6.4.1 Propostes generals

- Crear un **centre de recursos sobre discapacitat** que funcioni i doni servei a nivell comarcal. Aquest centre podria sistematitzar, entre altres, informació del tipus:

- **Observatori de la discapacitat**, que sistematitzi i analitzi periòdicament, i que es pugui fer servir **com a eina de detecció i planificació**.

Tenim censada a la gent que ens ha vingut a fer una demanda però, la resta és impossible per la llei de protecció de dades. El padró no recull aquesta dada, només el cens. La gent ve només a serveis socials si té una demanda específica. Caldria fer un cens municipal que concretés de quantes persones estem parlant, quines característiques tenen... i determinar a partir d'això quines serien els projectes que podrien treballar... però, ha de ser un treball en comú amb promoció econòmica, serveis socials, joventut, educació... són persones que necessiten projectes integrats... no és només la inserció laboral, es necessiten uns previs molt acurats que no es poden treballar des de promoció econòmica (EP Prom. Econ. 6)

- **Catàleg de recursos**, que centralitzi informació sobre els recursos existents a la comarca, i en general a la província de Barcelona, **en matèria de discapacitat** (centres especials de treball, centres ocupacionals, centres de dia, serveis d'inserció laboral, residències...), així com els **requeriments i protocols d'accés** als mateixos.

Això de centralitzar informació sobre els recursos si que ens seria útil... perquè hi ha molts recursos però, de vegades és difícil trobar-los... Seria una cosa així com una guia de la comarca, un espai on es puguin consultar recursos, que de fet, ha de cobrir un àmbit més enllà de la comarca, abastar tota la província... perquè de vegades, si hi ha possibilitats de transport... és bo tenir informació de tot el que hi ha, encara que no estigui a la nostra comarca... (EP Prom. Econ. 1)

Hi ha centres que també accepten persones que no tinguin el certificat, hi ha altres que no, que tothom amb certificat... depèn del centre... aleshores, es tracta de tenir el llistat i anar trucant, con ho organitzeu, usuaris que ateneu, han d'anar derivats o no cal... Això també es podria fer, establir les vies d'entrada als CET, a nivell de centralitzar informació, oferir informació actualitzada, un llistat del CET amb dades i persona de contacte, telèfon... (EP Prom. Econ. 3)

- Crear una **base de dades d'empreses de la comarca sensibles amb la contractació de persones amb discapacitat**, que pugui servir com a referent

al conjunt de serveis d'inserció.

Tenir centralitzades les empreses disposades a acollir persones amb disminució, on poder trucar i dir, escolta tinc una persona d'aquestes característiques que pot treballar i que tu li diguis doncs mira aquí, aquí i aquí... una mena d'OTG especialitzada (E.P. Serv. Soc. 6)

Recursos a nivell d'inserció laboral: treballar amb empreses, temes de pràctiques i d'obrir col·laboració en empreses grans on poguéssim anar els alumnes, fer un pas intermedi que es podria fer a l'ajuntament o en aquest centre (EP Prom. Econ. 5)

- Incorporar també un **servei d'informació i assessorament sobre centres més adients en funció del perfil o les preferències de l'usuari**, disponibilitat de places, borsa d'espera, recursos formatius especialitzats, etc.

Centralitzar recursos seria una feina per a Cordibaix: jo tinc una persona amb aquest perfil i jo truco a Cordibaix: escolta teniu cursos de jardineria per aquest perfil... a quin CET hi podria anar aquesta persona... O, per exemple, monitor de menjador: hi ha formació d'això, hi ha centres de treball que preparin això, hi ha borses de treball d'això... (EP Prom. Econ. 3)

- Donar **serveis de suport en matèria de discapacitat i inserció laboral als serveis generals** dels ajuntaments (Promoció Econòmica...).

La Federació crea serveis de recolzament als serveis normalitzats. Fins i tot, no té seus específiques. Normalment es fan convenis de col·laboració amb els ajuntaments. En el cas del Baix Llobregat amb el Consell Comarcal (aglutinador dels serveis de Promoció Econòmica). Tots els altres estan a ajuntaments. Amb l'objectiu de fer efectiu aquest recolzament (E.P. SIL 1)

Aquest servei de suport als tècnics municipals, podria incloure diverses accions o línies de treball:

- Oferir **formació sobre perfils de treball acurats** per a les persones amb discapacitats.

Aquesta persona hagués passat un examen mèdic i psicològic que ens especifiqués el que pot fer i el que no, i això per nosaltres i per l'empresari ens ajuda a enfrontar aquesta persona amb molta més confiança, perquè no li demanarem "peres al olmo..." es podria especificar també dades del seu perfil i del tipus de lloc de treball que l'aniria millor... això seria molt útil per als tècnics per fer una feina més de qualitat, reforçaria al candidat i a l'empresa li donaria més confiança (EP Prom. Econ. 4)

- Oferir **informació sobre vies de detecció i atenció inicials** de persones amb discapacitat. En alguns casos, també pot ser útil poder treballar amb els usuaris l'acceptació de la seva discapacitat.

Per això, cal més publicitat, que la gent conegui una mica els seus drets i la seves possibilitats i que es vegi com a possibilitat, l'estereotip de la discapacitat juga una

mica també en contra de les persones que no estan tant malament... S'ha de fer publicitat, com una campanya qualsevol, traient la negativitat. Hi ha alguns usuaris que estan informats del certificat de discapacitat que comencen a veure'l com un avantatge que no té una altra. Tot i això, en general les persones ho veuen una mica pejoratiu el tema de l'ocupació protegida. Ho veuen per disminuïts... i normalment aquí tenim una mica persones més altes... (EP Prom. Econ. 4)

No estem preparats per atendre aquest col·lectiu. Ha de ser un treball transversal (a nivell de formació dels tècnics de promoció econòmica). Nosaltres no tenim els coneixements acurats, per la manca d'experiència i de coneixements. Amb aquest col·lectiu ens trobem molt indefensos, per la manca d'experiència i de coneixements, tant discapacitats psíquics com malalts mentals (EP Prom. Econ. 6)

- Posar en marxa **accions de prospecció i dinamització d'empreses amb l'objectiu d'anar sensibilitzant** les empreses en la contractació de persones amb discapacitat, sobretot a partir d'informació sobre el compliment de la LISMI i els avantatges fiscals per contractació de discapacitats. En la tasca d'apropament a les empreses, és necessari fer un **esforç d'apropament al discurs, interessos i necessitats de les empreses concretes**, per tractar de connectar i donar-los resposta.

Falten ofertes, el que falta són empreses per poder incorporar a les persones, i es necessita la sensibilització a empreses... Perquè tu pots fer un treball previ des de molts punts de vista però, després la incorporació i el manteniment del lloc de treball és el problema... si no hi ha ofertes on insereixes?, per molt treball previ que facis... parlo tant d'ofertes en empresa ordinària com en CET (EP Prom. Econ. 3)

Fer un treball de sensibilització a les empreses perquè contractin aquesta gent. Sobretot aprofitant la llei que hi ha, anar sensibilitzant, també recordar que suposa avantatges a nivell fiscal pels empresaris... (E.P. Serv. Soc. 6)

Quan parlem d'inserció no podem oblidar el tema de l'empresa, és que és bàsic. Des d'aquí es treballa molt bé perquè els tècnics que estem som més coneixedors, la part d'orientació, la formació, tècniques de recerca i tal... i ens oblidem més de tot el que seria contacte amb empreses però, no tant la prospecció, perquè clar no guanyem res si contractem a una persona i l'enviem a fer prospecció tres mesos, seria més una línia de col·laboració, convenis estables, realitzables, amb una continuïtat important (EP Prom. Econ. 5)

S'ha de tenir clar quin servei s'ha de crear perquè sigui un interlocutor adequat: utilitzar un discurs que sigui proper, apropar el discurs al de l'empresa, apropar el discurs i els interessos i necessitats de les empreses a la realitat d'aquest col·lectiu de persones. Ens hem de plantejar, per tant, quins han de ser aquests interlocutors: si fos el municipi, haurien de ser el departament que portés el tema de promoció econòmica... però, no només això, sinó que realment vagi a buscar quins són els interessos de les empreses, fer aquesta lectura al contrari, apropar la resposta a les necessitats de les persones (EP Serv. Soc. 2)

6.4.2 Propostes específiques per a determinats col·lectius

- **Discapacitats intel·lectuals i malalts mentals.** Posar en marxa serveis

especialitzats d'inserció laboral adreçats a discapacitats intel·lectuals i malalts mentals, que podrien ser complementari de l'actual servei que ofereix la Federació ECOM a discapacitat físics i sensorials de la comarca. Un servei d'aquest tipus gestionaria una **borsa de treball especialitzada** i hauria de treballar en **col·laboració amb els tècnics** que treballen la inserció en primera línia des dels ajuntaments. Aquest podrien fer la primera acollida i derivar posteriorment cap al servei especialitzat i anar treballant conjuntament el cas i la seva evolució, mitjançant la **derivació i posterior coordinació i suport mutu**.

El que fa també la Federació ECOM és que el tècnic ve aquí i assessora als usuaris que hi ha. Normalment jo faig l'acollida, derivem, i ells continuen la tasca... i també tenim usuaris que no han fet servir el centre sinó que han anat directament a la Federació ECOM, aleshores utilitzen el centre per fer seguiments, per tal que no es desplaçi l'usuari fins a Molins, es desplaça la tècnica aquí ... (EP Prom. Econ. 3)

Estaria bé que hagués un centre com el SIL però, per a persones amb discapacitat psíquica... Està bé que nosaltres tinguem la informació bàsica de com funciona, però també està bé que hagi algú especialitzat... en temes de discapacitat. La idea seria donar suport, als tècnics que treballen en primera línia des dels ajuntaments... es tractaria de si hi ha alguna oferta de les nostres empreses per poder-la cobrir amb una persona amb discapacitat, per tant que estiguessin apuntats a la nostra borsa de treball... per un altre costat, que hagués una altra borsa més especialitzada, i ja amb tècnics especialitzats que treballés més això... O que només s'encarreguessin d'aquest tema i poder aglutinar cursos més per a persones amb discapacitat... i també per si nosaltres podem cobrir una oferta que aquesta borsa també ens ajudi, una mica de recolzament mutu (EP Prom. Econ. 4)

Els casos cap a la integració, normalització... col·laboració al màxim des de promoció econòmica... però, aquells col·lectius que necessitin un treball molt específic per la seva situació d'entrada, és necessari un treball més derivat més especialitat... Per a nosaltres és millor la derivació de les persones i fer, a partir d'aquí, un treball compartit, tipus del que es fa amb Femarec, Federació ECOM... (EP Prom. Econ. 6)

Un servei especialitzat d'aquest tipus **hauria de tenir les següents característiques**:

- Ser un **centre de referència permanent en matèria d'ocupació** per a les persones amb discapacitat. En general als col·lectius amb especials dificultats d'inserció laboral és especialment necessari comptar amb un **tècnic de referència** a qui poder adreçar-se i que el pugui assessorar en determinats moments.

Hauria d'haver un acompanyament de les persones discapacitades, perquè hi ha moments de crisi i hi ha moments que depèn de molts factors... que en moments de crisi puguin anar a una persona per poder assessorar-se o per poder... (EP Prom. Econ. 3)

- **Contactar amb els usuaris potencials al final de la seva etapa educativa**, per garantir un **acompanyament** adequat en el **pas del món educatiu al laboral**, mitjançant programes de transició de caràcter preocupacional. En aquest sentit, és clau el treball conjunt amb els centres educatius, tant especialitzats com generals.

La possibilitat de contactar amb ells als IES, EAP, EE... fer un acompanyament des de l'inici amb un recorregut formatiu preocupacional... Aquí ja tenim una taula amb joves, conjuntament amb l'educadora, professors de l'institut... és un seguiment del jove que deixen l'ESO... En el nostre cas, no és exactament amb persones discapacitades, sinó amb persones amb fracàs escolar... Fem seguiment dels itineraris de les persones que acaben l'institut, com a mínim d'un any. La idea és fer tècniques de recerca de feina, intentar que tornin al món formatiu, o que trobin una feina, sempre amb el recolzament dels educadors i psicòlegs, estem aquí tots junts... Si hi hagués alguna persona amb discapacitat, també es visualitzaria aquí... (EP Prom. Econ. 4)

L'EAP ja els té també dictaminats i també fa coordinació. Els psicopedagogs dels EAP fan el diagnòstic dels disminuïts, amb nanos d'educació especial que es diu grau i permanència, llavors fan el dictamen, es fa una adaptació curricular i es mira el centre... normalment Can Palmer o si no en una escola ordinària també li fan una adaptació curricular específica i pot continuar en ell, hi ha un referent de l'EAP en cada centre llavors es fa el seguiment... (E.P. Serv. Soc. 6)

- Treballar a partir d'una **diagnosi inicial individual amb l'usuari** i, a partir d'aquí, el disseny d'un **itinerari personalitzat** a seguir per cada usuari.

És important donar una orientació adequada i realista, perquè estàs treballant amb una persona i amb la seva vida... s'ha de fer un treball previ de diagnosi d'aquesta persona, la seva situació, les seves necessitats, i quin serà en relació amb això l'itinerari personal que s'haurà de cobrir i més adequat... (EP Prom. Econ. 6)

- Crear projectes de **formació ocupacional especialitzats** adreçats a discapacitats intel·lectuals i malalts mentals, que incloguin períodes de **pràctiques en empreses** com a part del pla formatiu, amb l'objectiu de facilitar l'aprenentatge *in situ* i la posterior inserció de les persones.

Un servei com el de FEMAREC però, que estigués més a prop ens aniria molt bé (E.P. Serv. Soc. 6)

És un recurs interessant sobretot lo de la part de pràctiques, podria funcionar per zones comarcals... (EP Prom. Econ. 4)

- **Coordinar** la intervenció en matèria formativa i laboral **amb altres intervencions que s'estiguin portant a terme** de manera paral·lela amb la persona, sobretot si hi ha alguna intervenció des de **Salut Mental** quan l'usuari té un trastorn mental, o des de **Serveis Socials** per un altre tema, etc.

Coordinació amb el centre d'assistència en salut mental, de tractament de la malaltia mental. Està clar que si es portés a terme algun programa amb persones amb malaltia mental de caire laboral, s'ha de contar amb ells (EP Prom. Econ. 5)

Hi havia un interlocutor del Centre de salut mental que feia els seguiments i feia un feed-back en el sentit d'aquesta persona va bé, o heu de tenir cura per tal cosa o tal altra... I a la vegada, a nosaltres si ens plantejava qualsevol problema en el aula, saber a qui poder trucar i plantejar que pot fer amb aquesta persona... Es necessita sempre el treball en col·laboració. Si una persona té uns problemes conductuals que no pot seguir el ritme de l'aula, has de veure que fas de forma col·legiada amb els altres professionals que estan intervenint per una altra banda (EP Prom. Econ. 6)

El protocol de derivació inclou dades bàsiques, el que caldria fer amb ella, i si hi ha alguna informació addicional que seria interessant de saber: problemes conductuals, motivació... és més un tema d'informació confidencial per poder nosaltres orientar l'entrevista (EP Prom. Econ. 3)

- ❑ **Malalts mentals. Crear centres especials de treball i centres de dia** adreçats específicament a malalts mentals.

El tema dels malalts mentals és el més difícil perquè no tenim res... hi ha molta gent amb problemes que està al carrer i que no va enlloc. Es necessitarien centres especials de treball o centres de dia per aquestes persones... Perquè els psíquics amb les escoles, els tallers... ho tenen més o menys bé però, els de salut mental ho tenen fatal... ingressen, surten compensats, duren el temps que sigui, es descompensen i clar, i que fan cada dia a on van cada dia... es tractaria que haguessin dos o tres centres a la comarca, cap al nord, cap al sud... centres ocupacionals que com a mínim estiguin ocupats... Lo ideal serien CETs amb centres de dia com a pas intermig... Hi ha alguns que podrien treballar en empresa normalitzada, altres que no... però, que molts més podrien arribar a ser totalment productius però, hauria de ser un lloc on, quan tinguessin recaigudes, poguessin ser comprensius amb la seva situació... a l'empresa, quan comencen a fer moltes baixes no pot haver continuïtat... (EP Serv. Soc. 3)

Una persona malalt mental en una empresa privada dura tres dies, per molt que estigui motivada l'empresa i tot, fallen molt, s'angoixen, necessitarien un treball d'acompanyament que no existeix... (E.P. Serv. Soc. 6)

7 ELEMENT 4: ELS RECURSOS D'OCUPACIÓ **PROTEGIDA**

7.1 Situació actual

Els **centres especials de treball** (CET) són empreses amb la particularitat que, com a mínim, el **70% dels seus treballadors i treballadores han de ser persones amb discapacitat reconeguda**. Com qualsevol altra empresa, tenen una finalitat productiva i, com a tal, **han de ser competitius** dins el sector on desenvolupen la seva activitat empresarial però, paral·lelament, persegueixen **l'objectiu social d'inserir laboralment a persones amb discapacitat**.

Per aconseguir aquesta doble finalitat productiva i social, els CET **compten amb equips multiprofessionals de suport** en forma de **Servei Complementari d'Ajustament Personal i Social** (SCAPS). Aquest servei està constituït per un equip de professionals (psicòleg, treballador social i monitor) que tenen com a objectiu **facilitar** als treballadors i treballadores la **integració i adaptació al món laboral**, així com potenciar i donar suport a la seva **integració social**. Les actuacions de l'equip de SCAPS van des de la formació en hàbits i habilitats laborals fins a l'ajustament personal i social que inclou totes aquelles activitats dirigides a fomentar l'adquisició d'hàbits d'autonomia personal i social.

Entitat gestora	Nom del CET	Adreça	Ciutat	Telefón	Sectors d'activitat			Empleats discapacitats	Personal de suport	
MITON S.L.	MITON	Barcelona, 1 (Pol. Ind. El Barcelonès)	Abrera	93 770 51 73	Manipulats	Envasaments		90	13	
FIL (Fundació privada per a la integració laboral)	CETFIL	Formal, s/n	Esparraguera	938 017 438	Manipulats			no consta	no consta	
Fundació Germà Benito Menni	INTEC Serveis	La Rapa, 18	Sant Boi de Llobregat	936 301 353	Neteja			no consta	no consta	
Fundació Privada CASSIÀ JUST	CAT-Catering, CAT-Jardins i Pla de l'Ermita de Sant Ramon	Lluís Castells, 40	Sant Boi de Llobregat	936 400 933	Manteniment i conservació d'edificis	Hostaleria i/o restauració (elaboració de menjars preparats)	Jardineria	27	5	
Fundació Privada RUBRICATUS	TESIPRAT	Girona, 10-12	El Prat	933 709 151	Manipulats	Hostaleria i/o restauració	Jardineria, pintura i neteja	Missatgeria i repartiment de correspondència	65	6
CEOBALL (Centre Especial d'Ocupació del Baix Llobregat)	CEOBALL	Pere Quart, 1	Molins de Rei	936 682 239	Manipulats	Jardineria	Muntatge industrial	40	3	
Fundació Privada IRIS	IRIS	Primer de maig, s/n	Sant Vicenç dels Horts	936 565 057	Manipulats	Jardineria	Bugaderia	32	5	
APMIB (Asociacion de empleados de Iberia padres de minuválidos)	APMIB	Begues, 29-31	El Prat de Llobregat	933 706 152	Manipulats	Enbossaments	Hostaleria i/o restauració	18	4	
Fundació Privada PROA	TALLER PROA	Avda. La Miranda, 11-19	Esplugues de Llobregat	933 722 752	Manipulats	Jardineria		30	3	
Patronat Municipal de Serveis Socials de Martorell	CAN CASES	Montserrat, 15	Martorell	937 753 945	Jardineria			no consta	no consta	
ASPAÑISBE (Asociación de padres de niños subnormales de Bellvitge)	ASPAÑISBE	Rambla Solanes, 23	Cornellà de Llobregat	933 774 450	Manipulats	Bugaderia		12	6	
JOANA MARGARIT I RIBALTA	ASSOCIACIÓ TALLER SANT MIQUEL	Ctra. de la Sanson, s/n	Sant Feliu de Llobregat	936 325 342	Manipulats	Jardineria	Confecció tèxtil	33	7	
Fundación PRODICOR 2000	PRODICOR 2000	Tirso de Molina, 36	Cornellà de Llobregat	934 712 972	Manipulats de paper i material publicitari: ensobrat, etiquetat, muntatges	Distribució de revistes i publicitat	Muntatges i embalatges	6	2	
MAGNA LABORATORIOS SL	MAGNA LABORATORIOS	Colònia Güell, Edifici Filatures	Santa Coloma de Cervelló	934 518 726	Comercialització de productes			no consta	no consta	
Manipulados METALORTO SL	Manipulados METALORTO	Vallespir, 8	Sant Joan Despí					no consta	no consta	
FLISA - FUNDOSA	Lavanderías Industriales S.A. Sant Boi	Ctra. Barcelona a Santa Creu de Calafell, s/n	Sant Boi de Llobregat	936 408 090	Serveis de bugaderia industrial.			51	55	
Integración Social de Minusválidos SL	INSOMIN	Andorra, s/n (cantonada Biscaia)	Sant Boi de Llobregat	93 630 24 64	Personal per a consergeria i teleoperadors.	Serveis de neteja.		no consta	no consta	
TECSAL SA	TECSALSA	Destraleta, 168	Cornellà de Llobregat	93 474 34 50	Manipulats variis i muntatges elèctrics.	Serveis de jardineria. Manteniment i construcció de jardins. Venda i lloguer de plantes.		98	20	

Centres Especials de Treball. Font. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social. 2004

7.1.1 Els CET com a plataforma de transició

La filosofia última dels Centres Especials de Treball és **servir com a mitjà per a la integració laboral dels discapacitats al mercat ordinari**, actuant com a plataforma intermèdia des de la qual les persones amb discapacitat poden accedir al món laboral ordinari, sent majoritàriament el cas de les persones amb un alt nivell d'autonomia amb **necessitat de formar-se en hàbits laborals** o bé **adquirir habilitats específiques** per aprendre un ofici. És el cas de les persones més joves que, quan acaben la seva etapa escolar, necessiten **passar per un període d'aprenentatge previ** per la manca d'experiència i de formació en hàbits i habilitats relacionats amb el treball.

És una pena que les persones vagin al CET si poden anar a empresa ordinària, perquè podrien tenir millor sou, millor feina i una inserció normalitzada (E.P. Pràctiques 4)

No obstant això, i malgrat l'esperit de la normativa que els regula, els CET **es converteixen en la plataforma laboral definitiva per a la majoria de persones** que incorporen, com és el cas de:

- ❑ Les **persones que necessiten un suport més continuat** en el temps en els àmbits laboral, personal i social i no arriben mai a assolir l'autonomia suficient per inserir-se en empresa ordinària.
- ❑ Aquelles **persones que, tot i tenint capacitats** per desenvolupar-se a l'entorn ordinari, **no hi troben feina** per no comptar amb els suports adequats.
- ❑ Persones que, després d'experiències laborals precàries i intermitents en empreses ordinàries acaben recorrent als CET **com una via d'ocupació estable i on es garanteix l'acompanyament constant i un clima favorable** de treball.

Límits demanen CET per la dificultat de trobar feina, la discontinuïtat, i la tranquil·litat personal i econòmica de tenir un lloc de treball estable (E.P. Instit. 3)

- ❑ Cada cop amb més freqüència, per als treballadors/es amb discapacitat intel·lectual que **per motiu d'envelliment o deteriorament progressiu** requereixen cada cop més suport per mantenir la seva condició laboral de treballadors en actiu.

La possibilitat de ser contractar en un CET dependrà de dos factors:

- De les capacitats de la persona per desenvolupar la feina, ja que tot i que es tenen en compte les possibles dificultats o mancances que pugui presentar el treballador/a, aquest/a ha de tenir, amb els suports que des del CET s'ofereixen, un rendiment productiu. No s'ha d'oblidar que un centre especial de treball, tot i les seves particularitats, és una empresa i ha de ser viable econòmicament. En aquest sentit, els professionals parlen d'importantes diferències entre uns CET i altres pel que fa a nivell d'exigència i criteris de selecció aplicats.

Aquest centre sol tenir places però, té una exigència de treball molt forta, que no tothom pot assumir. Alguns són molt lents, alguns ho viuen com una explotació. Hi ha diferències en l'estil de direcció dels centres. Alguns centres són com una empresa normal, amb torns... Aquí estan acostumats a un altre ritme, treballen tranquils i cobren el mateix salari (E.P. Treball Protegit 3)

- De la disponibilitat de llocs de treball. La disponibilitat de llocs de treball als CET varia d'unes etapes a altres però, sobretot, varia notablement d'unes zones de la comarca a altres. Mentre que alguns centres especials de treball de la comarca troben grans dificultats per contractar empleats i omplir tots els llocs de treball disponibles, d'altres tenen llistes d'espera tan grans com la seva plantilla.

No tinc informació de què no hem pogut donar resposta adequada a una demanda de tipus laboral, tot està cobert a nivell d'ocupació protegida (E.P. Serv. Soc. 2)

Al CET tenim 38 llocs... Necessiten persones perquè tenen llocs de treball buits, no hi troben persones (E.P. Treb. Protegit 1)

7.1.2 Principals col·lectius atesos

En general, els centres especials de la comarca (18 en total) estan **adreçats principalment a persones amb discapacitat intel·lectual**. Només el centre de Sant Boi de Llobregat està especialitzat en malalts mentals.

Als darrers anys, degut a la creixent incidència de la patologia dual (discapacitat intel·lectual + trastorn mental associat), **molts dels centres han començat a admetre persones amb aquest perfil dual** en el cas que la seva **malaltia mental estigui compensada**.

Des dels 18 anys, Amb discapacitat intel·lectual, i que poden tenir alguna malaltia mental associada però, que estigui compensada.... malalts mentals purs, no. I que siguin autònoms. Abans agafaven només nenes amb discapacitat intel·lectual. Ara com veiem que no trobem suficient demanda per omplir els llocs que tenim

disponibles, hem ampliat i agafem nois amb alguna malaltia mental, més aviat mixt discapacitat + malaltia mental (E.P. Treb. Protegit 1)

Les persones amb discapacitat intel·lectual sempre són més vulnerables a patir malalties mentals (E.P. Serv. Soc. 7)

Des de la perspectiva dels professionals, no és recomanable barrejar en un mateix centre persones amb discapacitat intel·lectual i amb trastorn mental pur, degut a què es tracta de treballadors amb perfils, necessitats i amb capacitats cognitives molt diferenciades i, normalment, es produeix un rebuig per part dels malalts mentals a treballar amb discapacitats perquè senten que no hi pertanyen.

Però no tenim persones amb malaltia mental pura, encara que hi ha una demanda de CET, encara que les persones amb malaltia mental la dinàmica és una altra completament diferent... Jo penso que no han d'estar junts, no et demana el mateix... (E.P. Serv. Soc. 7)

Amb el col·lectiu malalt mental pur no acaba de funcionar bé. Són persones que a nivell intel·lectual estan bé, i no porten bé treballar amb persones que tenen discapacitat intel·lectual, senten que no hi pertanyen (E.P. Treb. Protegit)

En aquest sentit, hi ha algunes veus discrepants, que pensen que és possible que discapacitats intel·lectuals i malalts mentals comparteixin espai de treball i desenvolupin tasques diferents, més o menys especialitzades segons les seves capacitats cognitives.

Tenen separats en diferents funcions els malalts mentals i els discapacitats intel·lectuals. Només es barregen si són discapacitats molt alts (E.P. Pràctiques 4)

Als últims anys, amb la proliferació de centres especials de treball, **una part important de les seves plantilles professionals són persones amb capacitat intel·lectual límit o borderline**. Encara que s'afirma que el lloc de treball d'aquest col·lectiu ha de ser, per la seva capacitat, la empresa ordinària, la **difficultat de trobar una feina estable** per part de molts d'ells i després d'anys de **discontinuitat i inseguretat laboral**, fa que molts acabin acceptant un lloc de treball estable en un CET, on, per la seva capacitat productiva, solen ser treballadors molt valorats.

7.1.3 El futur de l'ocupació protegida

En l'actualitat, des dels centres de treball es descriu l'actual situació del treball protegit com un **moment de certa incertesa i canvis en el sector**. Des de la Secretaria de

Treball¹¹ de la Generalitat de Catalunya s'evidencia la **proliferació de centres** especials de treball a Catalunya, que ha comportat una **atomització** i, per tant, es reivindica la **necessitat d'introduir una reorganització del sector** i la transició cap a un nou **model més racional**. Des de l'administració, es destaquen com a principals problemes del sector: **ineficiències i manca de productivitat**, **envelliment** de les plantilles, inflació de **costos**, **gestió** empresarial deficient, baix nivell d'informatització i modernització, **precarietat** de recursos, **manca de professionalització** d'alguns centres, elevades ratios directius/treballadors, elevats nivells d'ingerència i disfuncions en determinats mercats que ha creat una **competència deslleial** amb el mercat de lliure concurrència... Davant d'això, **es reivindica** la urgent necessitat que els centres especials de treball **donin un pas més enllà** de la seva funció social dins de les polítiques d'integració i juguin un paper reial, com a empreses que són, **en la seva relació amb el mercat**. Accions com la prejubilació dels empleats amb una productivitat baixa pel seu propi envelliment, la modernització en la gestió empresarial, etc. formarien part d'aquest procés de transició.

El **discurs** però, **des dels centres és sensiblement diferent** al generat des de l'administració. Es parla de la **dificultat d'aconseguir alts nivells de productivitat** degut a les característiques d'una part important dels treballadors.

En el CET la pressió que tu tens és molt més alta, has de pagar el sou al treballador i a més a més el del monitor... Si tu no tens una feina més o menys bona, i uns treballadors que et compleixen i que siguin capaços a més a més d'adaptar-se a feines diferents sense perdre productivitat, tu tens problemes... és una de les raons perquè els CET cada vegada filen més prim, perquè com que no poden ser deficitaris... i això també vol dir que molta gent es queda fora perquè no té nivell, i que has de seleccionar al personal... (E.P. Serv. Soc. 5)

No aconsegueixen tirar endavant econòmicament o tiren cap als serveis (se semblen molt més a l'ocupació en empresa ordinària. Si tiren cap al sector serveis, van adreçats cap a persones amb nivell cap dalt (E.P. Instit. 3)

El CET es trobem amb molts problemes: han de ser competitius com empresa, competència amb Xina ... el subjecte es troba al mig de tot això i com que no és competitiu... qui no ho sigui no tindrà lloc, i cada vegada hi haurà gent que no tingui lloc (E.P. Educ. 1)

Els CET són empreses, i han d'actuar com a tal. Això és una cosa que han de tenir clar els mateixos CETs i que no sempre ho tenen (E.P. Assoc. 2)

¹¹ Estret de Les Jornades celebrades a la FECETC (Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya) l'any 2006.

A més a més, es reclama la **impossibilitat de fer compatible** l'objectiu **d'augmentar la productivitat** dels centres que reclama l'administració i la **necessitat**, en paraules dels responsables del Departament de Treball, **de forçar el caràcter transitori del centres**, *sobretot per a determinats col·lectius on això sigui possible, garantint en el mercat de treball ordinari els mecanismes per fer possible dit trànsit*¹². Per als professionals dels CET, són precisament les persones amb més potencialitats d'inserció en empresa ordinària les que poden garantir la productivitat dels centres, *compensant el treball de les persones menys productives*. **Facilitar la transitorietat de les persones més productives posarà en risc la pròpia productivitat dels centres**; a més a més, facilitar la transitorietat comporta una disponibilitat de recursos humans que s'hi dediquin amb què els centres no compten.

Si una persona és susceptible d'anar a treballar a una empresa ordinària, nosaltres ens adrecem primer al CET perquè ells sí que tenen servei d'inserció i sí que ho poden fer segons el paràmetre que hi ha per col·locar una persona en una empresa i fer el seguiment després... El que passa que això a la realitat no es fa: o els hi donen plaça en el seu centre o els hi posen a la llista d'espera però, no els diuen et buscarem feina en una empresa... Això en realitat no es fa perquè no hi ha recursos... (E.P. Assoc. 1)

Hi ha dificultat per deixar anar a les persones del CET: és un tema que decideixen ells i les famílies. Aquests són casos comptats. No hi ha moltes persones que tinguin la motivació de sortir dels CETs. No se'ls posen traves, però tampoc no se'ls recolza perquè no hi ha recursos humans (E.P. Treb. Protegit 1)

De vegades els mateixos CETs poden ser un obstacle per la seva necessitat de ser competitius... No sé si el CET això t'ho facilitaria, perquè te'n duus al millor... però, el que sí és veritat que en aquesta vida les oportunitats són les oportunitats, tant per tu com per mi, com per ells, no treballem amb números, treballem amb persones... si a algú li surt una oportunitat, jo lluitaria perquè es quedés treballant amb mi perquè a mi m'agrada molt com treballa... (E.P. Assoc. 1)

7.2 Principals necessitats detectades

Entre les principals necessitats detectades per part dels professionals consultats, destaquen:

7.2.1 Necessitats generals

- ❑ El paper de transició que la normativa atribueix als centres especials de treball no es pot portar a terme a la pràctica. En moltes ocasions és perquè una part

¹² Estret de Les Jornades celebrades a la FECETC (Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya) l'any 2006.

de les persones qualificades com a SOI¹³ o com a SCAPS¹⁴, tot i que hagin estat avaluades com a tals per l'EVO Laboral¹⁵, **no arriben a tenir en la pràctica una veritable capacitat productiva** o una potencialitat real d'inserció en empresa ordinària.

L'objectiu del SOI és "suposadament" ser un servei de trànsit, per a passar després a un CET, no a una empresa ordinària però, la realitat és que gairebé sempre l'accés al CET es fa per via directa, no mitjançant el SOI. De fet, el SOI és una figura amb tendència a desaparèixer doncs no s'hi troba sentit. Els usuaris de SOI no poden treballar, la seva producció no és susceptible de comercialització però, a la vegada se'ls ha de fer una teràpia cent per cent ocupacional però, a nivell de finançament no reben les ajudes que tenen els usuaris de CO (E.P. Treball Protegit. 2)

7.2.2 Necessitats específiques de determinats col·lectius

- ❑ **Discapacitats intel·lectuals i malalts mentals.** Les persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, especialment si és greu, **envelleixen més aviat** que la resta de la població i, en general la seva esperança de vida és també inferior. Normalment, **a partir dels 40 o 50 anys** comença a declinar la seva salut, sobretot la seva salut mental, i **es redueix la seva destresa** per a la realització de certes activitats. Les majors possibilitats de supervivència en l'actualitat ens fan reflexionar sobre una atenció més adequada per a donar resposta a les seves necessitats i demandes a la vellesa.
- ❑ **Malalts mentals.** Una **absència** quasi total a la comarca **de centres especials de treball adreçats a persones amb trastorn mental crònic**, sobretot considerant que es tracta d'un col·lectiu que, com dèiem anteriorment, troba **especials dificultats per mantenir la seva feina a l'empresa ordinària**, precisament pel **caràcter crònic i cíclic de la seva malaltia** i les constants recaigudes i baixes laborals que es produeixen per la seva malaltia.

CETs específics de malalts mentals n'hi ha pocs a Barcelona: Arabdis, Joia, Femarec... al Baix Llobregat encara menys (E.P. Pràctiques 4)

¹³ Servei Ocupacional d'Inserció. Es tracta d'un servei temporal de transició previ a la integració definitiva en un Centre Especial de Treball

¹⁴ Servei Complementari d'Ajustament Personal i Social.

¹⁵ Equip de Valoració i Orientació Laboral, depenent de l'ICASS que avalua la capacitat productiva de les persones amb discapacitat i les orienta cap a un tipus de servei o cap a un altre.

De recursos, n'hi ha molt però, mal organitzats, un nano amb cadira de rodes com es veu més... però, un nano amb un problema mental costa més d'organitzar... (E.P. Educ. 1)

7.3 Anàlisi DAFO dels recursos d'ocupació protegida

DEBILITATS (INTERNES)	AMENACES (EXTERNES)
- Limitada competitivitat productiva d'una part dels seus treballadors. Fet que limita la seva capacitat productiva com a empreses. - Dificultat per acomplir la seva funció de serveis de transició cap a la integració de les persones en entorns normalitzats. - Important porció de les plantilles presenten un elevat índex d'envelliment (determinades discapacitats comporten un deteriorament precoç de l'estat de salut), fet que afecta a la seva productivitat.. - Normalment atenen a determinats col·lectius, i no admeten altres perfils d'usuaris. - Deficient cobertura del col·lectiu de malalts mentals. - Des de l'administració, es detecten dèficits dins el sector: ineficiències, manca de productivitat, envelliment de plantilles, inflació de costos, gestió deficient, baix nivell de modernització precarietat de recursos.	- Competència amb el lliure mercat en que concorren. - Deslocalització de les activitats manipulatives cap altres països amb menor cost. - Moment d'incertesa i canvis en el sector que provoca certa inseguretat. - Aposta política des de la Generalitat per un canvi de model del treball protegit a Catalunya, que impliqui: major competitivitat, caràcter de transició dels centres, modernització de la gestió, professionalització, reorganització sectorial. - Perdre els treballador productius pot suposar la pèrdua definitiva de la competitivitat dels centres. - Contractar determinats treballadors poc motivats perquè senten que no hi pertanyen però, amb poques opcions alternatives d'inserció en empresa ordinària. - Importants diferències en els criteris de selecció i admissió d'uns CET i altres, que comporten diferències en els nivells de productivitat de les plantilles. - Desigual cobertura de les distintes zones de la comarca, pel que fa nombre de places de CET existents. - Inexistència de borses de treball especialitzades que centralitzin dades d'oferta i demanda a nivell comarcal o zonal.
FORTALECES (INTERNES)	OPORTUNITATS (EXTERNES)

- Equips multiprofessionals de suport amb els que compten (SCAPS o Serveis Complementaris d'Ajustament Personal i Social). - Xarxa comarcal de treball protegit prou extensa. - Certa diversitat d'activitats: manipulats, jardineria, catering, bugaderia, etc.	- Un nou model de gestió dels centres, si s'estableixen els mecanismes de suport adients, pot comportar millores a mig termini en el sector. - Es comença a parlar de noves fórmules per comptabilitzar la productivitat dels CET: fórmules de compra de serveis per part de l'administració als centres, etc. - Propostes cap a la prejubilació dels empleats més deteriorats - Foment dels enclavaments laborals ubicats en empresa ordinàries com a via de prestació de serveis per parts dels CET
--	--

7.4 Propostes d'acció

Algunes de les propostes d'acció plantejades en relació a l'ocupació protegida són:

- ❑ Foment de la **creació d'enclavaments laborals a les empreses**, com a mesura de *normalització* i *integració* de l'activitat laboral dels centres especials de treball, i **com a pas intermedi** entre l'ocupació protegida i l'ocupació ordinària¹⁶
- ❑ **Centralització de dades** a partir d'un servei d'informació i assessorament:
 - **Catàleg de recursos** amb informació sobre els centres de treball, sector de activitat, requisits per a l'admissió, disponibilitat de places.
 - **Borsa de treball amb les persones discapacitades** de la comarca en situació de recerca de feina.
- ❑ **Accions de suport a la comercialització dels serveis** dels centres especials de treball, com a forma de suport a la seva activitat.

¹⁶ Els enclavaments laborals vénen contemplats en el RD 290/2004, de 20 de febrer. S'entén per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari, anomenada empresa col·laboradora, i un Centre Especial de Treball (CET), per a la realització d'obres i serveis que guardin relació directa amb l'activitat normal d'aquesta i per la realització de les quals un grup de treballadors amb discapacitat del CET es desplaçarà temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora. És una fórmula de relació comercial entre empresa ordinària i un CET. És un instrument per a la creació de treball per persones amb discapacitat i la seva possible incorporació al mercat obert. Fomenta el desenvolupament d'una activitat productiva per un equip multiprofessional d'un CET en les instal·lacions d'altra empresa.

8 ELEMENT 5: ELS RECURSOS D'INSERCIÓ LABORAL EN EMPRESA ORDINÀRIA

8.1 Situació actual

La Llei d'Integració Social dels Minusvalids (LISMI), seguint el **principi de normalització**, prefereix la **integració de les persones amb discapacitat al sistema ordinari de treball**, sense deixar d'assumir l'ocupació protegida.

8.1.1 Vies d'accés al mercat ordinari

Pel que fa a la inserció en empresa ordinària, l'accés pot ser **directe** (la persona amb discapacitat es presenta a l'oferta de feina de manera directa) o bé iniciar un **circuit d'intermediació laboral** (formació, recerca de feina i tutorització) amb el suport d'una entitat especialitzada.

En relació amb al circuit d'intermediació laboral, ja el text refós de l'Estatut dels Treballadors (1995) inclou la possibilitat *d'autoritzar agències de col·locació sense fins lucratiu*. L'acord va comprometre l'INEM perquè *facilités a les ONG de discapacitats la informació i suport necessaris per a potenciar la seva incorporació a la realització d'accions especialitzades d'intermediació laboral*¹⁷. Fet que es relaciona amb un creixent interès de les principals organitzacions d'afectats per discapacitats en la funció medidora, la qual cosa ha repercutit en una important floració d'agències especialitzades en diverses classes de discapacitats (físics, auditius, mentals...). Fundosa Social Consulting és el prototip d'agència especialitzada en el tema. En el cas de la comarca del Baix Llobregat, l'entitat de referència és la Federació Ecom que actua com agència de mediació laboral per a discapacitats psíquics, mitjançant el seu Servei de Suport a la Inserció Laboral (SSIL).

En paraules de Demetrio Casado, *no sembla desenraonat suposar que el **caràcter generalista de la intermediació laboral realitzada pel sector públic** sigui un factor del*

¹⁷ Estret de Demetrio Casado. Una política coherent a favor de la integració laboral de les persones amb discapacitat. Jornades sobre la inserció laboral de persones especialment fràgils. Fundació la Caixa, 2004.

seu fracàs amb els aspirants afectats de discapacitat, donada la complexitat de factors incidents en la seva empleabilitat, i sembla plausible pensar que l'especialització en aspirants amb discapacitat sigui una circumstància rellevant en l'èxit de les agències dependents d'associacions.

De fet, les persones entrevistades per a la realització dels present informe destaquen la **necessitat d'acompanyament de les persones amb discapacitat** per poder portar a terme amb èxit **la seva inserció laboral en entorn ordinari**, especialment en el cas dels **col·lectius més fràgils** (discapacitats intel·lectuals i malalts mentals), en què l'acompanyament ha d'anar fins i tot més enllà, transformant-se en un suport més estable, no només durant les **etapes prèvies a la inserció**, sinó també **una vegada la inserció ja s'ha produït** per a garantir la seva continuïtat i estabilitat en el temps.

De fet, necessiten ajuda per poder inserir-se en empresa ordinària, no ho poden fer sols. Amb altres s'ha intentat però, no ha funcionat sobretot quan ho fan per la seva compte. De cara a integrar-los a una empresa normal, necessiten un suport, una persona que els faci un seguiment (E.P. Treball Protegit. 3)

El tema laboral és clau, perquè per a determinats col·lectius l'accés al mercat laboral és impossible sense suport (E.P. Serv. Soc. 5)

8.1.2 Potencialitat d'ocupació en el mercat ordinari

No és fàcil determinar amb exactitud quin perfil han de presentar les persones per ser contractades en una empresa ordinària, a diferència de les persones que només podran ser contractades per un centre especial de treball, ja que no només **dependrà de les seves capacitats**, sinó també de les seves **preferències i motivacions** i de les **possibilitats dels entorns laborals** en un moment determinat, la **situació familiar** de la persona i la seva necessitat econòmica, etc.

A grans trets es pot considerar que per poder garantir un lloc de treball en un entorn ordinari, és necessari que hi hagi un **compromís ferm per part de l'empresa i el conjunt de treballadors/es**. A més, la persona amb discapacitat ha de ser **suficientment autònoma per poder desenvolupar-se** sense un suport professional continuat.

En aquest sentit, destaquen com a **col·lectius especialment inseribles** en empresa ordinària els següents, si bé és veritat que les necessitats de suport d'uns i dels altres varien notablement:

- ❑ **Discapacitats físics.** Són, conjuntament amb els discapacitats sensorials, els que necessiten un menor nivell de suport. Els serveis especialitzats d'inserció laboral que els donen suport atenen sobretot a persones amb baix nivell de formació.
- ❑ **Discapacitats sensorials.** De la mateixa manera que amb els discapacitats físics, són sobretot les persones amb menor formació les que necessiten l'acompanyament i el desenvolupament d'un itinerari individualitzat d'inserció.
- ❑ **Persones amb intel·ligència límit i retard mental lleuger¹⁸.** Les persones amb discapacitat psíquica són, conjuntament amb els malats mentals, els que **necessiten un major suport extern** per a la seva inserció laboral en empresa ordinària, abans, durant i després de la seva inserció en la empresa, si bé la idea és anar reduint el nivell de suport extern progressivament.

Por ejemplo, la discapacidad psíquica, cuando tienen un nivel de autonomía alto, un nivel de capacidad alto, ellos entienden perfectamente la importancia que tiene el trabajo, y lo que es cobrar a final de mes y sentirse útiles, y sentirse bien, y son super responsables, es gente muy responsable, y que no te va a fallar y que aunque les duela la garganta va a ir a trabajar y que va a cumplir el horario... todo esto esta muy trabajado, pero no acaban de dar el salto a la empresa ordinaria, y estos son la gente que está en los centros especiales de trabajo, que son los que sacan los centros adelante, porque son los que realmente tienen un nivel de productividad adecuado y los que realmente trabajan... porque los CET tienen que ser productivos y rentables porque son realmente empresas, i a los responsables de los centros les interesa que estas personas se queden allá... (E.P. Assoc. 3)

- ❑ **Persones amb trastorn mental, en situació de compensació** al llarg d'un determinat període de temps (generalment un any). També **necessiten un suport extern destacat**, sobretot tenint en compte que es tracta del col·lectiu **amb més dificultats per conservar el seu lloc de treball**, degut al caràcter cíclic, en molts casos, de la seva malaltia.

En tots els casos, han de ser **persones que vulguin treballar** i que ho vulguin fer **en empresa ordinària**, i no pas en un centre especial de treball.

¹⁸ Persones amb discapacitat psíquica superior també serien susceptibles d'inserir-se en empresa ordinària, tot i que amb una major inversió de recursos, ja que necessitaran un major suport.

8.1.3 Serveis especialitzats de suport a l'inserció

A més a més de l'inserció directa en empresa ordinària, en l'actualitat hi ha dos principals models de serveis d'inserció laboral per a discapacitats: El **Serveis de Suport a la Inserció Laboral** i els Serveis amb metodologia de **Treball amb Suport**. Ambdós models es diferencien sobretot en el tipus de suport que ofereixen als seus usuaris, més petit en el primer cas i més gran en el segon. Fet que fa que ambdós models estiguin prioritàriament **destinats a dos perfils de persones diferents**: el primer a persones amb un major nivell d'autonomia i el segon a persones amb menors nivells d'autonomia i majors necessitats de suport extern per portar a terme amb èxit la seva inserció laboral.

A continuació es resumeixen de manera comparada les **característiques principals** d'un model i de l'altre:

	SSIL	TREBALL AMB SUPORT
Principals col·lectius target	Discapacitats físics i sensorials	Discapacitats intel·lectuals, malats mentals o persones amb patologia dual ¹⁹
Línies de treball	- Atenció i orientació als discapacitats i planificació d'itineraris personalitzats d'inserció	- Atenció i orientació als discapacitats i planificació d'itineraris personalitzats d'inserció
	- Assessorament a empreses per a la contractació de discapacitats - Prospecció d'empreses, sensibilització i selecció de personal amb discapacitat adient al lloc de treball	- Assessorament a empreses per a la contractació de discapacitats - Prospecció d'empreses, sensibilització i selecció de personal amb discapacitat adient al lloc de treball

¹⁹ S'anomena patologia dual a l'afectació que afegeix a la discapacitat intel·lectual o retard mental un trastorn mental associat. La incidència de la patologia dual presenta xifres creixents en la nostra societat. En molts casos no queda suficientment clar si ha estat la discapacitat intel·lectual la que ha generat la malaltia mental o a l'inrevés.

Línies de treball	- Derivació cap a recursos formatius generals amb seguiment i suport des del servei	- Realització de cursos especialitzats de formació ocupacional
	- Només es fan pràctiques a les empreses quan la persona faci un curs de formació ocupacional que les inclogui	- Primera aproximació de les persones a l'empresa mitjançant convenis de pràctiques. Les pràctiques possibiliten l'anomenada <i>formació en situació</i>
	- Una vegada la persona s'ha inserit a l'empresa el seguiment desapareix	- El seguiment i suport a la persona continua tot i que la persona ja s'hagi inserit a l'empresa
	- No s'acostuma a treballar amb les famílies	- Treball d'assessorament i suport a les famílies
Tipus de finançament	Projecte específic del Departament de Benestar i Família, mitjançant l'ICASS. Es rep una subvenció per cada persona inserida laboralment amb un contracte superior a sis mesos de durada.	Encara no està legislat com a tal al nostre país. De moment es cobreix mitjançant projectes de Formació Ocupacional del Departament de Treball. La part de seguiment després de la inserció, bàsica en aquest model, no queda coberta a nivell de finançament públic.
Impacte quantitatiu	Major impacte en nombre de persones inserides	Menor impacte pel que fa a insercions. Es tracta d'un impacte més qualitatiu, en termes de normalització, que quantitatiu.

Tenint en compte tots dos models, podem classificar els **recursos d'inserció en empresa ordinària** per a persones discapacitades localitzats a la **comarca** de la següent manera:

- El Servei de Suport a la Inserció Laboral (SSIL) que Federació ECOM té a Molins dona servei a discapacitats físics i sensorials (també els atén si presenten patologia dual) de tota la comarca.

Federació ECOM no fa servir Treball amb suport. És més una agència de col·locació: tenen una borsa de treball, un seguit d'ofertes d'empreses i juguen amb això, característiques de l'usuari i fan la feina només de col·locar a l'usuari a l'empresa, com a molt assessoren en accessibilitat i adaptació de l'entorn (E.P. Pràctiques 2)

- ❑ Els Projectes del Patronat de Persones amb Discapacitat de l'Ajuntament i el servei d'inserció de l'Escola Sant Miquel, tots dos a Sant Feliu de Llobregat, fan servir metodologia de Treball amb Suport. Estan adreçats a persones amb intel·ligència límit o retard mental lleuger. També atenen a persones amb patologia dual.
- ❑ La OTL (Oficina Tècnica Laboral) de CORESSA (Ajuntament de Sant Boi de Llobregat) també fa servir metodologia de Treball amb Suport, i s'adreça a població amb trastorn mental sever que es trobi en situació de compensació durant al menys un any.

8.2 Principals necessitats detectades

8.2.1 Necessitats generals

- ❑ **Impossibilitat d'algunes persones de ser inserides en empresa ordinària** degut a les dificultats per respondre a les expectatives del propi mercat, bé sigui per les seves limitacions cognitives, baix nivell de productivitat, aspectes conductuals, dificultats d'adaptació i d'adquisició d'uns hàbits mínims, etc.

Quan es parla d'inserció en el cas de persones amb discapacitat psíquica o malaltia mental s'ha de ser molt caut, perquè és molt complicada, per diferents motius: per la pròpia discapacitat de les persones, estem en un mercat competitiu on prima la productivitat a baix cost... a més a més, es parla d'inserció en empresa ordinària, però... Es tracta d'un col·lectiu que, amb unes bones polítiques per part de l'administració i del sector... una part podria inserir-se en empresa ordinària.... Ara, sempre estarem parlant d'una quantitat de persones molt reduïdes (E.P. Assoc. 2)

La realitat és que hi ha persones amb discapacitat que mai podrien inserir-se en empresa ordinària, perquè penso que fins i tot ells psicològicament no es podrien adaptar... que només podran treballar amb empreses que tinguin un objectiu social, amb aquesta missió de què la inserció ha de passar pel treball (E.P. Assoc. 2)

Los problemas conductuales, en algunos casos, pueden dificultar grandemente la inserción laboral... por ejemplo, hay algunos que tienen ataques de agresividad porque tienen que hacer algo y no les sale, que tu dirías bueno pues lo vuelvo a intentar, y ellos le dan un golpe a la mesa y se cargan la mesa, o pegan un chillido... Es difícil en una empresa ordinaria que tengas a alguien que porque se le haya caído el café se cargue la cafetera. (E.P. Assoc. 3)

- ❑ La inserció laboral en entorn ordinari **no garanteix el benestar de les persones en les seves relacions personals**. Precisament, els discapacitats que treballen en

entorn normalitzats són els que poden patir més carències pel que fa referència a la relació entre iguals.

També es treballa l'autonomia del noi, fomentar la normalitat, fomentar la relació amb els companys. Això és important, perquè encara que aconseguir una feina, la relació amb els iguals és molt difícil. Un lloc de treball et portarà un sou i una convivència, que moltes vegades pot no ser l'òptima però, difícilment et portarà uns amics per sortir el cap de setmana, perquè la gent les amistats es trien... es fomenta des d'aquí la relació entre ells, que quedin, que es truquin, que es vegin, que surten junts, sortir, organitzar-se... que entre ells es truquin i siguin capaços d'organitzar-se el temps lliure, de dir, anem al cine o anem a la disco, a passejar... fomentar tot això, que la seva vida no es limiti a treballar i estar a casa... (E.P. Pràctiques 3)

- ❑ **Insuficiència de recursos** que garanteixin la inserció laboral dels discapacitats, mitjançant la destinació de recursos suficients en forma de **bonificacions i ajuts** a les empreses suficientment substancioses per fer rendible i atractiu per a les empreses la contractació de persones amb discapacitat.

L'administració no posa les eines suficients que, en definitiva, han de ser bonificacions, ajudes, suport a les empreses perquè realment contractin a persones amb discapacitat... fins ara una empresa que contractava una persona amb discapacitat tenia una subvenció del 75% de la seguretat social (si tenia menys de 45 anys i 90% si en tenia més de 45 anys) i ara ha entrat una llei que modifica això i que implanta només un tant fix i que serà molt menys. Això vol dir que si abans era difícil inserir persones en empresa ordinària, ara encara ho serà més (E.P. Assoc. 2)

- ❑ **Manca de vies de finançament públic** que donin **continuitat al seguiment** que alguns dels col·lectius de discapacitats necessiten una vegada ja estan inserits en una empresa ordinària.

Si que hi ha subvencions per fer això, altra cosa és que clar amb la subvenció no cobreixes... i per donar aquest tipus de servei no pots cobrar, i has de tenir personal no només a la fase de formació i inserció, sinó després per poder fer el seguiment i continuar donant suport... (E.P. Assoc. 1)

- ❑ **Desconeixement** per part dels empresaris, i l'entorn laboral en general, **del món de la discapacitat** i, fins i tot, de com comportar-se amb una persona amb discapacitat. La figura de l'insertor laboral serà clau per formar a l'empresa.

La empresa es compromet a explicar al companys de la plantilla que tindran a un treballador amb discapacitat laboral, i el preparador laboral és qui explica a la plantilla, les característiques del noi, les necessitats, manera de tractar-lo... Ens trobem que si la gent de l'entorn és gran sobreprotegeixen molt al noi, si la gent és jove no hi ha problema, el tracten com un més... si és gran se'ls ha d'explicar més i se'ls ha d'ensenyar entre cometes com tots n'hem après de quina manera ha de ser tractat i de quina manera no ha de ser tractat. Això ho fa també el preparador laboral. Se'ls hi dona material d'Aura, dos vídeos... perquè es vagin acostumant a què és la discapacitat... (E.P. Pràctiques 2)

- ❑ **Reticències a acceptar la presència de l'insertor laboral dins l'empresa.** De

vegades, la seva presència és viscuda com una amenaça i una intromissió. És important explicar bé a l'empresa i als empleats directament implicats de què es tracta el projecte d'inserció, com funciona i per què.

De vegades la figura del preparador laboral no és ben rebuda a l'empresa perquè és com "ahora este viene de fuera a ver como yo trabajo...", s'ho poden prendre com un fet amenaçador. Aleshores, se'ls explica que és Aura, la manera de funcionar, que és el treball amb suport, se'ls ensenya els vídeos... i, normalment, s'entén molt fàcil, és que és lo que hi ha, i necessitem aquest suport i gràcies a que el preparador està aquí podrem fer tot això... i la gent al final acaba molt contenta (E.P. Pràctiques 2)

8.2.2 Necessitats específiques de determinats col·lectius

- ❑ **Persones amb intel·ligència límit.** Dificultat generalitzada de les persones amb intel·ligència límit o *borderline* per acomodar-se, amb una mínima estabilitat, en entorns laborals ordinaris i, a la vegada, generalitzat **rebuig d'aquestes persones a treballar en entorns de treball protegits** que majoritàriament perceben adreçats a persones més afectades als que senten que no hi pertanyen.

Hi ha una mancança de recursos específics per a persones amb discapacitat limitada, se'ls integra dins de serveis per a persones més afectades i no s'acaben de sentir integrades. I, per altra banda, amb col·lectius normalitzats tampoc no hi poden accedir: a nivell escolar no es poden integrar perquè no hi segueixen els continguts, a nivell laboral tampoc no podien arribar sense tenir un suport, a nivell social tampoc... (E.P. Pràctiques 1)

- ❑ **Malalts mentals.** Important dificultat de les persones amb trastorn mental crònic per aconseguir inserir-se en entorns laborals ordinaris, tant per l'**elevat nombre de baixes mèdiques** que pot comportar la seva malaltia com per la **pejorativa imatge social** del trastorn mental.

S'hauria de fer un projecte per a malalts mentals... El tema de malalts mentals és un tema sobre el que s'han de fer coses, l'acció l'haurien de dur a terme entitats que ja venen de l'àmbit aquest (E.P. Serv. Soc. 5)

- ❑ **Discapacitats intel·lectuals i malalts mentals.** Necessitat d'un **suport constant** per part de determinats col·lectius de discapacitats per fer possible la seva integració en empresa ordinària. Fet que dificulta enormement la seva integració laboral. Els **col·lectius que necessiten un suport més gran** són discapacitats intel·lectuals i malalts mentals.

Nosaltres hem contactat amb empreses, de coneguts... Ho hem intentat però, si no hi ha un suport constant, no funciona. Nosaltres tenim aquí un noi amb discapacitat, l'estem preparant per fer tasques administratives, preparant-lo per entrar en una empresa, per poder convèncer amb algun empresari, algú perquè el faci un contracte... A nosaltres aquest noi ens funciona molt bé, jo puc parlar amb un empresari i dir-li et funcionarà molt

bé perquè t'ho farà tot... però, perquè estem sempre a sobre... si va a una empresa que li diuen a primera hora del matí: has de fer això, això i això... i a tal hora has de fer això... si no està ningú dient-li: Has fet això ja? Com ho tens? Li costarà, i parlem d'una persona amb un nivell alt... Normalment, quan parlem de discapacitats intel·lectuals, parlem d'unes limitacions a nivell de lectura, de comprensió.. i és molt difícil que una empresa tingui una persona així treballant que hagin d'estar a sobre... Si els responsables no estan dient-li que ha de fer, realment aquest nois no tenen capacitat per decidir el que han de fer... La integració de les persones amb discapacitat intel·lectual és complicada perquè ha d'haver-hi un seguiment molt de prop (E.P. Assoc. 1)

8.3 Anàlisi DAFO dels recursos d'inserció laboral en empresa ordinària

DEBILITATS (INTERNES)	AMENACES (EXTERNES)
- Deficient cobertura comarcal de la inserció laboral de discapacitats intel·lectuals i malalts mentals. - L'excessiva especialització dels serveis pot comportar una excessiva atomització. - Es detecten certes carències en la coordinació entre diferents serveis i recursos comarcals al voltant de la inserció laboral dels discapacitats. - Important necessitat de suport i acompanyament continuat de determinats col·lectius per a la seva inserció laboral. - Determinades necessitats i requeriment d'alguns col·lectius els fan especialment febles davant la seva potencial inserció i estabilitat en entorns normalitzats. - La inserció normalitzada pot comportar dèficits en les persones discapacitades a nivell relacional, pel que fa a la relació amb els iguals (la inserció laboral no comporta necessàriament la integració a nivell social). - Baix nivell de formació d'una part important del col·lectiu. - Baix nivell d'incorporació d'hàbits laborals i socials bàsics d'una part important del col·lectiu.	- Els projectes d'inserció laboral de determinats col·lectiu tenen un impacte més qualitatiu que quantitatiu, pel que fa a nombre de persones inserides laboralment, sobretot aquells adreçats a discapacitats intel·lectuals i malalts mentals. - Elevat cost econòmic dels projectes, degut a l'elevada necessitat de suport per part de determinats col·lectius en les seues processos d'inserció laboral. - Inexistència de vies de finançament estables que donin cobertura a determinats projectes d'inserció de forma comprensiva. - Manca de sensibilitat de les empreses, pors, desinformació i desconeixement, a l'hora de contemplar la contractació de persones amb discapacitat. - Imatge social de la discapacitat parcial i poc acurada. - Exigència de productivitat per part de les empreses. - Tendència a la baixa de les bonificacions empresarials per contractació de discapacitats (de tant per cent a tant fix). - Intromissió de la família en l'entorn laboral de la persona discapacitada pot comportar el fracàs del procés d'inserció. - Dificultats per a l'acceptació de la figura de l'insertor laboral dins l'empresa, per part de determinades empreses. - Elevada ratio insertor laboral per lloc mantingut, fet que incrementa notablement el cost dels serveis d'inserció.

FORTALECES (INTERNES)	OPORTUNITATS (EXTERNES)
- Determinades experiències comarcals d'inserció laboral estan funcionant amb bons resultats, com és el cas del servei comarcal per a discapacitats físics de Federació ECOM, o experiències d'àmbit municipal per a psíquics com les de Sant Feliu, o per a malalts mentals com la de Sant Boi. - Bona cobertura comarcal de la inserció laboral de discapacitats físics i sensorials. - Especialització professional i dels serveis en els diferents col·lectius amb discapacitat com a garantia d'èxit de determinats programes. - Baix nivell de rotació dels treballadors discapacitats una vegada inserits en empresa ordinària.	- La LISMI com a plataforma normativa cap a la normalització i integració dels discapacitats en entorn laborals normalitzats. - Foment d'experiències d'enclavaments laborals en empreses poden ser una via per afavorir el pas de l'entorn laboral protegit a l'ordinari. - Voluntat política a nivell comarcal per donar suport a propostes d'inserció laboral per a discapacitats. - Diverses entitats a la comarca amb trajectòria i experiència en el treball amb discapacitats. - Es comença a parlar del desenvolupament normatiu del treball amb suport en Espanya a curt termini, tal i com ha passat en altres països del nostre entorn. - Moment conjuntural del mercat de treball bastant favorable, sobretot amb disponibilitat de llocs de treball de baixa qualificació. - Preocupació de les empreses per controlar el nivell de rotació de les seves plantilles. - Posada en marxa d'experiències pilot de sensibilització a les empreses per part de Diputació. - Alt nivell de sensibilització cap a la població discapacitada i la seva inserció laboral per part de determinats interlocutors del món empresarial que actuen a la comarca (com PIMEC, etc.) - Programes de formació ocupacional que incorporin pràctiques poden suposar una via d'acostament entre empresaris i treballadors amb discapacitat.

8.4 Propostes d'acció

8.4.1 Propostes generals

- Accions de **prospecció d'empreses** i **sensibilització del teixit empresarial** vers la contractació de persones amb discapacitat, mitjançant la difusió de la LISMI, bonificacions i ajuts a les empreses, responsabilitat social corporativa, etc.

8.4.2 Propostes específiques per a determinats col·lectius

- **Creació de serveis especialitzats d'inserció laboral adreçats als diferents col·lectius** que requereixen un acompanyament per a facilitar la seva inserció en entorns laborals normalitzats amb garanties d'èxit. En concret, els col·lectius que requereixen una **intervenció més urgent** en aquest sentit són els **malats mentals** (que compten només amb un centre especial de treball en tota la comarca) i les **persones amb intel·ligència límit** (amb especials dificultats per a integrar-se en recursos protegits).

Tal i com expliquen alguns dels entrevistats, *un programa d'inserció laboral amb determinats col·lectius s'ha de plantejar a mig termini, no a curt termini, no es tracta només de fer un curset i trobar feina. Hi ha persones a les quals els costarà més i hauran de passar per les distintes fases del servei varies vegades, fins que puguin arribar a trobar una feina més estable.*

Per a la creació d'aquests serveis s'hauran de **tenir en compte les següents fases**:

- Incorporació de determinats **criteris de selecció inicial** que serveixin per a avaluar a les persones com a potencials usuaris del servei. Aquest criteris de selecció estaran basats en: motivació i voluntarietat per treballar en entorns normalitzats, mínimes habilitats comunicatives, capacitat de ser autònom, capacitat de comprensió, capacitat de treball, hàbits laborals bàsics com puntualitat, responsabilitat, mínima presència, sense problemes greus de comportament, etc.

Es determina si la persona és apropiada pels cursos o no, en funció de tots aquest aspectes: motivació, empleabilitat, estabilitat... També es tenen en compte les seves capacitats, en funció del seu nivell cognitiu + la seva capacitat manipulativa (E.P. Pràctiques 4)

A les entrevistes, si té molts trastorns de conducta no et serveix perquè ha d'anar a una empresa ordinària, si és més baixeta o més alta capacitat és més indiferent, perquè una persona a lo millor molt baixeta li pots trobar una pràctica en una empresa que sigui només fent això, i a lo millor aconsegueixes el contracte perquè el nano manipulativament és bo, perquè si conductualment és bo, socialment és un nano complidor, això és molt important, que té hàbits, és treballador, encara que sigui baixet el pots col·locar... Un nano més alt, que fa lo que li dóna la gana, que balla quan li sembla, que va a parlar amb els altres, que només fa que queixar-se de tot, no ho col·locaràs. Totes aquestes coses, en una entrevista com a mínim et situes ... després amb algú pot ser t'equivoques, i veus que s'ha de treballar una mica més, també si no aconseguim lloc un any pot ser l'any següent... (E.P. Serv. Soc. 5)

Molts dels consultats es refereixen al **perill que pot suposar enviar una persona que no estigui preparada o tingui les habilitats mínimes** a treballar o fer pràctiques en un empresa ordinària. Un error així pot acabar amb el treball de sensibilització o corresponsabilitat fet amb l'empresa.

És contraproduent enviar a una persona a una empresa quan no està preparada i es veu que serà un fracàs. Tira per terra el treball de sensibilització a l'empresa prèviament fet (E.P. Pràctiques 4)

- Realització d'una **entrevista inicial d'orientació als usuaris**, en la qual es recullen dades personals, formatives, sobre trajectòria professional i currículum, possibles limitacions per la pròpia discapacitat, motivació, potencialitat com a treballador, habilitats, perfil i preferències, entorn de la persona, etc.

Quan arriben, es fa l'entrevista inicial on es recullen les dades, se'ls hi demana currículum, certificat de discapacitat, l'EVO laboral si ho tenen (si no ho tenen no cal), es veu quina discapacitat té, limitacions, capacitats, formació, experiència laboral, demanda de la persona... se li fa una valoració i es dissenya un itinerari personalitzat: es diu tu has d'anar cap a formació, cap a feina... si tenim ofertes de treball se li presenten les ofertes que tenim, o si no tenim en aquell moment, queda a la base de dades per quan tinguem una oferta que s'ajusti al seu perfil, i derivar-lo a l'empresa... (E.P. SIL 2)

La insertora laboral és la primera que parla amb el noi, quin és el seu perfil i com es belluga, no només a nivell laboral, sinó també socialment: quines habilitats té, com es relaciona amb els seus companys, quin tipus de família té, si ell col·labora o no a casa (E.P. Pràctiques 3)

Entrevista inicial de selecció. Té molta importància: es parla de la discapacitat, de la història de la discapacitat, tractaments que porta, experiència laboral, motivació laboral i preferències individuals...) (E.P. Pràctiques 4)

- **Assignació d'un tutor que acompanyarà l'usuari** durant el seu procés i planificació conjunta de l'**itinerari personalitzat d'inserció** (també anomenat Programa Personal de Treball) que seguirà la persona. Aquest Programa de Treball representa un compromís mutu del servei amb la persona i de la persona amb el seu propi procés d'inserció: es pacten temes com la realització de cursos de formació ocupacional, recerca de feina, entrenament en habilitats personals,

freqüència de tutories personals o de grup, etc. El tutor farà el seguiment de les persones que tutoritza mitjançant la realització de sessions individuals i/o de grups de tutoria. En alguns serveis, l'orientador i el tutor poden ser la mateixa persona.

A cada persona se li assigna en la primera entrevista un tutor o educador laboral. És la persona de referència al llarg de tot el procés. La persona no torna a l'orientador si no hi ha un problema greu de reorientació (E.P. SIL 1)

A partir d'aquí, es fa un primer programa individual de treball. On s'estableixen uns primers acords, s'arriben a uns pactes concrets amb la persona. Aquest acord no es signa. Signen un paper sobre protecció de dades personals. En aquest paper s'afegeix uns paràgrafs de què estem per ajudar-los, que els acompanyarem en tot aquest procés però, que si ells no col·laboren... És un petit compromís d'implicació. També és important explicar això a la persona. Més en aquest col·lectiu (E.P. SIL 1)

Les sessions individuals, la seva freqüència és d'una al més mínim: per veure quina evolució té, quina és la seva satisfacció, per veure si el programa s'està adaptant a les seves necessitats... però, hi ha nois, que per les seves característiques o necessitats, requereixen, tu veus que necessiten una atenció més individualitzada (E.P. Pràctiques 2)

- Si la persona s'orientés cap a formació, abans de començar la seva inserció laboral, **informació sobre l'oferta de cursos que existeixen** en funció de la seva orientació professional i preferències. El criteri d'aquesta fase és la normalització i la utilització eficient dels recursos; és a dir, la **utilització sempre que sigui possible dels recursos formatius ordinaris ja existents** o dels recursos formatius amb adaptació curricular (Garantia Social Adaptada, etc.), amb els suports i adaptacions corresponent per part del tutor, per a garantir l'accessibilitat, comprensió dels continguts, etc. La persona hauria de comptar amb el seguiment i el suport del tutor al llarg de tot el curs.
- **Desenvolupament d'accions formatives especialitzades** en el cas que els col·lectius a qui va destinat el programa no es puguin integrar amb garanties d'èxit dins l'oferta ordinària de formació. Les accions formatives especialitzades són **especialment adequades per a les persones amb discapacitat intel·lectual** (l'oferta formativa ocupacional no està adaptada, en gran part, a aquest col·lectiu), i per a **algunes persones amb malaltia mental**. Els programes de formació ocupacional especialitzat han d'incloure entre els seus continguts temes com:
 - Habilitats personals: autonomia personal, autodeterminació, habilitats socials. Millora cognitiva i resolució de problemes a la vida diària.
 - Coneixements prelaborals: organització de les empreses, tasques a desenvolupar en el lloc de treball, conèixer una nòmina, un contracte, etc.

- Hàbits laborals bàsics: puntualitat, obediència a l'autoritat, responsabilitat, resistència a la rutina, comportament, imatge i higiene, habilitats de manipulació.
- Tècniques de recerca de feina: fer entrevistes, com buscar feina,

Els cursos ocupacionals tenen una doble finalitat, més allà de la de formar a les persones en habilitats laborals i socials bàsiques: permeten als formadors **conèixer** de primera mà les **potencialitats de les persones** i els **llocs de treball que poden ser més adequats** tenint en compte les seves característiques.

A l'inici, normalment el que els hi oferim és un curs de formació ocupacional. Normalment per dues coses: perquè els hi falta formar-se en habilitats manipulatives i socials... però, l'altra vessant també és perquè nosaltres necessitem conèixer-los i si no és en un dia a dia, s'escapen moltes coses... (E.P. Pràctiques 3)

- **Prospecció d'empreses, sensibilització i assessorament** d'empreses per a la contractació, o acollida en pràctiques, de persones amb discapacitat. En aquesta fase és important transmetre a les empreses que la Generalitat assumeix tota la responsabilitat sobre la persona en pràctiques al llarg d'aquesta fase.

Mentre la persona fa la formació, hi ha una altra persona que fa la recerca de pràctiques en empreses: va a visitar empreses de tot tipus, els explica el projecte, s'intenta que les empreses signin el conveni de pràctiques que vol dir que la persona anirà a l'empresa a fer pràctiques de 9 a 2 durant 8 setmanes, i la persona va treballant allà amb una persona que li fa el suport, alternativament, aquestes dues persones... O sigui, per a 12 persones es necessiten dues persones (E.P. Serv. Soc. 5)

Abans era un conveni de pràctiques intern, ara el tenim amb la Generalitat, i l'empresa no té cap responsabilitat legal ni de cap tipus sobre el noi... tota la responsabilitat cau sobre la Generalitat, que això a les empreses els tranquil·litza molt, perquè tenir una persona a la plantilla amb discapacitat que pot tenir un accident, que por venir la família a queixar-se del que sigui... (E.P. Pràctiques 2)

- **Adequació acurada de les persones als llocs de treball més adients a les seves capacitats, potencialitats i preferències.** Per aconseguir això és imprescindible la realització d'una anàlisi de lloc de treball per part de l'insertor laboral, conjuntament amb l'empresa. La selecció de personal hauria de ser una altra de les tasques a desenvolupar per aquest servei d'inserció laboral. Finalitzat el procés de selecció, és important **revisar** amb l'empresa les **raons per les quals** alguns/es candidats/es **no han estat seleccionats/ades**, amb l'objectiu de poder millorar els punts febles detectats.

Després una cosa important és a veure on l'envies i on no: dius per anar al món laboral, no totes les empreses són iguals, no totes les feines tenen la mateixa dificultat... Hi ha feines que són molt rutinàries, que tu agafes una persona amb discapacitat i la poses en una cadena de muntatge... i si aquesta persona és una persona que entén les consignes clares, i després les sap memoritzar i enrecordar-se dia rere dia del que ha de fer, la poses allà 8 hores i et treballarà molt més que una altra persona que té una carrera, perquè el que té una carrera que està al costat està pensant jo aquí treballant amb això i podria estar en... Una persona com aquesta podria anar en una cadena de muntatge però, pot ser és una persona introvertida que no la podries tenir mai en una consergeria... això és com una història de selecció de personal... (E.P. Assoc. 1)

Després amb l'empresa s'analitza perquè no han estat seleccionades les persones que se'ls han enviat: no ha fet bé l'entrevista, desmotivació... A partir d'aquesta informació, es treballa amb la persona els aspectes que s'han detectat com a millorables (E.P. SIL 1)

Tenim persones molt diverses, fent vestits a mida... tenim persones que amb unes destreses molt de tipus manipulatives, de destresa manual, d'agafar ritme... nosaltres que controlem: que agafin un ritme, així veiem si és molt lent però, té una capacitat per assumir la monotonia que és genial. Són coses com rapidesa, assumir monotonia, obeir ordres, la qüestió de l'autonomia... El quid de la qüestió és saber fer un bon aparellament. És veure l'oferta que et fa l'empresa, a qui li encaixa i qui l'envies... i això val per tots, tinguin més o menys capacitat cognitiva... Ara el seguiment que li fas s'adequa a les necessitats individuals... (E.P. Pràctiques 3)

- Realització d'un **període de pràctiques a les empreses**, com a pas previ a una inserció laboral definitiva. Aquesta etapa es considera més necessària en alguns casos (discapacitat intel·lectual, malalts mentals) que no pas en altres (discapacitats físics i sensorials), i la presència de l'insertor laboral variarà notablement durant el període de pràctiques en funció de les necessitats individuals de cada persona.

El primer pas per entrar al món laboral ha de ser mitjançant les pràctiques. Si les pràctiques han estat ben dissenyades i s'han fet bé... un percentatge molt important que s'integren a l'empresa ha estat a partir d'un període de pràctiques per cicle formatiu, formació ocupacional o el que sigui... adaptades, ben pensades, ben fetes, a un bon acolliment i amb un bon seguiment... Les pràctiques són molt importants. Tenim un mes per treballar in situ totes aquestes habilitats necessàries (E.P. Pràctiques 3)

L'etapa de pràctiques podria respondre a tres finalitats:

- Facilitar a la persona amb discapacitat **anar aprenent les tasques i requeriments** del seu lloc de treball, sense preses i en un clima de *tolerància* i tranquil·litat que un contracte de treball no permetria. L'insertor laboral jugarà aquí un paper important assegurant-se que la persona adquireixi tots els coneixements i habilitats que necessita per a desenvolupar la feina.

Al període de pràctiques el preparador laboral hi va cada dia. Els nostres nois no poden fer jornada completa mai, perquè no hi aguanta, no aguanten la motivació, no aguanten tanta estona concentrats... pensa que anar a la feina ja és una hora de concentració màxima, de

pensar quin metro he d'agafar... 2 hores de trajecte més 4 hores o 5 o 6 de treball ja és molt... per això el nombre d'hores depèn de la persona i de l'empresa (E.P. Pràctiques 2)

Van a l'empresa i estan físicament amb ells cada dia. S'ho van rotant. Durant tot el període de pràctiques. El primer dia, cada dia comença un diferent., tot el dia amb ell. Després t'ho vas repartint: el que va millor vas menys, el que ja veus que no ho contractaran perquè no hi ha manera també vas menys, i aquells que veus que tenen més possibilitats d'inserció t'ho cures més... una bona empresa, tenen molt d'interès, el nano li costa, vas més, perquè jo sé que si passa el període de pràctiques i ho aprèn a fer bé després tindrà contracte de treball (E.P. Serv. Soc. 5)

Això va molt bé: no cal que doni la talla des del primer dia, que de fet és així, al principi van molt atabalats, i pot anar aprenent relaxadament amb tota la tranquil·litat totes les feines que són i el empresari també té temps d'observar i de saber si aquest és el perfil i aquesta és la persona que necessita, i nosaltres paral·lelament el que oferim a l'empresa és tot el suport del departament: la formació que necessita la gent que està en l'entorn laboral d'aquest noi, tots els drets jurídics també si ho necessiten, suport de la insertora laboral, si hem de fer algun utilitatge, alguna plantilla o alguna cosa que li faci falta ho fem, i també treballem amb la família aquest aspectes: respecte a l'espai laboral i autonomia del seu fill (E.P. Pràctiques 3)

- Donar a conèixer als insertors laborals del servei les **potencialitats, punts forts i febles** de la persona amb discapacitat cap al treball
- **Possibilitar que l'empresa conegui les possibilitats reials** de les persones amb discapacitat dins del lloc de treball, desmitificant una possible imatge inadequada de la discapacitat.

L'ideal seria preparar-los una mica pel treball que faran, que puguin fer pràctiques... perquè alguns són molt capaços i en el mateix centre pot fer pràctiques... directament dins de l'empresa fer les pràctiques amb el suport de la persona... (E.P. Treball Protegit. 3)

Les pràctiques funcionen molt bé com a primer pas. Serveixen per a veure que és el que la persona pot o no pot fer, i també són molt útils per provar l'empresa, demostrar-li si la experiència és viable en el seu cas (E.P. SIL 1)

- Una vegada la inserció en l'empresa ja s'ha produït, **seguiment i suport de la persona** per part del tutor de referència i l'insertor. El nivell de suport variarà i **s'adequarà a les necessitats de cada persona i a les expectatives de l'empresa** on s'ha inserit. És important que les persones amb menor nivell d'autonomia comptin amb la **figura de l'insertor com a referent** al que poden recórrer en cas de trobar problemes, situacions imprevistes, necessitar ajuda, etc. La figura de l'insertor o preparador laboral és clau en la inserció de determinats col·lectius, tot i que és important que la presència de l'insertor vagi disminuint progressivament i sigui substituïda per altres suports naturals del propi entorn laboral.

Una vegada que la persona ha començat a treballar a l'empresa, El seguiment de l'educador en l'empresa una vegada ha començat la feina/pràctiques serà major o menor en funció de l'empresa. L'interès de les empreses per un major o menor seguiment varia segons quina sigui l'empresa (E.P. SIL 1)

Les persones amb discapacitat intel·lectual necessiten suport al llarg de tota la seva vida laboral. El que canvia és la intensitat del suport que oferim Els SIL, de vegades, una vegada es fa la inserció, es troba la feina, desapareixen (E.P. Pràctiques 2)

Ha d'haver aquest referent (preparador laboral) al que els joves poden acudir, encara que porten molts anys a l'empresa, de vegades es produeixen canvis a l'entorn laboral, les tasques... nous problemes... (E.P. Pràctiques 2)

La figura del preparador laboral és clau en el treball amb suport. L'objectiu del preparador laboral és anar progressivament desapareixent de l'entorn laboral. Això no vol dir que no es continuï fent un seguiment del que està passant a l'empresa (E.P. Pràctiques 2)

Els preparadors laborals sempre fan rondes per les empreses, i aquell que veu que la setmana passada això no acabava d'anar bé, va a veure a l'empresa a veure que tal... Llavors al principi hi van un o dos cops a la setmana, i poc a poc es va reduint, reduint... fins que és la empresa qui ens passa aquest fulls de seguiment, i llavors és molt fàcil. La presència durant el seguiment, depèn: hi ha nois que cal que vagis una vegada al mes i que hi ha nois que no cal ni que vagis... nosaltres donem a les empreses un protocol perquè ens ho omplin mensualment: puntualitat, higiene, problemes que hagin pogut sortir... Una vegada al mes el noi ens ho porta, si no hi ha problemes, cap problema... si hi ha incidències el preparador laboral hi va a l'empresa (E.P. Pràctiques 2)

El moment en què ha de desaparèixer el preparador laboral, depèn molt de cada noi i varia molt segons el cas ... hi ha nois que de seguida aprenen la feina i el preparador laboral pot desaparèixer... la idea és que el preparador laboral hi vagi menys, hi vagi desapareixent del tot si pot ser per fer 100% normalitat millor, encara que això és difícil... no sempre ho aconseguim... El que fem aleshores és passar del preparador laboral als suports naturals, que és el propi entorn de la feina qui acaba fent el suport de manera natural... (E.P. Pràctiques 2)

- Amb **determinats col·lectius**, principalment aquells que tenen uns menors nivells d'autonomia, a més del treball amb les persones, caldria un **treball paral·lel amb les seves famílies**, mitjançant reunions periòdiques al llarg del projecte. És important explicar i implicar a les famílies en el pla de futur o itinerari individualitzat establert amb el/la seu/va fill/a i, així mateix, sensibilitzar-los sobre aquelles pràctiques que, si es treballen paral·lelament a l'entorn laboral, poden contribuir a facilitar la inserció laboral dels seus fills. Un dels aspectes claus a fomentar en les famílies és la no intromissió en l'entorn laboral dels seus fills, i també altres aspectes com la seva autonomia, cura de la seva imatge i higiene personal, planificació dels seus ingressos.

Quan entren al projecte les famílies signen un paper on es comprometen a no anar mai a l'empresa; si no, les famílies són molt invasives, van a l'empresa a veure als seus fills, els hi porten l'esmorzar i parlem amb el cap i pacten les vacances... I un dia vam dir prou, la família no pot entrar a l'entorn laboral per res... Les famílies tendeixen a sobreprotegir, i el

que intentem des d'aquí es separar molt l'àmbit laboral de l'àmbit personal... (E.P. Pràctiques 2)

El servei hauria d'exercir funcions de suport a les famílies en moments de noves necessitats o canvis sobrevinguts en la vida laboral o personal dels seus fills, en què les famílies puguin requerir un acompanyament.

Una cosa que nosaltres garantim i que és molt important per a les famílies és que el departament és un referent per a les famílies. Nosaltres tenim una base de dades que activem i desactivem a demanda, nosaltres no seguim in eternum... en el moment que hi hagi una estabilitat i que veus que ja s'han integrat i que no hi ha demandes... però, en el moment que hi hagi una necessitat per part de la família, per part del noi, si ens contacten, tornem a intervenir... Això és una tranquil·litat per a la família, trobar un equip que sap de què li parles, no solament perquè coneix el seu fill i, a més a més, té un ascendent tant sobre la família, com sobre el jove i sobre l'empresa... (E.P. Pràctiques 3)

Altres aspectes als que hauria de donar resposta un servei d'inserció laboral d'aquest tipus son:

- L'ocupació en empresa ordinària **ha de suposar** de fet una **millora comparativa de la situació laboral** de les persones en relació a la seva situació en un treball protegit. Això s'ha de traduir necessàriament en millores en aspectes tals com:
 - Millora salarial.
 - Increment de l'autonomia de la persona.
 - Jornada laboral d'acord amb les expectatives del empleats
- A nivell d'**àmbit geogràfic** a abastar per aquest serveis, s'han de contemplar dos factors clau:
 - Han de ser serveis **supramunicipals** per garantir la seva sostenibilitat
 - Han de ser **propers i accessibles** als seus usuaris potencials, tant a nivell de proximitat com de possibilitats de transport públic per accedir-hi
- El servei haurà de seguir **donant cobertura a les persones que no hagin estat inserides en una primera etapa**, bé sigui mitjançant la derivació a un centre especial de treball, bé sigui mitjançant la continuïtat amb accions de formació i recerca de feina que els possibiliti noves oportunitats d'inserció.
- De manera paral·lela a la mera inserció laboral, el servei **hauria de fomentar** que

les persones planifiquin i gaudeixin del **temps lliure** i conreïn les relacions personals entre iguals, més enllà de l'àmbit laboral.

- És clau la **coordinació interna i externa dels professionals** a l'hora de fer el **seguiment dels casos**, tant dels diferents professionals que treballen en el servei (insertor, formadors, tutors, coordinador, etc), com d'aquest amb **altres professionals externs** amb els que cal treballar de manera coordinada (professionals de salut mental que tractin la persona, educadors o professors que coneguin la seva trajectòria, altres professionals que treballen amb aquestes persones des d'altres àmbits).

Una vegada al mes, es fa revisió de casos, normalment entre el coordinador i l'educador de referència: és una revisió seguiment conjunt del cas, triangulació, com va el cas, aquest ha complert... Una vegada a la setmana, es fa reunió d'equip... Si hi ha un cas de perill, es veu conjuntament abans... de vegades torna a veure a la persona el coordinador (E.P. SIL 1)

Es parla també amb els seus referents, si els té: d'on ve derivat, psiquiatra de referència, treballadora social... Si és possible, es demana un informe al professional de referència, en relació a la seva aptitud per al treball. A partir d'aquí, en equip (pedagog, insertor...), es valora el seu potencial i l'adequació d'entrar o no al curs. Es treballa de forma coordinada amb tota la xarxa assistencial (E.P. Pràctiques 4)

9 ELEMENT 6: ELS RECURSOS FORMATIUS

9.1 Situació actual

L'evolució de l'educació a la **darrera dècada** ha estat marcada per la creació d'escoles especials i per la integració a les escoles ordinàries²⁰. La LOGSE (1999) va recollir i reforçar els principis de normalització i integració introduïts en primer lloc per la LISMI, i va introduir el concepte de necessitats educatives especials consagrant definitivament la **integració de l'educació especial en el sistema ordinari**. Cal destacar que en els darrers anys es produeixen iniciatives de renovació pedagògica tant en el sí de les escoles ordinàries (inclusió) com en les d'educació especial (escola compartida, etc.).

Aquestes **experiències d'integració** s'han anat posant en marxa amb **resultats irregulars**. El concepte de *diversitat* remet al fet que tots els alumnes tenen unes necessitats educatives pròpies i específiques per accedir a les experiències d'aprenentatge, que s'han d'atendre mitjançant una atenció pedagògica individualitzada, tot i que els recursos que s'han posat en marxa per donar resposta a aquesta atenció individualitzada han estat menys dels que caldria i deu anys després de les primeres experiències d'integració l'administració considera convenient **revisar i actualitzar** les condicions en què es porta **l'atenció a l'alumnat amb necessitats educatives especials**. Alguns dels professionals consultats indiquen precisament que aquesta atenció pedagògica individualitzada no sempre ha estat possible i que molts joves pateixen les conseqüències d'aquesta falta d'atenció a les seves necessitats educatives especials, que en molts casos passa per facilitar un ambient de treball no sotmés a pressió. En paraules d'una de les persones entrevistades, *molts d'aquest joves, més enllà de la seva problemàtica, a vegades el que necessiten és un espai on la pressió no sigui tan forta. Estan més del cantó de la debilitat, no aguanten la pressió, tenen una debilitat personal en relació a sostenir la demanda escolar, és el que s'anomena a vegades un trastorn límit de la personalitat. En espais formatius amb grups més reduïts, grups de 5 o 6 persones, la pressió escolar és molt diferent, es treballa d'una altra manera.*

²⁰ Possibilita la inserció d'aquells nens amb necessitats educatives especials en el sistema educatiu ordinari, reconeixent que la diversitat i les diferències són part integral de l'ésser humà i la societat.

Són nanos que provenen en la gran majoria de l'escola ordinària però, han estat escolaritzats sempre amb problemes, i que són nanos que per desgràcia en el seu recorregut per l'ordinària, per desgràcia no han trobat a ningú amb qui treballar part de la seva dificultat, són nanos que acaben fent un trastorn mental. Són nanos moltes vegades molt intel·ligents però, amb moltes dificultats per fer-se grans i per viure en el context, són aquestes persones que generen tanta preocupació als instituts (E.P. Educ. 1)

La filosofia dels programes d'integració estableix que només quan aquests manifesten necessitats educatives especials greus i permanents s'aconsellarà la seva escolarització en centres específics d'educació especial. Tot i així, s'ha de considerar que **no totes les necessitats educatives especials són de la mateixa natura**, ni tenen un mateix origen, ni requereixen per ser ateses, actuacions i mitjans extraordinaris semblants. A la pràctica, són els EAP (Equips d'Atenció Psicopedagògica) els que determinen, en cada cas concret, si la persona ha d'anar a un centre ordinari o especialitzat, tot i que la família és qui té l'última paraula.

L'EAP és qui fa el dictamen, aquest nano necessita una escolarització especialitzada. De vegades els nens arriben a l'escola especial a l'inici de la seva escolarització, perquè està molt clar el trastorn, es sap que no poden anar a l'escola... De vegades ja han fet tot un recorregut per la xarxa d'atenció especialitzada, estimulació precoç... està clar que no pot ser sostingut a l'ordinària... (E.P. Educ. 1)

Hi ha nens que necessiten recursos específics, molts d'aquest nens no aguanten una classe de 25 nanos amb tota una sèrie d'exigències, de requeriments... tot això costa, i sobretot avui en dia el que l'escola vol és uniformar, tots són igual... i a més, amb aquest nanos que moltes vegades a nivell físic no es veu, aparentment no es veu res, es veu en el comportament, alguna cosa no està bé, alguna cosa li passa però, físicament no es veu (E.P. Educ. 1)

Hi ha famílies que es neguen a acceptar que el seu fill necessita d'un recurs específic... (E.P. Educ. 1)

9.1.1 Els recursos formatius comarcals

Els estudis realitzats amb objecte d'investigar la relació entre discapacitat i formació, mostren que les persones que han superat tots els cicles formatius reglats tenen uns nivells d'ocupació força semblants als de la població en general, mentre que aquelles que manquen de formació tenen uns nivells d'ocupació ínfims. A això s'afegeix l'**elevat grau de dispersió i escassa connexió de l'oferta formativa i certs dèficits en la creació d'itineraris formatius individualitzats**, que en el cas de persones especialment *fràgils*²¹

²¹ Segons el diccionari de l'Enciclopèdia Catalana, és allò feble, delicat, precari, que es trenca amb facilitat. Tal com es va posar de manifest a les Jornades sobre La inserció laboral de persones especialment fràgils, celebrades l'any 2004 per la Fundació La Caixa, els col·lectiu fràgils són aquells grups formats per persones amb dificultats, que necessiten suport, per contraposició a altres col·lectius més forts o potents.

és especialment necessari com a primer pas per donar-los els elements necessaris perquè puguin deixar de ser-ho.

El col·lectiu més vulnerable en termes d'inserció laboral és aquell amb menor qualificació. En els casos de **persones que no tinguin afectada la seva capacitat cognitiva** (persones amb discapacitat física o sensorial, persones amb trastorn mental), els **recursos ordinaris de formació** poden ser utilitzats amb els deguts acompanyaments (itineraris personalitzats d'inserció, adaptació del lloc de treball, suport personal...).

En aquest sentit, a més a més de la formació reglada, l'oferta de formació ocupacional existent a la comarca, adreçada de forma genèrica al conjunt de la població, inclou entre altres:

- ❑ **Formació per a l'Ocupació.** Les escoles taller (ET), les cases d'ofici (CO) i els tallers d'ocupació (TO) són programes públics d'ocupació que tenen com a finalitat donar formació i treball a persones aturades, mentre participen en un projecte d'utilitat pública o d'interès general, i faciliten la seva incorporació al mercat laboral. Els beneficiaris d' ET/CO són joves aturats menors de 25 anys, mentre que els de TO són persones aturades majors de 25 anys. La majoria dels municipis grans de la comarca compten amb un recurs educatiu d'aquest tipus.
- ❑ **Formació Professional Ocupacional.** Els cursos de formació professional ocupacional estan adreçats a treballadors/res en actiu o en situació d'atur. Són programes formatius teòrico-pràctics que tenen per finalitat millorar la qualificació professional i/o la capacitat d'inserció laboral mitjançant l'assoliment i el perfeccionament de les competències professionals dels treballadors/res. Es caracteritzen per tenir una oferta formativa molt àmplia d'especialitats en tots els sectors econòmics i la possibilitat de realitzar pràctiques en empreses.

Especialitat dels cursos		Localització dels cursos	
	Hombre de cursos		Hombre de cursos
Administració i oficines	90	Abrera	2
Automoció	4	Castelldefels	43
Comerç	13	Cervelló	3
Servei a les empreses	84	Corbera de Llobregat	2
Edificació i obres públiques	12	Cornellà de Llobregat	61
Formació complementària	7	Esparreguera	3
Indústries de fabricació d'equips electromecànics	25	Esplugues de Llobregat	16
Indústries alimentàries	2	Gavà	15
Indústries gràfiques	7	Martorell	16
Informació i manifestacions artístiques	1	Molins de Rei	12
Indústria pesada i construccions metàl·liques	8	Olesa de Montserrat	10
Muntatge i instal·lació	17	Pallejà	1
Manteniment i reparació	18	Prat de Llobregat, el	11
Producció, transformació i distribució d'energia i aigua	4	Sant Andreu de la Barca	4
Sanitat	16	Sant Boi de Llobregat	33
Serveis a la comunitat i personals	14	Sant Feliu de Llobregat	48
Turisme i hostaleria	19	Sant Joan Despí	6
		Sant Just Desvern	12
		Sant Vicenç dels Horts	11
		Vallirana	3
		Viladecans	29

Font: Servei d'Ocupació de Catalunya. Cursos de Formació Professional Ocupacional. Any 2007

- ❑ **Programes de Garantia Social.** Els Programes de Garantia Social subvencionats pel Servei d'Ocupació de Catalunya són accions formatives adreçades a demandants d'ocupació no ocupats, d'edat compresa entre els 16 i els 24 anys, que no hagin assolit els objectius de l'ensenyament secundari obligatori (ESO). L'objectiu d'aquest programa és proporcionar als joves una formació que els permeti incorporar-se a la vida laboral o continuar els estudis a la formació inicial. Compaginen formació teòrica i pràctiques en empreses.

Població	Centre	Adreça	Telèfon	Especialitat/s			
Viladecans	Ajuntament de Viladecans	Cr. Jaume Abril 2	93 635 18 00	Auxiliar en muntatge d'instal·lacions elèctriques, d'aigua i gas			
	PTT Viladecans	Cr. Andorra 64	93 658 18 31				
	Fransaser	Cr. Enric Morera 9	93 637 06 43				
Esplugues de Llobregat	Centre d'Estudis Isoveri	Cr. Eduard Toldrà 36-38	93 473 77 90	Auxiliar de reparació i manteniment de l'automòbil	Auxiliar en activitats d'oficina i en serveis administratius generals	Auxiliar en operacions de muntatges d'instal·lacions electrotècniques en edificis	Auxiliar frigorista
	DINOR Centre d'Estudis	Cr. Eduard Toldrà 36-38		Auxiliar en muntatge d'instal·lacions elèctriques, d'aigua i gas			
Molins de Rei	PTT Molins de Rei	Cr. Francesc Layret 15	93 680 16 05				
Sant Andreu de la Barca	Ajuntament de Sant Andreu de la Barca	Pl. Anselm Clavé 2-4		Auxiliar en comerç i atenció al públic			
Cornellà de Llobregat	PTT Cornellà	Pl. Almogàvers s/n	93 375 53 51				
Sant Boi de Llobregat	Fundació Marianao	Cr. Girona 30		Auxiliar de cuina			
	PTT Sant Boi de Llobregat	Cr. Sant Ramon 132	93 630 66 76				
Sant Feliu de Llobregat	Ajuntament Sant Feliu de Llobregat (CMFO)	Cr. de l'Hospitalet 25	93 685 07 83				
	PTT Sant Feliu de Llobregat	Cr. Sanson s/n	93 685 08 98				
Sant Vicenç dels Horts	Salesians Sant Vicenç dels Horts	Cr. Rafael Casanova 132	93 656 20 58	Auxiliar en Muntatge d'instal·lacions electrotècniques en edificis			
Castelldefels	Acadèmia Herpa, SCP	Cr. Dr. Fleming 54	93 664 13 50	Auxiliar en activitats d'oficina i en serveis administratius generals			
	Ajuntament de Castelldefels	Cr. Església 1	93 665 11 50				
Esparreguera	Ajuntament d'Esparreguera	Pl. Ajuntament 1	93 777 18 01	Auxiliar en operacions de muntatges d'instal·lacions electrotècniques en edificis			
Martorell	Escola Capacitació Empresarial SL (ESCAEM)	Cr. Gomis 29	93 774 21 12	Auxiliar en activitats d'oficina i en serveis administratius generals Auxiliar de reparació i manteniment de l'automòbil			
	Institució Escolar Balmaes SL	Cr. Pere Puig 84					
	PTT Martorell	Av. Joaquim Barnola i Bassols 1	93 775 16 44				
El Prat de Llobregat	PTT El Prat de Llobregat	Cr. Lo Gaiter de Llobregat 121-123	93 478 03 93	Auxiliar en operacions de muntatges d'instal·lacions electrotècniques en edificis			

Font: Servei d'Ocupació de Catalunya i Departament d'Educació. Programes de Garantia Social. Any 2007

Per altra banda, entre els **recursos formatius especialitzats**, destaquen a la comarca:

- ❑ **Unitat Mèdica Especialitzada (UME).** Ubicada a **Sant Boi**. Adreçada a adolescents, de 12 a 16 anys, amb trastorns de conducta, que no tenen discapacitat intel·lectual sinó trastorn mental. Provenen en la gran majoria de l'escola ordinària, on han estat escolaritzats sempre amb problemes. És un servei, no pròpiament una escola, encara que només dona servei durant l'etapa escolar. Per a algunes persones és el lloc d'estada, altres fan una estància compartida amb l'escola ordinària, segons el cas.
- ❑ **Programa adaptat de Garantia Social** (cicle formatius de jardineria i fusteria) i **Programa adaptat de Transició a la vida adulta.** Ubicats a **Sant Feliu de Llobregat** i **Sant Just Desvern**, respectivament. Adreçat a persones de més de 16 anys amb intel·ligència límit i retard mental lleuger. Combinen formació teòrica i pràctica.
- ❑ **Cursos de Formació Ocupacional** del Patronat de Persones amb Discapacitat, a **Sant Feliu**. Adreçats a persones per sobre dels 16 anys amb discapacitat intel·lectual lleu o moderada. Combinen formació teòrica bàsica sobre habilitats manipulatives i hàbits laborals i pràctiques en empreses per l'aprenentatge *in situ*.
- ❑ **Cursos de Formació Ocupacional** de la Fundació Cassia Just, a **Sant Boi**. Adreçats a persones amb trastorn mental. Combinen formació teòrica i pràctica.
- ❑ **Escoles d'Educació Especial.** Donen servei a nens amb discapacitat psíquica o física moderada o greu.

Població	Centre	Adreça	Teléfono	Ensenyaments impartits
Cornellà de Llobregat	Can Mercader	Cr. Mossén Andreu s/n	93 376 31 59	Educació Especial
Gavà	Maria Felip	Av. Eramprunyà 46	93 662 06 04	Educació Especial
Martorell	Mar de Déu del Pontarró	Av. Félix Durán i Calameras 15	93 775 41 19	Educació Especial
El Prat de Llobregat	Can Rigol	Cr. Ribes de Freser 18-20	93 370 85 09	Educació Especial
Sant Boi de Llobregat	Balmes I	Av. General Prim 126	93 640 09 33	Educació Especial
	Balmes II	Cr. Eucaliptus 33	93 640 04 20	Educació Especial
Sant Feliu de Llobregat	Centre Xamfrà- Taller Sant Miquel	Riera Pahissa s/n	93 666 11 95	Programa adaptat de Garantia Social
	Tramuntana	Verge de la Salut 2	93 666 14 85	Educació Especial
Sant Joan Despí	El Brot	Cr. Major 41	93 373 02 15	Educació Especial
Sant Just Desvern	Centre Pilot Sant Just Desvern	Cr. Hereter 7-9	93 371 49 08	Programa de formació per a la Transició a la vida adulta
Sant Vicenç dels Horts	Iris	Cr. Salvador Allende 2-10	93 656 90 51	Educació Especial
Viladecans	CEIP Can Palmer	Av. Lluís More del Castillo 22	93 658 19 81	Educació Especial
	IES Josep Mestres i Busquets	Cr. Ferran Clua 19	93 658 08 84	Educació Especial

Font: Departament d'Educació de la Generalitat. Escoles d'Educació Especial. Any 2007

La perspectiva dels professionals consultats és que una bona part de les persones amb discapacitat podran fer ús dels recursos de formació normalitzats però, una altra part

necessitarà recursos especialitzats de formació, bé perquè necessitin una adaptació curricular (com és el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual), bé perquè necessitin un ambient formatiu lliure d'estrès o pressió (com és el cas d'algunes persones amb trastorn mental). Si bé és veritat que ambdues coses són possibles dins d'un recurs formatiu ordinari, la realitat és que sempre s'hi donen, sobretot en formació ocupacional i, per tant, els professionals reclamen oferta formativa ocupacional especialitzada.

La integració en cursos de garantia social no adaptats és tan complicada com la integració a l'empresa, n'hi ha que surten de l'escola i que van a cursos de garantia social i que estan escalfant la cadira, si no hi ha el suport... els cursos de garantia social són per gent amb problemes socials però, no discapacitats, sinó immigrants, tutelats... jo no conec cap cas d'èxit... (E.P. Assoc. 1)

Hi ha nois al CET que han fet formació professional adaptada, i també cursets de formació ocupacional adreçats a persones amb discapacitat que organitza algun ajuntament, com és el cas de l'ajuntament de Sant Feliu o l'escola Sant Miquel fan cursets de formació per a persones per sobre dels 16 anys: fan fusteria, fan jardineria... També fan inserció sociolaboral a empresa ordinària, bàsicament es tracta d'inserció cap a reposadors de supermercat, mossos de magatzem... Si els nois fan pràctiques a l'empresa i no funcionen... doncs ja, els deriven cap als CETs. Es tracta, sobretot, de nanos molt joves que han sortit de l'escoles d'educació especial, o nanos que estant al límit, que no han superat ben bé l'educació normalitzada i van a fer algun curset, allà però, són nanos amb un nivell molt alt... (E.P. Treb. Protegit 1)

9.2 Principals necessitats detectades

9.2.1 Necessitats específiques de determinats col·lectius

A continuació s'especifiquen un seguit de necessitats pel que fa a la formació que els experts consultats han atribuït principalment al **col·lectiu de discapacitats intel·lectuals i malalts mentals**:

- **Dèficit** formatiu en les **habilitats** imprescindibles per **fer front a la vida laboral i adulta**, quan els alumnes surten de l'escola obligatòria, sobretot el que fa referència a habilitats de relació, autonomia, puntualitat, assertivitat, etc. Aquest dèficit, generalitzable al conjunt de la població, és encara més evident en el cas dels discapacitats intel·lectuals, que tenen una maduresa més lenta.

Les persones amb discapacitat, als 18 anys o als 20, quan surten de l'escola, què fan? anar a un ocupacional... perquè el tema de formació hi ha poca, i a la comarca menys... Jo crec que seria maco que aquestes persones..., treien que quan tenen 18 anys les famílies l'únic que pensen és cobrarà no cobrarà, que aquestes persones tinguessin una anys més de formació, formació per ser adults, no formació per nens, sinó formació d'adults... orientada a l'ocupació, els hàbits que no es perdin, els que s'han treballat a l'escola, la cultura general... hi ha nois que si tenen capacitat d'aprendre més del que han après a

l'escola però, ja no tenen opcions d'estudis, estaria molt bé que poguessin estudiar una mica més... (E.P. Assoc. 1)

El que es troba molt a faltar en aquestes persones són altres habilitats personals necessàries per a la feina: l'assertivitat, habilitats de les relacions interpersonals, l'autonomia, la puntualitat.. totes aquelles competències que una persona ha de tenir, més enllà de les merament tècnico professionals... (E.P. SIL 2)

- Al dèficit formatiu, s'afegeix la **baixa motivació per formar-se** que solen tenir les persones amb limitacions cognitives, degut principalment a les seves pròpies limitacions per adquirir coneixement i l'esforç addicional que els suposa; a més a més de la necessitat que tenen que la formació sigui adaptada a les seves necessitats.

Intentem fer cursos de formació. No els hi agrada molt, no estan motivats. Els hi agrada la informàtica, l'internet sobretot els hi motiva molt. Si fan activitats de formació fora els hi costa, perquè es senten molt inferiors, els hi dóna vergonya preguntar, amb nosaltres aquí no es senten tan inferiors (E.P. Treball Protegit. 3)

S'ha de treballar molt també la motivació, s'han anat trobant moltes portes tancades, experiències negatives... (E.P. SIL 2)

- **Manca d'adaptació de determinats recursos formatius**, sobretot escoles d'oficis i altres recursos de formació ocupacional, etc., a les necessitats educatives especials de determinats col·lectius, com discapacitats intel·lectuals, malats mentals, etc.

Després, que facin cursos a les escoles d'oficis... però clar, va començar un noi i va durar tres dies... Les escoles d'oficis no estan suficientment adaptades a la població tan afectada, i sobretot a la població amb trastorn mental, no... sempre és aquesta cosa, volen docilitat, i moltes vegades el trastorn mental no és dòcil... (E.P. Educ. 1)

- **Dificultat per trobar centres adequats on derivar** els nens quan acaben l'escola als 16 anys. Aquest fet està contribuint al fet que l'estada en l'escola especial d'educació obligatòria s'allargui fins als 18 o 20 anys.

Atenem des dels 3 als 18 anys. Prorrogable avui en dia en molts casos fins als 20, justament per la dificultat que tenim avui en dia en trobar centres derivadors i centres adequats a la nostra població (E.P. Educ. 1)

Als 16 o 17 nosaltres ja comencem a treballar tot això amb temps amb les famílies i amb els nens, i quan arribem a aquest punt... ens trobem que hi ha moltes dificultat per trobar llocs adequats per derivar a la població amb què treballem... no sé si té a veure amb la nostra població concreta, amb els adolescents que tenim a Balma I (E.P. Educ. 1)

- **Falta de conscienciació de les famílies** sobre la necessitat de planificar i **acompanyar els seus fills en el pas a l'edat adulta i al món del treball** i, a la vegada, confusió i necessitat de comptar amb un referent que els assessori i els indiqui quines són les possibilitats i que poden fer per ajudar als seus fills.

Amb la família hi ha tot un treball començant als 16 o 17 de cara que comencin a pensar que el seu fill es fa gran. Tenen la idea de el meu fill està al cole, tot està controlat.. els has de dir, es fa gran, i has de començar de pensar en possibilitats laborals (E.P. Educ. 1)

Famílies que han estat sostingudes en totes les seves dificultats, i pensen i ara de cop i volta a qui li parlo, a qui li puc explicar que no me'n surto, que tinc aquestes dificultat, que el nano em pega... tothom es troba desemparat... el món de l'adolescència i la joventut es troba molt desemparat... no són adolescents als 18 anys són joves però, no són adults com uns altres... (E.P. Educ. 1)

9.3 Anàlisi DAFO dels recursos formatius

DEBILITATS (INTERNES)	AMENACES (EXTERNES)
- Limitada oferta de formació especialitzada en la etapa post-obligatòria (formació de tipus prelaboral, ocupacional). - Dificultat per part de determinats col·lectius de discapacitat per seguir amb èxit cursos ordinaris que no tinguin adaptació curricular. - Baixa motivació per l'ocupació d'una part important del col·lectiu. - Resultats irregulars en la integració de discapacitats en entorns escolars. - Dificultats de determinats col·lectius discapacitats per estar sotmesos a entorns formatius amb pressió. - Grups massa nombrosos, on l'atenció a la diversitat no sempre ha estat possible. - Especials dificultats del col·lectiu per donar el pas a la vida adulta, el pas des de l'etapa escolar a l'etapa laboral.	- Interrupció de l'etapa formativa per manca de recursos formatius adaptats en una àrea accessible i propera al lloc de residència. - Moment conjuntural de revisió i actualització del model d'integració escolar. - La manca de recursos formatius de transició fa que que persones amb potencialitat d'inserció en entorns laborals normalitzats acabin en entorns laborals protegits. - Falta de conscienciació de les famílies sobre les necessitats especials dels seus fills. - Resistències d'algunes famílies a la continuació de l'etapa formativa, una vegada han arribat als 16 anys.
FORTALESES (INTERNES)	OPORTUNITATS (EXTERNES)
- Importants esforços des dels centres educatius per facilitar la continuïtat dels alumnes en recursos ocupacionals o formatius. - Experiències positives d'integració en entorns escolars normalitzats. - El sistema educatiu obligatori compta amb entorns normalitzats i també amb entorns especialitzats complementaris. - Els EAP donen suport i valoren les necessitats individuals de cada nen. - Els discapacitats amb nivells educatius més elevats presenten un nivells d'inserció laboral semblant a la població general. - Important oferta formativa a la comarca de caràcter general, apta per aquests col·lectius que no presenten necessitats específiques d'educació especialitzada (discapacitats físics i sensorials, determinats malalts mentals).	- Important treball de xarxa entre els serveis municipals i els recursos educatius de cada municipi (educador de serveis socials – EAP – centre educatiu). - Els centres ocupacionals o centres especials de treball com a plataforma intermèdia de formació per al treball. - Els centres educatius com importants derivadors i orientadors cap a recursos formatius de segon cycle. - Desenvolupament d'enclavament formatius en entorns laborals ordinaris com a oportunitat formativa i d'inserció laboral per a determinats col·lectius. - Existència de línies de finançament des del Departament de Treball per al desenvolupament d'accions de formació ocupacional, tot i que tinguin un caràcter temporal.

9.4 Propostes d'acció

9.4.1 Propostes generals

Al llarg de l'estudi s'han recollit les següents propostes d'acció en relació a la formació:

- Establiment d'un **servei d'assessorament i informació que centralitzi dades** sobre els recursos formatius i laborals existents a la comarca i pugui assessorar i derivar les persones usuàries.

Centralitzar dades també seria interessant. Hem de fer nosaltres el paper de donar telèfons i que provi a veure si en algú queden places... No hi ha un lloc on puguin anar i els dirigeixen. Van a l'EVO i l'EVO li dóna també un llistat. No hi ha un centre que els assessori, tipus ECOM, com una borsa de treball... Això seria molt útil... (E.P. Treball Protegit)

- Desenvolupament d'**enclavaments formatius en entorn laboral ordinari**. De la mateixa manera que els enclavaments laborals, els enclavaments formatius permetrien als alumnes **l'aprenentatge in situ dels coneixements i habilitats** per desenvolupar una determinada tasca. Es tracta de l'aprenentatge mitjançant la realització d'obres i serveis i en les quals els alumnes amb discapacitat es desplaçaran temporalment al centre de treball de l'empresa on estigui l'enclavament.

Un dels cursos es fa a un enclavament al Corte Inglés, en un immens magatzem de logística... aleshores nosaltres tenim allà un monitor nostre. Fan 500 hores de curs: 4 dies a la setmana allà 4 o 5 hores al dia i un dia venen aquí. Aprenen tot el que és la dinàmica d'un gran magatzem: etiquetar, montar palets, revisar albarans, entrar dades a l'ordinador... tot això ho aprenen amb el nostre monitor... i evidentment, hi ha una altra part que és la conducta laboral que també es treballa: horaris, relació amb les persones, obediència a les ordres, conducta laboral, que no facin un crit, baralles laborals, centrar-los en un lloc de treball, relació amb l'autoritat, habilitats socials... El dia que venen aquí, treballen les coses que no acaben de funcionar allà, també la recerca de feina, dinàmica de grups entre ells, coses que cal corregir o millorar (E.P. Pràctiques 3)

9.4.2 Propostes específiques per a determinats col·lectius

- Realització de **programes formatius adreçats a col·lectius amb especials dificultats** per seguir una formació ordinària, que serveixin com a preparació dels alumnes pel pas a la vida adulta i a la vida laboral.

A l'hora de fer un servei d'inserció, a l'hora de trobar candidats per treballar, aniríeu més bé per cursos de formació, que se'n fan fora de la comarca, que hi ha entitats que en fan com Femarec... Si algú s'inventés algun projecte de formació ocupacional per quan surten de l'escola... jo crec que triomfaria, perquè si tu abans d'anar a un ocupacional o a un centre especial de treball, tu tens 3 anys més de formació... estem parlant de la franja

d'edat que va des dels 16-18 anys que surten de l'escola fins al 24-25 anys, que aquestes persones tinguin la possibilitat de madurar una mica més... sinó els hi queda els ocupacionals, perquè els CET, gent tant jove... els agafen si no els queda més remei... (E.P. Assoc. 1)

Seria interessant un tema de formació de cara a la inserció o de cara al CET, o de cara a què no comencin a treballar tan joves i que es formin una mica més... Perquè clar també la gent no discapacitada abans dels 25 anys no comença a treballar ningú, com a molt han fet de monitors a l'estiu i al menjadors de l'escola, i poca cosa més... i amb ells amb 16, t'has de posar a treballar, 8 hores... (E.P. Assoc. 1)

Les accions formatives que es plantegin haurien de tenir les següents **característiques**:

- Que incorporin una part de **pràctiques en empreses**. Es fa referència a experiències semblants que porten a terme entitats com Femarec, ACIDH, Joia o Tres Turons, tant en el cas de malalts mentals com en el cas de discapacitats intel·lectuals.

Experiències de formació ocupacional intermitja, amb pràctiques en empreses, són molt interessants... Ells estan molt contents, aprenen molt, encara que de vegades no troben feina en empreses i acaben en els CET... A aquests centres els hi falta centres on poder fer pràctiques. Als CET també podrien fer pràctiques... (E.P. Treball Protegit. 3)

- Que serveixin **com a trànsit a la inserció laboral**, bé sigui en empresa ordinària, bé en centres especials de treball, mitjançant el traçat d'un itinerari personalitzat amb cada alumne. Es pensa que també l'accés i l'acomodació de les persones més joves a l'entorn laboral, quan es tracta de centres especials de treball, s'ha de facilitar. Serveis externs podrien donar suport en aquest sentit.

De vegades, es decideix que una persona necessita anar al mòdul del dilluns i al del dimecres, per exemple... cada persona té el seu itinerari... per exemple, un insertor veu que una persona ja té un perfil molt definit de mosso de magatzem, que ja té experiències en aquest sector, que poden haver funcionat o no però, que si s'incideix més en la formació en aquest sector, hi haurà més possibilitats d'inserció... llavors, pot ser la persona fa el curs de magatzem, fa unes pràctiques i a partir d'aquí, ja es fa recerca d'empreses que ofereixen aquest perfil... Es tracta sempre d'itineraris personals. (E.P. Pràctiques 1)

Primer seria crear més recursos, perquè hi ha CET a la comarca però, no hi ha suficients. Nosaltres tenim problemes per trobar llocs pels nostres nanos, jo crec que aquests centres no estan prou bé pensats en relació a la idea del suport, perquè aquests nanos puguin tenir continuïtat en aquests llocs de treball... pel tema de la docilitat o de l'estabilització... no és fàcil passar a l'etapa adulta per aquests nanos, aleshores necessiten més personal a més del monitor.... que no està contemplat, o si ho està però, a nivell d'un per no sé quants... no, hi ha d'haver un acompanyament real en l'accés i l'adaptació als CET (E.P. Educ. 1)

- Aportin un suport i un acompanyament del **tutor de referència**, sempre adequat

a les necessitats de cada alumne i sempre sota una màxima de promoure al màxim l'autonomia de la persona i no la dependència.

Això és així perquè es considera que la persona amb intel·ligència límit no necessita tant suport i, a més a més, tractar de fer-ho el màxim de normalitzat possible, donar-li tot el suport però, des d'una segona fila, perquè considerem que no ho necessita, no és normalitzador i no ofereix una bona imatge, una imatge adequada a l'empresa, de treballador autònom, que va allà, que fa les seves pràctiques, una imatge més normalitzada... creiem més en el suport natural, dels companys o de la persona que tingui de referent, què serà realment la persona que es quedi allí, i què serà qui estigui després amb ell i a qui haurà d'anar a preguntar després quan tingui dubtes... volem desenvolupar més els suports naturals i l'autonomia de la persona. (E.P. Pràctiques 1)

- Haurien de **connectar amb l'escola** i començar a treballar com a pont en coordinació amb els educadors i els EAP de referència, a partir del traçat inicial d'un itinerari personalitzat de formació i d'inserció, ajustats a les característiques, preferències i potencialitats de cada persona.

S'hauria de començar a treballar des de l'escola, des dels EAPs... aquest pas no es fa, seria un pas intermedi, que contemplés formació ocupacional prèvia a la inserció laboral... ha d'haver un departament d'orientació, s'ha de saber derivar... jo crec que aquesta persona podria fer un cicle formatiu adaptat... eh que no tenim cicle formatiu adaptat adaptat, doncs val... busquem els recursos, les escoles, per enviar-lo allà... si el que volem és acompanyar i ajudar a la persona... (E.P. SIL 2)

- Han de servir per **desenvolupar** en els estudiants uns **hàbits bàsics pel pas a la vida laboral i a la vida adulta**. És clau que desenvolupin tot un seguit d'hàbits laborals, coneixement del món laboral, recerca de feina, salut i seguretat laboral, habilitats socials, autoconeixement (personalitat, inquietuds, actituds, motivació, etc., com a persona i com a treballador.
 - Ha d'incloure una part de **sensibilització i acompanyament de les famílies** per a que puguin ajudar els seus fills en aquesta fase de trànsit cap a la vida adulta i cap al món del treball.
- Posada en marxa de **serveis de referència, d'acompanyament, més enllà de la mera formació**, adreçats a aquestes persones amb necessitats formatives especials o amb determinades febleses per a manegar-se de manera autònoma, que són més vulnerables en termes d'inseribilitat laboral. Aquest acompanyament ha d'incloure, en els casos que això sigui necessari, un acompanyament també dels pares.

Aquest pas d'accés al món laboral no és fàcil ni tan sol en el món de la normalitat... Ha d'haver tota aquesta idea d'acompanyament de nanos que han estat tractats, acompanyats d'una manera especial... i tot això desapareix, que vagi al CSMIJ, ja li donaran cites una vegada al mes... Calen més recursos perquè aquests adolescents

siguin acompanyats en el pas a la seva vida adulta, i això no hi és, no és suficient, no donen l'abast... Tot això requereix que algú es faci càrrec... (E.P. Educ. 1)

No hi ha aquest acompanyament que necessiten, hi ha poca sensibilitat en relació a la fragilitat de molta gent, no hi ha sensibilitat per a la gent fràgil a nivell personal... perquè són els que molesten a tot arreu... (E.P. Educ. 1)

10 ELEMENT 7: LES EMPRESES

10.1 La situació actual

A continuació es fa una breu revisió de les **característiques principals del teixit empresarial** de la comarca del Baix Llobregat, pel que fa a la seva capacitat de generació d'ocupació en general i, en particular, pel que fa a la contractació de persones amb discapacitat:

- Una anàlisi de la grandària de les empreses de la comarca, mostra que **només el 2,9%** de les empreses del Baix Llobregat (685 l'any 2005) tenen **més de 50 empleats**, és a dir, només aquestes empreses tenen **l'obligació legal de contractar persones amb discapacitat**, tot i que el nombre de persones discapacitades amb potencialitat de treballar (és a dir, amb un grau de discapacitat per sota del 65%) ascendeix a 21.822 persones²².
- **L'any 2005** es van realitzar **243.072 contractes laborals** a la comarca, distribuïts de la següent manera:
 - Per sectors d'activitat, el sector amb més capacitat de generació d'ocupació són, de major a menor, el sector serveis (amb un 78,2% dels contractes), la indústria (amb un 11,2%), la construcció (amb un 10%) i l'agricultura (amb un 0,3%).
 - Per grandària de l'empresa, el segment amb més capacitat de generar ocupació és el segment més petit (fins a 50 empleats), amb un 36,8% dels contractes; seguit del més gran (amb més de 500 empleats), amb un 34,4% de les contractacions; i en tercer lloc, el segment d'entre 50 i 500 empleats, amb un 28,1%; dels contractats realitzats.
 - Només **el 0,2%** d'aquests contractes es van realitzar **sota la categoria de contractació de persones amb discapacitat**.

²² Aquest número és aproximat, donat que una part de les persones amb un nivell de discapacitat per sobre del 65% es troben en disposició de treballar. Per altra banda, per conèixer la població discapacitada potencialment activa necessitariem calcular quantes d'aquestes persones tenen entre 16 i 65 anys. No s'ha pogut disposar d'aquesta dada pel present estudi, malgrat va ser demanada al Departament de Benestar de la Generalitat de Catalunya.

Contractes dins la categoria discapacitats			Total contractes
	n	%	
Abrera	4	0,07%	5.369
Begues	1	0,14%	696
Castelldefels	7	0,07%	9.780
Castellví de Rosanes	2	0,20%	1.004
Cervelló	3	0,22%	1.380
Collbató	2	0,38%	525
Corbera de Llobregat	2	0,12%	1.614
Cornellà de Llobregat	99	0,45%	21.779
Esparreguera	8	0,17%	4.776
Esplugues de Llobregat	12	0,08%	14.907
Gavà	11	0,10%	11.003
Martorell	21	0,09%	24.022
Molins de Rei	12	0,14%	8.848
Olesa de Montserrat	4	0,14%	2.928
Pallejà	1	0,05%	1.852
Papiol, el	2	0,15%	1.361
Prat de Llobregat, el	39	0,14%	27.975
Sant Andreu de la Barca	9	0,07%	12.975
Sant Boi de Llobregat	247	0,76%	32.662
Sant Climent de Llobregat	0	0,00%	492
Sant Esteve Sesrovires	3	0,05%	5.696
Sant Feliu de Llobregat	17	0,19%	9.120
Sant Joan Despí	15	0,20%	7.568
Sant Just Desvern	5	0,08%	5.906
Santa Coloma de Cervelló	28	2,24%	1.249
Sant Vicenç dels Horts	15	0,17%	8.995
Torrelles de Llobregat	3	0,72%	416
Vallirana	4	0,22%	1.809
Viladecans	24	0,15%	15.862
Palma de Cervelló, la	2	0,40%	503
Baix Llobregat	602	0,25%	243.072
Prov. Barcelona	2.732	0,14%	2.008.194
Catalunya	6.177	0,23%	2.667.843

Nombre de contractes registrats (en empreses ordinàries i en centres especials de treball)

Font: Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya. Any 2005.

	Contractes en empresa ordinària		Contractes en CET		Total contractes amb categoria discapacitat
	n	%	n	%	
Abrera	4		0		4
Begues	1		0		1
Castelldefels	7		0		7
Castellví de Rosanes	2		0		2
Cervelló	3		0		3
Collbató	2		0		2
Corbera de Llobregat	2		0		2
Cornellà de Llobregat	11	11,1%	88	88,9%	99
Esparreguera	7	87,5%	1	12,5%	8
Esplugues de Llobregat	9	75,0%	3	25,0%	12
Gavà	11		0		11
Martorell	20	95,2%	1	4,8%	21
Molins de Rei	12		0		12
Olesa de Montserrat	4		0		4
Pallejà	1		0		1
Papiol, el	2		0		2
Prat de Llobregat, el	39		0		39
Sant Andreu de la Barca	9		0		9
Sant Boi de Llobregat	20	8,1%	227	91,9%	247
Sant Climent de Llobregat	0		0		0
Sant Esteve Sesrovires	3		0		3
Sant Feliu de Llobregat	7	41,2%	10	58,8%	17
Sant Joan Despí	15		0		15
Sant Just Desvern	4	80,0%	1	20,0%	5
Santa Coloma de Cervelló	4	14,3%	24	85,7%	28
Sant Vicenç dels Horts	7	46,7%	8	53,3%	15
Torrelles de Llobregat	3		0		3
Vallirana	4		0		4
Viladecans	20	83,3%	4	16,7%	24
Palma de Cervelló, la	2		0		2
Baix Llobregat	235	39,0%	367	61,0%	602
Prov. Barcelona	2.315	84,7%	417	15,3%	2.732
Catalunya	3.064	49,6%	3.113	50,4%	6.177

Distribució dels contractes registrats sota la categoria discapacitats, segons estiguin fets per empreses ordinàries o centres especials de treball
Font: Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya. Any 2005.

En paraules dels propis interlocutors empresarials, el compliment de *la LISMI afecta només a una petita part de les empreses*. En la seva opinió, la **inserció laboral de les persones discapacitades** en empreses ordinàries **passa més per la sensibilitat** i el compromís de les empreses i la seva responsabilitat social corporativa, que no pas per l'obligatorietat legal de fer-ho, ni tan sols per les bonificacions en les quotes de la seguretat social que comporta la contractació de les persones amb discapacitat. Sobretot, tenint en compte dues coses:

- ❑ Les **noves mesures alternatives**²³ a la LISMI possibiliten que les empreses compleixin amb la llei sense contractar persones amb discapacitat.
- ❑ Els **canvis aplicats a les bonificacions** per contractació de discapacitats suposen un **descens de les quanties** donat que aquestes ja no es calculen com a percentatge sinó que s'estableix una quantitat fixa.

Hem de tenir en compte que estem treballant amb PIMES, encara que tenim unes quantes que són una mica més grans, de 100 i 200 treballadors... però, la majoria són empreses familiars, d'1 a 5 treballadors, com a màxim 15... Aquestes no han de complir la LISMI. Per llei són poques les empreses que els afecta la llei. Per llei no els obligarem... és més una voluntarietat i una conscienciació també... i també ens podem trobar empreses solidàries, o que pel tipus de feina que fan els hi pugui interessar agafar una persona amb discapacitat (E.P. Empre. 1)

Les bonificacions tampoc no són decisòries, en tot cas un a més a més. Moltes vegades a l'empresari el tema de les bonificacions o les mesures alternatives aquestes que hi ha no l'interessen, o com a mínim no són motivació suficient per contractar una persona amb discapacitat... Si es contracta és per una altra raó, si ho cobra bé però, no el representa tant, no és la raó determinant... el que li donen tampoc no li representa tant, sobretot si no li veu un altre benefici a fer-ho, la responsabilitat corporativa o el que sigui... (E.P. Empre. 1)

La **responsabilitat social corporativa** és un tema que està adquirint una **importància creixent** en el món empresarial i que s'està traduint en projectes d'intervenció i en accions concretes que s'estan posant en marxa. En opinió dels mateixos empresaris, aquesta és segurament la via més efectiva per anar treballant el tema de d'inserció de determinats col·lectius a mig termini.

El tema de la responsabilitat social corporativa és un tema que interessa i del que es parla molt. De fet, PIMEC Social, per exemple, amb l'Obra Social de la Caixa que aportarà una part econòmica per dur a terme un seguit d'accions en el tema de responsabilitat social corporativa... Es parla moltíssim i és important arribar a concretar... (E.P. Empre. 1)

²³ El Reial Decret 64/2005, de 8 d'abril, que regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat, estableix Les següents mesures alternatives quan l'empresa acredita circumstàncies de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic:

- Realitzar contractes civils o mercantils amb centres especials d'ocupació, o amb un treballador autònom discapacitat que tingui per objecte el subministrament de matèries primeres, maquinària o qualsevol altre tipus de material necessari per a l'activitat productiva, o serveis complementaris de l'activitat normal de l'empresa.
- Fer donacions o patrocinar econòmicament accions destinades a la inserció laboral i a la creació d'ocupació de persones discapacitades.
- Crear un enclavament laboral, que és una forma de col·laboració entre empreses i centres especials d'ocupació que té per objecte la contractació d'obres o serveis que formen part de l'activitat normal de l'empresa, de manera que els treballadors dels centres especials d'ocupació es desplacen a l'empresa per realitzar l'activitat subcontractada.

Gran part dels professionals consultats assenyalen un **dèficit generalitzat en els programes d'inserció laboral**, tant els adreçats a població general com a col·lectius amb especials dificultats d'inserció. Normalment aquests **posen l'èmfasi en l'orientació i la formació i no tant en la inserció i la prospecció i dinamització d'empreses**, que, per un altre costat, es considera la clau de l'èxit d'aquest programes, i encara més quan estan adreçats a col·lectius amb especials dificultats d'inserció. Es reivindica un canvi d'enfocament dels programes d'inserció en aquest sentit.

Fins ara s'ha fet més èmfasi en l'orientació que en l'altra part, la inserció a l'empresa. Aquestes persones el que necessiten és un seguiment individualitzat cap a la inserció... perquè tu pots fer molts cursos, orientació... És important tenir un tutor però, a més a més, dedicar temps a la prospecció d'empreses, cercar empreses, educar les empreses... Moltes vegades, la inserció queda una mica en segon lloc en pro de l'orientació però, falta una mica més l'altra part... (E.P. Treball Instit. 1

10.2 Principals necessitats detectades

- Els empresaris, com a part que són de la societat, tenen un **profund desconeixement de la discapacitat**, de les potencialitats i limitacions que pot tenir una persona amb discapacitat, els perfils de treball, llocs de treball i tasques concretes que poden ocupar, del que pot representar exactament per a la seva empresa que una persona amb discapacitat s'incorpori-hi com a empleat.

És una mica de desinformació, no coneixen ben bé les capacitats o les limitacions que tenen aquestes persones, i per tant no saben com adaptar-lo als seus llocs de treball, els hi fa por... pensen que una persona amb discapacitat aquí no pot fer res... no ho coneixes... Et diuen clar que estarien disposats a contractar una persona amb discapacitat, però clar, no podria fer res... (EP Prom. Econ. 4

El tipus d'empreses que tenim, el tipus de discapacitat que es puguin adaptar a segons quin tipus de àrees, ben sigui comerç, empreses amb feines repetitives... (E.P. Empre. 1)

Si l'empresari no està convençut o no té la informació suficient... s'hi neguen moltes vegades de moment, perquè no saben quines habilitats i quines capacitats poden tenir aquestes persones... (EP Prom. Econ. 4)

- L'empresari pateix una certa **saturació** per part de les empreses pel que fa a les **accions de prospecció** fetes per diferents intermediaris laborals i en relació a diferents col·lectius.

Prospecció directa no es fa però, les empreses estan molt saturades... (EP Prom. Econ. 3)

Penso que s'ha de fer una mentalització, que moltes vegades ni tan sols l'empresari s'ho planteja: necessito una persona. Ja està. Anuncis i a veure que ve. No es planteja la idea de dir "home, pues a lo millor pel que estic fent hi podria entrar una persona amb discapacitat (E.P. Empre. 1)

10.3 Anàlisi DAFO de les empreses

DEBILITATS (INTERNES)	AMENACES (EXTERNES)
- Falta d'informació i coneixements sobre la discapacitat: com tractar a les persones amb discapacitat, potencialitats de les persones discapacitades, tasques que poden o no poden desenvolupar, etc. - Manca d'hàbit de les empreses de comptar amb persones amb discapacitat entre els seus empleats. - Determinats sectors industrials de la comarca es troben en situació de recessió. - Només una petita part de les empreses estan obligades per llei a contractar persones amb discapacitat (2,9%).	- Concepte social de la discapacitat com a no productiva. - Imatge mediàtica molt negativa de determinades discapacitats (malalts mentals). - Excesiva permisivitat administrativa amb el compliment de les quotes de reserva de la LISMI. - Les mesures alternatives a la LISMI poden jugar un paper contraproductiu en la inserció laboral de les persones amb discapacitat. - Limitada quantia de les bonificacions per contractació de discapacitats.
FORTALECES (INTERNES)	OPORTUNITATS (EXTERNES)
- Responsabilitat social creixent de molts empresaris. - Presència visible de discapacitats en determinades empreses. - Participació dels empresaris en diverses plataformes empresarials de la comarca (gremis, associacions, etc.)	- Bon moment conjuntural de l'economia i del mercat de treball. - Dificultats per a cobrir, per l'elevada rotació, llocs de treball poc qualificats. - Creixent interès pel concepte de responsabilitat social corporativa entre els empresaris. - Plataforma comarcal favorable pel que fa al suport d'accions cap a la inserció laboral dels discapacitats (tant des de l'administració com des de l'empresa). - Fòrums d'empresaris que tenen lloc amb certa periodicitat, com a plataforma ideal per a plantejar nous projectes als empresaris. - Les bonificacions en les taxes de seguretat social per contractació de discapacitats poden actuar com a <i>estímul addicional</i> a l'hora de plantejar la contractació. - Possibilitat de realització d'accions de prospecció empresarial especialitzades.

10.4 Propostes d'acció

Entre les principals propostes d'acció a portar a terme amb les empreses destaquen:

- ❑ **Assessorament i sensibilització als empresaris** sobre potencialitats dels discapacitats, beneficis de la seva contractació (no només les bonificacions que poden obtenir, sinó també altres beneficis com una menor rotació dels treballadors, possibilitat d'aconseguir empleats per a llocs amb més baixa qualificació, etc.)

Després també li assessorem a les empreses en tot lo que és adequació del lloc de treball, les mesures alternatives, tot lo que la empresa pugui necessitar, sobre el tipus de discapacitat, o sobre la persona, si té alguna característica o situació que s'hagi de tenir en compte, tema del contracte, o tema de com sol·licitar i rebre la subvenció (E.P. SIL 2)

A l'empresa la informació que els és útil és el tema de les bonificacions de les contractacions, tema de valor afegit en termes de "responsabilitat social..." Ara hi ha un projecte pilot una xarxa d'empreses amigues que col·laboren en aquest aspecte, i que es doni a conèixer (E.P. SIL 1)

- ❑ Accions de **prospecció a les empreses**, que incloguin fórmules **creatives** i de manera **coordinada** con els altres agents clau que treballen a la comarca.

També és important el tema de conscienciació de les empreses a nivell de prospecció d'empreses, aprofitant els recursos que hi ha a la comarca, i molt de coordinació i relació amb els tècnics que ja hi ha als ajuntaments: serveis d'ocupació municipal, club de feina... (E.P. Instit. 1)

No hi ha unanimitat pel que fa a les **fórmules més adequades** per plantejar les accions de sensibilització i prospecció d'empreses.

- Pels empresaris, la millor fórmula passaria per **aprofitar fòrums habituals o plataformes naturals** de l'empresariat per a sensibilitzar els empresaris i demanar la seva col·laboració. Les temàtiques a tractar serien: el compliment de la llei, beneficis i bonificacions, responsabilitat social, potencial i possibilitats de contractació de persones amb discapacitat.

Fer jornades informatives als empresaris, conjuntament sobre discapacitats físics i psíquics, sobre el programa, garanties, exigències, oportunitats... que comportaria, avantatges... Si els empresaris truquen a PIMEC ja se'ls ofereix aquesta possibilitat però, si busquen per la seva compte, no... o consulten a l'ajuntament... Es tractaria de donar informació per transmetre als empresaris la tranquil·litat que no han d'estar obligats per llei per agafar una persona d'aquesta característiques, que ho contemplin com una possibilitat més, entre d'altres, de contractació. Que quan es presenti a una entrevista, durant un procés de selecció, tingui la mateixa tranquil·litat de contractar una persona amb discapacitat o una altra que no ho sigui. Nosaltres podrien participar o coordinar tot això (E.P. Empra. 1)

La jornada hauria de contemplar: la llei, beneficis pels empresaris, a qui arribaria, en qui ho podrien encaminar ... perquè això es posi en marxa és necessari donar molta informació. Explicar les bonificacions i també que hi ha llocs de treball que són més adequats per aquestes persones, que no per a altres que d'aquí a 4 dies es cansaran i marxaran (E.P. Empre. 1)

- Des de determinats serveis d'inserció, es veu aquesta fórmula com a poc efectiva i s'opta per la **prospecció directa a les empreses**, accions de sensibilització i informació directa a les empreses, etc. Una prospecció a nivell més macro podria comportar que no es pogués donar resposta a possibles demandes de les empreses pel que fa a determinats perfils professionals, etc.

S'ha fet alguna xerrada amb cercles d'empreses, no massa cosa... no hi ha massa interès per aquest tipus de xerrades... ens va millor accions més individuals (E.P. SIL 1)

Visites a les empreses per sensibilitzar-los sobre la llei... no compleix, doncs sàpiga que li podem ajudar a complir, que sàpiga que li podem ajudar, que li podem portar a la persona adequada... no anem en pla fiscalitzador (E.P. SIL 1)

Cada vegada més, es fa bastant a mida dels perfils que tenim... perquè ens hem adonat que una macroprospecció no funcionava bé... perquè a vegades et trucaven amb demandes a les quals no podies respondre de forma adient... (E.P. SIL 1)

- Creació d'un **servei específic d'inserció laboral** de discapacitats **en empresa ordinària**.

El servei d'integració específic per aquest col·lectiu és més que necessari, i una col·laboració directa per la nostra part, des del departament de Recursos humans... (E.P. Empre. 1)

Aquest potencial servei hauria d'incloure les **següents accions**:

- **Assessorar, informar, facilitar i donar suport** a les empreses en la tramitació de les bonificacions corresponents per contractació de persones amb discapacitat.

A les empreses moltes vegades els hi va molt bé que els gestionis tot el tema de les subvencions de la seguretat social o que els hi gestionis perquè puguin cobrar a fons perdut els diners des de Benestar i Família per contractar una persona discapacitada... Que tu li diguis a una empresa que li gestionaràs tot: li faràs la selecció, li portaràs la persona adient a treballar, i que un cop a la setmana passaràs per veure si tot és correcte... (E.P. Assoc. 1)

- **Descriure** amb precisió, conjuntament amb l'empresa, **el lloc de treball i les tasques que comporta**. Aquesta part és fonamental per poder encaixar la persona amb el perfil adient a cada lloc de treball. En cas contrari, es podria posar en perill el treball de sensibilització fet amb l'empresa.

És important descriure bé, conjuntament amb l'empresa, les responsabilitats i tasques que comporta el lloc de treball. Se'ls proporciona una fitxa de prospecció on s'explica quins tipus de treball es poden fer (E.P. Pràctiques 4)

Es tracta per la nostra part de buscar el perfil o la persona dins la nostra base de dades que pugui encaixar en aquesta oferta de feina, es tracta de casar usuari amb l'oferta concreta... (E.P. SIL 2)

Has de tenir clar que funcionarà abans d'enviar la persona a l'empresa, perquè en cas contrari, pots destruir el treball de sensibilització fet (E.P. Pràctiques 4)

- **Garantir** a l'empresa la **cobertura i responsabilitat** (assegurances, etc...) per part de l'entitat titular del servei sobre la persona que s'incorpora a l'empresa en règim de pràctiques.

El tema de la seguretat al llarg de les practiques, les cobertures i garanties de l'empresari. Per això seria interessant des del Consell o l'entitat informar a l'empresari de quines són les problemàtiques a nivell de riscos laborals o a nivell de cobertura de seguretat per part de l'empresa (E.P. Empre. 1)

- **Fer el seguiment del treballador** i donar-li suport constant, sense interferir en l'activitat habitual de l'empresa, per garantir la seva adaptació al lloc de treball i poder resoldre amb immediatesa qualsevol problema que pugui sorgir. Això és important per als empresaris perquè els dóna tranquil·litat i seguretat. Els empresaris ho veuen com una manera de compartir responsabilitat.

Hi ha una primera reunió empresa-treballador-insertor. Després, poden haver diferents reunions d'aquest tipus, per detectar també possibles alarmes, poden ser reunions a tres bandes o a dues (E.P. Pràctiques 4)

Una cosa important pels empresaris per treure's pors de sobre és un acompanyament, això és importantíssim... si a l'empresari li oferim una persona i realment li dius que té un tutor, algú que se'n cuida i que en un moment determinat l'empresari li pugui trucar i plantejar-li coses concretes que puguin sorgir en el dia a dia, això és fonamental... a l'empresari li donaria una tranquil·litat, de dir no em deixen aquí aquesta persona i no sabem el que passarà... fins i tot pel que fa a la responsabilitat seva, si d'aquí a un temps aquest noi, comença a sentir-se malament o agafa una depressió o comença a anar cap a enrere els passos que havia avançat, també es sentirà culpable, és també una càrrega moral... Tenir un referent que li donarà un cop de mà, i que vindrà a l'empresa si és necessari... (E.P. Empre. 1)

**DESCRIPCIÓ D'UN SERVEI
D'INSERCIÓ LABORAL DE
DISCAPACITATS A LA
COMARCA**

11 PRINCIPALS NECESITATS DETECTADES EN LA FASE DE DIAGNOSI

Un resum dels principals dèficits detectats a la comarca en matèria d'inserció laboral de les persones amb discapacitat seria:

- ❑ **Absència d'un sistema d'informació especialitzat** en discapacitat a la comarca, que pogués incloure dades com:
 - Radiografia de la situació dels discapacitats en relació a la inserció laboral, analitzada per municipis o zones comarcals (població potencialment activa i característiques de la mateixa, població activa, població ocupada i nivell d'adequació dels llocs ocupats, població aturada, taxes d'inserció en empresa ordinària, perfils de les insercions, etc).
 - Catàleg actualitzat dels recursos en matèria d'inserció laboral (centres especials de treball classificats segons activitat, col·lectius atesos i criteris d'admissió; serveis d'inserció laboral segons col·lectius atesos i criteris d'admissió; recursos formatius especialitzats; altres recursos complementaris, etc)
 - Borsa de treball especialitzada.
- ❑ **Dèficit de recursos formatius ocupacionals o de transició escola-treball** adreçats als col·lectius amb especials dificultats per seguir amb èxit cursos ordinaris (persones amb discapacitat intel·lectual). Només s'han localitzat recursos d'aquest tipus a Sant Feliu de Llobregat i Sant Just Desvern.
- ❑ **Dèficit de centres especials de treball adreçats a malalts mentals**, col·lectiu amb especials dificultats d'inserció laboral. Només s'han localitzat recursos d'aquest tipus a Sant Boi de Llobregat²⁴.
- ❑ **Dèficit de serveis d'inserció laboral adreçats a discapacitats intel·lectuals i malalts mentals** amb potencial **d'inserció en empresa ordinària**. Només s'han localitzat recursos d'aquest tipus a Sant Boi de Llobregat (malalts mentals) i Sant Feliu

²⁴ Existeixen 19 centres especials de treball adreçats a discapacitats intel·lectuals distribuïts al llarg de la comarca.

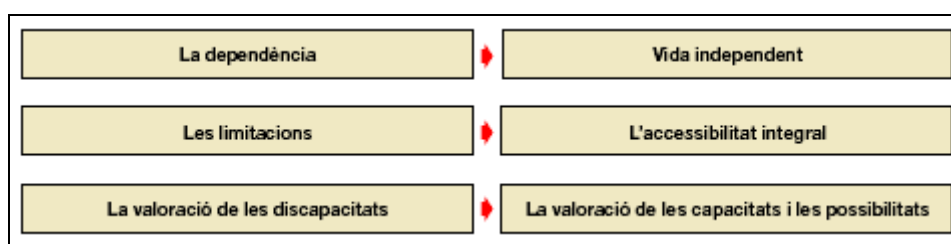
de Llobregat (discapacitats intel·lectuals)²⁵.

²⁵ Sí existeix un servei d'inserció d'àmbit comarcal adreçat a discapacitats psíquics i sensorials que gestiona Federació ECOM.

12 FILOSOFIA DE TREBALL

A l'hora de plantejar un nou servei d'inserció laboral per a persones amb discapacitat, es parteix d'un canvi de paradigma en la visió de la discapacitat, que es descriu més com una qüestió d'adaptació a l'entorn que com una característica de la persona. Des de l'enumeració dels dèficits es passa a evidenciar els suports que la persona amb discapacitat necessita per a desenvolupar una vida autònoma.

Un servei com el que es descriu en les següents pàgines, creat per donar suport a les persones discapacitades en la seva transició a la vida laboral, parteix de l'anàlisi de les «limitacions a l'activitat» i «restriccions a la participació» de les persones amb discapacitat, construint ponts des de la dependència, les limitacions i la valoració de les discapacitats cap a la vida independent, l'accessibilitat universal i la valoració de les capacitats i possibilitats de les persones.



Font: Persones amb discapacitat. Una ullada al passat per construir el futur. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar i Família. Barcelona 2003

12.1 Principis del nou paradigma

Els principis que regeixen el nou paradigma d'intervenció pel que fa a la població discapacitada han estat recollits en diferents documents de planificació de l'àmbit català. A continuació s'expliciten aquests principis tal i com es descriuen en el document elaborat des de la Generalitat de Catalunya: *Persones amb discapacitat. Una ullada al passat*, i que inspiren també el nostre servei.

Autonomia personal

Per sobre d'estratègies que prioritzen la protecció generadora de dependència i passivitat, s'ha de promoure l'autonomia de les persones amb discapacitat mitjançant quotes d'autogovern i autodeterminació i una major participació en la vida social i econòmica, amb accions que desenvolupin l'autonomia personal i la suficiència econòmica, i un creixent protagonisme individual i col·lectiu en la resolució dels seus propis problemes.

Qualitat de vida

Qualitat de vida significa autosatisfacció de la persona amb discapacitat amb les seves condicions de vida a la llar, a l'escola, al treball i a la societat. La major eficiència dels recursos comporta la major satisfacció dels usuaris. L'organització dels recursos ha de garantir l'atenció de cada tipus de necessitat i el benestar global de les persones.

Igualtat d'oportunitats

Les persones amb discapacitat han de tenir les mateixes possibilitats que la resta de la població per accedir als béns o recursos de la societat, o gaudir-ne. Els desavantatges, a l'hora de participar en igualtat de condicions personals associades a la disminució com als obstacles socioambientals amb què, a diferència d'altres persones, s'han d'enfrontar. L'equiparació d'oportunitats tracta d'establir l'equitat mitjançant suports complementaris i l'eliminació d'aquells obstacles limitants o excloents.

Integració i normalització

Les persones amb discapacitat són, com totes les persones, membres de la col·lectivitat. Una integració social normalitzada significa que han de viure, estudiar, treballar i divertir-se en els mateixos llocs que ho fa la resta de persones de la seva comunitat i dels seus grups d'edat. Per al compliment d'aquest principi, han de rebre els suports necessaris, dins els recursos ordinaris, que atenguin les seves necessitats especials mitjançant el desenvolupament de polítiques pensades per a tothom.

Vida independent

Viure simplement com tots els altres. Tenir oportunitats de prendre decisions que afecten la vida d'un mateix i la capacitat per dur a terme les activitats que un mateix decideixi, limitat únicament de la mateixa manera que un veí no discapacitat ho estaria. La vida independent té relació amb la determinació pròpia. Significa tenir el dret i l'oportunitat de perseguir una acció determinada. És la llibertat per fracassar, i per aprendre dels propis fracassos, tal i com fan les persones sense discapacitat.

Autodeterminació

És un concepte relativament nou, que han adoptat les organitzacions que defensen els drets de les persones amb discapacitat intel·lectual. Field i Hoffman (1996) la defineixen com l'habilitat de definir i aconseguir objectius a partir de la base del coneixement i la valoració d'un mateix. Wehmeyer (1998), com la capacitat d'actuar com a agent causal en la pròpia vida i fer eleccions i prendre decisions amb relació a la qualitat de vida d'un mateix, que estigui lliure d'influències o interferències externes indègudes.

Suports

Són els recursos i estratègies que tenen l'objectiu de promoure el desenvolupament, l'educació, els interessos i el benestar d'una persona i que milloren el funcionament individual. El funcionament individual resulta de la interacció dels suports amb les dimensions següents: habilitats intel·lectuals, conducta adaptativa, participació, interacció, rols socials, salut i context. Els serveis són un tipus de suport que proporcionen els professionals i les institucions.

Font: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social. Pla integral de les persones amb disminució física a Catalunya. Barcelona, 2001

12.2 Sistemes de suport centrats en la persona

Entenem per *Integració Laboral* (Everson, 1992), *la incorporació d'una persona amb discapacitat en un lloc de treball a l'empresa ordinària, pública o privada, on el treballador amb discapacitat treballa i interactua amb altres treballadors sense discapacitat, diferents del personal dels serveis de suport.*

Els suports, és a dir, els recursos i estratègies que es posen en marxa des d'un determinat servei, professional o institució amb la finalitat de compensar les limitacions

funcionals de les persones amb discapacitat, millorar el seu desenvolupament individual i la seva qualitat de vida; han estat tradicionalment organitzats des d'una visió centrada en el recurs i no des de la perspectiva de les necessitats concretes de la persona en relació als suports. Des d'una **nova perspectiva de suports centrats en la persona**, el principal repte és que **aquests ajuts s'organitzin de forma integrada al voltant de les necessitats de la persona**, disposant la informació existent segons com les persones necessiten i utilitzen els diferents tipus d'ajuts existents.

Les funcions d'informació, orientació, intermediació i suport per a facilitar l'autonomia d'elecció són bàsiques en un sistema orientat a la persona. **Aquestes funcions són especialment importants en els moments de transició entre etapes vitals** (com és el pas de l'escola al treball, etc.), en les quals els suports necessaris i les institucions que els subministren canvien.

Davant d'aquest repte, es proposa la creació d'un servei basat en **un sistema d'informació lligat a les necessitats, les preferències i les circumstàncies específiques de cada usuari** concret, mitjançant la creació de la figura d'un interlocutor de referència entre la persona amb discapacitat i el sistema o conjunt de suports i organismes que els presten.

12.3 Metodologia: Treball amb suport

Una de les metodologies de treball més esteses a l'hora de portar a terme accions adreçades a la integració laboral en empresa ordinària de les persones amb discapacitat és el *Treball amb Suport*.

El *Treball amb Suport* va néixer als anys 80 als Estats Units i va arribar a Espanya a començament dels anys 90, i és la metodologia que s'està implantant amb major acceptació en els diversos països del nostre entorn.

A la darrera dècada s'ha produït un augment progressiu de llocs de treball mantinguts cada any mitjançant l'aplicació de programes de *Treball amb Suport*, amb uns destacats nivells de permanència en el lloc de treball.

El model de **Treball amb Suport** té com a finalitat la **integració laboral de les persones amb discapacitat en el mercat ordinari de treball**, i en condicions semblants en treball i sou a les de qualsevol altre treballador sense discapacitat, **mitjançant un sistema de suport degudament estructurat**, que estableix suports tant dins com fora del lloc de treball i al llar de la vida laboral.

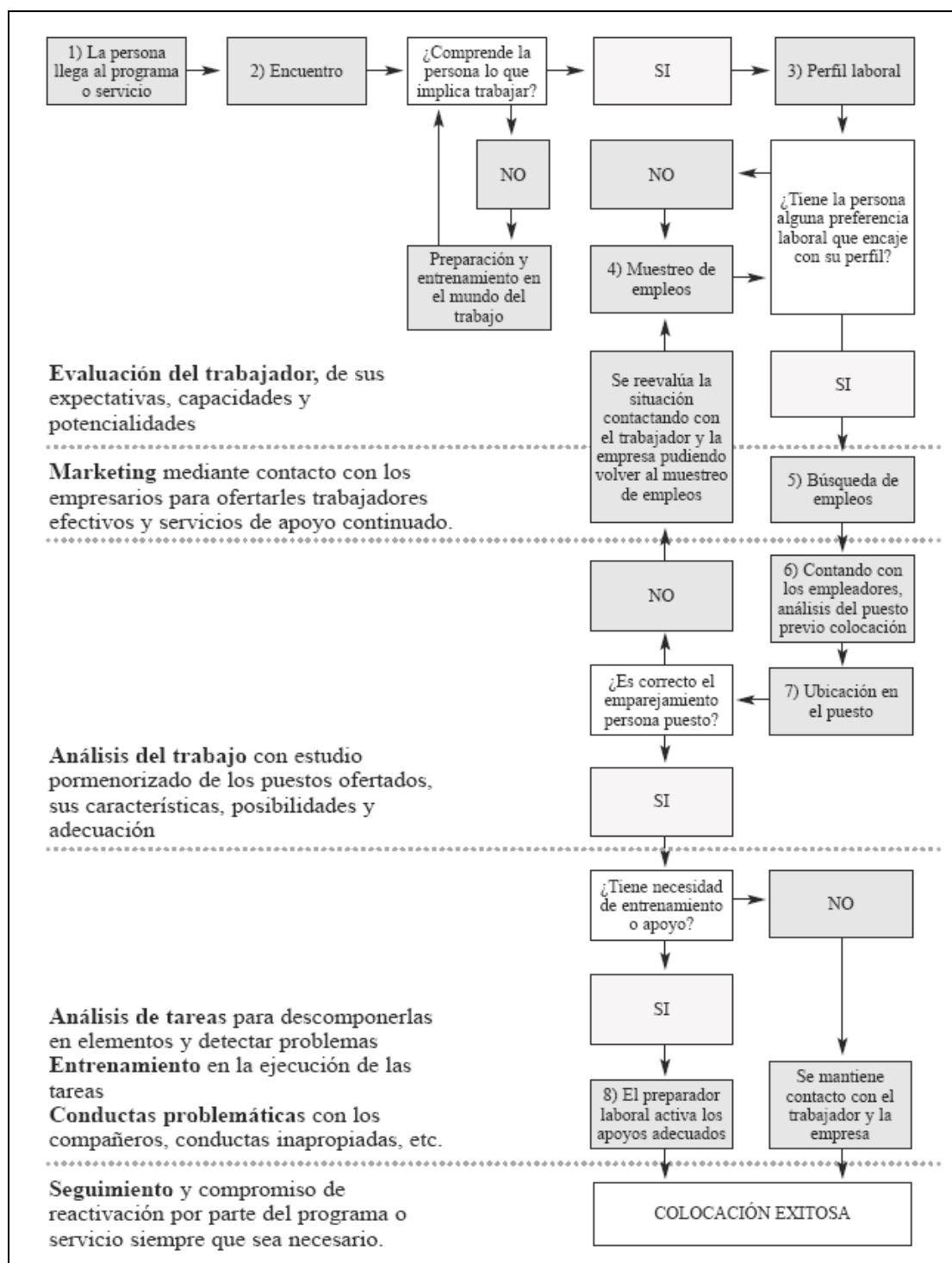
Els preparadors laborals o insertors laborals són una peça bàsica en el model de Treball amb Suport. Es tracta de persones especialitzades en facilitar la integració atenent simultàniament a la col·laboració de la família del discapacitat, de la empresa que l'ocupa i dels treballadors de la mateixa, per a que el procés d'integració laboral es resolgui positivament. El preparador laboral deu dominar també les funcions concretes del lloc de treball, ja que hi haurà ocasions en què l'adaptació al lloc per part del discapacitat, consistirà en imitar el que el preparador faci.

Els requeriments de suport per part dels usuaris dels programes de *Treball amb Suport* seran molt diversos, depenent de les necessitats de cadascun, i poden anar des de la necessitat d'un suport limitat a l'exigència d'un suport generalitzat. En termes generals, el col·lectiu que necessita un major nivell de suport és el de les persones amb discapacitat intel·lectual (amb un 48% entre necessitat extensa i generalitzada) i el de les persones amb discapacitat per malaltia mental (amb un 45% entre necessitat extensa i generalitzada).

El Treball amb Suport respon a uns principis generals, que van ser formulats per Mank al 1998:

- ❑ El treball té significat en la nostra vida.
- ❑ Les persones amb discapacitats significatives poden treballar.
- ❑ Integració i inclusió són preferibles a segregació i exclusió.
- ❑ L'elecció i la satisfacció són valuoses.
- ❑ Desenvolupament de carrera professional, no només de llocs de treball.
- ❑ Creació de suports individuals, no de programes.
- ❑ Èmfasi en la qualitat de vida.

A continuació es descriuen les fases i seqüències del Treball amb Suport segons els autors Jordán de Urríes i Verdugo (2003):



Font: Estret de *El empleo con apoyo en España: análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2003

12.4 Connexio amb els recursos comarcals de treball protegit

Tot i que el servei que es descriu en aquestes pàgines té com a finalitat la integració laboral en el mercat ordinari d'aquells usuaris amb potencialitat de treball en entorn

ordinari, també desenvolupa **funcions de transició entre el món escolar**, els recursos formatius de transició al treball i **els centres especials de treball de la comarca**, sobretot amb aquells usuaris sense potencialitat de treballar en entorn ordinari, sense voluntat de treballar en empresa ordinària o amb necessitat de reubicació per raons d'envelliment o deteriorament de la seva salut.

12.5 Principis del servei d'inserció

Per últim, el servei d'inserció laboral que es planteja s'ha de basar en dos principis fonamentals:

- ❑ Garantir un **treball de qualitat** a les persones inserides mitjançant el servei, entenent la qualitat tant pel que fa al salari com a les condicions del lloc de treball i l'estabilitat laboral.
- ❑ Establir un **treball en xarxa** amb la resta d'agents laborals i socials de la comarca (ajuntaments, entitats, sindicats, associacions empresarials, serveis especialitzats, etc.).

13 OBJECTIUS DEL SERVEI

13.1 Objectiu general

Millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat, afavorint la seva inserció al mercat laboral a partir del desenvolupament d'itineraris personalitzats i multidisciplinaris, què integrin accions d'orientació, formació, sensibilització, acompanyament i intermediació en el mercat de treball comarcal.

13.2 Objectius específics

Aquest objectiu general es desglossa en els següents objectius específics:

- ❑ Assessorar els usuaris de manera personalitzada i ajustada a les seves necessitats i interessos individuals de cara a la definició del seu objectiu professional i l'establiment de la trajectòria per aconseguir-lo.
- ❑ Formar als participants en les habilitats laborals i socials necessàries per a afavorir la seva adaptació a les situacions laborals i en general adquirir una millor capacitat de resolució de problemes i adaptació en general, tenint en compte les característiques de cadascun i així potenciar al màxim les seves possibilitats.
- ❑ Acompanyar, assessorar i orientar les famílies dels participants al llarg del procés d'inserció del seus fills o filles.
- ❑ Garantir l'adequació entre els usuaris i els llocs de treball assignats.
- ❑ Entrenar i donar suport individualitzat al candidat durant un període de pràctiques, que anirà decreixent a mesura que la persona s'integra plenament al lloc de treball.
- ❑ Valorar sistemàticament el rendiment i el grau d'adaptació del treballador a l'empresa i aplicar les mesures correctores o suports adients en cada cas.
- ❑ Oferir un suport continuat als usuaris integrats i a les empreses on treballen per garantir la permanència i promoció en els seus llocs de treball.
- ❑ Donar assessorament tècnic i suport continuat en matèria de discapacitat als orientadors laborals de la comarca.
- ❑ Dinamitzar i sensibilitzar les empreses per a la contractació de persones amb discapacitat.
- ❑ Informar, assessorar i donar suport continuat a les empreses al llarg del procés

d'inserció de persones discapacitades i una vegada aquesta ja s'ha produït.

- ❑ Dotar de recursos de formació, informació i consulta sobre el mercat laboral i les persones amb discapacitat.
- ❑ Desenvolupar accions formatives de transició al món laboral i formació ocupacional adaptada adreçada a persones amb discapacitat intel·lectual.
- ❑ Donar a conèixer els recursos existents en el marc de l'ocupació tant ordinària com protegida.
- ❑ Controlar i garantir la qualitat i estabilitat dels llocs de treball proveïts pel servei.

15 DESCRIPCIÓ DEL SERVEI

15.1 Àrees d'intervenció

El servei es concep com un programa global d'intervenció què actua de manera paral·lela en quatre àmbits principals, tot i que amb diferent intensitat en les distintes fases del procés d'inserció:

- ❑ Amb les **persones discapacitades** amb potencialitat productiva, que mostrin motivació per realitzar un treball remunerat, a qui s'acompanyarà al llarg de tot el seu procés d'inserció.
- ❑ Amb els seus **pares o tutors**, amb la finalitat d'ajudar-los a afavorir en els seus fills o filles el desenvolupament d'habilitats que facilitin la seva inclusió socio-laboral i la seva participació activa en la comunitat.
- ❑ Als **professionals** que treballen en àrees i serveis complementaris (mediació laboral i social, educació, serveis especialitzats, etc.), amb l'objectiu de garantir la coordinació i el treball en xarxa i facilitar-los el suport necessari en matèria d'inserció laboral dels discapacitats.
- ❑ Als **empresaris** de la comarca, per aconseguir implicar-los i treballar conjuntament en la inserció laboral de les persones amb discapacitat de la comarca.
- ❑ A altres **agents socials** de la comarca, com els sindicats o les entitats socials.

15.2 Fases principals del servei

El programa d'inserció s'estructura en tres grans fases principals:

- ❑ **Fase de Planificació.** En aquesta fase de planificació deu adoptar-se un enfocament centrat en la persona, que parteix d'un procés inicial d'orientació vocacional a partir del coneixement dels interessos i capacitats del candidat. Dos moments fonamentals regeixen aquesta fase, i ambdós tenen a veure amb la transmissió d'informació:
 - Subministrar a l'usuari informació accessible i adequada que l'ajudi a prendre una decisió informada sobre el que vol fer.
 - Recollir informació de l'individu, directa i mitjançant la seva família, amb l'objectiu de traçar, conjuntament amb ell, un pla personal d'ocupació, amb l'objectiu de facilitar la seva entrada al mercat laboral.

La informació de doble via que circula en aquesta fase està encaminada a que l'individu percebi les seves pròpies habilitats, així com els seus punts forts i febles, amb el resultat final d'elaborar un perfil professional detallat, que es farà servir al llarg de tot el procés. La idea de fons és dotar les persones en procés de recerca de feina de l'oportunitat de triar un lloc de treball compatible amb els seus interessos, aspiracions, necessitats, potencialitats, situació i experiència prèvia; animant els participants a prendre decisions pròpies, tot i que realistes, sobre el seu futur professional i participar en el disseny del seu projecte d'inserció d'acord amb els seus interessos, aspiracions, potencialitats i possibilitats del mercat de treball.

Aquesta fase de planificació es divideix en les següents tasques:

- Creació d'un Sistema d'Informació.
 - Captació de candidats/es.
 - Avaluació de candidats.
 - Derivació a altres serveis.
 - Seguiment.
 - Assessorament a les famílies.
 - Orientació individualitzada.
- **Fase d'Acció.** Una vegada establert l'itinerari d'inserció que seguirà cada persona, aquesta fase suposa l'implementació del pla individual traçat, que serà diferent en cada cas i podrà incloure accions molt diverses segons les necessitats individuals.

Aquesta segona fase contempla dues vies d'acció que es porten a terme de manera paral·lela: una opcional (la formació del candidat) i una altra obligatòria (la recerca de feina).

- **La formació del candidat.** És important donar a la persona els instruments necessaris per a que, un cop entri al mercat de treball, sigui capaç de trobar-hi estabilitat, progressar-hi i afiançar-s'hi i no romandre en un estat de permanent precarietat. En aquest sentit, és fonamental la capacitació global de la persona, mitjançant la seva preparació no tant sols en àrees tècniques sinó, i molt especialment, en múltiples facetes transversals i culturals i potenciant tots els aspectes positius de la seva personalitat, la seguretat en les seves capacitats i l'enfortiment de la pròpia autoestima. El procés de formació cap a la inserció es desenvolupa de manera individualitzada, en funció de les necessitats de formació

detectades en la fase de planificació.

➤ **La recerca de feina.** És una fase clau dins del programa, ja que si no es resol satisfactòriament els usuaris no podran arribar a treballar. A l'hora d'iniciar la prospecció d'empreses, s'han de considerar les activitats que millor s'ajustin a les necessitats i perfils dels usuaris implicats. L'adequació acurada persona-lloc de treball és una de les claus de l'èxit d'un procés d'inserció i, per tant, serà clau realitzar una descripció exacta del lloc de treball, a partir de diversos ítems com:

- Tasques associades al lloc de treball.
- Habilitats requerides per l'empresa.
- Jornada laboral i condicions de treball.
- Cultura imperant en el lloc de treball.
- Requisits de salut i seguretat laboral.
- Protocols o eines que s'han de fer servir.
- Dependència jeràrquica del lloc de treball.
- Equip de treball i rol de cadascun.
- Suports requerits per la persona en recerca de feina.
- Suports disponibles per part del servei.
- Suports disponibles per part de l'empresa i dels treballadors.

Aquesta fase d'acció es divideix en les següents tasques:

- Formació prelaboral interna.
 - Formació externa.
 - Recerca de feina.
 - Adjudicació de lloc de treball.
 - Assessorament a la família.
- **Fase d'Inserció.** Comença amb la incorporació de l'usuari a l'empresa, bé sigui mitjançant un conveni de pràctiques, bé mitjançant una contractació directa per part de l'empresa. Una vegada la persona s'ha incorporat al lloc de treball, el grau, quantitat i natura del suport dedicat a una persona dependrà de les seves necessitats, capacitats i situació laboral. Tot i que la dotació de suport, element essencial del

treball amb suport, estarà present en totes les fases del procés en la mesura que la persona ho necessiti.

La idea és que el suport professional vagi desapareixent de manera gradual i es vagi substituint pel suport dels altres companys treballadors, tot i que tant el grau de suport subministrat com la estratègia de substitució deuen ser planificats i examinats conjuntament amb els treballadors, la empresa i l'individu.

La provisió de suports dins i fora del lloc de treball capacita l'individu, oferint-lo l'oportunitat d'aprendre i treballar adequadament, de formar part d'un equip de treball i de contribuir a la cultura de l'empresa, a més a més d'ajudar-li a progressar en la seva carrera professional.

A banda d'això, la provisió de suports, dins i fora del lloc de treball, serveix per dotar a l'empresa d'un mecanisme de suport i oferir als seus treballadors nous coneixements i una major capacitat de comprensió. Tot això contribueix al desenvolupament de suports naturals (intrínsecs) en l'entorn laboral.

Exemples del paquet de mesures de suport, que s'aplicaran amb flexibilitat en funció del requeriments de cada persona, són:

➤ Suport dins del lloc de treball:

- Donar suport i assessorament en temes de sociabilitat.
- Designar un tutor/company de treball, que es pugui oferir de manera voluntària.
- Establir i aprendre la cultura imperant en el lloc de treball.
- Suport a la persona per a adaptar-se al lloc de treball.
- Donar suport a empresa i treballadors.
- Determinar els costums i pràctiques en el lloc de treball.
- Possible adaptació de temps i d'espais de treball.

➤ Suport fora del lloc de treball:

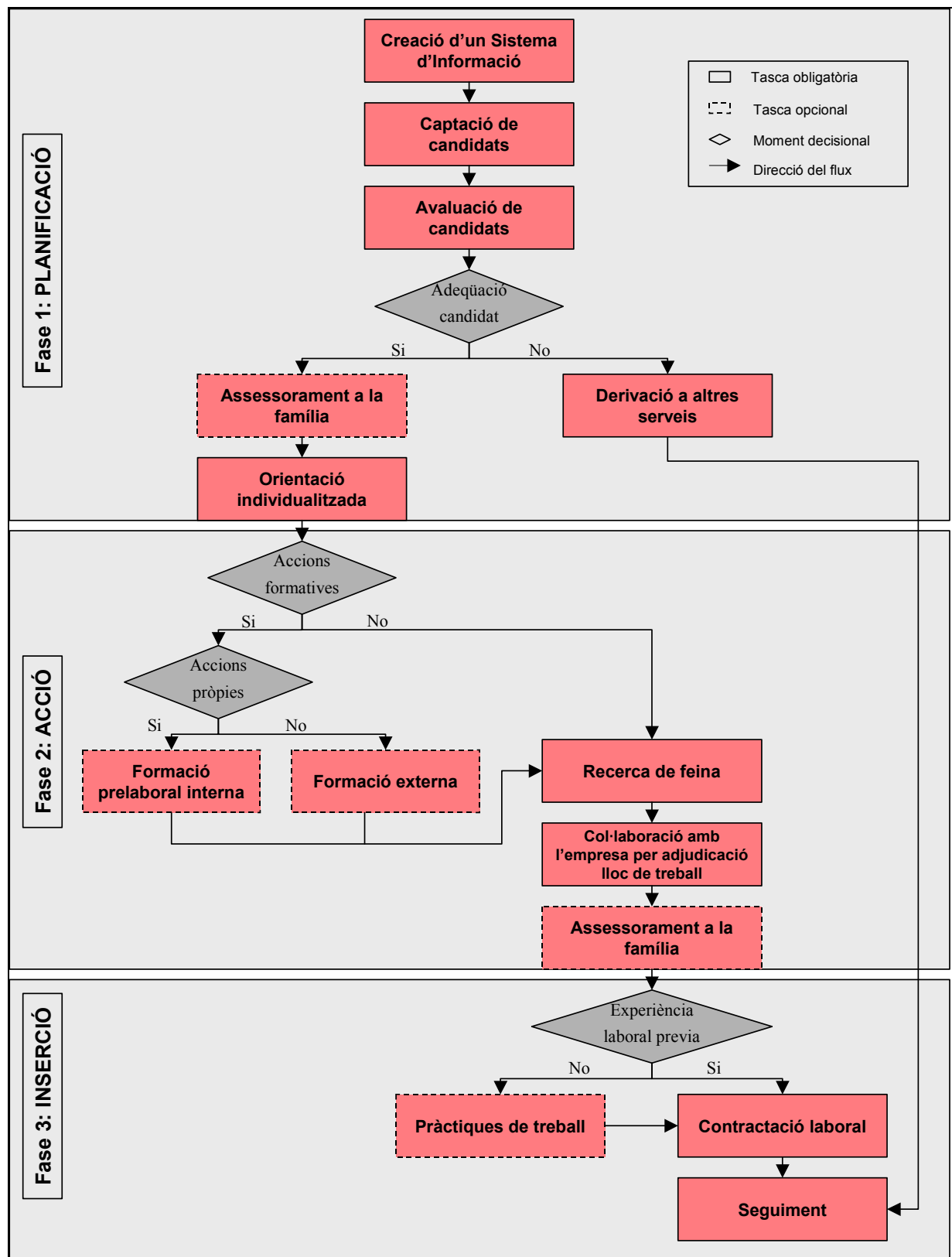
- Ajudar a resoldre problemes de tipus pràctic (transports, vestit laboral, etc.).
- Tractar sobre relacions laborals interpersonals.
- Donar assistència amb els tràmits d'ajudes que pot demanar l'empresa.

- Mantenir contacte amb altres professionals de la Salut i Treball Social, que hagin atès la persona des d'altres serveis..
- Escoltar i aconsellar l'usuari sobre qualsevol qüestió que pugui plantejar.

Aquesta fase d'inserció es divideix en les següents tasques:

- Pràctiques de treball.
- Contractació laboral.
- Seguiment.

15.3 Fluxograma general del servei



15.4 Descripció de tasques i responsabilitats de la Fase de Planificació

TASQUES	DESCRIPCIÓ	ACCIONS ASSOCIADES	RESPONSABILITAT INTERNA	COORDINACIÓ EXTERNA
Creació d'un sistema d'informació	Abans de posar en marxa el servei, cal la descripció i desenvolupament del sistema d'informació que nodrirà el servei. El sistema d'informació pot incloure des de catàleg de recursos, protocols d'entrevista, fitxes d'entrada, base de dades borsa de treball, dades estadístiques, etc.	- Descripció dels continguts que inclourà el sistema d'informació - Disseny dels protocols i les eines de recollida i registre d'informació - Recopilació de la informació pertinent - Desenvolupament tècnic del sistema d'informació - Introducció de la informació en el sistema segons protocols establerts	- Coordinador/a del servei	- Consultors informàtics - Consell Comarcal - Altres administracions
Captació de candidats/es	El primer pas per començar a donar servei és identificar un grup suficient de candidats amb el perfil definit com objectiu pel servei.	- Presentació del servei als mediadors laborals, socials i educatius de la comarca - Establiment de protocols i criteris de derivació d'usuaris - Assessorament especialitzat sobre identificació d'usuaris potencials i tractament dels usuaris amb discapacitat - Derivació d'usuaris des d'altres serveis cap al nostre servei	- Prospector/a d'ocupació - Mediator laboral	- Escoles i EAP - Serveis Socials - Promoció Econòmica - SOC - SSIL ECOM
Avaluació del candidat	L'avaluació inicial del candidat està orientada a decidir sobre l'adequació del candidat a les característiques i perfil del nostre servei. En aquesta fase es faran servir eines d'entrevista i diagnòstic (veure alguns exemples en l'apartat Annexes).	- Entrevista personal al candidat. - Presentació del servei. - Observació de la seva conducta. - Elaboració del perfil personal i professional. - Recollida i sistematització de la informació. - Valoració d'idoneïtat. - Registre de dades sobre Avaluació en el nostre SI.	- Coordinador/a del servei	- Escoles i EAP - Serveis Socials - Salut Mental - Recursos d'oci - Professionals que coneguin directament el/la candidat/a
Derivació a altres serveis	Si es determina que el nostre servei no és adequat al perfil o característiques del/de la candidat/a, aquest serà derivat cap al servei més adient segons les seves característiques i expectatives.	- Recerca dels recursos especialitzats adients en cada cas. - Contacte personal amb el servei. - Derivació de la persona. - Enviament d'un informe a partir de la nostra avaluació, a petició del servei on es deriva. - Seguiment del cas.	- Coordinador/a del servei	- SSIL ECOM - Promoció Econòmica - Fundosa - OTL Sant Boi - Altres recursos especialitzats
Seguiment		- Contacte periòdic amb els professionals del servei al	- Coordinador/a del servei	- Recursos als que el/la

	En el cas que es produeixi una derivació de l'usuari cap a altres serveis d'inserció, es farà un seguiment periòdic de la trajectòria de la persona.	que s'ha derivat la persona. - Recollida d'informació sobre el seguiment.		candidat/a hagi estat derivat/da
Assessorament a la família	Tot i que implicar la família en el procés d'inserció no és igualment important en tots els col·lectius de discapacitats, en aquells col·lectius amb menor nivell d'autonomia serà clau realitzar una tasca d'informació, orientació i acompanyament a la família durant el procés, amb l'objectiu d'implicar-la cap a la consecució dels objectius plantejats en el Pla Individual d'Inserció del/de la seu/va fill/a.	- Entrevista amb la família de la persona usuària del servei. - Recopilació d'informació estratègica sobre el/la seu/va fill/a: història de la discapacitat, característiques personals, habilitats i potencialitats, dificultats, etc. - Observació de comportaments, actituds i motivacions cap a la inserció del seu fill. - Sensibilització sobre temes i actituds a desenvolupar davant la inserció del seu fill/a: foment de l'autonomia i determinats hàbits complementaris, no interferir en el procés, etc. - Establiment de l'acord de col·laboració familiar. - Registre de dades recollides en el nostre SI.	- Coordinador/a del servei	- Família del/de la usuari/ia
Orientació individualitzada	Assessorament personalitzat i ajustat a les necessitats i interessos de la persona de cara a la definició del seu objectiu professional, l'establiment de la seva trajectòria professional i del procés de tutorització. L'intercanvi amb la persona s'haurà de realitzar en un clima de confiança i col·laboració.	- Entrevista i diagnòstic amb la persona (es produirà dins de l'entrevista d'avaluació en cas que la persona es valori com a compatible amb el servei). - Recopilació de la informació necessària per establir el perfil socioprofessional de la persona. - Identificació de las característiques socioprofessionals de la persona. - Identificació de necessitats y preferències de la persona. - Identificació del seu nivell real de motivació. - Suport per ajudar a la persona a resoldre els problemes relatius a la seva elecció. - Aport d'informació sobre possibilitats formatives i d'ocupació, entorn laboral i mercat de treball. - Acord sobre l'itinerari d'inserció a seguir. La durada de l'itinerari s'adapta a les necessitats dels usuaris. - Elaboració del PLA INDIVIDUALITZAT D'INSERCIÓ. - Registre de dades sobre Orientació i Pla en el nostre SI.	- Coordinador/a del servei	No aplicable. Tasca centrada en la relació persona-coordinador/a

15.5 Descripció de tasques i responsabilitats de la Fase d'Acció

TASQUES	DESCRIPCIÓ	ACCIONS ASSOCIADES	RESPONSABILITAT INTERNA	COORDINACIÓ EXTERNA
Formació prelaboral interna	Si a l'itinerari Personal d'Inserció de la persona es contemplen accions formatives com les que s'imparteixen en el servei, la persona entra al programa formatiu propi que inclou bàsicament un programa individualitzat per la millora de l'autonomia personal, habilitats socials, desplaçaments autònoms, motivació i actitud envers el treball. Els cursos inclouen també l'ensinistrament en les habilitats i conductes laborals requerides per obtenir i mantenir un lloc de treball. Es treballa tant l'adquisició de processos cognitius com netament manipulatiu. L'acció formativa serveix per a que la persona prengui contacte amb el món laboral, amb la finalitat de dotar-lo dels recursos i habilitats laborals més bàsiques.	- Accions formatives individualitzades (tutories). - Accions formatives grupals (màxim 15 persones). - Utilització d'instruccions clares, visibles i úniques. - Establiment d'estratègies d'anticipació de canvis en la rutina laboral. - Establiment d'estratègies comprensibles de resolució de problemes i imprevistos que puguin sorgir. - Aplicació de tècniques que facilitin l'assimilació de continguts: suports visuals, etc. - Facilitar l'accessibilitat a l'espai de formació. - Desenvolupament d'habilitats generals que permeten l'adaptació a les exigències de l'entorn social del lloc de treball (habilitats socials, comunicatives, cura personal, seguretat, comportament, presa de decisions, resolució de problemes, gestió dels diners, ús del temps lliure, etc.) - Intervenció i resolució conjunta de possibles problemes i dificultats que puguin sorgir al llarg del procés formatiu. - Seguiment i avaluació continuada de l'evolució del procés formatiu.	- Formador/a - Insertor/a laboral	- Gremis professionals - Enclavament formatius en entorn laboral (empreses ordinàries o CET) - Espais on es pugui portar a terme la formació en habilitats laborals bàsiques. - Altres serveis amb els que es pugui treballar en xarxa (serveis socials, salut mental, etc.).
Formació externa	Quan a l'itinerari Personal d'Inserció de la	- Recerca de recursos formatius adients a les necessitats i preferències de la persona. - Informació a la persona sobre el recurs formatiu: criteris d'accés, requeriments, etc.	- Formador/a - Insertor/a laboral	Programes formatius on ha estat adreçada la persona com a part del seu Pla Individual

	persona es contemplen accions formatives externes, es realitza la recerca dels recursos existents i la derivació de la persona. A més de la formació reglada existent, en l'àmbit de Promoció Econòmica l'oferta de programes i serveis és diversa i àmplia: cursos de formació ocupacional, cursos de formació i de reciclatge, programes de garantia social, tallers d'ocupació, etc. És important, per això, que aquesta diversificació compti amb un servei previ que realitzi la detecció i defineixi la demanda de les persones que es dirigeixen als centres formatius.	- Estimulació a que la persona s'acosti al servei i s'informi per sí mateixa. - Contacte amb els professionals del servei seleccionat, si calgués. - Derivació de la persona i elaboració de l'informe professional de derivació. - Realització de tutories de seguiment amb la persona. - Intervenció i resolució conjunta de possibles problemes i dificultats que puguin sorgir al llarg del procés formatiu extern. - Seguiment i avaluació continuada de l'evolució del procés formatiu.		d'Inserció. - Altres serveis amb els que es pugui treballar en xarxa (serveis socials, salut mental, etc.).
Recerca de feina	A partir d'aquesta fase comença un treball de col·laboració estreta amb les empreses. Consisteix en la exploració i treball conjunt amb el teixit empresarial per crear una borsa de treball amb llocs de treball adreçats a perfils diversificats que puguin donar resposta a les característiques concretes de les persones que formen part de la borsa de candidats del nostre servei. Es tracta de rastrejar, ubicar i localitzar llocs de treball que s'adeqüin a les característiques de les persones de la borsa pròpia i, a la vegada, donar resposta a les necessitats i requeriments de contractació de personal de les empreses de la zona.	- Anàlisi del mercat de treball i de les necessitats de les empreses. - Identificació i selecció de sectors d'activitat i llocs de treball, a partir dels interessos i perfils dels usuaris. - Establir contactes amb les empreses. - Presentació del servei i dels seus avantatges, metodologia de treball, etc. - Elaboració de documentació informativa per a empresaris. - Accions de marketing sobre el treball amb les empreses. - Creació de base de dades d'empreses (contactes, entrevistes, etc.). - Assessorament i atenció a les empreses (LISMI; bonificacions, incentius fiscals, subvencions, responsabilitat social corporativa, etc.).	- Prospector/a d'empreses	- Associacions empresarials - Plataformes empresarials - Empreses - Col·legis professionals
Col·laboració amb l'empresa en l'adjudicació del lloc de treball	Es tracta de treballar conjuntament amb les empreses que ens han mostrat la seva disponibilitat a contractar persones amb discapacitat, amb l'objectiu de garantir l'adequació de la persona seleccionada al	- Anàlisi en profunditat del lloc de treball i de les tasques i habilitats que comporta. - Anàlisi de les condicions de treball - Anàlisi de l'accessibilitat del lloc de treball	- Prospector/a d'empreses - Formador/a - Insertor/a laboral	- Empresa que ofereix el lloc de treball

	lloc de treball ofert per l'empresa i de respondre amb les necessitats d'assessorament i acompanyament de les empreses al llarg del procés d'inserció. Una dolenta adequació persona-lloc de treball podria fer desaparèixer tot el treball de sensibilització fet amb l'empresa per arribar a aquest punt.	- Descripció de les habilitats, destreses i característiques personals i professionals requerides per portar a terme la feina. - Detecció de les expectatives de l'empresa en relació a les característiques de la persona a contractar. - Selecció del candidat més adequat per a cada oferta concreta. - Reunió amb l'empresa i la persona seleccionada per concretar els aspectes relatius al desenvolupament de la feina.		
Assessorament a la família	Tot i que implicar la família en el procés d'inserció no és igualment important en tots els col·lectius de discapacitats, en aquells col·lectius amb menor nivell d'autonomia serà clau realitzar una nova trobada amb la família, amb l'objectiu d'informar, orientar i acompanyar la família en aquesta nova fase, amb l'objectiu de tranquil·litzar-la i d'implicar-la cap a la consecució de la inserció laboral del seu/va fill/a.	- Entrevista amb la família de la persona seleccionada. - Informació sobre les característiques del lloc de treball (o pràctiques), condicions de treball i requeriments associats. - Sensibilització sobre temes i actituds a desenvolupar davant aquesta nova etapa en el procés d'inserció del seu fill/a. - Aclariment de possibles dubtes o pors que pugui tenir la família en aquest moment.	- Coordinador/a del servei	- Família del/de la usuari/ia

15.6 Descripció de tasques i responsabilitats de la Fase d'Inserció

TASQUES	DESCRIPCIÓ	ACCIONS ASSOCIADES	RESPONSABILITAT INTERNA	COORDINACIÓ EXTERNA
Pràctiques de treball	Una vegada superada l'etapa formativa (bé sigui perquè ja ha acabat, bé perquè l'itinerari programat no incloïa accions formatives), els participants poden començar les pràctiques de treball en empreses que col·laboren amb el programa. Tenen una durada variable, d'entre 2 i 4 mesos. Les persones acompanyades pel/per la insertor/a laboral, comencen l'anomenada fase de formació en situació real. El paper de l'insertor és fonamental en aquesta fase, es concep com un mediador entre la persona i el context on es desenvolupa l'activitat laboral, preparant aquest context per fer-ho predicable, senzill i comprensiu, a més a més d'encarregar-se de la formació de la persona sobre les tasques a realitzar. Es tracta de preparar i formar la persona pel treball des d'una perspectiva eminentment pràctica i emmarcada en àmbits laborals reals. Al llarg d'aquesta fase es fonamental el treball conjunt insertor – empresa, donant resposta a possibles demandes d'assessorament, problemes que puguin sorgir en el lloc de treball, acompanyament, etc.	- Signatura del conveni de pràctiques (entre l'empresa, el projecte, el jove candidat i el Departament de Treball, que eximeix a l' empresa de qualsevol responsabilitat legal i contractual) - Acords amb l'empresa i l'usuari sobre les condicions de treball. - Formació <i>en situació</i> de la persona per part de l'insertor. - Ajudar a la persona a reconèixer i adoptar el comportament social i la cultura imperant en el lloc de treball. - Maximitzar el rendiment laboral i la inclusió socials de la persona en l'empresa. - Orientació a l'empresa i als treballadors sobre aspectes concrets que puguin requerir: com tractar a la persona, com donar-li ordres o explicacions, etc. - Ensenyament directe de les tasques i habilitats requerides pel lloc de treball. - Detecció de potencials suports naturals futurs. - Disminució progressiva del temps d'intervenció de l'insertor en el lloc de treball. - Seguiment continuat de l'evolució de la persona en el lloc de treball. - Resolució de possibles problemes o dificultats que es puguin produir. - Disponibilitat per resoldre qualsevol problema, dubte o qüestió que pugui aparèixer als responsables de l'empresa o empleats. - Informació periòdica a la família sobre l'evolució de les pràctiques.	- Insertor/a laboral	- Empresa que ofereix les pràctiques. - Empleats directament relacionats amb la persona. - Família de la persona. - Altres serveis amb els que es pugui treballar en xarxa (serveis socials, salut mental, etc.).
Contractació		- Concreció de les condicions laborals del contacte (salari,	- Insertor/a laboral	- Empresa que ofereix

laboral	Be directament (quan no cal un període de pràctiques perquè la persona ha tingut experiències laborals prèvies) o bé després d'aquest període d'aprenentatge que suposen les pràctiques, i quan el candidat conegui bé el seu treball i manifesti una actitud correcta, l'empresa contractarà a la persona segons les condicions legals contractuals establertes En aquesta segona fase, es perseguirà que les persones participants afiancin repertoris de conducta ja adquirits en la fase de pràctiques i desenvolupin altres de nous amb major complexitat. Es possible que l'etapa de pràctiques no es consolidi cap a una contractació laboral per part de l'empresa. En aquest cas es tornarà a planificar com continuar l'itinerari Individual cap a l'inserció o be es podren replantejar estratègies d'inserció laboral en entorn protegit (CET).	horari, beneficis, promoció, període de prova, durada, etc.). - Signatura del contracte laboral entre l'empresa i el treballador. - Col·laboració del servei en la sol·licitud d'ajudes i subvencions per contractació de persones amb discapacitat. - Determinació i atenció de les necessitats de suport de les persones en el lloc de treball en aquesta fase. - Analitzar i determinar els mètodes per a la utilització de suports naturals en el lloc de treball. - Proporcionar a treballadors i empresa assessorament i suport pel que fa a ajudes en el lloc de treball i també pel que fa a adaptacions i ergonomia del treball. - Si no es produeix contractació, orientació i redisseny del Pla Individualitzat (pot incloure noves accions formatives, noves pràctiques, derivació cap a un CET, etc.), segons preferències, expectatives i potencialitats de la persona.		les practiques. - Família de la persona.
Seguiment	El seguiment implica una atenció personal individualitzada, assessorament i avaluació continuada a l'empresa i a la persona, mitjançant entrevistes individualitzades a ambdós, que quedaran enregistrades en un protocol de seguiment. Aquesta fase del procés implica el seguiment de l'activitat laboral desenvolupada per la persona, que inclou avaluació del rendiment, de l'entorn laboral i dels suports establerts, satisfacció de l'empresa i del treballador. Després d'un temps d'inserció el seguiment de l'avaluació passarà a ser realitzat pels suports naturals dins de l'empresa i no pels responsables de la mateixa (veure en l'apartat Annexes les <i>Fases del suport de l'insertor laboral dins l'empresa</i>)	- Manteniment del suport intermitent a la persona. - Manteniment del suport intermitent a la seva família. - Observació a <i>distància</i> del procés d'inclusió sociolaboral - Creació d'un xarxa estable de suport natural a l'entorn laboral i personal que pugui oferir assistència a la persona respecte a les seves necessitats o noves situacions que puguin sorgir. - Avaluació periòdica a distància de l'evolució de la persona a partir del qüestionari emplenat pels suports naturals. - Manteniment com a vincle de referència per a la persona i la seva família, en cas de necessitat. - Fomentar la realització d'activitats de lleure a banda de l'activitat laboral (relacions personals, oci, etc.)	- Insertor/a laboral	- Empresa que ofereix les pràctiques. - Família de la persona. - Suports naturals de la persona. - Altres serveis amb els que es pugui treballar en xarxa (serveis socials, salut mental, etc.).

16 ASPECTES TÈCNICS DEL SERVEI

Per posar en marxa el present servei s'han de mobilitzar, entre d'altres els següents recursos humans i materials.

16.1 Recursos humans

Proporcionar serveis de *Treball amb Suport* de qualitat requereix habilitats tècniques i interpersonals aplicades de manera flexible i creativa. El personal del servei ha d'escoltar i respectar els desitjos de cada individu a qui dóna suport, adherir-se a les normes de l'empresa on s'insereix la persona i treballar estretament amb totes aquelles persones que estiguin implicades en la vida de la persona que s'insereix.

Una premissa fonamental dels professionals d'un servei d'inserció d'aquest tipus és que **coneguin els diferents col·lectius de persones amb discapacitat** i que tinguin una **experiència laboral prèvia amb el col·lectiu**.

És molt important l'especialització dels professionals. L'equip ha de tenir un clar coneixement tècnic del col·lectiu, conèixer les característiques generals de persones amb discapacitat, que tenen sempre unes característiques comunes, conèixer quines tasques poden fer, i de quina manera s'han d'assignar aquestes tasques, i el paper que juga l'empresa, quina relació s'ha de tenir amb ella, quina informació se li ha de donar, que es pot exigir al treballador amb discapacitat, quins tipus de treball es poden cobrir i, per tant, a quines empreses pots anar, quins llocs de treball es poden cobrir (E.P. Pràctiques 1)

El **perfils professionals** necessaris per posar en marxa un servei d'aquest tipus són quatre: **coordinador/a del servei, prospector/a d'ocupació, insertor/a laboral i formador/a**. Que tots quatre perfils siguin necessaris per portar a terme un servei d'inserció, no vol dir que siguin necessàries quatre persones per posar en marxa un primer projecte pilot, aquest pot ser encetat per dues persones amb perfils mixtos: un/a coordinador/a-prospector/a d'ocupació i un insertor/a laboral-formador/a.

A continuació es descriuen les funcions i habilitats que corresponen a cadascun dels quatre perfils professionals assenyalats.

- Un/a **coordinador/a** del servei.

Les **funcions** a realitzar pel/per la coordinador/a serien:

- Valoració de les capacitats i aptituds laborals de la persona que arriba al servei.
- Elaboració del Pla d'Inserció Individualitzat.

- Col·laboració en el disseny de suports a la persona.
- Dissenyar campanyes d'informació i/o sensibilització empresarial.
- Coordinació i contacte permanent amb l'empresa.
- Suport al/a la insertor/a laboral: formació, resolució de problemes, etc.
- Relació amb les famílies o tutors: motivació, implicació, informació.
- Avaluació continua del procés.
- Coordinació de l'equip i del programa amb la resta de programes en què participi la persona.
- Gestió del programa.

El **perfil** i algunes de les **habilitats** del/de la coordinador/a del servei hauran de ser les següents:

- Formació superior en àrees socials o de la salut,
- Formació específica i experiència prèvia en gestió de projectes.
- Coneixement profund del món de la discapacitat i experiència prèvia treballant-hi.
- Lideratge i habilitats de gestió d'equips.
- Alta capacitat de comunicació.
- Experiència en contacte amb empreses.

□ Un/a **prospectador/a d'ocupació**:

Les **funcions** a realitzar pel/per la prospectador/a serien:

- Presa de contacte i relació continua amb les empreses contractants.
- Prospecció laboral: detecció i anàlisi dels recursos existents en l'entorn.
- Detecció de llocs de treball.
- Avaluació de llocs de treball.
- Assessorament i informació en el procés de contractació.
- Seguiment de la persona inserida.
- Motivació i implicació de les famílies o tutors.

El **perfil** i algunes de les **habilitats** del/de la prospectador/a hauran de ser les següents:

- Formació superior en àrees socials o de la salut,
- Formació i experiència en programes relacionats amb l'ocupació i mercat de treball.
- Coneixement i experiència laboral dins del món de la discapacitat.
- Alta capacitat de comunicació.
- Experiència en contacte amb empreses.

□ **Un/a insertor/a laboral:**

Les **funcions** a realitzar pel/per la insertor/a serien:

- Col·laboració en l'elaboració del Pla Individualitzat d'Inserció.
- Control del procés d'inserció.
- Instrucció i entrenament en el lloc de treball: formació específica i continua.
- Planificar i oferir els suports necessaris: suport continuat en totes les àrees de desenvolupament.
- Recerca de suports naturals que puguin substituir la seva presència.
- Mediar entre empresa – treballadors ordinaris - persona amb discapacitat.
- Adequar capacitats i necessitats al desenvolupament del lloc de treball.
- Donar funcionalitat a las tasques del lloc de treball.
- Ajudar a superar els canvis, ajudar a resoldre imprevistos.
- Afavorir contínuament l'autocontrol i disminuir l'ansietat de la persona.
- Valoració de l'activitat laboral i seguiment del treballador.
- Contacte amb les famílies o tutors.
- Afavorir els suports naturals.

El **perfil** i algunes de les **habilitats** del/de la insertor/a hauran de ser les següents:

- Formació superior en psicologia, psicopedagogia, educació social o àrees afins.
- Coneixement i experiència laboral dins del món de la discapacitat.
- Coneixement acurat dels diferents tipus de discapacitat de les persones ateses pel servei.
- Coneixement de la persona en concret en tots els àmbits i situacions.

- Capacitat de prevenir / intervenir davant problemes de conducta.
- Habilitats de comunicació, empatia, capacitat de negociació, assertivitat, i flexibilitat.
- Coneixement de recursos formatius i estratègies per a la integració laboral.
- Coneixement sobre relacions laborals: tipus de relació amb las empreses, subvencions.

□ **Un/a formador/a prelaboral:**

Les **funcions** a realitzar pel/per la formador/a serien:

- Col·laboració en l'elaboració del Pla Individualitzat d'Inserció.
- Disseny i elaboració del Pla Formatiu.
- Desenvolupament dels materials, unitats didàctiques i continguts per realitzar les sessions formatives.
- Instrucció i entrenament prelaboral en habilitats laborals i socials.
- Instrucció i entrenament en el lloc de treball: formació específica i continua.
- Adequar capacitats i necessitats al desenvolupament del lloc de treball.
- Col·laborar en la descripció de perfils professionals de les persones.
- Seleccionar les persones més adients a cada lloc de treball ofert.
- Donar funcionalitat a las tasques del lloc de treball.
- Ajudar a superar els canvis, ajudar a resoldre imprevistos.
- Afavorir contínuament l'autocontrol i disminuir l'ansietat de la persona.

El **perfil** i algunes de les **habilitats** del/de la formador/a hauran de ser les següents:

- Formació superior en pedagogia, psicopedagogia, educació social o àrees afins.
- Coneixement i experiència laboral dins del món de la discapacitat.
- Experiència com a docent en col·lectius amb especials dificultats.
- Coneixement acurat dels diferents tipus de discapacitat de les persones ateses.
- Coneixement de la persona en concret en tots els àmbits i situacions.
- Capacitat de prevenir / intervenir davant problemes de conducta.
- Habilitats de comunicació, empatia, capacitat de negociació, assertivitat, i

flexibilitat.

- Coneixement de les metodologies pedagògiques més adients.

Els ratios adequats de professionals/usuaris es situen al voltant d'un professional per 15 persones ateses. En funció del volum de persones ateses es podrien calcular els professionals requerits. Per portar a terme una primera experiència pilot amb 15 persones serien necessaris dos professionals amb perfils mixtos.

16.2 Infraestructura

CORDIBAIX pot oferir el servei des de les seves actuals instal·lacions, habilitant un despatx independent per a la realització d'entrevistes individuals, familiars o tutories.

Per a la realització d'accions formatives pròpies (cursos prelaborals) s'haurà de comptar amb aules degudament habilitades. Es pot contemplar la possibilitat d'establir convenis o cogestionar projectes formatius amb l'àrea de Promoció Econòmica d'ajuntaments de la comarca.

16.3 Possibles vies de finançament

A continuació es descriuen **algunes possibles vies de finançament**:

- ❑ Subvencions per a SSIL externs (Serveis de Suport a la Inserció Laboral), del Departament d'Acció Social i Ciutadania. Es subvenciona per persona contractada en empresa ordinària, amb un contracte de treball superior a 6 mesos. La Generalitat exigeix en el conveni el compromís d'un determinat nombre de persones inserides/any.
- ❑ Subvencions per a Formació Ocupacional, del Departament de Treball. Subvenciona el curs prelaboral i les pràctiques però, no el seguiment una vegada la persona ha estat inserida.
- ❑ Subvencions a projectes dins del Pacte Territorial per al Desenvolupament Econòmic i l'Ocupació de la comarca del Baix Llobregat.
- ❑ Programa ECA o Programa de Empleo con Apoyo, de Caja Madrid.
- ❑ Ajuts a projectes adreçats a la inserció laboral de persones afectades per discapacitats psíquiques, físiques, sensorials o mentals, de la Fundació La Caixa.
- ❑ Programa IPI (Itineraris Personalitzats d'Inserció) del Departament de Treball.

- ❑ Programa PEMO (Programa Experimental en Matèria d'Ocupació), del Departament de Treball.
- ❑ Programa ICED (Inserció de Col·lectius amb Especials Dificultats), del Departament de Treball.

16.4 Recursos documentals

A continuació es descriuen un seguit de manuals, documents metodològics i d'eines de treball que poden ser útils a l'hora de realitzar el servei:

- ❑ *Manual de orientación laboral para personas con discapacidad*. Manual elaborat per l'entitat Lantegi Batuak (País Basc) que té com a finalitat donar resposta a una necessitat clara d'orientació laboral específica per a col·lectius històricament exclosos del mercat de treball i amb especials dificultats d'inserció laboral.

<http://sid.usal.es/docs/F8/FDO10458/manualorientacion.pdf>

- ❑ *Estrategias de intervención para la formación y el desarrollo de las personas con discapacidad*. Fitxes elaborades per Lantegi Batuak referents a diferents àrees (aparença i autocura, mobilitat en la comunicació, processat de l'informació, actituds davant la feina, aptituds físiques, autonomia social i habilitats socials) pel desenvolupament de les persones amb discapacitat.

<http://sid.usal.es/docs/F8/FDO10457/estrategias.pdf>

- ❑ *Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona*. Document elaborat per Lantegi Batuak que mostra una eina que possibilita la correcta adequació de la tasca encomanada en el lloc de treball a la persona, potenciant el treball en equip i l'aplicació de criteris comuns.

<http://sid.usal.es/docs/F8/FDO10459/metodoperfiles.pdf>

- ❑ *Estándares europeos de calidad para los servicios de empleo con apoyo: Instrumento de evaluación*. La Unió Europea de Treball amb Suport (European Union of Supported Employment) va editar aquest manual per a l'avaluació de la qualitat dels projectes de Treball amb Suport.

http://sid.usal.es/docs/F8/FDO10984/estandares_evaluacion.pdf

- ❑ *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo*. Guia elaborada per la Confederació Autismo Espanya. L'objectiu del treball és promoure el camí cap a un

model real d'inclusió en el marc laboral, el treball amb suport, que permet a les persones adultes amb autisme fer realitat el dret que, com la resta de població, tenen de formar part activa de la societat en què viuen.

http://sid.usal.es/docs/F8/FDO7208/manual_empleo_apoyo.pdf

ANNEXOS

17 ANNEXOS

17.1 Fases del suport del/de la insertor/a laboral dins l'empresa una vegada la persona ha entrat a l'empresa

Fases del apoyo del preparador laboral dentro de la empresa (adapt. de Bellver, 1999)		
CARACTERÍSTICAS	APOYO DIRECTO	APOYO INDIRECTO
	➤ Presencia intensiva ➤ Instrucciones técnicas ➤ La presencia y acompañamiento es desde el principio una condición indispensable. ➤ El trabajador tiene derecho a recibir un apoyo individual para aprender y desarrollar sus tareas adecuadamente.	➤ Facilitar estrategias ➤ El preparador laboral empieza a distanciarse del empleado posibilitando que el trabajador esté dentro de su entorno laboral normalizado, el cual puede empezar a interactuar y establecer contactos con el personal de su lugar de trabajo. ➤ La presencia del preparador laboral dentro del entorno laboral disminuye progresivamente.
ACTIVIDADES DEL PL	APOYO NATURAL	
	➤ Seguimiento a largo plazo ➤ El preparador laboral llega a integrarse dentro de la actividad de la empresa como un "recurso natural más". ➤ El preparador laboral aparece con bastante menos frecuencia dentro de la empresa ya que el trabajador con discapacidad está plenamente integrado en el sistema de producción del equipo, aportando y recibiendo apoyo natural de acuerdo con las necesidades particulares. ➤ La situación ideal se da cuando los propios compañeros son capaces de resolver problemas por ellos mismos y actuar independientemente sin recurrir al preparador laboral.	➤ Tener en todo momento presente y respetar los propios deseos y elecciones del trabajador con discapacidad ➤ Determinar los recursos naturales existentes dentro de la propia empresa y evaluar el grado de eficacia ➤ Establecer estrategias para desarrollar el potencial de apoyo natural de la propia empresa ➤ Mantener a todos los miembros del equipo informados en relación a todos los ámbitos de actuación ➤ Actuar como asesor / orientador para la resolución de problemas u otras contingencias ➤ Contribuir hacia el desarrollo de relaciones sociales entre empleado y sus compañeros

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

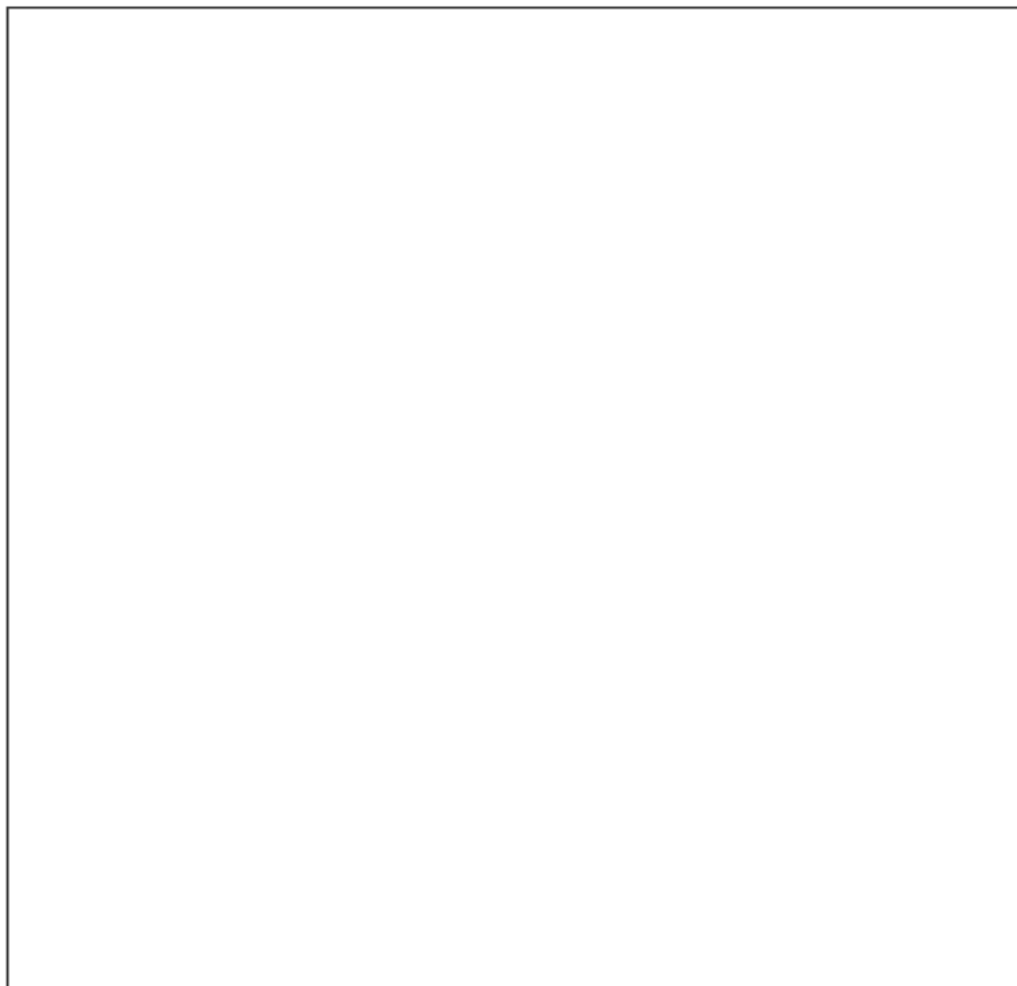
17.2 Model de protocol d'entrevista diagnostic Langeti Batuak

PROTOCOLO DE ENTREVISTA DIAGNÓSTICO.	
NOMBRE : DNI:	
DATOS FORMACIÓN	
Los datos relativos a la formación de la persona receptora de orientación, anteriormente habrán sido recogidos en el impreso de solicitud y en la entrevista de admisión. Ahora, por tanto, trataremos de conocer su trayectoria formativa, el éxito o fracaso, grado de conocimiento práctico de los conocimientos adquiridos, la actualización de dichos contenidos así como las expectativas, en el área formativa, de la persona orientada.	
DATOS LABORALES	
Los datos laborales, al igual que los datos sobre formación son recogidos en fases previas a la orientación. En lo relacionado con la experiencia laboral trataremos de conocer su grado de éxito, motivación, encaje en las tareas que desempeñaba, intereses profesionales, así como sus expectativas de futuro.	

Font: Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. Lantegi Batuak. Bizkaia, 2004.

EXPECTATIVAS LABORALES

En este apartado se tratará de concretar los deseos y preferencias laborales de la persona orientada. Es necesario valorar su conocimiento sobre el mercado laboral, su grado de realismo (en función de sus cualidades tanto personales, actitudinales, como formativas), su experiencia laboral previa, y sus deseos y preferencias laborales.



Font: Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. Lantegi Batuk.
Bizkaia, 2004.

ACTITUD ANTE EL TRABAJO

En este apartado trataremos de obtener información sobre las actitudes que ante el trabajo muestra la persona orientada. Por y para ello planteamos diferentes supuestos con los que la persona orientada puede encontrarse en el mundo laboral. Este primer sondeo sobre actitudes se realizará de una forma más estructurada en los cuestionarios que en fases posteriores realizaremos.

SUPUESTOS

- ¿Aceptarías un trabajo sedentario, predecible, repetitivo o por el contrario prefieres un ambiente de trabajo cambiante, distinto?
- ¿Aceptarías un trabajo que suponga tomar varios medios de transporte aunque los trayectos sean de corta duración o por el contrario aceptarías un trabajo cerca de casa?
- ¿Aceptarías contratos eventuales, por muy corta que sea la duración?
- ¿Aceptarías un trabajo indiferentemente del horario?
- ¿Aceptarías trabajar por sueldos inferiores a 600 € ?
- ¿Aceptarías trabajar en puestos que no tengan relación con tu formación?
- ¿Aceptarías realizar cursos prelaborales gratuitos sin compromiso de contratación?
- ¿Aceptarías trabajar en un centro especial de empleo como Lantegi Batuak, en el que personas con diferentes discapacidades comparten espacio de trabajo?

Font: Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. Lantegi Batuak. Bizkaia, 2004.

IMPRESIONES AL CONTACTO Y ASPECTOS PERSONALES

Este apartado, únicamente, será realizado por la persona responsable de la orientación. Se registrará una vez concluida la entrevista y en él se valorarán las impresiones recogidas a lo largo de la misma. Se analizarán aspectos principalmente relacionados con el mundo laboral; no recogeremos información sobre otros aspectos más personales, ya que éstos están debidamente recogidos en la entrevista de admisión.



Font: Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. Lantegi Batuak. Bizkaia, 2004.

17.3 Questionari diagnostic de Langeti Batuak

CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO.	
Usuario/a: _____	Fecha: _____
Técnico/a: _____	Empleos preferentes:
	1ª
	2ª
	3ª

Este cuestionario nos va a ayudar a planificar mejor el servicio de orientación laboral que te queremos ofrecer. Por favor, lee atentamente todas las preguntas y tacha con una cruz aquellas respuestas que más se acerquen a ti. Muchas gracias.

1. ¿Has buscado trabajo en alguna ocasión?

a) Sí. ☐

b) No. ☐

2. ¿Cuánto tiempo llevas en el paro?

a) Entre 3 y 6 meses. ☐

b) Entre 6 meses y 1 año. ☐

c) Más de 1 año. ☐

d) Entre 1 y 3 años. ☐

e) Más de 3 años. ☐

Observaciones:

3. ¿Por qué estás actualmente en el paro?

a) Hasta ahora estudiaba. ☐

b) Antes me dedicaba sólo a la casa y a la familia. ☐

c) Me marché del último trabajo. ☐

d) Me despidieron. ☐

e) Acabó mi contrato. ☐

f) He estado enfermo/a. ☐

g) La empresa cerró / hubo regulación de plantilla. ☐

h) Me dieron la incapacidad laboral en mi puesto. ☐

Observaciones:

149

Font: Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. Lantegi Batuak. Bizkaia, 2004.

4. ¿Cuáles son tus motivos de cara a la búsqueda de empleo?

- a) Razones económicas. ☐
- b) Tener relaciones sociales. ☐
- c) Adquirir independencia. ☐
- d) Sentirme útil. ☐
- e) No aburrirme. ☐
- f) Exigencias familiares. ☐

Observaciones:

5. ¿Qué haces para buscar empleo?

- a) Apuntarme en el INEM. ☐
- b) Apuntarme en LANGAI. ☐
- c) Apuntarme en ETTs. ☐
- d) Mirar anuncios en la prensa. ☐
- e) Enviar curriculums. ☐
- f) Visitar empresas. ☐
- g) Preparar oposiciones. ☐
- h) Apuntarme en bolsas de trabajo (Lantegi, Igon,). ☐
- i) Preguntar a amigos/as y Conocidos/as. ☐
- j) Intentar abrir un negocio Propio. ☐
- k) Nada. ☐

Observaciones:

6. ¿Cuánto tiempo dedicas a buscar empleo?

- a) Menos de 1 hora semanal. ☐
- b) 1 hora semanal. ☐
- c) 3 horas semanales. ☐
- d) 6 horas semanales. ☐
- e) Más de 6 horas semanales. ☐

Observaciones:

150

Font: Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. Lantegi Batuk. Bizkaia, 2004.

7. ¿Qué crees que necesitas para buscar empleo?

- a) Formación. ☐
- b) Conocer mas de cerca el mundo del trabajo. ☐
- c) Saber presentar mi imagen. ☐
- d) Conocer técnicas de búsqueda de empleo. ☐
- e) Apoyo de profesionales. ☐
- f) Experiencia laboral. ☐
- g) Tener confianza en mí mismo. ☐
- h) Tener enchufe. ☐

Observaciones:

8. ¿De quién depende que encuentres trabajo?

- a) De mí. ☐
- b) Del empresariado. ☐

Observaciones:

9. ¿Por qué no encuentras trabajo?

- a) Falta de trabajo. ☐
- b) Pocas ofertas en mi profesión. ☐
- c) No tengo experiencia. ☐
- d) Me falta formación. ☐
- e) Por la edad. ☐
- f) Por mi discapacidad. ☐
- g) Porque no dispongo de los contactos adecuados. ☐
- h) No lo sé. ☐

Observaciones:

Font: Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. Lantegi Batuak. Bizkaia, 2004.

10. Cuando pienso en lo que me gustaría trabajar.

- a) Tengo en cuenta si mi preparación es apta para ese trabajo y pido ayuda para que me orienten sobre qué debo hacer. ☐
- b) Me planteo como conseguirlo pero no hago nada. ☐
- c) Me desanimo porque creo que no podré conseguirlo. ☐
- d) Me doy cuenta que no sirvo para trabajar. ☐

11. Yo puedo trabajar como.

- | | |
|--|--|
| ☐ Mozo/a de almacén. | ☐ Ayudante/a fontanero/a. |
| ☐ Camarero/a. | ☐ Monitor/a. |
| ☐ Cajero/a. | ☐ Montador/a. |
| ☐ Ayudante/a de carpintero/a. | ☐ Jefe/a de planta. |
| ☐ Tendero/a. | ☐ Vendedor/a. |
| ☐ Ayudante/a de pastelería. | ☐ Guarda jurado. |
| ☐ Pinche de cocina. | ☐ Carpintero/a. |
| ☐ Ayudante/a de mecánico/a. | ☐ Repartidor/a. |
| ☐ Auxiliar de guardería. | ☐ Peón albañil. |
| ☐ Auxiliar de oficina. | ☐ Telefonista. |
| ☐ Auxiliar de artes gráficas. | ☐ Secretario/a. |
| ☐ Tareas de limpieza. | ☐ Informático/a. |
| ☐ Ayudante/a de jardinero/a | ☐ Costurero/a. |
| ☐ Ayudante/a en una herrería. | ☐ Ordenanza. |
| ☐ Pintor/a. | ☐ Mensajero/a. |
| ☐ Ayudante/a de biblioteca. | ☐ Ordenanza. |
| ☐ Azafato/a. | ☐ Ayte de peluquería. |
| ☐ Ceramista. | ☐ Ayte de panadero/a. |
| ☐ Otros: | |

Font: Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. Lantegi Batuk. Bizkaia, 2004.

17.4 Qüestionari sobre perfil vocacional del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme

Perfil Vocacional			
Orientador		Expediente nº	
Fecha:			
Procedencia demandante:			
I. Datos Personales:			
Nombre:			
Apellidos:			
D.N.I.:		Fecha de nacimiento:	
Edad :		Estado civil :	
Dirección:			
Código postal:		Localidad:	
Teléfono de contacto			
Inscripción en el INEM (sí/no)		Fecha de alta:	
II. Datos de Minusvalía:			
Calificación de minusvalía	NO	SI	Porcentaje (%)
Tipo(s) de minusvalía (s):			
Fecha de expedición:		Próxima revisión:	
Recibe prestación:		Cuantía:	
III. Datos Médicos:			
Otros trastornos/ alteraciones asociadas:			
Medicación			
Problemas salud			
Talla / peso:			
SITUACIÓN SANITARIA:	SEGURIDAD SOCIAL	OTRO SEGURO	¿Cuál?
Número de asegurado	Nombre del titular		
Centro de salud:			

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

IV. Datos Familiares:

Nombre	Edad	Relación	Profesión	Activo/ Desempleado
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Grado de implicación de la familia:

Con quién acude a la entrevista:

Actitudes: Colaboración, proteccionismo, rechazo, no aceptación..)

Figura de referencia (modelo)

Tutor (Educador)

Otros:

Descripción de la jornada diaria

Organización semanal de sus actividades

Amigos y grupo(s) social(es):

Facilidad de acceso a transporte desde su vivienda:

V. Datos Formativos.

Estudios primarios. Si ☐ No ☐	Centro/s:	Apoyos:
Centro ordinario (integración):		
Aula específica		
Centro E.E.		
PGS, TVA,...		
Ciclo formativo (especialidad):		

VI. Formación Complementaria: (Cursos, talleres de empleo, escuelas taller, casas de oficios, etc...)

Denominación	Entidad	Año	Perfil, horas	Apoyos

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

VII. Experiencia Laboral.			
De tipo informal :			
Tipo de trabajo	Autonomía	Duración	Compañeros
En Empleo protegido:			
Nombre	Tipo centro	Actividades	Descripción breve (tipo trabajo, autonomía, compañeros, contrato...)
Trabajo remunerado:			
Nombre	Tipo centro	Actividades	Descripción breve (tipo trabajo, autonomía, compañeros, contrato...)
EVALUACIÓN HABILIDADES ADAPTATIVAS			
EVALUACIONES EFECTUADAS			
PRUEBA	EVALUADOR	FECHA	OBSERVACIONES
P.O.T			
P.H.S			
P.V.D			
PERFILES			
EVALCAD			
OTRAS			
(especificar)			

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

ÁREAS	
ÁREA	
CUIDADO PERSONAL (aseo e higiene personal, autocuidado)	CAPACIDADES
	LIMITACIONES
VIDA EN EL HOGAR (realización de tareas en el hogar, manejo electrodomésticos)	CAPACIDADES
	LIMITACIONES
HABILIDADES SOCIALES (relac. Sociales, utilización de la comunidad)	CAPACIDADES
	LIMITACIONES
UTILIZACIÓN DE LA COMUNIDAD (educ. vial, utiliz. de recursos comunitarios)	CAPACIDADES
	LIMITACIONES
OCIO Y TIEMPO LIBRE (organización del tiempo libre, aficiones)	CAPACIDADES
	LIMITACIONES
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE (lenguaje verbal, gestual, S.A.A.C, comprensión)	CAPACIDADES
	LIMITACIONES
HABILIDADES ACADÉMICAS (prematéticas, lecto-escritura, atributos; color-tamaño-forma)	CAPACIDADES
	LIMITACIONES
PRETALLER Y VIDA LABORAL (cond. socio-laboral, manejo de herramientas)	CAPACIDADES
	LIMITACIONES

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

VII. Otras Variables.				
Características de la Conducta y estilo de aprendizaje				
Alteraciones sensoriales				
Características especiales de conducta:	☐ Tranquilo. ☐ Independiente. ☐ Extrovertido. ☐ Afectivo. ☐ Seguro. ☐ Flexible. ☐ Tolerante a la frustración. ☐ Acepta las normas.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐		
Hábitos, rutinas:				
Adaptaciones físicas:				
Conductas modificables:				
Flexibilidad/adaptaciones que puedan ser requeridas en el lugar de trabajo <table border="1" style="width: 100%; height: 100px;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> </table>				
Intereses relacionados con la inserción laboral				
Gustos, preferencias, aficiones...				
¿Está motivado para trabajar?				

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

CUESTIONARIO DE INTERESES PROFESIONALES Y FORMATIVOS.

Indicar de 1 a 5 el grado de interés que tiene el cliente hacia los diferentes campos profesionales. Realizar preguntas claras y sencillas (¿qué te gusta más?, ¿en qué quieres trabajar?), reducir a 2 ó 3 las opciones a elegir en cada ítem. Apoyo visual a través de fotos o pictogramas de los ejemplos de actividades.

DEFINICIÓN DE LOS CAMPOS PROFESIONALES

		1	2	3	4	5	
AGROPECUARIO	Los trabajadores pertenecientes a este grupo ayudan en las explotaciones agrícolas; cultivar y cosechar productos agrícolas; cuidar y criar animales, desarrollar y conservar los bosques, recoger productos forestales, cuidar viveros y jardines, etc...	• Cortar el césped.					
		• Plantar un árbol.					
		• Regar las plantas.					
		• Dar comida a los animales.					
		• Recoger fruta.					
MECANIZACIÓN	Los trabajadores de este campo profesional intervienen en actividades con maquinaria y/o realizando montajes con seguimiento y apoyo de profesionales y compañeros.	• Montaje de piezas					
		• Manejo de maquinas sencillas.					
		• Atornillar.					
		• Hacer puzzles.					
		• Manejo de herramientas mecánicas (taladro, etc..)					
SERVICIOS	Los trabajadores de este campo profesional llevan a cabo actividades de hostelería; en bares, cocina, lavandería, servicio de habitaciones, etc...	• Hacer camas.					
		• Barrer.					
		• Lavar ropa.					
		• Fregar vajilla.					
		• Servir comida.					
ADMINISTRATIVO	Los trabajadores que pertenecen a este campo ejecutan trabajos de oficina claramente definidos que exigen cierta destreza motriz y cognitiva. Las funciones del Administrativo son entre otras; Archivar la correspondencia, facturas, recibos, hacer fotocopias, etc..		1	2	3	4	5
		• Manejar el ordenador.					
		• Hacer fotocopias.					
		• Escribir					
		• Cortar con tijera.					
		• Pegar, grapar, etc.					
ACABADOS	La personas pertenecientes a este campo profesional realizan actividades que requieren un cierto desarrollo motriz y estético para la manufactura y finalización de diferentes productos y trabajos.	• Pintar.					
		• Lijar madera.					
		• Fabricación piezas de cerámica.					
		• Actividades de serigrafía.					
		• Plastificado, encuademación.					

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

Elementos motivadores para el trabajo.		
Sociales (de la familia y otros entornos cercanos al chico)		
Económicos		
Desarrollo personal		
ORIENTACIONES PARA EL PUESTO		
Condiciones de trabajo ideales para el/ ella	Señalar	Observaciones
Trabajo en grupo o solo.		
Trabajo de calidad o de cantidad.		
Trabajo de interior o exterior.		
Trabajo en cadena o individual.		
Trabajo manipulativo (manuales / máquina) o intelectual.		
Trabajo dinámico activo o de poco movimiento.		
Trabajo concreto o simultáneo (se alternan varias tareas a la vez)		
Trabajo de cara al público o no.		
Ritmo de trabajo lento, rápido, constante o puntualmente fuerte.		
Trabajo con apoyo, con apoyo puntual o con apoyo constante.		
Condiciones físicas del entorno.		
Ruidos.		
Luces		
Materiales peligrosos		
Profesiones preferentes		
Observaciones.		

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

17.5 Anàlisi del lloc de treball

COMPañÍA: _____

DIRECCIÓN: _____

TELÉFONO: _____

PERSONA DE CONTACTO: _____

PUESTO: _____

2) TAREAS.

TAREAS CENTRALES DEL PUESTO: (Identificadas por el empresario)	TAREAS EVENTUALES DEL PUESTO: (Identificadas por el empresario)
TAREAS RELACIONADAS CON EL PUESTO:	ADAPTACIONES REQUERIDAS: (Basadas en la información del perfil)

166

RESUMEN DEL PUESTO

--

FORMADOR DEL PUESTO

--

3) REQUISITOS del TRABAJO PARA UN DESEMPEÑO NORMAL.

(Anote solo los items críticos; describa al menos el grado de la demanda y profile las posibles adaptaciones que suponga problemáticas para el empleado sin experiencia).

DEMANDAS FISICAS:	DEMANDAS SENSORIALES / DE COMUNICACIÓN:
Alzarse	Vista
Permanecer de pie	Oído
Movimientos continuo	Tacto/olfato
Movimientos rápido	Hablar
Caminar	Emitir juicios/ opiniones
Subir	
Inclinarse	
Arrastrarse	
	DEMANDAS ACADÉMICAS:
	Leer
	Escribir
	Matemáticas

■ REQUISITOS GENERALES DE FUERZA / RESISTENCIA:

■ RITMO DE TRABAJO:

■ COMPONENTES POTENCIALMENTE PELIGROSOS DEL PUESTO:

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

4) PERFIL PROFESIONAL REQUERIDO

Formación Inicial:

- ¿Es necesaria alguna titulación?
- ¿Son necesarios licencia, permisos, autorizaciones, etc (ej. carnet de manipulador de alimentos, de conducir...)?

Práctica Profesional/ Experiencia:

- ¿Es necesario un periodo de adaptación? Duración....

Competencias

Aptitudes:

Saberes:

- Conocimientos intrínsecos al puesto.
- Conocimiento de las diferentes ofertas que puede haber en el momento.
- Caducidad de promociones y productos.

Técnicas:

- Organización del trabajo para utilizar el menor tiempo posible en realizar una tarea.
- Manejo de instrumentos o maquinarias.

Actitudes:

Colaboración.

- Buen comportamiento delante del cliente.
- Amabilidad y simpatía.
- Responsabilidad.
- Dinamismo.
- Resistencia al estrés.
- Etc,

5) CONSIDERACIONES SOBRE EL LUGAR DE TRABAJO.

- UNIFORMES, EQUIPOS DE SEGURIDAD REQUERIDOS:
- HERRAMIENTAS A UTILIZAR:
- MAQUINARIA QUE MANEJAR:
- MATERIALES QUE MANEJAR:
- TÉRMINOS ESPECIALES UTILIZADOS EN EL LUGAR DE TRABAJO:
- DESCRIPCIÓN DE CONDICIONES AMBIENTALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

6) CONSIDERACIONES DE FORMACIÓN.

- EL ROL DEL MEDIADOR EN EL LUGAR DE TRABAJO.
- DISPONIBILIDAD DE COMPAÑEROS / SUPERVISORES.
- DESCRIPCION DE ENTRENAMIENTO DISPONIBLE POR PARTE DEL JEFE INMEDIATO.
- POSIBILIDAD DEL USO DE ADAPTACIONES, MODIFICACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO.
- VOLUNTAD DE LOS COMPAÑEROS / SUPERVISORES DE PROPORCIONAR APOYO Y AYUDA.

7) "LA CULTURA" DEL LUGAR DE TRABAJO.

- PREOCUPACION DEL JEFE INMEDIATO POR LA CALIDAD.
- PREOCUPACION DEL JEFE INMEDIATO POR LA PRODUCTIVIDAD.
- FLEXIBILIDAD / RIGIDEZ OBSERVADA.
- GRUPOS SOCIALES Y ACTIVIDADES NO-LABORALES DE LOS EMPLEADO.
- AMBIENTE DE TRABAJO

8) DESCRIPCION DEL TRABAJO.

HORARIO

NÚMERO DE DÍAS POR SEMANA:

DÍAS:		HORAS:	-
		HORAS:	-
		HORAS:	-
		HORAS:	-
		HORAS:	-

CRONOLOGIA SECUENCIAL DE UN TÍPICO DÍA LABORABLE

(que incluya todas las tareas):

1. INCORPORACIÓN AL PUESTO.

- Saludar a los compañeros de trabajo.
- Dirigirse a los vestuarios.
- Cambiarse de ropa y ordenarla en la taquilla asignada.
- Coger los útiles de trabajo necesarios.
- Fichar

2.

3.

4.

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

9) CONDICIONES PSICOSOCIALES DEL PUESTO.

RELACIONES INTERPERSONALES FUNCIONALES

Internas

	<i>constante</i>	<i>intermitente</i>	<i>esporádica</i>
Compañeros de trabajo.			
Encargado.			
Gerente del establecimiento.			

Externas

	<i>constante</i>	<i>intermitente</i>	<i>esporádica</i>
Clientes			

TRABAJO INDIVIDUAL/ TRABAJO EN EQUIPO:

<i>Tareas individuales</i>		<i>Tareas en equipo</i>	
Espacio individual	Espacio compartido	Nº miembros del equipo	En cadena o en grupo

10) CONSECUENCIAS.

1. DESTINO DEL PUESTO:

Receptor directo del servicio: Cliente, compañero.....

2. CONSECUENCIA DE LOS POSIBLES ERRORES:

Imagen de la empresa, satisfacción del servicio, interrupción del servicio, etc...

Los principales errores que pueden cometerse son:

Ej. Baños y entornos sucios. No secar el suelo después de fregarlo, pudiendo así provocar resbalones. Basureros llenos, etc...

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

17.6 Fitxa de recollida de dades d'empreses del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme

Ejemplo de Ficha de Recogida de Datos de las Empresas

ENTREVISTADOR _____

Fecha primer contacto _____

Fecha de contacto _____

DATOS DE EMPRESA

Nombre	
Dirección	
Localidad	Polígono:
Provincia	Código postal:
Teléfono	Fax:
Correo electrónico	
Máximo responsable	
Encargado	
Nº empleados	
Sector actividad	
Tipo de entidad	

SITUACIÓN

Actitud del empresario (colabora, no colabora, en trámite...) _____

Motivos de la colaboración (personal, imagen, rentabilidad, estatus, compromiso moral) _____

IDEAS DE LA EMPRESA SOBRE EL PROYECTO

ACUERDOS (prefieren esperar, plantean demandas, colaboran, etc)

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

ACTITUDES DETECTADAS (indecisión, falta de comprensión, etc...)

POSIBILIDAD DE PRÁCTICAS
 Respuesta del empresario
 Puestos ofertados

POSIBILIDAD DE CONTRATO
 Respuesta del empresario
 Puestos ofertados

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y TAREAS A DESARROLLAR

Nº	PUESTO	TAREAS
1		
2		
3		
4		
5		

 Fecha para evaluación de puesto/s

COMENTARIOS

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

17.7 Exemple de pla d'inserció laboral individualitzat del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme

Ejemplo de Plan de Inserción Laboral Individualizado

Es el área dependiente del servicio de adultos, con personal específico y programas de intervención coordinados con los PLANES INDIVIDUALIZADOS DE APOYO orientados a la inserción laboral en empresas ordinarias y/o programas de empleo con apoyo

Plan de Inserción de:					
Ámbito: Vida Laboral				Fecha:	
OBJETIVO	ACCIONES	RECURSOS	QUIÉN	CUÁNDO	RESULTADOS Y CONSECUENCIAS
Priorización de objetivos en función de los Intereses Individuales.	Descripción de las distintas acciones que se van a llevar a cabo para conseguir los objetivos.	Concreción de los recursos que se van a utilizar: comunitarios o no, de la propia empresa, del servicio de empleo...	Preparador laboral / Apoyos naturales / Trabajador.	Temporalización de los objetivos marcados.	Determinación del cumplimiento o no de los objetivos marcados, replanificación de las acciones y de los apoyos.

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

17.8 Fitxa d'objectius d'aprenentatge del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme

Ficha de Objetivos de Aprendizaje	
Ficha 1	
Trabajador: _____ Empresa: _____	
Puesto: _____ Preparador Laboral: _____	
Fecha: _____	
AREA I: AUTONOMÍA EN LAS TAREAS DEL PUESTO DE TRABAJO	AREA II: COMPETENCIAS SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN
AREA III: ORIENTACIÓN EN EL ESPACIO Y TIEMPO DE TRABAJO	AREA VI: AUTONOMÍA EN EL ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO
AREA V: MANTENIMIENTO DE LOS NIVELES DE AUTOCONFIANZA Y MOTIVACIÓN HACIA EL PUESTO DE TRABAJO	AREA VI: OTRAS CAPACIDADES

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

Ficha 2

CLIENTE																										
PREPARADOR/ES LABORALES																										
AREA																										
Nº	ACTIVIDAD /TAREA FECHA	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1																										
2																										
3																										
4																										
5																										
6																										
7																										
8																										
9																										
10																										
11																										
12																										

PUNTUACIONES

1. PL realiza la tarea y el trabajador es un observador

2. PL "guía" las manos del trabajador. La tarea solo es realizada adecuadamente cuando interviene el preparador laboral

3. el trabajador realiza apoyos puntuales (colocar bien una pieza, ajustar, ...) pero inicia y termina la tarea.

4. Apoyo verbal /gestual indirecto sin intervención en la realización de la tarea. El trabajador lleva a cabo la tarea de forma adecuada con "indicaciones" del PL

5. El trabajador realiza la tarea solo, sin indicaciones o gestos del preparador laboral, que actúa como "supervisor" de tarea.

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

17.9 Fitxa de seguiment del Programa de treball amb suport per a persones amb autisme

Ficha de Seguimiento	
HOJA DE SEGUIMIENTO	
1. SEGUIMIENTO DE PRÁCTICAS.(Semanal)	
Trabajador:	Fecha:
• Empresa:	
• Puntualidad:	
• Trabajo:	
• Actitud:	
• Relación con los compañeros:	
• Observaciones:	
2. SEGUIMIENTO MENSUAL	
• Puntualidad:	
• ¿Cómo hace su trabajo?	
• ¿Cómo acepta las correcciones?	
• ¿Muestra interés?	
• Actitud con los compañeros:	
• Necesita supervisión:	
Hoja firmada por el trabajador y un compañero.	
DOCUMENTO BASE PARA LA ELABORACIÓN DE UN MATERIAL DE SEGUIMIENTO DE LAS APTITUDES PARA EL DESARROLLO DE UN TRABAJO:	
ASPECTO PERSONAL	
1. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES:	
• Tranquilo: Capacitado para resolver situaciones sin ponerse nervioso.	
• Independiente: No necesita ayuda para realizar las tareas recomendadas	
• Estable: Su comportamiento no presenta oscilaciones importantes.	
• Extrovertido: Se relaciona con los otros y se comporta en relación con el contexto como los otros.	
• Afectivo: Capaz de interpretar y expresar sus sentimientos.	
• Seguro: Conoce las posibilidades y consecuencias de sus actos.	
• Flexible: Capaz de adaptarse a los cambios, aunque estos no coincidan con sus expectativas.	

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

• Tolerante a la frustración: Capaz de adaptarse a experiencias negativas. • Acepta las normas y pautas dictadas: No cuestiona ni le molestan las normas (de convivencia, seguridad laboral, uniforme, etc.)
2. ELEMENTOS MOTIVADORES
• Trabajo individual / trabajo en cadena. • Trabajo repetitivo / trabajo variado. • Trabajo dinámico activo / trabajo de poco movimiento. • Trabajo de interior / trabajo de exterior. • Trabajo de calidad / trabajo de cantidad. • Trabajo manipulativo / trabajo con máquinas
3. INCIDENCIAS PSICOPATOLÓGICAS:
• Estereotipias: Conducta (verbal o motriz) automática que se manifiesta siempre de una misma forma y con carácter repetitivo. • Mentiras: Modificar la realidad en función de sus intereses de forma continua o en función de estímulos determinados. • Obsesiones: Conducta invariable y poco adaptada, en función de la presencia de un determinado estímulo. • Desconexión : Periodos de ausencia de forma continuada o ante determinados estímulos. • Depresión: Entendida aquí como periodos de falta de interés por una actividad acompañado por una tristeza o pena. • Negativismo: Respuestas contrarias de forma sistemática a cualquier propuesta u opinión. • Explosividad: Reacción desproporcionada y no progresiva ante un estímulo • Fobias: Ansiedad y comportamientos no adaptados asociados a estímulos concretos.
ASPECTO APTITUDINAL / HÁBITOS / AUTONOMÍA:
1. APTITUDES LABORALES.
• Coordinación: A) Es capaz de utilizar las dos manos con movimientos diferentes. B) Es capaz de coordinar las dos manos para hacer un movimiento... • Motricidad fina: Es capaz de realizar tareas con delicadeza y precisión • Memoria: A) Es capaz de recordar un mensaje y transmitirlo de mas de dos frases.

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

B) Es capaz de recordar un aprendizaje de una faena sencilla de un día para otro.
• Atención:
A) Es capaz de estar atento mientras se le da una explicación o se le realiza una demostración laboral.
B) Es capaz de estar atento durante todo el tiempo que dure la tarea asignada.
• Secuenciación: Es capaz de reproducir una secuencia de acciones de 5/10 + de 10, acciones.
• Compresión:
A) Comprende dos o tres consignas sencillas.
B) Comprende una explicación casual.
C) Comprende una explicación con condiciones.
• Expresión:
A) tiene una correcta expresión oral (se le entiende)
B) Expresa sus pensamiento de una manera coherente.
• Habilidades académicas que precise para el trabajo: Contar, leer escribir, etc..
2. HÁBITOS LABORALES:
• Puntualidad:
• Asistencia:
• Ritmo de trabajo (Lento, normal, rápido, equiparable al de sus compañeros de trabajo):
• Higiene Personal, del vestuario y del lugar de trabajo:
• Conoce tanto la maquinaria, como los productos, como los comportamiento peligrosos, y los respeta y actúa adecuadamente ante ellos:
ASPECTO RELACIONAL:
1. RELACIONES INTERPERSONALES.
<i>A) Capacidad de relación:</i>
• Mantiene contacto ocular (si es que no, ¿Por timidez o por desconexión?):
• Acepta el contacto físico:
• Establece relaciones con otros/as compañeros de trabajo:
• Es capaz de establecer relaciones de diferente tipo según con la persona que este hablando / comunicándose. (Mayor o menor confianza, tuteo, etc.):
• Es capaz de diferenciar las distintas situaciones que se pueden dar a lo largo de la jornada laboral y actuar de forma diferente en consecuencia (Situaciones localizadas de bromeo frente a situaciones de seriedad, etc.):

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

B) Tipos de mensajes:

- Coherentes: Las diferentes partes del mensaje corresponden a una misma idea.
- Secuenciados. El mensaje tiene un principio y un final o por el contrario con vueltas continuas sobre la misma idea sin llegar a ninguna conclusión.

C) Objetos de relación.

- "Inferiores", "Superiores", "Iguales".
- Mismo sexo, sexo contrario, ambos sexos.
- Objetos, animales.

D) Estilo de relación.

- Activo, con iniciativa de relacionarse:
- Pasivo, sin iniciativa de relacionarse:
- Dominante, tiende a establecer relaciones de manera que los otros dependan en cierta forma de él/ella:
- Sumiso, tendencia a dejarse dominar:
- Manipulador, utiliza a los otros de alguna manera para beneficio propio:
- Protector, tiende a solucionar problemas de otros, sin que estos se lo demanden:
- Adulador, quiere obtener favores de alguien adulándolo/ a con el fin de obtenerlos.

E) Utiliza normas de cortesía.

- Respetar el turno:
- Saluda correctamente y en los momentos oportunos:
- Utiliza correctamente las normas de comportamiento social:

2.- RELACIONES GRUPALES:

- Acepta normalmente a todos sus compañeros:
- Es generalmente aceptado por todos sus compañeros:
- Es ignorado normalmente por sus compañeros:
- Se deja influenciar por sus compañeros:
- Ejerce influencia en sus compañeros en cuanto a...:

3.- CARACTERÍSTICAS DE RELACIÓN CON EL MEDIADOR.

- Acepta consignas, correcciones, observaciones:
- Busca la aprobación:
- Acepta su autoridad:
- Le expresa sus sentimientos y cuestiones personales:
- Actúa de diferente forma según este él o no:
- Tiene una excesiva dependencia de éste:

Font: Guía d'empleo con apoyo para personas con autismo. Confederación Autismo España, 2004.

17.10 Normativa de referència

- ❑ Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids.(BOE núm. 103, de 30 d'abril de 1982)
- ❑ Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig, pel qual, en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. (BOE núm. 133, de 4 de juny de 1983)
- ❑ Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels Centres Especials de Treball definits en l'article 42 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social del minusvàlid. (BOE núm. 294, de 9 de desembre de 1985)
- ❑ Reial Decret 2274/1985, de 4 de desembre, pel qual es regulen els centres ocupacionals per a minusvàlids. (BOE núm. 294, de 9 de desembre de 1985)
- ❑ Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. (BOE núm. 75, de 29 de març de 1995)
- ❑ Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional. (DOGC núm. 2852, de 22 de març de 1999)
- ❑ Reial Decret 427/1999, de 12 de març, pel qual es modifica el Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol, que regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballen en els Centres Especials de Treball. (BOE núm. 73, de 26 de març de 1999)
- ❑ Reial Decret 1971/1999, de 23 desembre, de procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de minusvalidesa. (BOE núm. 22, de 26 de gener de 2002)
- ❑ Reial Decret 27/2000, de 14 de gener, pel qual s'estableixen mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2 per cent en favor de treballadors discapacitats en empreses de 50 o més treballadors. (BOE núm. 22, de 26 de gener de 2000)
- ❑ Ordre de 24 de juliol de 2000, per la qual es regula el procediment administratiu

referent a les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors discapacitats en empreses de 50 o més treballadors, regulades pel Reial Decret 27/2000, de 14 de gener. (BOE núm. 190, de 9 d'agost 2000)

- ❑ Llei 27/2002, de 20 de desembre, sobre mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral. (DOGC núm. 3793, de 3 de gener de 2003)
- ❑ Decret 277/2003, de 4 de novembre, de funcionament i competència del Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya. (DOGC núm. 4013, de 19 de novembre de 2003)
- ❑ Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat. (BOE núm. 289, de 3 de desembre de 2003)
- ❑ Llei 53/2003, de 10 de desembre, sobre ocupació pública de discapacitats. (BOE núm. 296, d'11 de desembre de 2003)
- ❑ Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació. (BOE núm. 301, de 17 de desembre de 2003)
- ❑ Reial Decret 170/2004, de 30 de gener, pel qual es modifica el Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig, pel qual, en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. (BOE núm. 27, de 31 de gener de 2004)
- ❑ Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat. (BOE núm. 45, de 21 de febrer de 2004)
- ❑ Llei 7/2004, de 16 de juliol, de mesures fiscals i administratives, que modifica l'art. 35 de la Llei 31/2002, del 30 de desembre, de mesures fiscals i administratives. (DOGC núm. 4179, de 21 de juliol de 2004)
- ❑ Reial Decret 2271/2004, de 3 de desembre, pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat. (BOE núm. 303, de 17 de desembre de 2004)

- ❑ Reial Decret 364/2005, de 8 abril, que regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat. (BOE núm. 94, de 20 d'abril de 2005)
- ❑ Reial Decret-Llei 5/2006, de 9 de juny, per a la millora del creixement i de l'ocupació. (BOE núm. 141, de 14 de juny de 2006)
- ❑ Ordre PRE/1822/2006, de 9 de juny (BOE núm. 140, de 13 juny de 2006), per la qual s'estableixen criteris generals per a l'adaptació de temps addicionals en els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública de persones amb discapacitat.
- ❑ Resolució de 29 de juny de 2006 (BOE núm. 159, de 5 de juliol de 2006), del Congrés dels Diputats, per la qual s'ordena la publicació de l'Acord de convalidació del Reial Decret-Llei 5/2006, de 9 de juny, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

17.11 Fonts d'informació sobre discapacitat

17.11.1 Institucions públiques

- ❑ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Àrea Discapacidad.

<http://www.mtas.es/inicioas/discapacidad.htm>

- ❑ Real Patronato Sobre Discapacidad.

<http://www.rpd.es/>

- ❑ Servicio de información sobre discapacidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<http://sid.usal.es/>

- ❑ Observatorio de la discapacidad (boletín digital del Inerser).

<http://imersodiscapacidad.usal.es/observatorio.asp>

- ❑ Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidades (CERMI).

<http://www.cermi.es/>

- ❑ Inerser. Temes de dependència.

<http://www.seg-social.es/imerso/>

- ❑ Generalitat de Catalunya. Departament d'Acció Social. Persones amb Discapacitat.

<http://www.gencat.net/benestar/persones/disminucio/index.htm>

- ❑ Diputació de Barcelona. Patronat Flor de Maig.

<http://www.diba.cat/flordemaig/PD/cat/index.asp>

- ❑ Diputació de Barcelona. Àrea de Promoció Econòmica i Ocupació.

<http://www.diba.cat/promoeco/tecnica/xarxa/otl.asp>

17.11.2 Entitats

- ❑ Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS).

<http://www.feaps.org/>

- ❑ Federació Catalana Pro Persones amb Retard Mental (APPS).

<http://www.apps.es/>

- ❑ Fundació ONCE.

<http://www.fundaciononce.es/>

- ❑ Fundosa Social Consulting.

<http://www.fsc.es/>

- ❑ Associació Catalana per a la Promoció de les Persones Sordes (ACAPPS).

<http://www.acapps.org>

- ❑ Federació ECOM (discapacitats físics).

<http://www.ecom.es/>

- ❑ Federació de Familiars de Malalts Mentals de Catalunya (FECAFAMM).

www.familiarsmalaltsmentals.org

- ❑ Associació de Familiars de Malalts Mentals de Catalunya (AFAMMCA).

<http://www.afammca.voluntariat.org>

- ❑ Associació de Malalts Mentals de Catalunya (ADEMM).

<http://www.ademm-usm.org>

17.11.3 Revistes especialitzades

- ❑ Revista de l'Institut Municipal de persones amb discapacitat de l'Aj. de Barcelona.

http://w3.bcn.es/V47/Home/V47HomeLinkPI/0,3829,76462392_76903492_1,00.html

- ❑ Centre espanyol de documentació sobre discapacitat.

<http://www.cedd.net/index.jsp>

- ❑ Revista del CERMI.

<http://www.cermi.es/CERMI/ESP/>

- ❑ Revista de Discapnet.

<http://solidaridaddigital.discapnet.es/paginas/indice.htm>

- ❑ Revista d'INTEGRA.

<http://www3.usal.es/~inico/newsletter/newsletter.html>

- ❑ Voces de FEAPS

<http://www.feaps.org/comunicacion/voces.htm>

17.11.4 Departaments d'universitats

- ❑ Departament de Pedagogia de la Universitat de Girona (UdG).

<http://web.udg.es/pedagogia/grupsderecerca16.htm>

- ❑ Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), de la Universidad de Salamanca.

<http://inico.usal.es/>

- ❑ Fundació Pere Tarrés

<http://www.peretarres.org/formacio/acciosocial/discapacitat.html>

17.11.5 Altres entitats

- ❑ Fundació Catalana Síndrome de Down (FCSD).
- ❑ Associació Catalana Malalties Neuromusculars (ASEM).
- ❑ ASPAYM Catalunya (Associació de Paraplègics i Grans Minusvàlids).
- ❑ Associació Catalana de Treball amb Suport (ACTAS).
- ❑ Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE).

17.11.6 Bibliografía

- ❑ Alba, A. y Moreno García, F. (2004). Discapacidad y mercado de trabajo. Madrid: Gente Interactiva.
- ❑ Aguado Díaz, A.L. (1995). Historia de las deficiencias. Madrid: Escuela Libre Editorial.
- ❑ Alonso Seco, J.M. et al. (1997). Realizaciones sobre discapacidad en España.
- ❑ Balance de 20 años. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.
- ❑ Álvarez Rojo, V.B. y García Pastor, C. (1997). Orientación vocacional de jóvenes con necesidades especiales. Madrid: EOS.
- ❑ Arnaíz Sánchez, P. y Guerrero Romera, C. (Eds.). (1999). Discapacidad psíquica: formación y empleo. Madrid: Aljibe.
- ❑ Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud. (2001) Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud. Madrid: Autor.
- ❑ Casado Muñoz, R. y Cifuentes García, A. (coord.). (2003). El acceso al empleo y a la universidad de las personas con discapacidad: barreras y alternativas. Burgos: Universidad de Burgos. Servicio de publicaciones.
- ❑ Comité Español de Representantes de Minusválidos. (2004). Nueva legislación sobre discapacidad en España. Madrid: Comité Español de representantes Minusválidos.
- ❑ Consejo Económico y Social (2004). La situación de las personas con discapacidad en España. Madrid: Consejo Económico y Social (España).
- ❑ FONDO FORMACION ASTURIAS. (1998). El formador ante la discapacidad. Servicio de publicaciones del FPE-Fondo Formación Asturias.
- ❑ García Pastor, C. y Álvarez Rojo, V. (1997). Orientación Vocacional de jóvenes con necesidades educativas especiales. Un programa de transición a la vida adulta. Sevilla: EOS.
- ❑ Havlik, J.M. et al. (2000). Informática y Discapacidad: Fundamentos y Aplicaciones. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- ❑ Jiménez Lara, A. y Huete García, A. (2002). La discapacidad en España: datos epidemiológicos. Aproximación desde la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- ❑ Juncà Ubierna, J.A. (2002). Accesibilidad universal: diseño sin discriminación. Madrid:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Obra Social de Caja Madrid.

- ❑ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. (2003). II Plan de Acción para las personas con Discapacidad 2003-2007. Madrid: Autor.
- ❑ Otero, P. y Arroyo, A. (1997). Transición a la vida adulta. Programa formativo para alumnos de Educación Especial. Madrid: Escuela Española.
- ❑ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2001). Clasificación internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Borrador Final (20 de junio), versión completa. En http://www.humv.es/uipcs/revedic/pdf/CIF_Junio2001.pdf [20-10-2001].
- ❑ Pallisera Díaz, M. (1996). Transición a la edad adulta y vida activa de las personas con discapacidad psíquica. Barcelona: EUB, S.L.
- ❑ Verdugo Alonso, M.A. (Dir.). (1998) (2ª Ed.). Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras. Madrid: Siglo veintiuno.
- ❑ Verdugo Alonso, M.A. y Jordán de Urríes Vega, F.B. (Coord.). (2003). Investigación, innovación y cambio : V Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Salamanca: Amarú.
- ❑ Verdugo Alonso, M.A. y Jordán de Urríes Vega, F. de B. (2001). Panorámica del empleo con apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

