

INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB SÍNDROME DE DOWN

Aitor Calvé Lasierra

acalve@uoc.edu

02/06/2020

Treball Final de Grau

Àmbit d'especialització: Economia Social

Memòria final

Curs 2019/2020, 2n semestre

Prefaci

Aquest Treball de Fi de Grau està elaborat com a part final del Grau en Administració i Direcció d'Empreses que actualment curso a la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). El treball neix de la passió que sento per la branca de l'Economia Social i a la qual sempre he estat vinculat. I dic això perquè a la meva família hem tingut la sort fins a aquest març de 2020 de tenir-ne a la Isabel, la meva cosina amb síndrome de Down que aquest any va fer els 69 anys. Amb ella vaig aprendre que la meva missió havia de ser donar veu a aquelles persones amb discapacitat intel·lectual, que sovint es troben rebutjades o menyspreades per la societat en tots els àmbits de la seva vida. I, d'altra banda, tinc la sort de tenir com a company de feina a en Joan, un jove amb síndrome de Down que treballa a Adidas des de fa sis anys. Tinc l'honor de ser el seu referent a Adidas, és a dir, el contacte entre la companyia i el seu preparador laboral d'AURA Fundació. Sens dubte, aquestes dues experiències m'han canviat la perspectiva i m'han fet sensibilitzar-me i conscienciar-me dels reptes que suposa néixer amb una discapacitat intel·lectual a la societat en la que vivim. Així doncs, com a futur professional, vull contribuir i aportar el meu gra de sorra en la creació de coneixement en aquest àmbit, donant visibilitat a la població amb discapacitat intel·lectual, que dia a dia em fan aprendre i m'aporten tant professionalment com personalment.

La idea emergeix, doncs, d'aquest anhel de crear coneixement i consciència.

Per últim, i no per això menys important, voldria agrair a la Isabel i al Joan, perquè han estat la meva inspiració. Així com també a la meva família, per confiar en mi, i per suposat, a la meva tutora, per haver-me acompanyat en aquest camí, oferint-me ajuda i bons consells.

Índex

Resum.....	5
Abstract.....	6
Introducció	7
Justificació	9
Objectius i abast	10
1. Economia social: Integració sociolaboral.....	11
1.1. Situació laboral de les persones amb discapacitat a les empreses	12
1.2. Definició de discapacitat intel·lectual	14
1.2.1. Síndrome de Down.....	17
2. Incorporació de persones amb discapacitat	18
2.1. La contractació: treball amb suport	19
2.1.1 Model de bones pràctiques	20
2.2. Subvencions per a empreses i tipus de contracte.....	21
3. Estudi de cas a Catalunya: AURA Fundació	23
3.1. El mètode AURA	23
3.2. Entrevista al preparador laboral d'AURA Fundació	24
4. Estudi de cas a Madrid: Fundación Prodis	26
4.1. Metodologia Prodis.....	26
4.2. Entrevista a la Coordinadora del Servei d'Inclusió Laboral	27
5. Adidas com a empresa col·laboradora amb la integració social	29
5.1 Entrevista al HR Business Partner Retail.....	30
6. Implicacions ètiques i/o socials.....	32
6.1. Anàlisi de les enquestes de la inserció de persones amb síndrome de Down	33
Conclusions	37
Valoració.....	39
Autoavaluació	40
Referències bibliogràfiques	42
Annexos.....	43

INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB SÍNDROME DE DOWN

Aitor Calvé Lasierra

acalve@uoc.edu

Àmbit d'especialització: Economia Social

Resum

La teoria proposada per Gardner de les Intel·ligències Múltiples (1993) va mostrar la possibilitat de mesurar la intel·ligència d'una manera diferent. En altres paraules, va proposar la idea que hom pot tenir aptituds en algunes activitats, sense parar massa atenció a les nostres limitacions. Així doncs, aquesta idea està estretament vinculada a la integració social i laboral. Ja que, no només suggereix l'eliminació de les limitacions, sinó que lluita vers un futur més integrador. Quan parlem d'integració, entenem que s'està parlant sobre fer les societats més equitatives, és a dir, creant els valors necessaris que involucren a la comunitat i a les institucions per tal d'aconseguir aquest objectiu. Mentre que es pot considerar que hi ha hagut progrés pel que fa a la integració social, la integració de persones amb discapacitat intel·lectual a la comunitat sembla requerir un esforç col·lectiu encara més fort i ferm. El rol de la població és d'igual importància, ja que la integració social és només factible quan els individus amb discapacitat són considerats també part d'aquesta població. Per tant, aquest present treball vol mostrar la realitat i la percepció que hi ha vers aquest tema darrere de l'objectiu de la societat i les empreses d'integrar persones amb síndrome de Down al món laboral, estudiant les eines i els programes que el nostre Estat proporciona per tal de recolzar aquesta inclusió. Primerament, aquest treball abasteix el marc legal sobre la situació i els contractes amb incentius per a la gent amb discapacitat. En segon lloc, aquest treball trenca qualsevol barrera o estigma existent en relació a la dificultat de contractar una persona amb síndrome de Down, ja que com es mostrarà, a través de la sensibilització i l'accessibilitat, ells també poden formar part d'aquesta població activa. I, per últim i no per això menys important, de la mà de diferents fundacions que treballen per a la incorporació de persones amb síndrome de Down, el treball també compta amb la realitat i el seu propi punt de vista en el procés d'incorporació al món laboral. En definitiva, a banda de tots els objectius darrerament esmentats, la finalitat més sincera d'aquest present Treball de Fi de Grau és crear consciència en l'àrea de la integració laboral de persones amb discapacitat.

Paraules clau:

Limitacions, integració social, integració de persones amb discapacitat, síndrome de Down, consciència.

Abstract

Gardner's Multiple Intelligences Theory (1993) has shown the possibility of different ways of calculating intelligence. In other words, he proposed the idea that all of us may be good at doing some activities, without paying special attention to our limits. Therefore, this idea is closely connected to social integration because it suggests the idea of no limits, but also works for a more integrating future. When it comes to social integration, one may assume we are talking about making societies more equitable. That is to say: building up the necessary values, involving both the community and institutions necessary to achieve that goal. While there has been some progress on social integration, integration of disabled citizens into the community seems to require a united and stronger effort. The role of the population is equally important since social integration is only feasible once disabled people are accepted as members of the society. This present project sets out to present the reality as well as the perception behind the society and company's aim to integrate people with Down Syndrome into the work place, paying special attention to the tools and programs through which our State supports such integration. Firstly, this paper complies the legal framework about contracts for people with disabilities as well as the incentives for the companies to hire them. Secondly, this project breaks all the barriers around the difficulty of hiring an employee with Down Syndrome, because as it will be shown, through awareness, accommodation as well as accessibility, people with disabilities become integral members of the business community. Last but not least, with the help and cooperation of different foundations that work hand in hand with Down Syndrome candidates, this paper also shows the reality and their own perspective within the process of incorporation of disabled people to the labor market. All in all, behind all the objectives exposed before, the inner goal of this present paper is to raise awareness in the subject of integration of disabled people.

Key words:

Limits, social integration, integration of disabled people, Down Syndrome, awareness.

INTRODUCCIÓ

Les persones amb discapacitat no poden treballar, les persones amb discapacitat no tenen capacitat d'autonomia, necessiten assistència de manera permanent, les persones amb discapacitat intel·lectual són violentes, les persones amb discapacitat rendeixen menys a la feina. Aquestes són algunes de les falses creences que existeixen sobre les persones amb discapacitat i el món laboral.

A Espanya, com a la resta del món, ha estat en l'últim segle quan veritablement hi ha aparegut una nova manera de conceptuar a la persona amb discapacitat intel·lectual, el que ha significat d'una banda, trencar nombroses barreres basades en prejudicis i velles concepcions, i d'altra, fer front a una nova realitat que requereix que hi hagi una integració real per a persones amb discapacitat, així com una educació, assistència, i en definitiva, una integració amb plens drets a la societat. Sens dubte, no ha estat un camí fàcil, ni es pot dir que aquesta lluita hagi finalitzat encara.

El costum que presenta la societat d'agrupar i etiquetar a les persones segons l'aparença o les característiques que tenen, resulta que sigui difícil avançar vers una millor societat i canviar la percepció d'aquella persona amb una limitació que és visible per a la societat. Per això, el nou i actual tractament vers a la persona amb discapacitat intel·lectual, requereix un compromís ferm per part de la societat, disposada a comprendre les limitacions que presenta aquest col·lectiu i sensibilitzar-se amb ells, per tal d'acceptar-los i puguin també conviure en context de normalització. Així doncs, des d'aquesta nova perspectiva, primer cal acceptar i comprendre, per a finalment impulsar la integració social de persones amb discapacitat intel·lectual.

Per tant, les primeres passes han de treballar en línia amb la creença de les seves possibilitats, que freqüentment estan condicionades als prejudicis, així com en comprendre el que suposa la limitació en concret, per tal d'empatitzar i ser capaços d'entendre el que els suposa. De manera que, gràcies a la confiança dipositada i la comprensió, es farà possible el seu correcte desenvolupament com a persones a la societat, essent possible una plena participació en la ciutadania amb igualtat de condicions amb la resta de persones.

Si bé és cert, totes les persones necessiten ajuda i requereixen sovint col·laboració ciutadana per a poder desenvolupa-se correctament i poder dur a terme les activitats que s'espera d'ells com a ciutadans. Per aquest motiu, és responsabilitat de la societat ser conscient d'aquesta necessitat de mostrar-se, si més no, col·laboratiu i adoptar una actitud solidària amb la resta de persones, tot tenint en compte el ventall de necessitats que poden sorgir durant el procés.

Per aquest motiu, la proposta d'aquest present Treball de Fi de Grau, és realitzar un estudi amb l'objectiu de conèixer més en profunditat la realitat sociolaboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, concretament, les persones amb síndrome de Down.

Per poder arribar a aquesta informació, el treball consta amb una part més teòrica on s'estudia el que significa ser una persona amb discapacitat, així com la situació actual de les persones amb discapacitat al món laboral. D'altra banda, el treball para especial atenció a les lleis que

recolzen el col·lectiu de persones amb discapacitat a Espanya. De manera que, compta també amb un marc legal que permet veure quina és la situació real de les persones amb síndrome de Down a Espanya. I, per últim, el treball també compta amb la participació de dues fundacions especialitzades amb la síndrome de Down, que aporten en forma d'entrevista, la visió i experiència dins d'aquest àmbit. A més, també compta amb la col·laboració de la companyia Adidas, que com a empresa pionera en el sector esportiu, deixa conèixer a través d'una entrevista i un estudi de la seva política d'empresa, com viuen la integració dins de la firma. Finalment, també s'ha realitzat una enquesta tancada amb totes aquelles preguntes que estan vinculades als prejudicis anteriorment esmentats, així com al grau d'informació o desconexença poden tenir sobre el tema tractat.

Pel que respecta a la mostra que ha estat seleccionada per a l'enquesta, aquesta s'ha realitzat a un total de 100 persones, de les quals totes es troben en edat laboral activa, és a dir, entre els 16 i els 65 anys, de manera que es pot analitzar quina és la realitat de cent persones en vers a la discapacitat intel·lectual en els seus perspectius llocs de treball i es pot observar quantes persones han tingut realment experiència o no amb persones amb síndrome de Down al seu lloc de treball.

Així doncs, el treball consisteix en una primera justificació del tema escollit, seguidament del plantejament dels objectius i hipòtesis, que en són el punt de referència durant tot el procés. Tot just després d'aquesta informació, es proveeix el treball amb el marc teòric i legal del tema escollit, de manera que es pot descobrir diferents aspectes de la discapacitat intel·lectual: terminologia i definicions, la situació sociolaboral de les persones amb discapacitat, així com les lleis que han sorgit amb l'objectiu de protecció d'aquest col·lectiu o els diferents ajuts i subvencions a l'abast dels empresaris, que apareixen com a mesures integradores. Posteriorment, és quan s'esdevé la part empírica del treball i s'analitza el treball de camp que s'ha dut a terme per a l'elaboració del treball. És a dir, es proporciona la informació obtinguda arran de les entrevistes a dues importants fundacions que treballen per als drets i la millora de la qualitat de vida de les persones amb síndrome de Down a Barcelona i a Madrid. De manera que, es pot comprendre quina és la perspectiva de cada fundació i es té l'oportunitat de conèixer quines són les claus d'èxit de cada fundació, segons la seva experiència. D'altra banda, en aquest punt també es desenvolupa l'entrevista realitzada a l'empresa Adidas, que permet conèixer la realitat des del punt de vista de l'empresari. Cal dir que, una vegada recollida i analitzada la informació, es mostren els resultats en forma de gràfics i taules, que faciliten la interpretació de les dades de manera visual, així com de les explicacions de cada apartat i de les conclusions obtingudes.

Finalment, cal esmentar que els últims punts del treball es dediquen a la valoració d'aquest, essent el primer apartat el que exposa les implicacions ètiques i socials, així com s'aprofita per a analitzar en aquest punt la percepció social sobre els prejudicis esmentats darrerament i la situació en general d'aquest col·lectiu, mitjançant l'anàlisi de l'enquesta realitzada. Seguidament, s'exposen de manera més detallada les evidències a les quals s'ha arribat gràcies

al treball, com a mode de conclusió. De manera consecutiva, s'assenyalen les valoracions i avaluacions, que volen indagar en les possibles limitacions que s'han trobat durant l'elaboració del projecte, així com en la continuació de l'estudi d'aquest treball, destacant les diferents competències i capacitats desenvolupades.

Justificació

Tal com es recollia l'any 2001 al Llibre Verd de Comissions Europees, existeix un compromís social que ha de garantir la integració laboral de persones amb risc d'exclusió social. Per tant, l'objecte d'estudi que han motivat aquest projecte és sumar-s'hi al compromís social, ja que la integració social és un tema d'estudi clau, que avui en dia i des d'un punt de vista personal, s'ha avançat llarg dels anys, però també s'ha demostrat que encara hi ha feina a fer, no només pel que fa a la situació laboral sinó a escala social.

Així doncs, en un context en què és necessari promoure la integració social, aquest treball pretén fer una anàlisi pel que fa al procés d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual. D'una banda, per tal de conèixer el tema a tractar, es proporciona informació sobre l'economia social, la integració, la discapacitat i la integració laboral de persones amb discapacitat, centrant-se en l'acollida, els tipus de contracte que existeixen, les subvencions i ajuts que reben les empreses, així com el marc legal sota el qual es treballa.

I, d'altra banda, mitjançant l'elaboració d'aquest projecte es vol eliminar cap mena de perjudici social que fa que moltes empreses encara no participin en la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual, i especialment del col·lectiu de la síndrome de Down. Essent aquesta idea estretament vinculada amb els prejudicis que s'han creat amb relació a aquestes persones: inseguretats o manca d'informació respecte a la rendibilitat de contractar un treballador amb discapacitat, o bé per les creences generades en el passat respecte a la persona amb disminució intel·lectual, tals com que el cost que pot suposar és elevat, que la persona no estarà tan formada com la resta de companys o bé simplement pels prejudicis i falses creences que s'han generat respecte a les persones amb síndrome de Down que fan impossible un progrés en aquest aspecte.

Objectius i abast

Tal com s'especifica a l'apartat anterior, aquest treball compta amb diferents hipòtesis i objectius generals i específics que es busquen assolir amb la realització d'aquest.

Pel que fa als objectius generals, es poden dividir en:

1. Conèixer en quina situació es troben les persones amb síndrome de Down al mercat laboral a Espanya.
2. Comprendre i analitzar com és el procés d'incorporació d'una persona amb discapacitat a un centre de treball i conèixer les opcions que té ell i l'empresa que l'acull.
3. Eliminar prejudicis i promoure la contractació de persones amb discapacitat, intentant aconseguir una societat integradora i cohesionada.
4. Donar a conèixer a les empreses que les possibles inversions en lloc de treball per a adaptar-lo a la persona amb discapacitat no són reals, ni complexos, des d'un punt de vista econòmic.
5. De les fundacions entrevistades, conèixer què els ha fet estar a l'avantguarda, així com identificar els seus atributs distintius que els converteixen en fundacions pioneres.

D'altra banda, i pel que fa als objectius específics, mitjançant aquest present Treball de Fi de Grau es podrà arribar a diferent informació que parteix des dels objectius generals anteriorment exposats, tals com:

1. Viure en primera persona com és el procés d'incorporació d'una persona amb síndrome de Down, des del punt de vista d'empresa i des del punt de vista de les fundacions que el proposen a l'empresa final.
2. Profunditzar en quins són els perjudicis més comuns a l'hora de contractar a persones amb discapacitat.
3. Conèixer què en pensa la societat en relació amb la contractació de persones amb discapacitat, i tenir la possibilitat de saber mitjançant enquestes anònimes, la seva opinió més honesta pel que fa al tema tractat.
4. Conèixer les opinions de les diferents entitats entrevistades que tenen experiència en l'àmbit de les persones amb discapacitat.
5. Per últim, saber de primera mà amb l'ajut de les fundacions entrevistades quins aspectes són els que fan que la incorporació sigui exitosa: formació, seguiment i projectes futurs.

1 ECONOMIA SOCIAL: INTEGRACIÓ SOCIOLABORAL

“El tret essencial de l'economia social i solidària consisteix en el fet que la persona esdevé el centre i els diners el mitjà”.(Jover, 2012, p.188). Així doncs, es pot considerar que l'objectiu de l'economia social és fer un canvi respecte al model capitalista, en el que el treball i la producció es duen a terme de diferent manera. A més a més, “aquesta economia té un valor solidari afegit i és genèticament responsable”. És a dir, cerca aconseguir un model sostenible en el qual es prioritzi la qualitat de vida de les persones involucrades. Bàsicament, i en les mateixes paraules de l'autor, “les empreses d'economia social i solidària agrupen persones que tracten de satisfer les necessitats econòmiques, socials i culturals, aplicant la gestió democràtica, amb una praxi ètica i humanista” (Jover, 2012, p.187). Així doncs, l'economia social cerca un model alternatiu a l'existent, que no exclou a ningú i que defensa els drets humans.

Sens dubte, pel que fa a la situació en el territori espanyol, hi ha un punt d'inflexió pel que fa a l'economia social, i aquest és l'entrada en vigor de la Llei 5/2011, del 29 de març d'Economia Social, en la que s'adopten mesures de promoció i foment del treball per tal de donar visibilitat a aquest conjunt d'activitats econòmiques que persegueixen el benestar general de l'economia social. I per tant, estableix que dins d'aquest punt, són primordials les cooperatives, les fundacions, les societats laborals, els CEE (anomenats Centros Especiales de Empleo) o empreses d'inserció. Tal com la mateixa llei estableix al BOE, l'economia social es refereix “al conjunt d'activitats econòmiques i empresarials, que en l'àmbit privat duen a terme aquelles entitats que, amb conformitat amb els principis recollits a l'article 4, persegueixen o bé l'interès col·lectiu dels seus integrants, o bé l'interès general econòmic o social, o ambdós”. En definitiva, la companyia que pertany a aquest conjunt, és un clar exemple de com la combinació de progrés social i l'activitat laboral és possible.

Aquesta progrés esmentat és el resultat de les tasques, accions i moviments vers l'equitat i la cerca de les mateixes possibilitats de qualsevol persona o col·lectiu que, per alguns motius determinats, es troben en situació de desigualtat pel que fa a la resta de societat, i que per tant, se'ls priva o directament queden exclosos d'algunes activitats en específic. Més concretament, i vinculat amb el tema a tractar en aquest Treball de Fi de Grau, les persones amb discapacitats formen part d'un col·lectiu vulnerable de la societat, el qual es troba en situació de desigualtat en tots els aspectes de la seva vida, però especialment, en el moment de cercar feina i fer-se amb el seu lloc en el món laboral.

Per tant, els principis de l'economia social com a tal, que es recullen en la llei anteriorment esmentada, trobem que s'estableix la prioritat de les persones i el fi social sobre el capital, a través d'una gestió participativa, amb tasques democràtiques i integradores, així com la promoció d'aquests col·lectius a través de la igualtat, d'oportunitats, la cohesió social, la conciliació familiar i laboral, el treball estable i de qualitat, la inserció de persones en risc d'exclusió, etc. Com a conseqüència, després d'analitzar el que aquesta llei estableix i promou, es pot considerar que l'economia social es basa en els valors de la igualtat, la democràcia, la responsabilitat social, la sostenibilitat, la cohesió i la pau.

No obstant això, malgrat tractar-se d'un aspecte clau en qualsevol societat, sovint esdevé una assignatura

pendent en molts territoris, la qual requereix ajuda per part de l'educació i la formació, per arribar a potenciar-la i vincular-la als drets humans, és a dir, establint el necessari que faci que les persones siguin lliures de desigualtats, pobresa i es puguin desenvolupar sota el mateix ventall d'oportunitats al llarg de la seva vida. En aquest sentit, John Stuart Mill, filòsof, polític i economista anglès (1806-1873), va establir el següent:

Una constitució democràtica, que no es recolzi sobre les institucions democràtiques en els seus detalls, sinó que es limiti al govern central, no només no és llibertat política, sinó que amb freqüència crea un esperit que és precisament el contrari, portant als àmbits més baixos de la societat el desig i l'ambició del domini polític. (CW III, 944)

1.1 Situació laboral de les persones amb discapacitat a les empreses

Per poder comprendre la situació actual de les persones amb discapacitat al país d'Espanya, cal fer un retrocés en el temps per veure el progrés que s'ha produït al llarg dels anys. Sens dubte, una data clau en qüestió d'integració de persones amb discapacitat, és la proclamació de la Constitució espanyola de l'any 1978. I en especial, el seu article 49 que, per primera vegada, reconeix de manera expressa el dret de les persones amb discapacitat, així com el seu dret a la realització personal completa i el dret a la integració en la societat. Tanmateix, el canvi més notori es produeix l'any 1982, quan es publica la Ley Española para la Integración Social del Minusválido - freqüentment coneguda com a LISMI.

Els canvis de l'entrada en vigor d'aquesta llei són notables, ja que aquesta innovadora llei reclama una política d'integració social real vers les persones amb discapacitat perquè s'assegurin tots els seus drets constitucionals.

Per tant, es pot considerar que en el territori espanyol s'obren dos camins d'especial interès per tal de vetllar pels drets de les persones amb discapacitat: la Constitució democràtica de l'any 1978 i la Ley de la Integración Social del Minusválido (LISMI).

En resum, els punts clau de la LISMI, que suposen un canvi revolucionari que trenca amb tot l'anterior, són les següents mesures:

- L'ajuda a les persones amb discapacitat per a millorar la seva autonomia, així com contribuir a la seva formació i desenvolupament.
- Afavorir els canvis sociolaborals per facilitar la igualtat d'oportunitats.
- Implementar mesures d'adhesió per a millorar la qualitat de vida d'aquest col·lectiu.

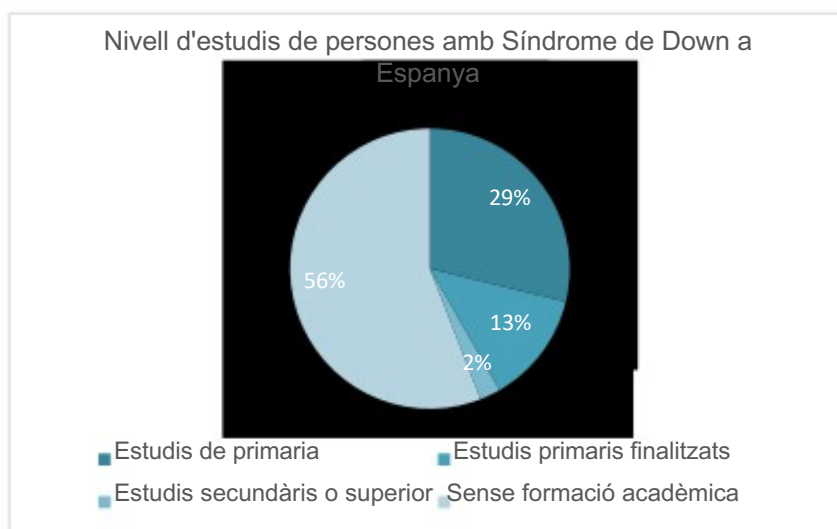
Així és que la LISMI, que finalment ha derivat en la Ley General de Discapacidad, incorpora tot un conjunt de legislació favorable als drets dels minusvàlids, dels quals cal destacar l'article 42, anomenat "cuota de reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad" i mitjançant el qual s'estableix que les empreses que comptin amb un nombre de cinquanta treballadors o superior, el 2% dels seus treballadors han de ser persones amb discapacitat. De la mateixa manera, i tal com s'estableix a l'article 42 punt 2, a les ofertes de feina pública es reserva un contingent perquè sigui cobert amb persones amb discapacitat. Així mateix, és destacable l'article 83, que al seu punt 1, indica que l'incompliment de la Ley General de Discapacidad pot implicar multes d'entre 301 i 1.000.000€ en el cas de les penalitzacions més greus.

Com a conseqüència, es pot dir que dins de les mesures de suport a la integració laboral, es pot destacar

d'una banda, les mesures que es destinen a la integració laboral - en la que s'inclou la quota de reserva del 2%, a més de les subvencions i incentius, reduccions i bonificacions de les quotes a la seguretat social, i també l'orientació i el seguiment personalitzat en el lloc de treball. D'altra banda, cal fer esment de les mesures destinades a la millora de la integració en el sistema protegit del treball, a través de les CEE - Centros Especiales de Empleo. Bàsicament, i tal com s'estableix al SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) "són empreses l'objectiu de les quals és proporcionar als treballadors amb discapacitat la realització d'un treball productiu i remunerat, adequat per a les seves característiques i que faciliti la integració laboral d'aquestes persones en el mercat ordinari de feina". I per últim, també es poden contemplar les mesures per tal d'afavorir el canvi d'un lloc de feina protegit a l'ordinari. És a dir, una empresa col·laboradora del mercat ordinari estableix un vincle amb una CEE amb la finalitat de dur a terme l'activitat de l'empresa col·laboradora i implica el desplaçament dels treballadors amb discapacitat del CEE al centre de treball de l'empresa col·laboradora de manera temporal.

Pel que fa a l'accés al món laboral, i tal com exposen els autors Salvador i Rodríguez (2001), "la falta d'informació i sensibilització sobre aquest col·lectiu, així com els prejudicis culturals sobre les seves capacitats, activen una sèrie d'obstacles que porten a l'exclusió d'aquest grup de població al mercat laboral" (p.69). De fet, i segons les dades consultades a l'Institut Nacional de Estadística (INE), mitjançant l'Enquesta de Discapacitat, Autonomia Personal, i Situacions de Dependència realitzada l'any 2008 (coneguda com a EDAD), es pot afirmar que a Espanya hi viuen aproximadament un total de 34.000 persones amb síndrome de Down. D'aquest total, es va establir que, un total de 55,9% d'ells no compten amb formació acadèmica, el 28,8% no han arribat a finalitzar els estudis primaris, mentre que el 12,9% compten amb els estudis primaris o equivalents, i només el 2,4% restant compta amb un nivell d'estudis de secundària o superior.

Gràfic 1. Nivell d'estudis de persones amb síndrome de Down a Espanya

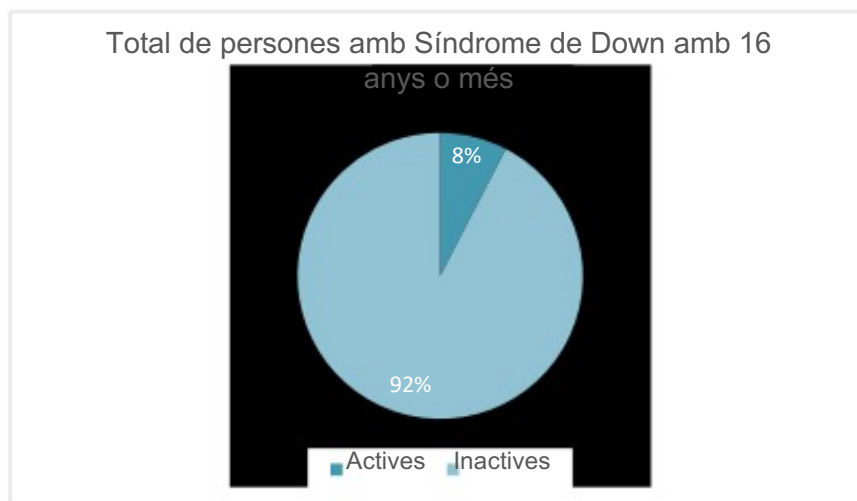


Font: D'elaboració pròpia mitjançant les dades de l'estudi EDAD, 2008.

Segons el mateix estudi, és necessari destacar que més del 90% de les persones amb síndrome de

Down que es troben en edat laboral es troben inactives. Actualment, i segons els registres de les entitats federades a Down Espanya, en l'actualitat hi ha un nombre de 1.250 persones amb síndrome de Down treballant i amb una tendència a l'alta, si es comparen amb els 620 estimats rere l'any 1999 que es van comptabilitzar mitjançant l'Enquesta sobre Discapacitats, Deficiències i Estats de Salut (EDDES, 1999). Per a ser més exactes, segons l'EDAD, un total de 7,6% persones amb síndrome de Down de 16 anys o més, formen part de la població activa, mentre que el 92,4 restant es troba inactiu.

Gràfic 2. Número total de persones amb síndrome de Down actius i inactius



Font: D'elaboració pròpia mitjançant les dades de l'estudi EDAD, 2008

Des del 1999, any quan es realitza el primer estudi, fins al 2008, hi ha un increment important d'accensos al mercat laboral de persones amb síndrome de Down a Espanya. I que, sens dubte, es corresponen a la població empleada mitjançant el sistema de treball amb suport o *supported employment*, que segons les dades de Down Espanya, l'any 2008 comptava amb 441 usuaris actius gràcies a aquesta metodologia de treball.

1.2 Definició de discapacitat intel·lectual

Segons el recollit pels autors Salvador i Rodríguez (2001), la discapacitat intel·lectual o retard mental compta amb tres components essencials que són:

- Funcionament intel·lectual significativament inferior a la mitjana: El coeficient d'intel·ligència (CI) inferior o igual als 70-75 punts.
- Conducta adaptativa deficitària: L'individu es mostra incapaç d'adaptar-se a les demandes diàries del seu entorn.
- Edat d'inici precoç: l'individu mostra característiques de la discapacitat abans dels divuit anys.

Malgrat això, cal dir que actualment el concepte de *retard mental* ha patit canvis importants, ja que anys enrere es considerava que la persona amb un coeficient d'intel·ligència igual o menor als 70 punts, era l'únic determinant d'aquest retard. En canvi, darrerament s'ha establert que el coeficient d'intel·ligència ha d'estar relacionat amb una relació entre les habilitats o les mancances d'una persona. (p.10)



Dit això, cal que hom tingui clar els conceptes de *deficiència*, *discapacitat* i *minusvàlua*, ja que freqüentment poden donar lloc a controvèrsia. Primerament, la *deficiència*, i segons el diccionari de la Real Academia Española, es defineix com al “Funcionament intel·lectual inferior al normal que es manifesta des de la infantesa i està vinculat a desajustaments en el comportament” (Real Academia Española, 2020).

D'altra banda, la RAE considera la *discapacitat* com a “La manifestació d'una discapacitat en la vida d'una persona” (Real Academia Española, 2020). I per últim, defineixen la *minusvàlua* com a “Una discapacitat física o mental per una lesió congènita o adquirida” (Real Academia Española, 2020). Per tant, la minusvàlua, implica el conjunt de desavantatges socials que pot experimentar una persona a conseqüència de les deficiències o discapacitats, que el limiten o impedeixen la vida normal en funció de la seva edat, sexe i altres factors culturals. A més a més, es fa necessari dir que a banda de les diferències del caire terminològic, també existeix un problema de nomenclatura, que sovint dificulta l'elecció del vocable més adequat per a referir-se al retard mental o a les persones amb discapacitat intel·lectual de manera que s'evitin denominacions pejoratives.

A manera de resum, quan es parla d'una discapacitat, com s'ha vist anteriorment, existeixen diverses definicions i conceptes relacionats, ja que és un concepte que ha anat evolucionant amb el temps. Ara bé, recau una gran importància a la definició oferida per l'Organització Mundial de la Salut (OMS), que és la següent:

Discapacitat és un terme general que abasteix les diferències, les limitacions de l'activitat i les restriccions de la participació. Les deficiències són problemes que afecten una estructura o funció corporal; les limitacions de l'activitat són dificultats per a executar accions o tasques, i les restriccions de la participació són problemes per a participar en situacions vitals. Per consegüent, la discapacitat és un fenomen complex que reflecteix una interacció entre les característiques de l'organisme humà i les característiques de la societat en la qual viu. (2020).

Tal com es recull, es pot definir *discapacitat* com el conjunt d'inconvenients o dificultats que una persona es troba en la seva vida quotidiana per a realitzar determinades tasques. A més a més, ja que el present projecte està contextualitzat a Espanya, cal també tenir present el que aprova la Llei General de Drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social al Reial Decret Legislatiu 1/2013, del 29 de novembre, proporcionat pel departament de Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat:

Existeixen, doncs, un variat i profús conjunt d'impediments que priven a les persones amb discapacitat del ple exercici dels seus drets i els efectes d'aquests obstacles es materialitzen en una situació d'exclusió social, que ha de ser inexcusablement abordada pels poders públics. (...) L'impuls de les mesures que promoguin la igualtat d'oportunitats suprimint els inconvenients que s'oposen a la presència integral de les persones amb discapacitat

concerneix a tots els ciutadans, organitzacions i entitats, però, en primer lloc, al legislador, que ha de recollir les necessitats detectades i proposar les solucions i les línies generals d'acció més adequades. Com ja s'ha demostrat amb anterioritat, és necessari que el marc normatiu i les accions públiques en matèria de discapacitat intervinguin en l'organització social i en les seves expressions materials o relacionals que amb les seves estructures i actuacions segregadores posterguen o aparten a les persones amb discapacitat de la vida social ordinària, tot això amb l'objectiu últim que aquestes puguin ser participants, com a subjectes actius titulars de drets, d'una vida en les mateixes condicions que la resta dels ciutadans. (RD 1/2013, 29 de novembre).

En aquest context legal, es pot considerar que les persones amb discapacitat no només estan reconegudes com a tal dins de la nostra societat sinó que a més existeix un compromís social d'integració que garanteix la promoció de mesures legals que assegurin la inserció laboral de persones amb discapacitat i suprimeixin els possibles inconvenients que es puguin trobar en el seu dia a dia.

Per últim, i seguint l'establert al Reial Decret Legislatiu 1/2013, del 29 de novembre, sobre la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, tal com s'exposa a l'article 2, punt a, i a l'article 4, punts 1 i 2, respectivament, s'entén que una discapacitat és:

La situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol mena de barrera que limiti o impedeixi la seva participació plena i efectiva a la societat, en igualtat de condicions que la resta. Així com que són persones amb discapacitat aquelles que presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals, sensorials, previsiblement permanents que, en l'interactuar amb diverses barreres, puguin impedir la seva participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions que la resta. I, a banda de l'anterior exposat, [...] tindran la consideració de persones amb discapacitat aquelles persones que se les hagi reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent. (RD 1/2013, de 29 de novembre).

En aquest sentit, i tenint en consideració que es considera que són persones amb discapacitat els que tenen un grau superior o igual al 33% (segons el Reial Decret 1/2013), segons dades de l'INE, l'any 2018 hi havia un total d'1.899.800 persones amb discapacitat, i que es trobaven en edat laboral (entre els 16 i els 64 anys). D'aquesta darrera xifra exposada, un total de 654.600 persones es trobaven en actiu. La qual cosa suposa que el 34.5% de persones amb discapacitat oficialment reconeguda tenien feina, mentre que el 65.5% restant va romandre en situació d'atur. A més a més, segons el mateix estudi, a Catalunya, hi ha un total de 314.500 persones amb discapacitat entre els 16 i els 64 anys, situant-se en la segona Comunitat Autònoma amb la xifra més elevada de persones amb discapacitat, per darrere d'Andalusia (384.200). D'altra banda, cal destacar que, dins d'aquest total d'1.899.800 persones amb discapacitat en edat activa, 193.500 eren persones amb discapacitat

intel·lectual, grup on es troben les persones amb síndrome de Down.

1.2.1 Síndrome de Down

Tal com recullen els autors Salvador i Rodríguez (2001), la discapacitat intel·lectual o retard mental no és una malaltia, sinó que es tracta d'un conjunt de malalties i síndromes amb una característica comuna: la limitació de la intel·ligència que impedeix o dificulta el funcionament ordinari de l'individu en l'entorn familiar, social i laboral. (p.9).

Pel que respecta a la síndrome de Down o la trisomia 21, el doctor britànic John Langdon Down va ser la primera persona a identificar aquesta síndrome per primera vegada l'any 1866. No obstant això, no va ser fins a l'any 1957 que el Dr. Jerome Lejeune va aportar la raó genètica principal perquè aparegui aquesta síndrome. Ja que, aquest es pot descriure com a una alteració genètica produïda per la presència d'un cromosoma extra. És a dir, en el 95% dels casos de persones amb síndrome de Down, s'ha identificat la triplicació del material genètic corresponent al cromosoma 21 - i d'aquí el nom trisomia 21 - com a responsable d'aquest endarreriment mental.

En resum, les cèl·lules del cos humà tenen 46 cromosomes que estan distribuïts en 23 parells. Un d'aquests parells determinarà el sexe de l'individu i els altres 22 es numeren en funció de la seva grandària decreixent. Les persones que tenen síndrome de Down, compten amb tres cromosomes en el parell 21 en comptes de dos com normalment. Estudis realitzats al llarg de la història han indicat que la síndrome de Down és la principal causa de discapacitat intel·lectual i retard mental. Fins on s'ha pogut investigar, la síndrome és espontània i no existeix cap causa aparent i a més, es produeix en tots els països i en totes les ètnies amb un percentatge d'un naixement amb síndrome de Down de cada sis-cents naixements al món.

Així doncs, aquest excés de material genètic anomenat anteriorment, modifica el desenvolupament normal de l'individu, que afecta consegüentment en l'àmbit intel·lectual i físic. De fet, l'única característica comuna a tots els afectats és la disminució intel·lectual, que el 95% de nens amb síndrome de Down presenta un nivell de deficiència lleu o moderat.

Pel que fa a les característiques de les persones amb síndrome de Down, hi ha diferents trets característics tals com el retard mental o de creixement, malformacions cardíques - que el 40% de nens afectats tenen-, problemes digestius - que suposa el 5% d'afectats- , de visió i problemes auditius. Sobre els possibles trastorns psiquiàtrics, generalment, els individus amb síndrome de Down són menys propensos que la resta de població amb discapacitat intel·lectual a patir aquests tipus de trastorn psiquiàtrics o conductuals.

D'altra banda, cal destacar que les alteracions de cada persona poden ser molt variables i cada cas és singular. Ara bé, les persones amb síndrome de Down es caracteritzen per un conjunt de trets de físics, com poden ser els ulls ametllats, el nas petit, les orelles petites i la cara més arrodonida, així com la tendència a l'obesitat.

Respecte a la personalitat, es mostren amb una capacitat menor per inhibir-se, a vegades poca

iniciativa per a ells mateixos, col·laboradors i molt sociables. A més a més, a la feina o tasques que hagin de fer són metòdics, constants i segueixen les instruccions rigorosament.

Pel que fa a la situació actual de persones amb síndrome de Down, segons la fundació DOWN España, es creu que a territori espanyol actualment hi viuen un total de 34.000 persones amb la síndrome de Down aproximadament, el que vol dir que entre el 30% i 40% de persones amb discapacitat intel·lectual, tenen síndrome de Down. Per últim, com a dada rellevant, també indiquen que hi ha un total de 6.000.000 de casos al món.

Respecte a l'educació de les persones amb síndrome de Down, és important remarcar que aquests reben una educació diferencial; la qual ha de començar a l'entorn familiar i en la que la relació del nen amb els pares és primordial. Sobre l'educació psicosocial, sovint és relativament fàcil i fructífera, malgrat una mica més lenta que habitualment. Cal dir, però, que molts d'ells aprenen els coneixements bàsics de lectura i escriptura de manera satisfactòria.

Això suposa que les persones amb síndrome de Down desenvolupen la seva intel·ligència al llarg de la seva vida, si se'ls ofereix oportunitats d'aprenentatge mitjançant la família, l'escola i la societat. En aquest sentit, cal fer èmfasi en el paper que té la família en el procés, ja que, tal com resumeix Catalina Montero (2012):

És precisament a l'entorn familiar on comença a crear-se la relació persona-entorn, i depenent d'aquesta relació, la persona, amb o sense discapacitat, que posseeix un conjunt de trets característics, fortaleces i debilitats, tindrà el poder i les condicions per analitzar i afrontar les carències, exigències i desavantatges de l'entorn que l'impedeix ser autònom. Recau aquí el pes de la importància i necessitat de proveir a la persona de fortaleces i habilitats necessàries que li permetran interactuar constructivament amb el seu entorn. (p.52)

2 INCORPORACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

La situació d'exclusió social s'esdevé quan una persona o col·lectiu, per unes raons en concret, es troben en una situació que no els permet tenir les mateixes oportunitats vitals que defineixen una ciutadania social plena. En aquest cas, les persones amb discapacitat, sovint es troben amb dificultats o problemes discriminatoris pel que fa a la cerca de la seva autonomia personal. Tal com apunta l'autora Villa (2006), el terme *exclusió* s'utilitza per a referir-se a aquelles persones que per unes raons en concret es troben fora de les oportunitats vitals que defineixen una ciutadania social plena per a bona part de les societats occidentals. En conseqüència, no participen en els intercanvis, pràctiques i drets socials que donen contingut a la integració social (p.91).

L'any 1982 es va aprovar la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids i actualment es treballa amb la Llei General de les Persones amb Discapacitat i la seva inclusió Social. Mitjançant ambdues, i tot i el desconeixement encara d'algunes empreses, existeix l'obligació de contractar com a mínim un 2% de persones amb discapacitat, sempre que l'empresa superi o iguali els cinquanta treballadors. D'aquesta manera, l'Estat s'assegura que totes les empreses són col·laboradores d'aquest procés

integrador de persones amb discapacitat. Una tècnica que, sens dubte, si hi ha seguiment per part de les companyies, suposa la integració d'un col·lectiu en risc d'exclusió.

2.1 La contractació: treball amb suport

L'European Union of Supported Employment (EUSE) - organisme que es va crear per a desenvolupar el mètode de treball amb suport - l'any 1993, va definir que la funcionalitat d'aquesta innovadora metodologia és:

Oferir suport a les persones amb discapacitat i a altres col·lectius que es troben en desavantatge a l'hora d'aconseguir i mantenir un treball remunerat. (EUSE, 1993).

Aquesta innovadora metodologia no apareix a Espanya fins a l'any 2007, el que implica que no existia una regularització sobre aquesta. Així doncs, posteriorment el treball amb suport ve definit pel Reial Decret 870/2007, del 2 de juliol, pel qual es regula el programa de treball amb suport com a mesura de foment de les persones amb discapacitat en el món laboral recollit al BOE:

El treball amb suport és el conjunt d'accions orientatives i de seguiment individualitzat en el lloc de treball, prestades per laborals especialitzats, que tenen com a objectiu facilitar l'adaptació social i laboral dels treballadors amb discapacitat amb especials dificultats d'inserció laboral en empreses del mercat ordinari de feina en condicions similars a la resta dels treballadors que exerceixen llocs de feina similars. (RD 870/2007, 2 de juliol).

La idea de treball amb suport o *supported employment* va sorgir als Estats Units d'Amèrica, més concretament, a la Universitat de Virginia Commonwealth cap als finals dels anys setanta, de la mà de Paul Wehman. Ara bé, no és fins als anys vuitanta que es comença a implementar aquest mètode a Europa. El treball amb suport utilitza estratègies de formació per a la inserció laboral amb la intervenció de professionals de la formació, experts en anàlisis de llocs de treball i formació i psicòlegs que són una clau indispensable durant tot el procés. En aquest context, proporcionen el suport necessari al treballador amb discapacitat, així com al marc laboral que l'acull.

Aquest programa està destinat d'una banda, als empleats amb discapacitats que estiguin inscrits al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), com a sol·licitats de feina que es troben en situació d'atur, i d'altra banda, a aquelles persones amb discapacitat que es troben actius a un Centro Especial de Empleo (CEE), amb la condició de malaltia mental, discapacitat intel·lectual superior al 33% o bé discapacitat física o sensorial amb un grau reconegut del 65% o superior. I una de les característiques més importants, és que incorporen la figura d'un preparador laboral, que proporciona atenció individualitzada durant tot el procés, orientació i assessorament laboral a la persona amb discapacitat en qüestió i a la seva família, així com assessorament tècnic i legal, a més d'assessorament a l'empresa de les adaptacions de lloc de feina, si escau.

Així doncs, es pot dir que aquesta metodologia que té com a objectiu la integració laboral de les persones amb discapacitat - incloent-hi les persones amb discapacitat intel·lectual - en el mercat laboral mitjançant un sistema de suport degudament planificat i estructurat basats en l'orientació, la formació i la inserció de la persona.

2.1.1 Model de bones pràctiques

L'European Union of Supported Employment (EUSE, 2005) proposa un procés que compta amb un total de cinc fases, per les quals s'esdevenen diferents activitats a realitzar i que s'entenen com a model de bones pràctiques. Aquestes fases són les següents:

Gràfic 3. Fases del model de bones pràctiques proposat per l'EUSE.



Font: D'elaboració pròpia a partir del proposat per l'EUSE (2005)

Recollint el més important, a la primera fase la persona es presenta a l'entitat o fundació i es fa una primera trobada i valoració inicial de la persona. Al final d'aquesta fase l'individu ha de decidir si desitja utilitzar el mètode de treball amb suport com a mitjà per aconseguir feina, i si vol fer-ho amb aquest servidor en particular. Quan ja s'ha decidit, a la fase 2, es realitzen activitats perquè l'individu pugui mostrar les seves habilitats. D'aquesta manera, el resultat final és la creació del seu perfil professional, tot identificant les possibles preferències o habilitats. Amb aquesta informació, se li dóna a la persona la possibilitat d'escollir un lloc de treball compatible amb les seves aspiracions, interessos i habilitats. Més tard, a la fase 3, té lloc la cerca de feina, fase en què el candidat rep per part de l'agència tota la informació pertinent, així com les possibilitats amb què compta. Darrerament, a la fase 4, s'especifica l'oferta de l'empresa i té lloc la primera reunió entre la companyia i un professional de treball amb suport - sovint amb la persona que serà el futur empleat-. Durant aquesta primera trobada, s'estableixen les habilitats requerides per al lloc a cobrir, la jornada laboral, la cultura de l'empresa, etc. De la mateixa manera que l'empresa respecte a les seves obligacions i responsabilitats legals en el cas d'esdevenir-se el contracte. Finalment, la fase 5, sempre dependrà de les necessitats i capacitats que tingui la persona. És a dir, la idea és que el suport professional per part del mediador laboral, desaparegui progressivament i que sigui suplantat per l'ajut dels companys de l'empresa. El grau i la quantitat del suport, són aspectes que l'empresa ha de pactar amb els treballadors i la persona amb discapacitat que s'incorpora.

Com es pot observar, amb motiu del seguiment que existeix rere aquesta metodologia, el treball amb

suport es converteix en una eina fonamental en l'economia social, que promou la inserció laboral de les persones amb discapacitat i ajuda a convertir-lo en una persona autònoma i independent. I a la vegada, converteix en l'empresa que acull a la persona en una companyia inclusiva o sensibilitzada amb la diversitat i la cohesió social. Ja que, "si la majoria de persones amb discapacitat intel·lectual aconseguirien treball en el sector privat i els mantenen, es pot dir que s'haurà fet el gran salt vers a la seva inclusió i vers la igualtat real i efectiva que exigeix la Constitució i les lleis (Cerrillo, Izuzquiza, 2010, p. 215).

2.2 Subvencions per a empreses i tipus de contracte

A Espanya trobem diferents mesures de foment del treball de persones que estan destinades a les empreses que exerceixen com a entitats integradores.

Cal esmentar que, seguint la normativa de referència, és a dir:

- Llei 45/2002, del 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma per desocupació i millora de l'ocupació.
- Llei 20/2007, de l'11 de juliol, de l'Estatut del Treball Autònom, modificada per la Llei 31/2015, del 9 de setembre, que modifica i actualitza la normativa en qüestió de l'autoocupació i s'adopten mesures de foment i promoció del treball autònom i l'economia social.
- Llei 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.
- Llei 43/2006, del 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Troblem que existeixen un conjunt d'incentius destinats a les empreses per a la contractació de persones amb discapacitat i que estan regulats pel Reial Decret Legislatiu que contempla diferents ajuts i bonificacions o reduccions de quotes. Cal, però, fer una distinció entre si el contracte és a temps complet o parcial. Ja que, segons la Llei 43/2006, del 29 de desembre, per a la millora del creixement i l'ocupació:

Quan el contracte indefinit o temporal és a temps parcial, la bonificació resultarà d'aplicar a les previstes a cada cas un percentatge igual de la jornada pactada en el contracte al qual se li sumen 30 punts percentuals, sense que en cap cas se superi el 100 per 100 de la quantia prevista. (Llei 43/2006, del 29 de desembre).

D'aquesta manera, pel que respecta a les quotes de la Seguretat Social, el contracte indefinit de persones amb discapacitat oscil·la entre els 4.500€ de bonificació i els 6.300€, depenent de les característiques de la persona amb discapacitat en qüestió, i amb una durada d'aquestes bonificacions durant tota la vigència del contracte.

A continuació es presenten en forma de taules les possibilitats, segons les característiques de la discapacitat (severa o no severa), el sexe i l'edat de les persones. Cal esmentar que, es considera que la persona té una discapacitat severa si ens trobem en un cas de paràlisi cerebral, malaltia mental o

discapacitat intel·lectual que sigui igual o superior al 33% o discapacitat física o sensorial igual o superior al 65%.

Taula 1. Bonificacions segons el sexe i l'edat, amb discapacitat severa.

Treballadors amb discapacitat severa	Menors de 45 anys	Majors de 45 anys
Dones	5.950€	6.300€
Homes	5.100€	

Font: elaboració pròpia amb les dades de: www.sepe.es

Taula 2. Bonificacions segons el sexe i l'edat, sense discapacitat severa.

Treballadors sense discapacitat severa	Menors de 45 anys	Majors de 45 anys
Dones	5.350€	5.700€
Homes	4.500€	

Font: elaboració pròpia amb les dades de: www.sepe.es

De la mateixa manera, en el supòsit del contracte temporal, es contemplen diferents subvencions, que en aquest cas comencen en un mínim de 3.500€ i un màxim de 5.300€, també depenent com anteriorment, de la severitat de la discapacitat, el sexe i l'edat de la persona.

Taula 3. Bonificacions segons el sexe i l'edat, amb discapacitat severa.

Treballadors amb discapacitat severa	Menors de 45 anys	Majors de 45 anys
Dones	4.700€/any	5.300€/any
Homes	4.100€/any	4.700€/any

Font: elaboració pròpia amb les dades de: www.sepe.es

Taula 4. Bonificacions segons el sexe i l'edat, sense discapacitat severa.

Treballadors sense discapacitat severa	Menors de 45 anys	Majors de 45 anys
Dones	4.100€/any	4.700€/any
Homes	3.500€/any	4.100€/any

Font: elaboració pròpia amb les dades de: www.sepe.es

D'altra banda, disposem de diferents contractes destinats a la formació i a l'aprenentatge, els quals s'apliquen sense limitació d'edat i una màxima duració de dos anys, que segons la Llei 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, estableixen una reducció de les quotes empresarials per tots els conceptes i quotes de recaptació conjunta, en total un 100% de bonificació per a les empreses amb menys de 250 treballadors i un 75% de reducció per a les empreses amb 250 treballadors o més. Ara bé, en els casos que l'empresa no ha optat per la reducció oferta per la Llei 3/2012, i d'igual manera als contractes en pràctiques, durant el temps que duri el contracte, l'empresa té dret a una reducció del 50% de les quotes empresarials de la Seguretat Social, que correspon a les contingències comunes, sigui a temps complet o parcial.

Pel que respecte als contractes en modalitat d'interinitat, és a dir, per a la substitució de treballadors amb discapacitat en situació d'incapacitat temporal, existeix la bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per tots els conceptes i quotes de recaptació en conjunt. En aquest cas, la bonificació durarà fins a la vigència del contracte.

Per últim, i pel que representa als ajuts o bonificacions, cal destacar la subvenció destinada a l'adaptació del lloc de treball, recollida al Reial Decret 1451/1983, de l'11 de maig (BOE de 4 de juny) que regula les mesures de foment de treballadors minusvàlids i la Llei 43/2006, de 26 de desembre, per a la millora del creixement i l'ocupació. De manera que, les empreses que incorporin a treballadors amb discapacitat poden ser subvencionades amb una quantitat màxima de 901,52€ destinats a l'adaptació i l'eliminació de barreres per a obtenir els mitjans idonis per a la protecció personal.

Al marge d'això, és important parlar també a les subvencions directes que suposa la contractació de persones amb discapacitat, que estableix que per cada contracte indefinit a jornada completa, l'ocupador rebrà 3.907€ i a temps parcial en proporció a aquesta quantitat. I pel que fa a la deducció a la quota integral de l'impost de societats, les empreses tenen fins a 9.000€ per persona i any en què s'hagi incrementat la mitjana de treballadors en plantilla amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, i fins a 12.000€ per persona i any quan el grau és igual o superior al 65%.

3 ESTUDI DE CAS A CATALUNYA: AURA FUNDACIÓ

3.1 El mètode AURA

AURA Fundació neix a Barcelona l'any 1989 com a entitat sense ànim de lucre, que durant els primers anys va sorgir com a associació i va esdevenir fundació cap a l'any 2004. El seu *ratio essendi*, i utilitzant les seves pròpies paraules, defineixen la seva missió com "ajudar a millorar la qualitat de vida de persones amb discapacitat intel·lectual, mitjançant la inclusió social i laboral, seguint el mètode de treball amb suport".

De fet, es pot dir que AURA Fundació és una institució capdavantera en relació amb el treball amb suport a Espanya, declarant-se pioner en la implementació i desenvolupament d'aquesta. Actualment, es troben amb la companyia d'empreses Mecenes, que són les que col·laboren amb conveni per a projectes puntuals i amb una dotació econòmica. Dins d'aquestes empreses o entitats col·laboradores trobem CaixaBank, Santander, entre d'altres. D'altra banda, trobem les empreses Sòcies, que gràcies a la seva

donació doten d'independència econòmica de manera ininterrompuda, hi participen empreses tals com Cal Fruitós, Rabat o Penguin Random House. D'una altra banda, les empreses que ells anomenen Recursos, aporten donacions en espècies i són Can Duran, Club Natació Barcelona, Jimmy Lion, Torres, etc. I, per últim, es troben les empreses "Amb AURA", que són les empreses que han contractat alguna persona integrant de la família AURA Fundació, tals com Adidas, Nespresso o Blanquerna. No obstant això, també compten amb els Amics d'AURA Fundació, que són els socis i sòcies que presenten donacions periòdiques voluntàriament.

Des d'AURA, segueixen totes les passes a seguir que el treball amb suport requereix, essent aquestes primordials per a una bona i exitosa integració a l'empresa. Per la qual cosa, els participants amb discapacitat que voluntàriament decideixen ser part d'AURA són formats en els àmbits de l'autonomia personal, habilitats socials, desplaçaments autònoms i l'actitud vers a la feina. A més a més, en les primeres etapes, els integrants realitzen unes pràctiques d'una durada d'entre dos i quatre mesos acompanyats del preparador laboral, i que en molts casos finalment esdevé en un contracte per empresa real. D'altra banda, i pel que fa al seguiment, proporcionen a dues bandes (empresa i treballador) un assessorament i una atenció de manera individual, per tal d'assegurar el bon funcionament per ambdós parts. Aquest seguiment es realitza mitjançant entrevistes formalment enregistrades segons el protocol establert. I per últim, proporcionen l'assessorament a les famílies en l'àmbit legal i segons les necessitats de cada persona.

3.2 Entrevista al preparador laboral d'AURA Fundació

En aquest present punt es presenten les dades obtingudes més rellevants de l'entrevista realitzada.

L'entrevista s'ha dut a terme, segons el pactat per ambdues parts, de manera telemàtica.

AURA Fundació ofereix l'oportunitat de tenir una entrevista amb un dels seus preparadors laborals, en Cristian, que de manera completament altruista, dona resposta a un conjunt de deu preguntes des del seu punt de vista personal, aportant els anys d'experiència a la fundació.

En primer lloc, com a fet rellevant, cal esmentar que segons el preparador laboral, cada cop són més les empreses que es posen en contacte amb la fundació, per tal de sol·licitar perfils per a treballar en diferents companyies. La qual cosa implica que, segons el seu parer, la lluita d'AURA Fundació com la d'altres entitats o fundacions s'estigui començant a reconèixer de mica en mica. A més a més, també exposa que un fet que evidencia aquesta tendència a la sensibilització de la societat vers la inserció social, és que anys enrere hi havia una feina molt més extensa per part de la fundació en qüestió de donar a conèixer el treball amb suport. Cosa que, segons el preparador laboral, ja pràcticament el cent per cent d'empreses que contacten amb ells, ja saben quin és el funcionament i fins i tot són experts en la matèria del treball amb suport. Coneixen el funcionament, saben on acudir i quins són els passos a seguir en cada cas. De manera que, la fundació només actua com a guia durant el procés, quan anys enrere havien d'estar més presents durant tot el procés.

Malgrat això, considera que encara queda molta feina per fer, ja que si les mateixes fundacions que han aconseguit a poc a poc poder donar a conèixer un col·lectiu en risc d'exclusió com són els malalts mentals, no compten amb el suport econòmic per a poder pagar als seus treballadors - que són l'eina de comunicació i vincle amb les empreses - no serà possible el progrés. Per la qual cosa, tot i que hi ha un indiscutible avenç pel que fa a la inserció laboral de persones amb discapacitat a centres de treball amb la metodologia treball amb suport, les mateixes fundacions sense ànims de lucre necessiten també ser reconegudes i poder comptar amb el suport de l'Administració pública.

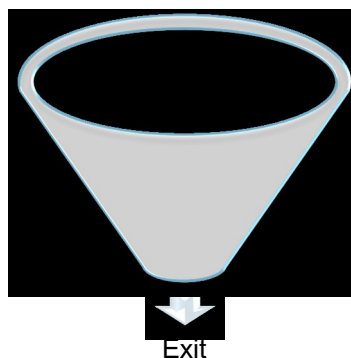
D'altra banda, en referència al treball amb suport, cal esmentar que el preparador laboral ha profunditzat en matèria del treball amb suport, explicant que existeixen unes fases per les quals el candidat a AURA Fundació ha de passar des del primer moment que forma part d'AURA fins a la contractació. Un total de tres fases, en comptes de cinc com les que proposava el model de bones pràctiques de l'EUSE, en les que primer es valora el perfil del candidat i comença la recerca de feina, després s'analitza els possibles llocs on podria encaixar, s'adjudica el que es considera el més adient i es duu a terme la formació amb el preparador laboral *in situ*. Finalment, en la tercera fase, s'esdevé el contracte per empresa i el suport i seguiment al llarg de la vida laboral. La qual cosa evidencia que, la metodologia de treball amb suport és una eina duradora i que es prolonga en el temps, per tal de garantir l'èxit de la incorporació, però que alhora és una metodologia que permet també modelar-la segons les necessitats de la fundació o l'empresa de destí.

Respecte a la possibilitat que les persones amb síndrome de Down tinguin accés a la vida laboral, el preparador ho veu com a un dret fonamental per tal del desenvolupament de la persona. Ja que, com comenta i és evident, el fet de créixer ha d'aportar a l'ésser humà l'autonomia i independència corresponent, si no, no existeix la maduresa com a tal i per tal, no estarien vivint una vida plena d'adult. Perquè tal com els autors Salvador i Rodríguez (2001) exposen, "ser adult no és una qüestió de nivell intel·lectual ni d'intel·ligència, sinó que implica responsabilitat, tolerància, ser capaç de posar-se al lloc dels altres, prendre decisions, etc." (p.65).

Una altra conclusió recaptada després de l'entrevista realitzada és que el percentatge d'èxit és alt - situat en un 80% de contractes indefinits i en 30 anys treballant en la inserció- no obstant això, el preparador fa especial èmfasi en la necessitat de proporcionar el seguiment necessari posteriorment a la formalització del contracte. Per últim, i no per aquest motiu menys rellevant, és remarcable que el preparador considera que encara existeixen molts neguits a l'hora de contractar persones amb discapacitat. I això succeeix, d'una banda pel poc interès que existeix vers el seguiment de la LISMI, i perquè existeixen prejudicis que fan que els empresaris no creguin convenient incorporar perfils com la síndrome de Down, entre d'altres. Per aquest motiu, el preparador posa l'accent al paper que l'educació té en aquest aspecte. Ja que, l'educació en la integració i la inclusió, evitaria que generacions futures tinguin aquests prejudicis.

En poques paraules, és innegable que la metodologia de treball amb suport, juntament amb la formació i el seguiment que es realitza postcontracte, formen part de la clau d'èxit a AURA Fundació. A més a més, és important remarcar que tot i el model de bones pràctiques proposat per l'EUSE, ells proposen un treball amb suport més reduït, en el qual no trobem cinc fases sinó tres. Aquest fet suggereix que les fundacions compten amb una base teòrica ferma, però modificable a la vegada, oberta als canvis que es creguin oportuns.

Gràfic 4. Resum del cas d'èxit d'AURA Fundació



Font: D'elaboració pròpia

4 ESTUDI DE CAS A MADRID: FUNDACIÓ PRODIS

4.1 Metodologia Prodis

La Fundación Prodis neix a Madrid l'any 2000 per un grup de persones vinculades d'una manera familiar o professional amb jovent amb discapacitat intel·lectual, amb el principal objectiu d'ajudar-los en la seva integració sociolaboral. És a dir, per a millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual, així com de les seves famílies.

El codi ètic de la Prodis està format per valors com "la dignitat, el respecte, la justícia i igualtat, compromís, responsabilitat, integritat i la confiança". I per a dur a terme la seva missió, disposen de diferents programes dins de la fundació pensats per a diferents perfils i àrees de treball. Un dels més exitosos, sens dubte, és l'anomenat Promentor; un programa mitjançant el qual els joves que formen part de la fundació tenen accés a estudis universitaris a la Universidad Autonoma de Madrid i després continuen el camí laboral amb treball amb suport proporcionat per Prodis permanentment.

D'altra banda, disposen del programa d'inclusió laboral de la fundació, que té com a objectiu que les persones amb capacitats diverses, tinguin accés a les empreses ordinàries. També tenen a l'abast els programes com el de Gestió del Temps de Lleure, destinat a adults amb discapacitat intel·lectual perquè puguin desenvolupar correctament l'autonomia de l'adulthood. Bàsicament, els ajuden a adquirir habilitats

socials, gestió dels diners personals, imatge personal, transport i desplaçar-se, normes socials, hàbits saludables i nutricionals, o bé gestió de les eines TIC.

De manera que, la fundació Prodis ha estat pionera en la incorporació de programes i projectes educatius que fan que les persones amb discapacitat tinguin accés a educació preuniversitària, universitària i formació continuada, així com programes destinats a l'autosuficiència i el desenvolupament correcte de la persona, l'oci i l'àmbit social. No hi ha dubte que un dels trets distintius de Prodis és tot el ventall d'oportunitats que ofereixen i que no només estan enfocats a la inserció laboral, sinó a la igualtat plena de drets humans.

Cal destacar que Prodis és una CEE (Centro Especial de Empleo), una figura creada per l'antiga LISMI, per afavorir la inserció laboral de les persones amb discapacitat mitjançant la realització de tasques productives i remunerades. En el cas de Prodis, ofereixen la possibilitat de treballar en diferents àmbits, com per exemple, com a manipuladors i ensobradors, en l'àmbit de la gestió documental, en petites botigues particulars, fent *merchandising* per a empreses o en mercats solidaris. Així doncs, la persona, amb l'assessorament dels formadors, té la possibilitat de treballar en allò que més l'interessi i que més s'adapti a les necessitats del seu perfil.

Darere de Prodis, trobem un conjunt d'empreses i entitats, que participen de diferent manera. És el cas de les Empreses Protectores, com Bankia, Caser Seguros o Inditex, que són les companyies que fan aportacions de manera contínua. D'altra banda, també disposen dels ajuts de les Empreses Benefactores, que estan sensibilitzades amb la causa i volen aportar econòmicament de manera ocasional a la fundació o bé als seus projectes, tals com CaixaBank, ING, Deloitte. També hi compten amb les Empreses Col·laborades, amb les que la fundació participa en diferents projectes, que no tenen perquè sempre estar relacionats amb donacions, si no amb col·laboracions puntuals. I per últim, també en formen part les Empreses Contractants, que són les companyies que ajornen persones de Prodis per a la seva incorporació a l'empresa. En aquest aspecte hi participen empreses tals com Seur, Vodafone, Ralph Lauren o Pullmantur.

4.2 Entrevista a la coordinadora del servei d'inclusió laboral

En aquest apartat es troben les dades més rellevants després de l'entrevista realitzada telemàticament a Teresa Rodríguez, actual Coordinadora del Servei d'Inclusió Laboral a la Fundació Prodis de Madrid.

Tal com s'ha esmentat anteriorment, la Fundació Prodis ofereix diferents serveis destinats a les persones amb discapacitat intel·lectual per tal d'aconseguir la seva inclusió sociolaboral. Segons l'entrevista realitzada, si bé és cert que cada vegada són més empreses les que mostren el compromís i hi col·laboren, els inicis van ser difícils, ja que encara existia - i existeix - un cert neguit pel que fa a la inclusió laboral de persones amb discapacitat. De la mateixa manera, es pensa que la tasca integradora és una responsabilitat corporativa, el que implica que tant les empreses com els ciutadans poden fer que millori la situació. Segons indica, tothom pot ajudar a la inclusió d'aquest col·lectiu en risc d'exclusió, ja sigui fent conèixer a les diferents empreses de l'existència de la

fundació o bé participant com a voluntari, etc.

En el cas de Prodis, a diferència d'AURA Fundació, ofereixen la possibilitat que els joves tinguin formació continuada i puguin renovar-se molt sovint, de manera que sempre estan a l'avantguarda de les últimes necessitats que l'empresa requereix, destacant per sobre de la competència. De fet, que els joves amb discapacitat intel·lectual tinguin l'oportunitat de formar-se en entorns universitaris, posa en manifest que és possible la inclusió, eliminant barreres i assolint el desenvolupament ple de les persones amb discapacitat intel·lectual a la societat.

A més a més, segons diferents testimonis, les persones amb discapacitat que s'han incorporat en els diferents programes, en finalitzar-los, se senten més segurs d'ells mateixos i amb projeccions de futur. Per exemple, tenen idees d'independitzar-se i, en definitiva, desenvolupar-se com a adults en la seva plenitud com ho faria qualsevol persona.

Així doncs, a la Fundació Prodis, i segons la Coordinadora del Servei d'Inclusió Laboral, la fundació es basa en dos grans pilars: la formació i el treball amb suport. Creuen que, tothom que vulgui accedir al món laboral, necessita una base formativa que el sostingui. Tal com recull l'autora Villa (2006), la formació para la vida activa és el factor més decisiu, no només per al desenvolupament de la personalitat, sinó per a la integració participativa en les tasques de la comunitat (p. 102). I amb aquest objectiu, quan la persona amb discapacitat intel·lectual decideix formar part de Prodis, se li fa una entrevista a ell/ella i a la seva família per a definir els objectius i identificar el perfil.

Així, s'identifica quin serà l'itinerari més adient per a aquesta persona, sempre partint de la base que la persona haurà de formar-se com a requisit fonamental. No s'espera que tots ells acabin realitzant els estudis universitaris o post universitaris (ja que ofereixen també un programa de màster), sinó que s'espera que la persona es prepari segons al lloc on vol aspirar i les seves necessitats.

Com anteriorment ha estat esmentat, un altre punt distintiu que fa de Prodis una fundació precursora és l'atenció individualitzada de cada cas. Malgrat tenir-ne diferents itineraris pensats per a cada perfil, sempre parteixen de la base dels objectius personals, les seves necessitats i les possibles aspiracions que pugui tenir en el futur professional.

D'altra banda, pel que fa a l'altra pilar fonamental de la fundació: el treball amb suport, a Prodis, com a moltes altres fundacions, recau també un pes molt important a la figura del formador laboral. Aquest mediador el defineixen com al professional que facilita que la incorporació a l'empresa es desenvolupi de manera exitosa i sigui bona per ambdues parts: la part contractant i l'empleat. El formador laboral sensibilitza, recolza i proporciona l'ajuda segons la necessitat de la persona en concret. De manera que, el seguiment és des del moment d'inici a la fundació per a tota la vida laboral de la persona en qüestió.

Un tret distintiu que suposa l'èxit innegable a Prodis, és el conveni previ de pràctiques que ofereixen. D'aquesta manera, s'asseguren el benestar de la persona que s'incorpora, que estarà més tranquil·la i familiaritzada amb les tasques a realitzar, així com deixa veure a l'empresa la forma que té aquesta persona de treballar. Sense anar més lluny, segons la Coordinadora del Servei d'Inclusió Laboral

creu que aquest factor és el que fa que actualment hi hagi un percentatge d'èxit del 85%. A més a més, aquest conveni de pràctiques també funciona com a eina trencadora de barreres, ja que l'empresa té la possibilitat de veure que ha fet una bona selecció abans de formalitzar un contracte vinculant. Consegüentment, desapareixen les estigmatitzacions que hi existeixin prèviament al contracte. Aquesta és, sens dubte, una manera de mostrar que la persona està tan preparada com la resta de persones a exercir les tasques que s'espera d'ell/ella al lloc de treball.

5 ADIDAS COM A EMPRESA COL·LABORADORA AMB LA INTEGRACIÓ SOCIAL

Dins del conjunt d'empreses que ofereixen treball a persones amb discapacitat, en aquest apartat s'analitza el cas d'Adidas com a empresa inclusiva. Aquest tipus d'empresa tenen com a valors d'empresa la integració i la igualtat i veuen la diversitat com un aspecte positiu amb efectes favorables per a la seva companyia, fugint de cap classe de discriminació i sempre treballant en la línia de la normalització de les vides de les persones amb discapacitat. Per a dir-ho amb unes altres paraules, tenen un compromís i responsabilitat social perquè pretenen donar visibilitat a un col·lectiu que, per raons diverses, es troben en situació de risc d'exclusió social. Tal Adidas estableix al seu apartat de sostenibilitat del lloc web:

Ser un negoci sostenible consisteix a aconseguir l'equilibri entre les expectatives dels accionistes i les necessitats i preocupacions dels nostres empleats, dels treballadors de la nostra cadena de subministrament i del medi ambient. Creiem veritablement que actuar com a negoci responsable, que està totalment compromès amb el respecte dels drets humans, contribuirà a un èxit econòmic durador. Estem treballant contínuament per convertir-nos en una empresa més sostenible. Mentre que portem molt temps en aquest joc, mai no deixarem d'aprendre i millorar els nostres esforços de sostenibilitat. Per a nosaltres, es tracta d'estar preparats, establir el ritme adequat i disposar tant de la unitat com de la resistència per recórrer la distància. Es tracta de ser persistents, superar contratemps i dificultats i no abandonar mai l'objectiu general. Igual que un atleta veritable no ho faria mai. (2011)

A la companyia d'Adidas, en tractar-se d'una empresa del sector esportiu, sovint vinculen la idea d'integració i la defensa dels drets humans a l'esport. Sense anar més lluny, adopten la declaració que les Nacions Unides va fer, per la qual afirmaven que l'accés i la participació en els esports és un dret humà i és essencial per als individus de qualsevol edat, ja que els proporciona una vida completa i sana. I consideren que està vinculada amb la seva raó de ser com a empresa del sector esportiu. A més a més, com a punt a favor seu, també fan responsable a tots els membres de l'empresa d'implementar els drets humans de manera conscient, fent que tot l'equip protegeixi qualsevol mena d'alteració o violació dels drets humans. Per a dur aquesta tasca, tots els treballadors són formats en aquesta línia per a sensibilitzar-los amb les polítiques i procediments, a més de la conducta ètica recollida a la Labor Rights Charta.

Aquesta anomenada anteriorment Labor Rights Carta és el document de polítiques de compromís en matèria de drets humans i està aprovat pel Chief Executive Officer Kasper Rorsted. Dins de la responsabilitat social, i més en detall sobre la diversitat i inclusió, Adidas defineix la diversitat com a una part essencial dins de la seva estratègia d'empresa. Així doncs, es pot considerar que no només promouen un espai per a tothom, sinó que creuen que la diversitat de treballadors fa que existeixin idees, fortaleeses, interessos i antecedents culturals diferents, i que això els porta a l'èxit com a empresa. Tal com ells mateixos proclamen: "La propera gran idea o innovació que canviarà el món de l'esport vindrà d'aquells a qui se'ls permeti ser ells mateixos i seguir els seus somnis i idees, posant fi a les fronteres artificials del seu camí. Per aquest motiu, volem assegurar-nos que tots els empleats, independentment de la seva raça, edat, sexe, ètnia, religió, orientació sexual, o identitat de gènere se sentin benvinguts a Adidas, se sentin orgullosos formant part d'aquesta empresa i continuïn canviant el món de l'esport". Per últim, i pel que fa a la incorporació de persones amb discapacitat, el seu lema és que la cultura d'empresa és diversa, i per això és rica. I en les seves mateixes paraules "Creiem en la igualtat d'oportunitats, sense importar la raça, l'edat, les discapacitats [...] La diversitat i la inclusió són crucials per a la innovació a les nostres empreses."

5.1 Entrevista al HR Business Partner Retail

En aquest apartat es detallen els aspectes més rellevants de l'entrevista realitzada a en David Desentre, que és l'actual Human Resources Business Partner Retail a l'empresa d'Adidas, i que generosament ha volgut ser particip de l'elaboració d'aquest treball.

Primerament, segons la informació que detalla, la situació actual de la inserció sociolaboral de persones amb risc d'exclusió social és ben diferent a Espanya que a la resta d'Europa. Segons explica, i tot i que s'està treballant per a aconseguir els mateixos nivells d'implicació a la resta de països, la realitat és que a Espanya s'ha trobat la manera de treballar correctament, adoptant una política d'integració de proximitat que els funciona bé actualment. De fet, segons les dades facilitades, Adidas s'ha fixat com a objectiu un 2,3% d'ocupació per a persones amb discapacitat en plantilla. És a dir, s'ha volgut millorar el mínim del 2% que estableix la llei. Això implica que, pel que fa a les persones amb síndrome de Down que es troben dins de les discapacitats mentals, hi hagi un seguiment òptim pel que respecta al marc normatiu espanyol.

Segons indica l'entrevistat, aquest èxit ha resultat en part d'haver identificat les necessitats territorials de cada botiga. És a dir, des de Recursos Humans s'ha estudiat minuciosament quines són les realitats de cada botiga i dels llocs on estan situades. La qual cosa vol dir que es para molta atenció a la realitat socioeconòmica del lloc on es troba la botiga en qüestió per així entendre quina serà la demanda. Sobre aquest aspecte ha remarcat que no només se centren en la integració d'un col·lectiu en risc d'exclusió en concret, sinó que compten amb un ventall de diferents entitats i fundacions segons Comunitat Autònoma on es trobi la botiga.

D'aquesta manera, es treballa el risc d'exclusió des d'un punt de vista local, amb la finalitat de crear una

xarxa de contactes de diferents fundacions i associacions que vulguin participar amb Adidas, per així donar-li un enfocament més proper i local mentre que es promou la integració amb les diferents associacions de la ciutat. Per exemple, a Barcelona es col·labora amb AURA Fundació, a Jerez es treballa amb Down Jerez, a Madrid nord es treballa amb Nortejoven - que treballen amb perfils de risc d'exclusió- i a Madrid sud amb l'Associació Cultural La Kalle.

Un altre aspecte important pel que fa a la integració dins d'Adidas és el seguiment que se l'ha de fer a la persona. Així doncs, en el moment d'incorporar una persona, miren que la ubicació o la destinació de treball sigui l'adient per ambdues parts. És a dir, que d'una banda les seves necessitats estiguin obertes, però que també la realitat de la botiga sigui òptima per a la seva incorporació. Ja que, tal com explica ell mateix, el nombre de treballadors, així com el ritme de feina que hi hagi a la botiga, afectarà molt al seguiment que se li pugui fer a la persona que s'incorpori. A més a més, també especifica que les botigues de més de quaranta treballadors - com són el cas a Barcelona de la situada a Passeig de Gràcia - implica un organigrama intern amb unes tasques molt definides que ajuden molt en aquest procés.

Tanmateix, també recalca que evidentment s'han trobat amb casos que, com amb qualsevol altre treballador, la inclusió no ha resultat exitosa. Sobre això també ha deixat evidenciat que la falta de seguiment o d'acompanyament per part de l'empresa és un aspecte molt important en el procés, i que si no es realitza, pot esdevenir en un cas de fracàs. Per això, és necessari que s'estudiï bé des de Recursos Humans si les condicions de la botiga seran les correctes per a poder incorporar a algú.

A més a més, com a dada rellevant, Adidas no compta amb un document o protocol establert per als casos d'integració de persones amb risc d'exclusió. Així doncs, treballen cada perfil amb diferents tipus de suport, però sempre tenint com a base la praxi de la fundació o associació amb què es col·labora. De manera que fan particip a la persona en qüestió, a la seva família i també a la fundació o entitat de la qual prové.

I, per últim, quan s'ha aprofundit en l'àrea de possibles prejudicis vers la contractació de persones amb discapacitat per les possibles adaptacions a fer al lloc de treball, ha quedat constatat que amb totes les incorporacions que han realitzat al llarg del temps no han hagut d'invertir diners per a adaptar res. Malgrat això, sí que remarca que el que més requereix la incorporació de persones amb discapacitat o de qualsevol col·lectiu en risc d'exclusió són el compromís i el temps.

6 IMPLICACIONS ÈTIQUES I/O SOCIALS

En l'àrea de l'economia social, també anomenada economia solidària, sempre es troba al darrera la defensa d'un codi ètic que treballen en línia d'aconseguir una societat sostenible. Aquest Treball de Fi de Grau, centrant-se en l'àmbit de la discapacitat intel·lectual, i més concretament, en la població amb síndrome de Down, es constitueix completament amb molt d'aquests principis ètics. Així doncs, pel que fa a aquests principis, aquest treball fa una anàlisi, amb l'ajut de dades i el marc legal actual, a l'estat actual de la integració social de les persones que presenten discapacitat intel·lectual, ja que amb aquest, es pretén reafirmar la importància d'integrar-los socialment en tots els àmbits socials, aconseguint així la seva integració plena en la societat.

Cal destacar també que les fundacions, com les que han participat en aquest treball, tenen una important missió al servei de la societat; recolzen i impulsen àmbits fonamentals com l'educació, la salut, la investigació, la cultura, l'esport, etc. Per tant, aquest treball també pretén donar visibilitat a aquestes empreses i fundacions que, sens dubte, tenen efectes molt favorables per al benestar comú. En el cas de les fundacions i l'empresa que han estat estudiades en aquest present treball, es pot considerar que col·laboren directament amb la societat, ja que, d'una manera directa o indirecta, ajuden a millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual mitjançant la inclusió social i laboral.

Per tant, en el moment en què s'afirma que la missió de les fundacions presentades és fer possible la integració de persones amb discapacitat, es pot considerar que aquestes tenen un gran compromís de responsabilitat social corporativa, recollida al Llibre Verd de la Comissió Europea.

Tal com es recull al Llibre Verd de la Comissió Europea per fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses signat a Brussel·les, a data 18 de juliol de 2001:

A petició del Consell Europeu de Lisboa, que va insistir en la importància d'invertir en recursos humans, la Comissió està estudiant com introduir un premi europeu per a les empreses més actives en aquest àmbit i donar així més importància a l'aprenentatge permanent com un component bàsic del model social europeu. Premis similars recompensaran a les empreses que hagin desenvolupat pràctiques adequades per a fomentar la igualtat entre homes i dones o proporcionar ocupació a persones amb discapacitat. (p. 20).

El que significa que, aquest tipus de fundació estan participant en la creació de models que funcionen per a la integració i el foment de persones amb discapacitat.

D'altra banda, un altre punt que val la pena esmentar, és el fet que aquest TFG també analitza la percepció social d'aquest col·lectiu. Com a conseqüència, també cerca crear l'espai a la reflexió del seu lector, per tal de trencar els vells prejudicis i estereotips que moltes persones presenten, possibilitant el

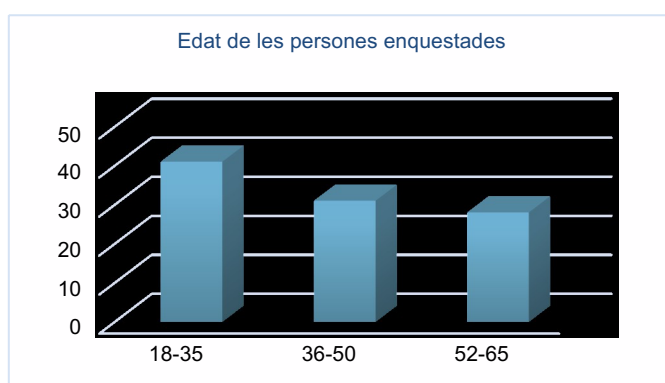
canvi d'aquesta perspectiva vers a una altra més solidària i conscient.

I, per últim, és important anomenar també que en aquest treball es presenten primordialment les experiències i vivències que especialistes en l'àmbit de la integració sociolaboral de persones amb discapacitat intel·lectual han volgut compartir. Això suposa que, de manera implícita, el treball disposi d'aquells principis ètics i morals que es poden trobar en l'acció socioeducativa o sociolaboral, tals com el respecte, la justícia, la participació comunitària o la formació. En definitiva, aquests valors són els que es troben en l'àmbit social, i són els mateixos en què se centra aquest TFG, partint de la base que en millorar la perspectiva del col·lectiu tractat, també es millorarà el context, i això tindrà conseqüències positives pel que fa a la integració i el benestar de les persones amb discapacitat intel·lectual.

6.1 Anàlisi de les enquestes de la inserció de persones amb síndrome de Down

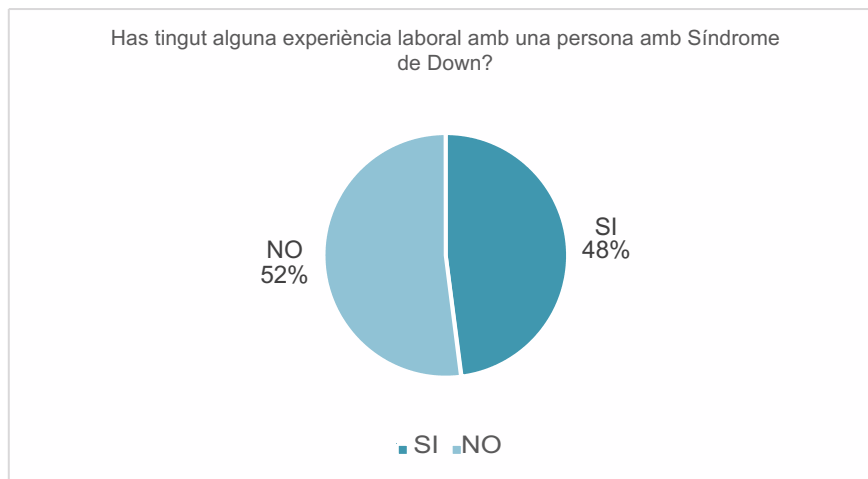
Els resultats que es mostren a continuació és la informació obtinguda després d'haver analitzat els qüestionaris. Els resultats, que parteixen de cinc preguntes, s'expressen en format de gràfics que han estat considerats els més convenients. El nombre total de qüestionaris contestats ascendeix a un total de 100, i han estat distribuïts a través d'una plataforma en línia, d'una manera completament voluntària i preservant la privacitat dels participants. Així mateix, cal destacar que la mostra s'ha obtingut de participants en edat activa, és a dir, en una franja entre els divuit i seixanta-cinc anys, de manera que es pot veure la realitat laboral de les cent persones entrevistades. A continuació, i a banda dels gràfics que parteixen de les preguntes, es pot consultar l'edat d'aquests. Addicionalment als gràfics, també es troba disponible un exemple de la mostra a l'apartat d'Annexos.

Gràfic 5. Edat de les persones que han estat enquestades



Font: D'elaboració pròpia

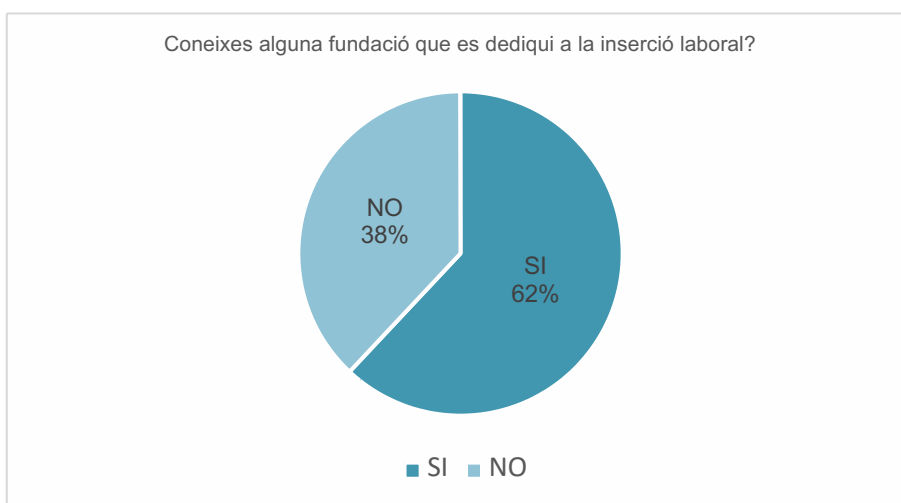
Gràfic 6. Pregunta sobre l'experiència laboral amb persones amb síndrome de Down



Font: D'elaboració pròpia

D'acord amb els resultats, cal destacar que gairebé la meitat dels participants, és a dir, un total de 48 individus, han tingut o tenen una experiència laboral amb persones amb síndrome de Down en el seu lloc de treball. La qual cosa indica que, malgrat que s'està treballant cap a un futur integrador, la realitat és que encara hi ha un llarg camí al davant pel que respecta a la integració laboral de persones amb discapacitat. Això és el resulta del fet que, de cent persones que han estat preguntades, cinquanta-dues no han tingut mai cap experiència laboral amb persones amb síndrome de Down.

Gràfic 7. Pregunta sobre el coneixement de fundacions que es dediquin a la tasca d'inserció laboral

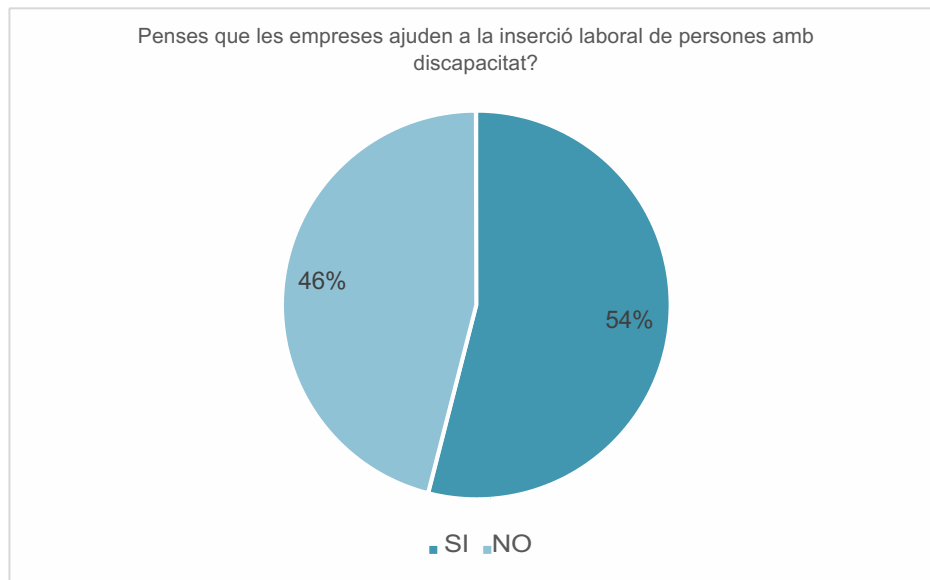


Font: D'elaboració pròpia

D'altra banda, és important remarcar que la majoria de subjectes que han estat preguntats, tenen coneixement d'entitats i fundacions que col·laboren directament en aquest tipus de praxi. Això indica que,

la feina per part de les fundacions, com les vistes en aquest present treball -AURA o Fundació Prodis-, estan avançant i la seva feina és reconeguda per la comunitat.

Gràfic 8. Pregunta d'opinió sobre la implicació per part de les empreses en la tasca integradora

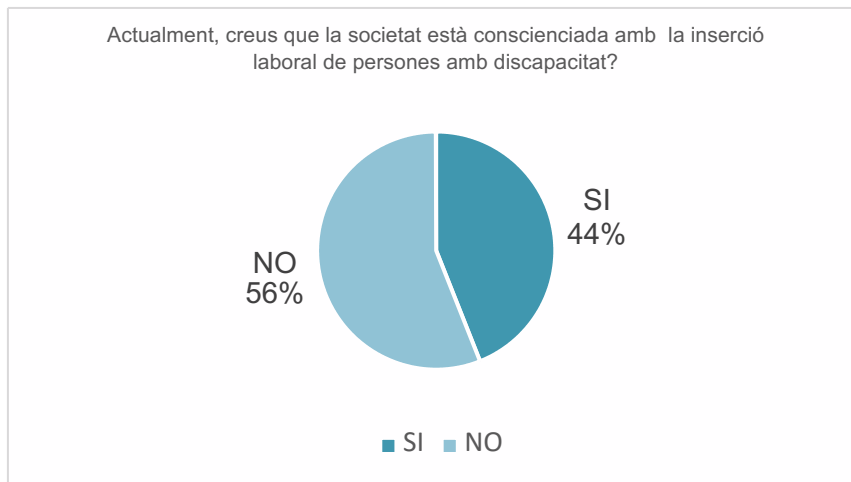


Font: D'elaboració pròpia

Ara bé, quan se'ls ha qüestionat si creuen òptima la implicació per part de les empreses pel que fa a la inserció de persones amb discapacitat, poc més del 50% creu que les companyies ja fan suficient en aquesta tasca.

No obstant aquest fet, és contradictori que tinguin la creença que ja s'està treballant força, però que en canvi, aquest mateix nombre d'individus no hagin tingut mai cap experiència laboral amb persones amb síndrome de Down. Una de les possibles raons, és que, tal com confirmen a la pregunta de coneixement sobre diferents entitats o fundacions, aquest percentatge augmenta perquè malgrat no haver tingut l'oportunitat de treballar en primera persona amb persones amb discapacitat, saben d'altres fundacions, tals com l'ONCE, que realitzen tasques integradores i que a l'hora tenen un paper molt reconegut a la nostra societat.

Gràfic 9. Pregunta d'opinió sobre la sensibilització de la inserció laboral



Font: D'elaboració pròpia.

Sorprèn també que, a banda del coneixement que tenen sobre les diferents entitats col·laboradores, consideren que l'esforç que fan aquestes entitats, no està correspost amb el nivell d'implicació social. És a dir, el 56% de persones preguntades, creuen que la societat no està prou sensibilitzada en aquest aspecte.

Cosa que, reforça la idea que la societat manca de més formació respecte a les persones amb discapacitat. Ja que, aquest resultat mostra que encara s'està vivint en una societat de prejudicis i creences al voltant d'aquest col·lectiu.

Gràfic 10. Pregunta d'opinió sobre col·laboració personal en la tasca integradora



Font: D'elaboració pròpia

I seguint el fil d'aquest darrer resultat, aquesta qüestió també mostra que, malgrat que un gran percentatge creu que no s'està fent prou, a un nivell més personal, sí que apostarien per la contractació de persones amb síndrome de Down, a l'hipotètic cas de tenir una empresa o poder-los donar feina.

Per tant, novament queda reforçada la idea que hi ha desconfiança per part de les empreses, que la societat no es considera preparada actualment, però, que no descarten el canvi en un futur pròxim. Ja que, tal com s'evidencia, la societat necessita un canvi que ha d'anar acompanyat de les eines adients (com per exemple més formació i preparació) i un treball en conjunt per part de fundacions, empreses col·laboradores i individus que estiguin preparats per a viure en una societat plenament integradora.

CONCLUSIONS

Després d'haver estudiat el marc legal pel que fa a la incorporació de persones amb discapacitat al món laboral, es pot considerar que a Espanya les empreses compten amb els ajuts i incentius suficients per a contractar a persones amb discapacitat. Un clar exemple per a això és tot el conjunt d'ajudes que se'ls proporciona pel simple fet de contractar persones amb discapacitat. I a més, també queda demostrat que els ajustaments que s'han de fer prèviament a la incorporació d'una persona amb discapacitat intel·lectual per al lloc de treball sovint són inexistents, ja que no impliquen reformes ni adaptacions pel que fa a les instal·lacions. Per tant, es pot establir que les reformes a fer són més econòmiques del que pot semblar a primera instància. No obstant això, tot i els resultats positius provinents de les enquestes que s'han realitzat, clarament es pot veure que encara hi ha un cert neguit pel que fa a la rendibilitat de contractar perfils de persones amb discapacitat, tot i considerar els ajuts que es proporcionen.

Malgrat això, cal destacar que la taxa d'ocupació de persones amb discapacitat ha augmentat en els darrers anys, pel que sí que es pot dir que hi ha una millora pel que fa a la inserció sociolaboral d'aquest col·lectiu. I amb la finalitat d'una bona cohesió social i una integració laboral de persones amb discapacitat, cal que hi hagi més formació i educació respecte a les malalties mentals. D'aquesta manera, la societat anirà eliminant els prejudicis i creences que s'han creat amb relació a les persones amb discapacitat i que impedeix que molts d'ells no puguin progressar i desenvolupar-se com a éssers autònoms, madurs i amb les mateixes oportunitats que la resta de societat. Cal, però, que la societat deixi d'identificar-los o associar-los de manera errònia amb la idea que suposen un problema per a l'economia i començar a veure'ls com a persones productives també que poden col·laborar en el món laboral. Tal com els mateixos especialistes han evidenciat a les entrevistes, el fet que no hi hagi una educació integradora a les primeres etapes de la vida d'aquestes persones té dues conseqüències determinants: la primera, que el desconeixement per part de la resta de població continuï, i consegüentment continuïn els

prejudicis; i la segona, que quan el col·lectiu en risc d'exclusió arribi a l'edat de fer el salt al món laboral, no estiguin formats i amb igualtat d'oportunitats que la resta de població.

Una de les idees principals a extreure d'aquest present treball és que les persones amb síndrome de Down que s'incorporin a una empresa poden estar en igualtat de condicions amb la resta de companys, sempre que l'empresa treballi en la línia de l'èxit, és a dir, des del procés de contractació, el seguiment, avaluació, entrevistes, etc. I això només és viable si des del Departament de Recursos Humans - que com a Adidas-, s'impulsa una política integradora i que impliqui a tota l'empresa en la incorporació de persones amb discapacitat. Això s'aconsegueix fent que la persona en qüestió tingui un pla de carrera, una formació i objectius dins de l'empresa, en definitiva, fent-lo partícip de tots els aspectes que comporta la vida laboral. Per exemple, en el cas d'Adidas, s'ha mostrat que per a ells, el seguiment de la persona en l'empresa és primordial. I tal com van fer constar a l'entrevista, consideren que no existeix la integració real a l'empresa si no és amb el seguiment i la cura de la persona tal com aquest procés requereix, ja que, els únics casos en què la incorporació de persones d'un col·lectiu en risc d'exclusió no ha estat exitosa, s'han esdevingut quan la companyia - per raons de dificultat o pics de feina inesperats - no han pogut fer el seguiment de la persona incorporada, tal com està estipulat. Per tant, això deixa veure que el seguiment de la persona contractada és una condició *sine qua non* per a la integració laboral de persones amb discapacitat.

Amb la finalitat de demostrar que la integració de persones amb síndrome de Down és possible, s'han exposat els casos de les Fundacions AURA i Prodis, de Catalunya i Madrid respectivament, que són experts en la contractació de persones amb discapacitat. Després d'haver dut a terme les pertinents entrevistes, ha quedat clar que la seva missió és millorar la qualitat de vida d'aquest col·lectiu mitjançant el treball amb suport. Així com el cas d'Adidas, que s'ha exemplificat en el treball com una de les empreses pioneres en el sector d'esports, col·laboradora amb la incorporació de persones amb discapacitat. Tot plegat demostra que, si es fa correctament, la contractació és profitosa per ambdues parts. D'una banda, perquè el contractat serà incorporat al món laboral, fugint de vells prejudicis i demostrant que una bona integració és possible, i d'una altra banda, perquè l'empresa contractant serveix d'exemple de bones pràctiques per a la resta d'empreses i societat. Ja que, contractar a persones en risc d'exclusió en una empresa líder en el sector, només és senyal evident que la societat que està preparada per al canvi vers a un futur més equitatiu i integrador.

Si alguna cosa ha quedat clara després de conèixer més en profunditat les dues fundacions esmentades anteriorment, és que com Ortega y Gasset afirmava, "només es pot progressar quan es pensa en gran, i només es pot avançar si es mira lluny". D'una banda, a AURA Fundació, per a ser pioners amb la metodologia de treball amb suport, tot enfocant la seva missió al procés d'incorporació de les persones amb discapacitat intel·lectual al món laboral. I d'una altra banda, a la Fundació Prodis perquè entre molts dels seus programes destaquem el Promentor, que

mitjançant el conveni UAM-Prodis fa possible la formació de joves amb discapacitat en entorns universitaris - senyal inequívoca que s'està treballant en línia de la inclusió, la formació i la sostenibilitat.

Finalment, aquest Treball de Fi de Grau, enfocat en l'àmbit de l'economia social, apel·la als valors més profunds de l'ètica dels seus lectors: respecte, equitat, responsabilitat, la justícia. Com l'autora Catalina Montero (2012) argumenta:

És necessari treballar amb la comunitat per a millorar els seus accessos a l'espai físic, a l'educació, la salut, la feina i a la cultura, mitjançant el procés d'igualtat d'oportunitats. De manera contrària, les persones amb discapacitat no podrien rebre el suport que requereixen per aconseguir el seu desenvolupament personal. (p. 19).

Així doncs, el canvi ha de començar en un mateix, trencant les barreres que són conseqüència del desconeixement i obrint pas a una societat justa i solidària.

VALORACIÓ

Aquest Treball de Fi de Grau neix en un moment d'incertesa per l'actual crisi sanitària del Covid19, que ha fet engegar l'any 2020 amb un gran nombre de baixes, així com de persones infectades al nostre país. Tot i que a primera instància pot semblar que realitzar el treball de fi dels estudis i aquesta situació no tinguin res a veure, certament també hi ha afectat; moments d'estrès que s'hi sumen a la soledat de no poder tenir el suport d'aquells qui estimes, o simplement, sentiments trobats que són el resultat de l'alegria de poder arribar a conclusions, o d'estudiar una àrea que t'apassiona, però que a la vegada no pots compartir amb ningú.

És per aquest motiu, que ara més que mai, em sento amb la necessitat d'agrair profundament a tothom que ha fet possible la realització d'aquest Treball de Fi de Grau. A totes aquelles persones que, de forma directa o indirecta, han fet tot al seu abast, des de casa seva, compartint experiències profitoses que serien d'ajut per al meu projecte, així com les entrevistes, que estaven planificades per a fer-se cara a cara, s'hagin hagut de fer de manera telefònica i mitjançant Internet. Gràcies a les noves tecnologies, no només s'ha pogut recavar la informació pertinent, sinó que també he tingut accés a la informació requerida de manera *online*; recursos que estaven planificats com una eina més de consulta a primera instància, a banda dels llibres físics que es volien consultar, han esdevingut la primera font d'informació i la base d'aquest projecte.

Es pot ben dir que ha estat tot una experiència inoblidable, ja que el tema del meu treball: la integració, està vinculat amb la situació actual i en allò que durant aquests dies hem demostrat que podem esdevenir: una societat unida i cohesionada en la cerca d'una comunitat més justa i

equitativa. Per a mi, i de manera metafòrica en un moment de reflexió, totes aquelles persones que han estat confinades a casa, hem tingut l'oportunitat de sentir en primera persona com es pot sentir una persona no integrada a la societat en el seu dia a dia: un ocell sense ales al qual han privat de llibertat. Per sort per a nosaltres, la situació acabarà aviat. Ara bé, el que tots plegats hem d'aconseguir és que aquestes persones que no gaudeixen de les mateixes oportunitats, no s'hi sentin mai més limitats, pel simple fet de tenir una discapacitat intel·lectual, i així oferir-los el seu espai a la societat.

AUTOAVALUACIÓ

En primer lloc, cal esmentar que aquest estudi ha combinat dos tipus de recopilació d'informació: qualitativa i quantitativa. Pel que fa al primer tipus, la qualitativa, els participants voluntaris que han estat entrevistats per a l'elaboració d'aquest projecte han ajudat en aprofundir més en els conceptes de *treball social*, *integració laboral*, així com han aportat la seva pròpia experiència des d'un punt de vista més expert, ja que ells treballen diàriament en l'àrea d'estudi en la que es basa aquest projecte. D'altra banda, respecte a l'altre tipus d'obtenció de les dades, el mètode quantitatiu, un total de cent enquestes van ser lliurades per a respondre de manera anònima, apel·lant a l'opinió més sincera i així poder veure si encara existeixen prejudicis a la societat actual, així com el grau de coneixement sobre el tema.

Cal destacar que, una de les limitacions durant la part d'investigació és la impossibilitat d'agrupar a totes les persones que tenen una discapacitat intel·lectual de la mateixa manera. Això succeeix perquè, malgrat tenir trets que són comuns, cada individu té unes característiques i unes afectacions de síndrome de Down específiques. Per exemple, el fet que en Joan, treballador d'Adidas incorporat per AURA Fundació hagi estat exitós, en part, és perquè malgrat tenir aquesta discapacitat, compta amb unes aptituds personals que el converteixen en el candidat adient per a la posició a cobrir. I per aquest motiu, tal com han deixat veure les fundacions entrevistades en el present treball, s'han trobat amb casos en què, malgrat haver seguit les directrius estrictament per a la incorporació de persones amb discapacitat, no han resultat casos exitosos. O tal com exemplificava Adidas, el cas d'un treballador que, també va ser incorporat a l'empresa tot seguint les mateixes directrius, però no va ser exitós, ja que el perfil no era l'adient per al lloc a cobrir o bé perquè la realitat del lloc de treball no era el més adient en aquell moment.

Així doncs, es pot concloure que una de les limitacions és que, malgrat que les conclusions són evidents i la integració laboral de persones amb discapacitat és possible, cal treballar amb experts que també puguin determinar les possibles limitacions segons el perfil de cada candidat. És a dir, els educadors socials, psicòlegs i professors, que són experts en aquest àmbit i poden aportar els seus coneixements pel que fa a la discapacitat *per se*.

D'altra banda, el factor del temps també es podria veure com a una limitació quan es fa un treball d'aquest tipus, ja que la part observacional i el treball empíric sempre donen l'oportunitat d'obtenir

millors o més conclusions. És a dir, tot i que personalment dispo de sis anys d'experiència com a persona referent d'un treballador amb síndrome de Down, hagués estat profitós veure també com és el pas previ a la incorporació a l'empresa, és a dir, veure'ls *in situ* en les fundacions abans de fer el salt a l'empresa. En aquest sentit, les futures investigacions es podrien centrar en com es treballa a les fundacions amb els diferents perfils de persones amb discapacitat per tal d'analitzar més en detall cada cas i veure les possibles necessitats que requereixen de manera individual. De la mateixa manera, en aquest present treball s'ha treballat amb l'empresa Adidas, ja que és la que es coneix de primera mà, però de cara a una futura recerca, també es podria expandir el ventall d'empreses a analitzar, per veure com és la incorporació de persones amb discapacitat i així comparar les pràctiques a cada empresa.

Per últim, la darrera limitació està vinculada amb la situació de crisi sanitària actual, provocada pel Covid19, que ha fet que la cerca d'informació hagi estat inicialment de manera *online* i que no s'hagi pogut dur a terme les entrevistes personalment, tal com estava pactat inicialment. D'aquesta manera, tot i que s'ha aprofundit en el tema d'estudi, no ha estat possible la visita i el coneixement en primera persona a les fundacions. Hagués estat molt profitós per a la recerca, una part més empírica en la que poder veure amb quins materials treballen a la fundació o simplement veure com és el dia a dia d'una fundació que treballa amb persones amb síndrome de Down, i així tenir l'oportunitat d'aprendre d'ells de manera presencial. Sens dubte, de cara a un futur estudi o una continuació d'aquest Treball de Fi de Grau, ja que és un tema que m'apassiona, m'agradaria invertir temps a veure la realitat del seu dia a dia i enfocar l'estudi des d'un punt de vista més laboral, és a dir, extreure conclusions i accions que es puguin implementar a les empreses en un futur. Per exemple, participant en l'elaboració d'un document de bones pràctiques a fer des de Recursos Humans per tal de garantir que s'estan fent bé les coses pel que fa a la integració i la igualtat d'oportunitats, etc.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

[1] Adidas Group. (2011) Human Rights and Responsible Business Practices Frequently Asked Questions.

Recuperat de <https://bit.ly/2XRWfRk>

[2] BOE (Boletín Oficial del Estado). (1982, 30 d'abril). Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>

[3] BOE (Boletín Oficial del Estado). (2002, 13 de desembre). Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y la mejora de la ocupabilidad.

Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/l/2002/12/12/45>

[4] BOE (Boletín Oficial del Estado). (2006, 30 de desembre). Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43>

[5] BOE (Boletín Oficial del Estado). (2007, 12 de juliol). Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20>

[6] BOE (Boletín Oficial del Estado) (2007, 14 de juliol). Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>

[7] BOE (Boletín Oficial del Estado). (2011, 30 de març). Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/29/5>

[8] BOE (Boletín Oficial del Estado). (2012, 11 de febrer). Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3>

[9] BOE (Boletín Oficial del Estado). (2013, 3 de desembre). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1>

[10] BOE (Boletín Oficial del Estado). (2015, 10 de setembre). Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/09/09/31>

[11] BOE (Boletín Oficial del Estado) (2015, 24 d'octubre). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Recuperat de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

[12] CCOO (Comisiones Obreras). (2011). *Llibre verd de la Comissió Europea*.

Recuperat de http://www.ccoo.cat/pdf_documents/rse/Llibre%20verd%20%20UE%20RSE.PDF

[13] De Miguel, S.: Cerrillo, R. (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Ediciones Pirámide

[14] Down España. (2014). Síndrome de Down: ¿Qué és el síndrome deDown?.

Recuperat de <https://www.sindromedown.net/sindrome-down/>

[15] EUSE (European Union of Supported Employment). (2008-2010). *La Caja de Herramientas de Empleo con Apoyo de la EUSE*.

Recuperat de

<http://www.empleoconapoyo.org/aese/Caja%20de%20Herramientas%20para%20la%20diversidad.pdf>

[16] Gardner, H. (1993). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York:

Basic Books [17] INE (Instituto Nacional de Estadística). (1999). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud*.

Recuperat de <https://www.ine.es/prodyser/pubweb/discapa/disctodo.pdf>

[18] INE (Instituto Nacional de Estadística). (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD)*.

Recuperat de <https://www.ine.es/prensa/np524.pdf>

[19] Jover, D. (2012). *Educar, emprender, trabajar: Cuaderno de esperanza*.

Barcelona:Icaria

Milenrama.

[20] Mill, J.S. (1978). *Principios de Economía Política, con algunas de sus aplicaciones a la Filosofía Social*. Traducción de Teodoro Ortiz revisada por C. Lara Beautell. Edición e introducción de Sir W. J. Ashley. Mexico: Fondo de Cultura Económica

[21] Montero, C.(2012). *Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad*. Costa Rica: EUNED.

[22] Organización Mundial de la Salud. (2020). *Temas de Salud:*

Discapacidades.

Recuperat de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

[23] Pallisera, M.; Fullana, J.; Vilà, M. (2003). La investigación sobre los procesos de integración laboral.

de personas con discapacidad en entornos ordinarios. *Revista de Investigación Educativa*, Vol.21,n.º2,

pgs. 305-321.

Recuperat de <https://revistas.um.es/rie/article/view/99231/94831>

[24] Pérez, E.; Gomà, H.; Villalta, M.; Torres, M. (2004). *Contexto y metodología de la intervención social*. Barcelona: Editorial Altamar.

[25] Salvador, L.; Rodríguez, C. (2001). *Mentes en desventaja: La discapacidad intelectual*. Barcelona: Oceano Grupo Editorial.

[26] Servicio Público de Empleo Estatal.(2020) *Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad*.

Recuperat de www.sepe.es

[27] Villa, N. (2006). *La inclusión Progresiva de las Personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral*. Madrid: Ind. Gráficas Caro.

Recuperat de https://sid.usal.es/idsocs/F8/FDO10299/inclusion_progresiva.pdf

ANNEXOS

ANNEX A

Entrevista a Cristian Burgos

Psicòleg i preparador laboral a AURA Fundació

1. Per què vas decidir enfocar la teva vida laboral al món del Treball Social?

Des de petit sempre m'ha cridat l'atenció el fet que el treball fos quelcom divertit i el contacte social sempre m'ha apassionat. Vaig decidir fer psicologia perquè m'atreia molt la idea de conèixer el funcionament humà i d'aquí una cosa porta a l'altre. Volia en primer lloc tenir una consultor i ser terapeuta per infants però les oportunitats laborals un cop surt de la carrera eren moltes més fent un cop de mà en organitzacions de caràcter social... i el dia a dia et fa camí i actualment crec que tinc molta sort de gaudir de la meva feina!

2. Quants anys portes com a educador social? I a AURA Fundació?

Fa 15 anys.

3. Quina és la missió d'AURA Fundació?

Bé doncs, la missió és la de millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual...Crec que això es pot veure clarament en el nostre dia a dia, doncs totes les accions que fem van en aquest camí. Treballem per a potenciar els diferents programes i recursos que tenim que lluiten per aquest objectiu en la nostra societat actual.

4. Com veus la situació actual sobre la inserció laboral de persones amb síndrome de Down?

Segurament la situació de crisi actual farà que la situació canviï. No obstant això, respondré amb l'experiència prèvia. Crec que el fet que AURA porti trenta anys lluitant per aquesta realitat i que actualment hi hagi moltes més entitats arreu de Catalunya i de la nostra societat ha permès fer visible aquesta realitat i necessitat com quelcom més normal. Cada cop més són les empreses qui demanen la nostra metodologia i no és AURA qui ha de trucar a les empreses per explicar què és el treball amb suport. Però fins al dia que entitats com aquesta o altres fundacions que facin treball amb suport no tinguin assegurada la seva viabilitat econòmica, a nivell d'administració pública, i hagi de patir cada any en com aconseguir recursos per pagar els seus treballadors, no podem dir que el dret al treball amb suport estigui defensat. Si no aconseguim aquests recursos, implicarà que més de tres-centes persones amb discapacitat no tindrien el dret a rebre suport....Per tant, si un dret com aquest no està assegurat, queda feina encara per fer en l'àmbit social per veure-ho com a dret fonamental d'una part de la nostra societat.

5. Com és la vostra planificació en matèria de formació i inserció laboral? Podries explicar com és tot el procés?

El treball amb suport consta de tres fases:

Primera fase:

Valoració del candidat: Selecció, Preparació i Assessorament familiar Recerca de feina:
Màrqueting, Informació i Assessorament

Segona fase:

Anàlisi dels llocs de treball Adjudicació del lloc
de treball adequat

Formació en situació amb el Preparador Laboral (Pràctiques laborals)

Tercera fase:

Contracte segons conveni

Suport i Seguiment al llarg de la vida laboral

6. Quins beneficis hi ha, i si creus que n'hi ha també, quins inconvenients pot destacar en el fet que una persona amb síndrome de Down decideixi formar-se i treballar?

Els beneficis i inconvenients per a una persona amb síndrome de Down són els mateixos que per a un altre sense...No cal fer aquesta distinció doncs parlem de persones... i crec que la resposta és evident i es pot fer des del punt de vista general. Els beneficis del treball per a qualsevol persona adulta i que vol tenir una vida independent i autònoma són bàsics i indispensables per aconseguir aquest objectiu. Desplaçar a una persona amb síndrome de Down d'aquest objectiu pel simple fet de tenir síndrome de Down, és un greu cas de discriminació, doncs s'ha demostrat que amb el suport necessari són persones que compleixen amb la seva tasca.

7. Des de la teva experiència, quin percentatge d'èxit creus que hi ha vers la incorporació de persones amb síndrome de Down a les empreses amb les quals trebal·leu?

Actualment el 80 % dels nostres clients gaudeixen de contracte indefinit. I ja tenim les primeres experiències de persones que porten més de 30 anys en el món laboral. L'èxit és innegable, ara bé, sempre s'ha de garantir que les empreses estiguin disposades a fer seguiment de la persona i constantment entrevistes.

8. Creus que encara hi ha dubtes de contractar persones amb discapacitat per part de les empreses?

Sí, crec que encara és una realitat quan encara fa falta fer enquestes com la que estic gaudint. Encara la nostra societat està molt lluny de gaudir d'una justícia real per a persones en situació

de risc social. Encara les dones han de lluitar per a una igualtat de gènere, les persones amb discapacitat per a tenir el suport necessari, etc. i evidentment, encara moltes empreses que podrien oferir un lloc de treball, encara no ho han fet per tenir prejudicis infantils, negatius o sobre protectors, que no permeten veure que darrera de la síndrome de Down hi ha una persona, adulta, i amb una formació i desitjos personals per aconseguir.

9. Seguint el fil de la darrera pregunta, creus que les empreses no contracten perquè pensen que han de fer canvis i adaptacions al lloc de treball i això els pot suposar un desemborsament molt elevat?

Aquesta pot ser una possible causa, però no l'única. Segurament moltes d'elles no contracten perquè no hi ha un seguiment real de la LISMI (Llei d'Integració Social de Minusvàlids) i per tant moltes queden sense la necessitat de fer el pas. També per desconexença de què és el treball amb suport i com tot aquest suport que oferim des de AURA és gratuït per les empreses. Tot aquest seguiment que oferim a escala particular i presencial és gratuït perquè és un dret de la persona treballadora i és per això que som allà en persona.

10. Com creus que la societat pot ajudar a millorar aquesta integració de les persones amb discapacitat al món laboral?

Doncs començant aquesta adaptació molt abans, no només quan som adults, si no quan som infants, nadons, adolescents, joves... fent que la discapacitat del tipus que sigui formi part de la nostra normalitat i per tant, quan som adults fos normal que també formés part de tots els nostres àmbits on participem, laboral, social, etc. És a dir, la integració real ha de començar en les escoles i finalitzar al món laboral.

ANNEX B

Entrevista a Teresa Rodríguez Segura

Coordinadora del Servicio de Inclusión Laboral en la Fundación Prodis

1. ¿Por qué decidiste enfocar tu carrera hacia el mundo de la labor social?

Estuve trabajando en una multinacional durante muchos años, unos 10 años, en el departamento financiero. En un momento de mi vida decidí hacer un cambio radical en mi vida y dedicarme a algo más vocacional, un trabajo más humano. Decidí dejar mi trabajo y empecé a formarme en el mundo del trabajo social. Yo había estudiado empresariales y tuve la suerte de coincidir con la Fundación Prodis. Empecé como voluntaria y tuve la suerte que en ese momento se graduaba la primera generación de jóvenes con discapacidad intelectual formados en la Universidad Autónoma de Madrid, gracias a un acuerdo con la Fundación Prodis. Esto fue por el año 2007 y justo es cuando yo estaba de voluntaria. Empezaron a necesitar a alguien que gestionara la parte empresarial en ese proceso. Me incorporé en el servicio de Inclusión Laboral coordinando un pequeño equipo con la metodología de empleo con apoyo. Se trata del programa Promentor, que desde el 2009 se trata de un título reconocido y propio de la Fundación Prodis, gracias al convenio que comentaba anteriormente UAM-Prodis. Desde el primer momento supe que quería ayudar a nuestra sociedad para convertirla en algo mejor. En el ámbito del trabajo social te sientes realizado porque sabes que estás ayudando a mejorar la calidad de vida de otras personas y eso es gratificante.

2. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el sector?

Llevo trabajando 13 años en Prodis, teniendo en cuenta el tiempo que he estado de voluntaria hasta que surgió la oportunidad de incorporarme como Coordinadora en el Servicio de Inclusión Laboral en Prodis. Como te he comentado, estudié Empresariales y más tarde inicié mi formación en la Educación Especial. Trabajo como coordinadora en Prodis pero también formo parte de la subdirección del equipo docente en el programa de “Especialista en Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual” en la UAM.

3. ¿Cómo definirías la misión de la Fundación Prodis?

Sin duda, nuestro objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y apoyarlas en su inclusión social, laboral y educativa. Nuestro mayor objetivo es que estas personas tengan las mismas posibilidades que cualquier otro joven, integrándolos en la sociedad, brindándoles la formación necesaria para desempeñar trabajos remunerados, así como ser su guía en otros ámbitos personales que son más básicos y que muchas veces se dan por sentado, pero que a la vez son esenciales para su desarrollo.

4. ¿Como ves la situación actual sobre la inserción laboral de personas con síndrome de Down?

Creo que cada vez las empresas están más sensibilizadas y apuestan por talentos diferentes.

Incorporar una persona con síndrome de Down en una empresa en definitiva supone humanizar los equipos y creo que es algo que las empresas cada vez valoran más, así como valoran la diversidad, el esfuerzo que ellos hacen, su compromiso, su sentido de pertenencia a la empresa...En Prodis nos encontramos con que cada vez más empresas deciden contratar una persona con una capacidad diferente. Es cierto que cuando empezamos en la búsqueda de empresas, los inicios fueron duros y pasamos unos años con mucha incertidumbre, pero cada vez esto va a más. Las empresas cada vez tienen un valor más social y tienen el sentido de la responsabilidad corporativa. Es evidente que la sociedad está cada vez más comprometida en ese aspecto, pero a la vez existen diferentes motivos que impiden que se llegue a realizar una inserción social y laboral plena. Sin ir más lejos, la educación. Es necesario que el trabajo que nosotros realizamos y, que suele llevarse a cabo en el momento de transición de adolescencia a la madurez como adulto, se hiciera desde bien pequeños. Deben formar parte desde la infancia en la sociedad para que podamos hablar de una integración como tal. En el caso en particular de los jóvenes con síndrome de Down, existe todavía mucho desconocimiento sobre ellos. Son perfeccionistas, responsables y carismáticos, y por desgracia, aun muchos empresarios se muestran reticentes a incorporarlos en sus plantillas.

5. ¿Cómo es vuestra planificación en materia de Formación e Inserción Laboral? ¿Nos podrías especificar como es el proceso formativo?

Nosotros partimos de un itinerario siempre formativo. Nos basamos en dos pilares fundamentales: el primero sería la formación. Creemos que los jóvenes necesitan una base formativa para poder enfrentarse al mundo laboral. Y el otro pilar sería el empleo con apoyo a través de mediadores o preparadores laborales.

Cuando una persona decide entrar en la Fundación, se le hace una entrevista, así como a la familia y una serie de valoraciones. De esta manera podemos identificar cuál es el itinerario más adecuado para esa persona. No solamente tenemos el convenio de UAM-Prodis por el que pueden acceder a estudios universitarios, sino que también tenemos el servicio integral ocupacional que son personas que exigen más necesidades de apoyo. Por otro lado, también tenemos un pequeño centro especial de empleo, pero es protegido. Es decir, para personas que necesitan más apoyo y por lo tanto, el trabajo está más protegido mediante profesionales que les brindan atención permanente. Cabe decir que en todos los itinerarios y procesos que se llevan a cabo, el papel de la familia es fundamental. La comunicación con ellos debe ser estrecha y constante, para realizar un seguimiento más preciso sobre las necesidades del joven. La figura de los padres o hermanos es primordial.

6. ¿Cuáles son los puntos fuertes que os han convertido en una fundación pionera?

Cuidamos mucho la atención individualizada. Dentro de la formación o el trabajo, no generalizamos y trabajamos cada persona con las necesidades que pueda tener. Con los años hemos ido creando nuevos programas según las necesidades que hemos ido encontrando. Situamos a la persona en el centro del proceso y tenemos en cuenta las necesidades con las que entra en la fundación, así como las que puedan surgir durante su etapa laboral o formativa.

7. ¿Que beneficios e inconvenientes crees que supone a un candidato con Síndrome de Down que decida formarse y trabajar?

No creo que haya inconvenientes. Evidentemente esto supondrá un esfuerzo y tiempo a él y la familia, pero está justificado. Podríamos decir que es una inversión a largo tiempo. Se vuelven personas autónomas, ganan confianza y, en definitiva, mejoran su calidad de vida. De la misma manera que las familias se sienten más tranquilas sabiendo que la persona se ha convertido en alguien más independiente y preparado.

8. Desde tu experiencia, ¿qué porcentaje de éxito hay en relación con la incorporación de síndrome de Down en las empresas colaboradoras?

En nuestro caso, de las personas que han seguido el plan formativo que proponemos, el porcentaje ha sido del 85%. No tenemos el dato específicamente de las personas con síndrome de Down, sino que este porcentaje engloba todas las personas con alguna discapacidad intelectual. Es complejo hablar de un porcentaje de éxito en concreto pero la realidad es que las empresas con las que colaboramos no han tenido queja y si ha habido algo a mejorar, se trabaja desde el primer momento. Nos aseguramos de detectar qué es lo que está fallando y trabajamos en esa línea. Lo cual demuestra que la comunicación y el seguimiento son partes esenciales.

9. ¿Crees que todavía existen demasiados prejuicios y rechazo por parte de las empresas para incorporar personas con discapacidad mental?

Desgraciadamente sí. Y esto ocurre por la falta de conocimiento sobre el tema. Afortunadamente en Prodis contamos con muchas empresas que de una manera u otra nos ayudan a cumplir nuestro objetivo, pero es innegable que existen prejuicios y estigmatizaciones que se han creado y son difíciles de erradicar. Quizás sea posible en futuras generaciones...

En nuestro caso, nos hemos encontrado con que familiarizar al trabajador y al empresario durante el convenio previo de prácticas hace que la incorporación se lleve a cabo sin ningún inconveniente y según lo previsto. Cuando el joven realiza las prácticas, si había alguna duda o incertidumbre por parte de la empresa, queda solventado durante este periodo. El empresario ve el progreso de la persona y cómo realiza sus tareas para valorar su posterior incorporación en la empresa. Y para el propio alumno que se va a incorporar también es de gran ayuda, ya que es como un entrenamiento previo. Cuando hay dudas, nuestra misión como fundación es también ofrecer la ayuda y orientación a las empresas. Nuestra labor no solo es orientar al joven sino también a la empresa. Nosotros vamos a estar presentes apoyando en todo el proceso de incorporación laboral y de mantenimiento del puesto de trabajo. El seguimiento que hacemos es de por vida laboral

10. En línea a la pregunta anterior, ¿crees que las empresas no contratan porque creen que tendrán que adaptar mucho el puesto de trabajo o les implica demasiado tiempo o una inversión elevada?

No creo que haya un único motivo, sino que seguramente es por este motivo y lo que comentábamos anteriormente. La idea de que tendrían que realizar cambios infraestructurales

en el puesto de trabajo puede ser uno de los motivos. Aunque no debería ser así, ya que, si hacen seguimiento de lo establecido en la LGD, o antigua LISMI, conocerían la realidad. Es necesario que la Administración se sitúe de nuestro lado y garantice que los empresarios sean conocedores de las normativas de nuestro país.

11. ¿Cómo puede la sociedad ayudar a mejorar aún más esta adaptación o aceptación de personas con discapacidad al mundo laboral?

Al final la gente nos puede ayudar a crear sinergia entre empresas y fundaciones. Hay muchísimas empresas que no colaboran con la incorporación de personas con discapacidad intelectual. La sociedad nos debe ayudar a abrir puertas en esas empresas. Por ejemplo, con el boca a boca. Por ejemplo, dando a conocer una fundación que conoces a la empresa para la que trabajas. Hay muchas maneras de colaborar para darnos a conocer: realizando mercadillos solidarios, talleres de sensibilización o alguna campaña de voluntariado para dar a conocer la fundación. En definitiva, la empresa es un agente súper importante para potenciar el desarrollo de la persona con discapacidad intelectual, por lo que hay una capacidad importante de apoyo. Si la gente nos ayudase a abrir esas puertas, lo agradeceríamos muchísimo.

ANNEX C

Entrevista a David Desentre

HR Business Partner Retail Adidas

1. Com treballem la integració de persones amb discapacitat dins de l'empresa Adidas?

Nosaltres no ens centrem en uns perfils d'exclusió social en concret, sinó que ens basem en els perfils que disposen les diferents associacions amb les quals treballem. Treballem tant la discapacitat i el risc d'exclusió, des d'un punt de vista local, per tal de crear una xarxa de contactes de fundacions i associacions a escala local de la ciutat on estigui situada la botiga.

2. Podries donar-nos un exemple, si us plau?

I tant! Per exemple a Sevilla treballem amb Diagrama, que treballa amb perfils de discapacitat i risc d'exclusió. Al centre de Madrid treballem amb Fundación Deporte Desafío i Adecco treballem perfils de discapacitat, a Madrid nord treballem Nortejoven, que treballen amb perfils de risc d'exclusió. Al sud de Madrid treballem amb l'Asociación cultural La Kalle, a Barcelona, com saps, AURA, a València amb Asin Down, a Mallorca Amadip Esemeit i a Jerez treballem amb Down Jerez.

3. Vaja! Així doncs, la vostra iniciativa és treballar amb les associacions de les ciutats...

Exacte, el que volem és donar-li un toc local i més proper, treballar amb la realitat del lloc on estigui la botiga d'Adidas i promoure la integració des de les diferents associacions de la ciutat.

4. Quines característiques ha de tenir la fundació en qüestió per poder formar part de la xarxa de contactes d'Adidas?

Nosaltres mirem perfils que òbviament s'adaptin a l'empresa i sobretot mirem que la persona que s'hagi d'incorporar realment pugui tenir el seguiment que s'ha de fer. És a dir, si tenen un cert grau de severitat, dins del diferent perfil, és convenient que es busquin opcions de botigues grans, ja que el problema recau en el seguiment que s'ha de fer a la persona, i a vegades en botigues més petites el problema és que és més difícil proporcionar l'ajuda i suport que necessiten donat el grau de discapacitat o d'atenció que requereixen.

5. Pel que comentes el seguiment del treballador és un punt clau dins del procés.

Efectivament, donar-li acompanyament a la persona incorporada és primordial per a nosaltres. Sovint en les botigues de més de quaranta treballadors hi ha un organigrama intern i unes tasques molt definides ens ajuda molt en aquest aspecte.

6. Recordes algun cas en què la incorporació no hagi estat exitosa?

Quan treballem amb perfils de risc d'exclusió, igual que quan incorporem gent per a la plantilla, sempre hi ha la possibilitat que no funcioni. No podem dir que sempre siguin casos d'èxit perquè per exemple en una botiga de quinze persones vam tenir un petit problema amb una noia i va ser la nostra culpa, per no poder-li donar tot l'acompanyament i suport com se suposava. Es va intentar reubicar i tampoc va resultar exitós. En qualsevol cas, això ens va ensenyar que si incorporem una persona, també hem de ser curosos i veure que realment les condicions de la botiga són les adients per a la seva integració.

7. En el meu cas, jo treballo i li faig el seguiment a en Joan...

En Joan és un perfil que com saps ha funcionat molt bé – té noves tasques cada any, evoluciona molt favorablement, té iniciativa pròpia d'assumir tasques més complicades, fins i tot vol aprendre anglès perquè com tu mateix ens vas explicar, vol ampliar les seves possibilitats dins de la botiga amb els clients...

8. Si...En Joan és un cas d'èxit sens dubte. Des d'Adidas, teniu algun document on establiu les normes o protocols en els casos d'integració?

La integració, com saps perquè treballes a Adidas, és un dels nostres valors d'empresa. Tot i que els documents interns no els fem públics, al web pots trobar tota la informació sobre la integració...si et refereixes a un dossier establert, no en tenim cap. Per a nosaltres cada persona és un món diferent i tenen diferents perfils i diferents desenvolupaments. Tots ells necessiten una adaptació, com qualsevol treballador...i com tenim diferents fundacions, ens adaptem a la seva praxi, amb seguiments per part dels tutors una vegada a la setmana, tot depenent del grau de discapacitat, però no hi ha un criteri establert.

9. Encara hi ha moltes empreses que consideren que incorporar persones amb discapacitat és car. Què els hi diries?

Car en quin sentit? Nosaltres no hem hagut de fer cap modificació si et refereixes a això. Ni adaptació ni obres...no ens hem trobat cap cas en què hàgim invertit diners per a adaptar res. El que sí que és cert és que la incorporació de persones amb discapacitat i risc d'exclusió requereix compromís i temps. Tu concretament, que ets la persona de confiança entre Adidas i AURA Fundació en el cas del seguiment del Joan, ja saps de primera mà a què em refereixo.

10. Sí, sí...Per a mi no és pas cap tasca difícil. És més, com a formador de la botiga d'Adidas, em sento orgullós de poder ser aquesta persona de confiança pel Joan. I ja l'última pregunta, quantes persones amb discapacitat teniu empleades a Adidas Group?

La veritat sigui dita, pel que fa a l'àmbit internacional encara és un nombre molt baix. Aquí a Espanya el que marca la llei és un 2% i a Adidas ens hem fixat un 2,3% d'objectiu, sempre segons la llei local, que pot variar. Som un dels referents d'Europa perquè se'ns estableix un mínim del 2% i nosaltres hem volgut millorar aquests mínims perquè confiem en la integració i la igualtat de

les persones. A Europa, tot i que estem treballant, no hem pogut implementar-lo perquè nosaltres ho volem fer bé i des d'un punt de vista proper i local com et comentava abans.

ANNEX D

Mostra de l'enquesta realitzada a través de la plataforma online *Monkey Survey*.

<https://es.surveymonkey.com>

INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB SÍNDROME DE DOWN

⊕ TÍTULO DE LA PÁGINA

1. Has tingut alguna experiència laboral amb una persona amb síndrome de Down?

☐ SI

☐ NO

2. Coneixes alguna fundació que es dediqui a la inserció laboral?

☐ SI

☐ NO

3. Penses que les empreses ajuden en la inserció laboral de persones amb discapacitat?

☐ SI

☐ NO

4. Actualment, creus que la societat està conscienciada amb la inserció laboral de persones amb discapacitat?

☐ SI

☐ NO

5. Si tinguessis una empresa, ajudaries en la tasca d'inserció laboral de persones amb discapacitat?

☐ SI

☐ NO