



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

**Treball Final
de Grau**

**La inserció laboral de les persones amb
discapacitat intel·lectual**

Paula Ruiz Fernández

Grau de Pedagogia

Curs 2016-2017

Tutora: Pilar Figuera Gazo

Agraeixo a la meva tutora Pilar
el seu acompanyament, l'ajuda i el suport,
claus en la realització d'aquest treball final de grau.

A les diferents entitats i professionals d'inserció
el seu temps i la disposició per col·laborar en el treball.

Als meus familiars i amics
el seu recolzament en tot el meu procés formatiu.

ÍNDEX

Part I: Aportacions rebudes en el procés formatiu del grau	5
Part II: Desenvolupament del treball	9
Resum/Abstract	10
Introducció	11
1. Marc conceptual	13
1.1 La discapacitat	13
1.2 La discapacitat intel·lectual	14
1.2.1 Definició operativa	15
1.2.2 Definició constitutiva	16
1.2.3 Causes de la discapacitat intel·lectual	19
1.2.4 Factors relacionats amb la DI	21
1.3 Situació de la DI a Espanya	22
1.4 La inserció laboral	24
1.4.1 Marc legal	26
1.4.2 Modalitats d'ocupació	28
1.4.3 Situació laboral del col·lectiu a Espanya	30
1.5 La formació per a l'ocupació	33
1.5.1 Marc legal	34
1.5.2 Modalitats de formació	36
1.5.3 Nivell educatiu del col·lectiu a Espanya	38
1.6 Relació entre la formació i la inserció laboral	40
2. Metodologia de treball	42
2.1 Finalitat i objectius	42
2.2 Orientacions metodològiques	43
2.3 Instrument de recollida d'informació	43
2.4 Participants	45
2.5 Anàlisi de resultats	47
3. Descripció dels resultats	47
3.1 Procés d'inserció	47
3.2 Factors que influeixen	54
3.3 Rol de la família	57
3.4 Bones pràctiques i perspectives de futur	59
4. Conclusions generals	63
5. Referències bibliogràfiques	67

Índex de taules

Taula 1. Models explicatius de la discapacitat	14
Taula 2. Nombre de persones amb discapacitat segons el grau	22
Taula 3. Distribució de persones amb DI segons l'edat	23
Taula 4. Legislació sobre inserció laboral en l'àmbit europeu	26
Taula 5. Legislació sobre inserció laboral a Espanya	27
Taula 6. Legislació sobre formació a Espanya	34
Taula 7. Legislació sobre formació a Catalunya	35
Taula 8. Distribució del nivell d'estudis de la població amb DI	39
Taula 9. Elaboració de l'entrevista semiestructurada	44
Taula 10. Participants de l'entrevista	46

Índex de figures

Figura 1. Model teòric de la discapacitat intel·lectual	17
---	----

Índex de gràfics

Gràfic 1. Distribució de la contractació als diferents tipus d'ocupació	32
---	----

Annexos

Annex 1: Model del consentiment informat del participant	
Annex 2: Transcripció de les entrevistes	
2.1 Entrevista a la Fundació Aura	
2.2 Entrevista a la Fundació Adecco	
2.3 Entrevista a la Fundació Atendis	
2.4 Entrevista a la Fundació Ampans	
2.5 Entrevista a la Fundació Maresme	
2.6 Entrevista a la Fundació Tallers	
2.7 Entrevista al Grup Catalònia	

Part I

APORTACIONS REBUDES EN EL PROCÉS FORMATIU DEL GRAU

Aportacions rebudes en el procés formatiu del grau

Arribats a l'últim curs del Grau de Pedagogia, cal fer una reflexió sobre el procés formatiu i el recorregut personal fet durant aquests anys. Quan va arribar el moment de decidir quin grau escollir, ho tenia molt clar: Pedagogia. Sempre he estat interessada en el món de l'educació perquè considero que aquesta és el motor de la societat. Crec que, des que naixem, la persona es desenvolupa en tots els àmbits de la seva vida a partir de processos educatius i d'aprenentatge constant. Si es vol canviar qualsevol aspecte, aquest haurà de passar per un procés de reeducació. En definitiva, considero que som d'una determinada manera segons l'educació rebuda. I no només passa amb les persones, sinó també amb la construcció de les estructures i dels procediments que fem servir per mantenir l'ordre social. Per tant, també m'interesso per l'àmbit social perquè considero que des de l'educació es treballa constantment per donar resposta a les necessitats que sorgeixen dels diferents col·lectius que el formen. Així doncs, em situava davant d'aquesta etapa formativa amb ganes d'aprendre eines per entendre el meu entorn i formar-me el màxim per saber aportar innovacions i millores.

Al llarg d'aquests anys, he pogut rebre coneixements teòrics sobre el món educatiu i social. D'altra banda, he tingut l'oportunitat d'aplicar-los de manera pràctica, desenvolupant projectes dins i fora de la universitat. Destaco aquest últim aspecte perquè crec que és el que més m'ha ajudat a assimilar els aprenentatges que anava adquirint i posar en joc les meves competències personals i professionals. A continuació, faré un recorregut destacant aquelles assignatures cursades, treballs realitzats i experiències viscudes que considero que més m'han aportat.

En el **primer curs del grau**, vaig rebre les bases per entendre el món de l'educació, es partia d'assignatures més teòriques que van servir per situar-me. Algunes que destaco són:

Història de la Pedagogia, Teoria de l'Educació i Antropologia Pedagògica, mitjançant aquestes vaig aproximar-me als referents més importants de la pedagogia i a la història d'aquesta ciència. Crec que aquestes bases són importants per entendre l'educació actual i la vigència o no de les aportacions dels autors. A més, vaig desenvolupar les competències de síntesi, redacció i organització de l'estudi perquè es va treballar molt en l'anàlisi de documents i contingut proporcionat pel professorat de l'assignatura.

Psicologia en Educació i Diversitat i Educació. Vivim en una societat on tots som diferents i l'educació s'hauria d'adaptar a les característiques individuals. Aquestes assignatures em van donar els coneixements per comprendre això i veure com es pot donar resposta des de les propostes educatives. A Psicologia vaig aprendre el procés de desenvolupament de la persona i les alteracions que es poden donar. A Diversitat vaig conèixer els col·lectius que poden ser vulnerables dins de la nostra societat per les seves diversitats funcionals i, per exemple, quins serveis, centres o programes es posen al seu abast. A més, quines estratègies

metodològiques es poden emprar per afavorir la inclusió i la diversitat. Vaig entendre que les diferències no s'haurien de convertir en desigualtats i això em va portar a voler conèixer més les característiques i necessitats dels col·lectius amb necessitats educatives especials o amb risc d'exclusió social.

Professionalització i Sortides Laborals em va aproximar a la figura professional del pedagog i quins podien ser els seus àmbits d'actuació: social, educatiu o empresarial. A partir de diferents conferències i entrevistes personals, vaig conèixer la trajectòria de pedagogs i la tasca que duen a terme.

D'altra banda, en assignatures com **Comunicació en Educació** i **Estratègies i Recursos Didàctics** vaig tenir l'oportunitat d'iniciar projectes més pràctics que requerien que comencés a posar en joc les meves competències. Per exemple, vaig realitzar un projecte d'investigació i millora a l'Escola Rel, d'educació especial, i també una proposta formativa d'emprenedoria.

En el **segon curs del grau**, continuava la meva formació pedagògica des de la vessant teòrica, però també començaven a tenir més rellevància les experiències pràctiques.

Pensament Pedagògic i Social Contemporani, Pedagogia Social i Economia de l'educació continuaven donant-me aquests marcs teòrics per entendre l'entorn. Considero que aquesta base és vital per poder després fonamentar adequadament el desenvolupament de projectes reals i metodologies educatives en els diferents entorns. Més concretament, en l'assignatura de Pedagogia Social la professora va optar per una metodologia diferent on vaig descobrir, a partir d'un aprenentatge molt actiu i guiat, com es pot difondre la cultura fora de les institucions tradicionals d'educació i com, a partir de l'acceptació de les diferències i del dret a la llibertat i elecció dels individus, l'educació social pot mostrar les possibilitats culturals que tenen les persones.

Ensenyament i Aprenentatge en la Societat Digital, dins del marc d'aquesta assignatura, vaig poder viure una de les experiències més importants fora de la universitat. Vaig participar en un Programa d'ApS desenvolupat al Centre Cívic Sagrada Família, on vaig estar tres mesos com a professora d'Iniciació a la Informàtica a l'Espai de Gent Gran. Va ser una experiència molt positiva on vaig poder veure com influeixen els entorns tecnològics en l'educació i, a més, vaig realitzar el disseny, implementació i avaluació de les diferents sessions, posant en pràctica diferents recursos i metodologies pedagògiques apreses. A més, vaig poder comprovar allò treballat a l'assignatura optativa: **Formació de Persones Adultes**. A partir d'això, vaig continuar un voluntariat en aquest Espai com a professora de Català.

Estadística aplicada a l'Educació i Instruments i Estratègies de Recollida d'Informació, m'han aportat coneixements de recollida i anàlisi de dades que serveixen per poder desenvolupar projectes d'investigació, emprant metodologies quantitatives i qualitatives de recollida de dades. Trobo que en la realització d'aquest Treball Final de Grau també hauré de posar en pràctica aquests coneixements.

Durant aquests dos primers anys, vaig poder comprovar que havia escollit els estudis adients d'acord amb les meves inquietuds, interessos i motivacions. Realment sentia que havia trobat el meu lloc i les ganes de seguir rebent formació i experiència augmentaven. En el **tercer curs del grau**, es van realitzar més projectes pràctics que requerien molta implicació i dedicació, per tal que sortissin segons les nostres expectatives. M'agrada que tots els treballs que realitzo estiguin ben fonamentats i facin alguna aportació en l'entorn on es desenvolupen. A més, continuava la meva formació teòrica i s'ampliaven els meus coneixements pedagògics.

Disseny i Avaluació de Processos Educatius, aquesta assignatura la destaco pel projecte realitzat al Centre per a la Petita Infància i Famílies de l'Escola Bressol Municipal J.M. Céspedes. Vaig tenir l'oportunitat de conèixer la tasca que realitzen els professionals en l'acompanyament a les famílies durant la cria dels infants. A més, vaig adonar-me de la importància que té l'educació en l'etapa dels 0-3 anys pel desenvolupament de la persona.

A través de les assignatures **Diagnòstic i Orientació Educativa** i **Trastorns del Desenvolupament i la Conducta**, vaig aproximar-me més als col·lectius que tenen necessitats educatives especials, ja sigui per la seva situació personal o perquè tenen alguna diversitat funcional. Realitzar un bon diagnòstic de les seves necessitats és vital per poder donar resposta des de l'educació a partir de les estratègies, metodologies o plans individualitzats que s'adeqüin a aquestes. Vaig comprendre que, encara que compartint un diagnòstic de trastorn o patologia determinada, cada individu és diferent. A més, augmentava el meu interès en aprofundir en tot el que té a veure amb el món de la diversitat funcional i les necessitats educatives especials per saber com es pot donar resposta pedagògicament.

Educació, Formació i Salut i **Pràctiques d'Iniciació Professional (PIP)**, en aquestes dues assignatures vaig poder connectar dos àmbits que m'agraden: salut i educació. Amb l'optativa d'Educació, Formació i Salut va canviar la meua perspectiva del concepte de salut i com podem també des de l'educació actuar per prevenir, millorar i canviar els hàbits de vida dels ciutadans, desenvolupant un projecte pràctic d'Educació per la Salut. Més, tard en l'assignatura de PIP vaig realitzar un projecte de creació d'una empresa amb un servei de plans de formació per la salut i hàbits saludables a partir de la realització d'activitats esportives. En aquest projecte pedagògic i empresarial vam haver de desenvolupar totes les competències adquirides per tal que fos real i viable. A més, també se'ns van tornar a presentar els àmbits d'actuació del pedagog i em va ajudar a decidir-me que vull decantar-me pel social.

Axiologia i Educació en Valors, aquesta assignatura ha tingut molta importància en la meua formació perquè considero que l'educació moral és totalment necessària en la societat i, a més, els professionals de l'educació podem guiar i acompanyar a les persones en el procés de construcció de la seva moral. A més, vaig realitzar un projecte d'Educació en Valors a l'escola on jo vaig estudiar i va ser molt gratificant veure com van rebre

aquesta acció com una millora per la institució. En aquest cas, vaig contribuir a obrir un espai de reflexió per a la prevenció de la violència de gènere entre els adolescents del centre.

Models, Estratègies i Recursos per a la Inserció Laboral ha sigut una de les assignatures més importants per mi. Després de conèixer la figura del tècnic d'inserció laboral, vaig decidir fer les meves pràctiques curriculars en l'àmbit de la Intermediació Laboral. Finalment, he vist com la figura i tasques que desenvolupa el pedagog en aquest àmbit s'adequa als meus interessos i també crec que s'adapta a les competències que he adquirit fins ara i les que puc arribar a desenvolupar en la meva tasca.

Pel que fa als objectius d'aprenentatge que es pretenen assolir amb aquest grau crec que, a través de les diferents experiències que ens proporciona la formació, aquests s'arriben a assolir. Personalment, a mode de síntesi considero que he adquirit els coneixements i les competències necessàries per dissenyar, desenvolupar i avaluar projectes d'educació i de formació integral adaptades a les necessitats del col·lectiu i del context i, per tant, alhora diagnosticar situacions complexes; analitzar la utilització de tecnologies de la informació i la comunicació en entorns educatius i, per últim, promoure processos de sensibilització, detecció i transformació per la igualtat, la inclusió i els valors democràtics en contextos educatius i socials.

Així doncs, aquests tres anys de formació m'han servit per adquirir coneixements i anar definint poc a poc la meva identitat professional com a pedagoga. Afronto el **quart curs** amb moltes ganes i una barreja d'emocions. Crec que amb les assignatures d'aquest últim any acabaré d'ampliar i consolidar els meus coneixements i m'obrirà portes cap al meu futur professional immediat. Fer les pràctiques d'implicació a la Secció d'Intermediació Laboral de l'Àrea de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs, suposa una oportunitat més extensa de pràctica i contacte directe amb la realitat professional del pedagog. Tots els aprenentatges també els posaré en pràctica amb la realització d'aquest Treball Final de Grau i, a més, segur que adquiriré de nous ja que és un procés individual que requereix molta dedicació i una gran capacitat d'autoconeixement i organització envers el treball. Puc concloure que aquests anys m'han fet créixer tant personal com professionalment. Complint les expectatives que tenia d'aquest grau, amb la formació rebuda, les experiències pràctiques dins i fora de la universitat i l'experiència laboral pròpia, he pogut aproximar-me a diferents col·lectius de la societat (infants, adolescents, gent gran i persones amb diversitat funcional) i comprendre que, detectant les seves necessitats, es pot donar una resposta educativa que millori la seva situació. El grau de Pedagogia em segueix donant moltes oportunitats d'aprenentatge i actualment em porta a interessar-me per l'àmbit de la inserció laboral i, més concretament, treballant amb els col·lectius més vulnerables de la nostra societat com, per exemple, les persones amb discapacitat intel·lectual.

Part II

DESENVOLUPAMENT DEL TREBALL

Resum/Abstract

L'àmbit laboral té un paper molt important en la vida de les persones. Necessitem accedir i mantenir un lloc de feina per cobrir algunes de les nostres necessitats i, d'altra banda, esdevenir persones actives dins de la comunitat. Cada cop més, hi ha una major conscienciació sobre la importància de construir una societat inclusiva però la realitat és que alguns col·lectius segueixen patint exclusió en diferents àmbits quotidians. Al model laboral actual, un dels que presenta més vulnerabilitat i desigualtat és el de persones amb discapacitat intel·lectual. Per tant, la majoria d'aquestes necessita disposar de recursos i suports per la inserció laboral.

El present treball és una investigació sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, amb la finalitat d'analitzar els processos que es segueixen. Després de fer una aproximació conceptual a l'objecte d'estudi, s'ha portat a terme la part pràctica. Seguint una metodologia qualitativa, es realitzen set entrevistes a professionals de diferents entitats representatives, analitzant i descrivint posteriorment els resultats obtinguts i les conclusions extretes. Finalment, s'arriba a assolir l'objectiu general de la recerca: conèixer els processos d'inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i les dificultats que té el col·lectiu en aquesta.

Paraules clau

Discapacitat, Intel·lectual, Inserció, Laboral, Dificultats

The work environment has a very important role in every person's life. We need to get and keep a job to cover some of our living expenses and, on the other hand, to become active people in the community. There is an increasingly cultural awareness of the importance of building an inclusive society, but, actually, there are some collectives who are still excluded of different daily areas. In the current working model, people with intellectual disability are one of the groups that presents more vulnerability as well as inequality. Therefore, the majority of them needs to have some means and support within reach in order to enter the labour market.

This project consists of an investigation on the incorporation into the labour world of people with intellectual disability so as to analyse the consecutive phases followed. After doing a conceptual approximation to the field of studies, the practical part has been carried out. Using a qualitative methodology, seven interviews have been done to some professionals of different representative organisations, carefully studying and describing the obtained results and the conclusions drawn. Finally, the main aim of the investigation is reached: to know the different stages followed by the people with intellectual disabilities to get a job and the difficulties they find.

Keywords

Disability, Intellectual, Incorporation, Labour, Difficulty

Introducció

El present treball final de grau gira entorn la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual. Des d'una perspectiva de recerca, es pretén analitzar la inserció laboral d'aquest col·lectiu i quines dificultats sorgeixen al llarg de tot el procés.

El treball és considerat un dret humà social i, per tant, s'ha de reconèixer a tots els països com una de les responsabilitats a complir. La constitució espanyola, al seu Article 35, reconeix el dret al treball de tota la població com una de les bases del model laboral actual. Quan no es garanteix aquest dret, a més de no complir els tractats internacionals, s'estan vulnerant altres qüestions relacionades estretament amb la qualitat de vida de la persona. El treball és un rol bàsic i central en la vida dels éssers humans, per la quantitat de temps que hi dediquem, perquè ens permet satisfer les nostres necessitats econòmiques i per la seva gran interacció amb altres àmbits de la nostra vida.

L'àmbit laboral constitueix una de les àrees més importants pel desenvolupament personal i social de la persona. A partir de l'accés a un lloc de feina nosaltres adquirim també un rol i estatus social, més o menys independència econòmica i participem activament a la societat. A més, podem establir un entorn d'intercanvi i relacions interpersonals. A efectes emocionals, tenir una feina pot dotar a la persona d'autoestima, motivació i interès per seguir desenvolupant el seu camí personal i professional.

Dins del model laboral actual, hi ha col·lectius que presenten desigualtats a l'hora d'accedir-hi. Per diversos motius, entre aquests col·lectius, es troba el de persones amb discapacitat intel·lectual. A conseqüència d'aquesta exclusió, algunes d'elles necessiten passar per processos d'inserció laboral i, per tant, se'ls hi ha d'oferir recursos i suports per poder accedir, promocionar o mantenir el lloc de feina. Per fer front a aquesta necessitat, existeixen diferents serveis d'inserció que treballen per a que la persona pugui tenir una feina i, d'altra banda, que l'entorn de treball ordinari sigui inclusiu i s'adapti a les característiques de cada treballador. Incidint en la inclusió a l'àmbit laboral també s'influeix positivament en que les persones amb discapacitat esdevinguin ciutadans amb ple dret de participació en tots els àmbits de la societat. Alhora, també s'han d'analitzar els processos d'inserció que es porten a terme i identificar quines dificultats poden aparèixer per tal de seguir avançant en la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual.

L'elecció personal d'aquest tema ha estat per diversos motius. El més decisiu és el fet de treballar amb persones amb discapacitat –en l'àmbit del lleure-. Amb aquesta experiència professional m'he adonat de les grans potencialitats i capacitats d'aquestes persones, molts cops infravalorades per les seves limitacions. I,

d'altra banda, fruit del desconeixement de la societat envers el col·lectiu, he pogut percebre la discriminació que en algunes ocasions pateixen. Sovint les persones amb discapacitat tenen moltes dificultats per desenvolupar-se al seu entorn i participar en un model de societat en el qual hi ha una segregació important. Davant d'aquesta realitat, reflexiono sobre el fet que aquestes persones s'hagin d'adaptar i que el context no sempre és un espai universal on es reconeix la diversitat i, a més, s'accepta aquesta valorant-la positivament.

D'altra banda, haver realitzat les meves pràctiques curriculars del Grau a l'àmbit de l'orientació i la inserció laboral al mercat de treball ordinari, m'ha portat a decantar-me per aquest. Considero que el món laboral és un entorn important per totes les persones i, com coneixia a grans trets les dificultats d'incorporació del col·lectiu, volia profunditzar sobre com es dóna resposta a aquesta realitat i, per tant, com es porta a terme la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Aquest treball està estructurat en tres grans parts. En primer lloc, es fa una reflexió sobre les aportacions formatives del grau de pedagogia, fent un recorregut per les diferents assignatures i experiències més significatives. A la segona part es desenvolupa el treball, recollint la part teòrica i la part pràctica. D'una banda, la part teòrica està constituïda pel marc conceptual d'aproximació a l'objecte d'estudi amb l'objectiu de fonamentar teòricament aquesta investigació. Tot seguit, la part pràctica es desenvolupa a partir d'una metodologia de treball qualitativa, desenvolupada a partir de l'aplicació de les entrevistes als professionals de les diferents entitats representatives, per tal d'extraure la informació necessària i poder arribar a obtenir, analitzar i descriure els resultats de la seva realització. Per últim, s'exposen les conclusions generals extretes en coherència al treball desenvolupat. Amb tot aquest procés, s'arriba a assolir l'objectiu general de la recerca: conèixer els processos d'inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i les dificultats que té aquest col·lectiu per la seva inserció. A més, es recullen també les referències bibliogràfiques. En una tercera part, el treball conclou amb l'apartat d'avaluació i autoavaluació personals sobre el que ha suposat la realització d'aquest.

1. Marc conceptual

1.1 La discapacitat

L'Organització Mundial de la Salut (OMS, 2001) defineix la discapacitat com aquella alteració en la capacitat d'actuació i participació de la persona, originada per una deficiència, que representa una desviació de la "norma" generalment acceptada en relació a l'estat biomèdic del cos i les seves funcions. Les deficiències poden ser temporals o permanents, progressives, regressives o estàtiques i no tenen relació causal ni amb la seva etiologia ni amb el seu desenvolupament.

Per entendre aquest concepte, és important clarificar la diferència entre:

- Deficiència: Pèrdua o anormalitat d'una estructura o funció psicològica, fisiològica o anatòmica.
- Discapacitat: Restricció o absència de la capacitat per a desenvolupar una activitat normalment.
- Minusvalidesa: Situació de desavantatge en el desenvolupament de les activitats quotidianes.

Seguint la Classificació Internacional del Funcionament, de la Discapacitat i de la Salut, desenvolupada per la OMS (2001), la discapacitat pot dividir-se en quatre modalitats diferents:

- Discapacitat física: Afecta al control i moviment del cos, generant alteracions en el desplaçament, l'equilibri, la manipulació, la parla i la respiració de les persones, limitant el desenvolupament personal i social. Es presenta quan existeixen alteracions en músculs, ossos, articulacions o medul·la espinal, així com per alguna alteració en l'àrea motriu del cervell impactant en la mobilitat de la persona.
- Discapacitat sensorial: Comprèn qualsevol tipus de deficiència visual, auditiva o ambdues, així com qualsevol altre sentit. Ocasiona algun problema en la comunicació o el llenguatge ja sigui per una disminució greu o pèrdua total en un o més sentits.
- Discapacitat intel·lectual: Persones amb una funció intel·lectual significativament inferior a la mitjana i amb dificultats adaptatives en alguns àmbits de la seva vida. Caracteritzada per la disminució de les funcions mentals superiors com la intel·ligència, el llenguatge i l'aprenentatge, així com també de les funcions motores.
- Malaltia mental: Quan la persona presenta trastorns en el comportament adaptatiu, previsiblement permanents. Aquesta està composta per factors bioquímics i genètics i pot afectar a àrees com la comunicació o les habilitats socials, però no a la intel·ligència.

A continuació, a la següent **Taula 1**, es recull breument l'evolució dels diferents models explicatius de la discapacitat. Aquests han influenciat la forma de comprendre i classificar les discapacitats i en les respostes que les institucions i el conjunt de la societat han donat.

MÈDIC-REHABILITADOR	Utilitzat a Espanya fins el final del S.XX. Tractament cap a la “normalització”, entenent la discapacitat com la conseqüència d'una malaltia de l'individu. La resposta principal és la de modificar i reformar la política d'atenció a la salut.
SOCIAL	Sorgeix als anys 80 de la mà de la sociologia i es centra exclusivament en els factors socials de la discapacitat, considerant que les causes que l'originen són les mateixes que donen lloc als processos d'exclusió social en altres àmbits de la vida. Es requereix una actuació social per fer modificacions ambientals per aconseguir la participació plena del col·lectiu.
BIO-PSICO-SOCIAL	A partir de la segona classificació de l'OMS sobre discapacitat (CIF), englobant tres nivells de valoració: existència de la deficiència –biològic-, activitats i limitacions de la persona –funcionament- i la importància del context –social-. Té en compte la incidència dels factors contextuals en l'emergència i desenvolupament de la discapacitat però segueix centrant l'anàlisi i la intervenció en l'individu.
DIVERSITAT FUNCIONAL	Aquest vinculat als moviments de vida independent, insisteix en suprimir la discriminació envers el col·lectiu acceptant un model de societat diversa.
PARADIGMA D'AUTONOMIA PERSONAL	Centra el problema en les circumstàncies i l'entorn. “L'entorn és qui <i>discapacita</i> a la persona i no la seva deficiència individual” (Díaz, 2010; citat per Sánchez, 2016:102)
POLÍTIC-ACTIVISTA	Considera que la persona amb discapacitat forma part d'un microgrup minoritari discriminat per la pròpia societat.
UNIVERSAL	Planteja que les polítiques han de ser universals, pel conjunt de la població, perquè la discapacitat és un element intrínsec de la humanitat i no un tret diferenciador entre la població.

Taula 1. Models explicatius de la discapacitat. Elaboració pròpia. Font: Sánchez (2016) i Miguijón et al. (2005).

1.2 La discapacitat intel·lectual

La Guia de Consulta dels Criteris Diagnòstics del DSM-V (AAP, 2013), situa la discapacitat intel·lectual (DI) dins dels **trastorns del desenvolupament neurològic**.

Aquests es defineixen com “una desviació significativa del curs del desenvolupament com a conseqüència dels esdeveniments de salut o de relació que comprometen l'evolució biològica, psicològica i social de la persona” (Federación Estatal de Asociaciones de Profesionales de Atención Temprana, 2005: 12).

Quan es cataloga un trastorn, una conducta persistent en intensitat, freqüència i durada, el grau d'autonomia i el deteriorament permanent del rendiment de la persona permeten marcar els límits d'aquest.

Sovint, la discapacitat intel·lectual no és la única patologia que afecta a la persona i normalment s'associa a una elevada presència de més trastorns com més greu sigui el nivell de DI. Per exemple, pot incloure epilèpsia, paràlisi cerebral, trastorns sensorials, trastorn de l'espectre autista i altres trastorns psiquiàtrics.

La conceptualització de la DI, influenciada també pels models presentats anteriorment, ha anat adoptant diferents enfocaments. A continuació, es detallen dos tipus de definició d'aquesta: l'operativa, fent una distinció per nivells de gravetat segons el nivell de Coeficient Intel·lectual de la persona i tractant la discapacitat com una condició interna de la persona; i la constitutiva que posa èmfasi en la influència que tenen les habilitats d'adaptació de la persona i la importància de rebre els suports adequats per millorar el seu funcionament en base a les seves capacitats i potencialitats (AAIDD, 2011).

1.2.1 Definició operativa

El DSM-V (AAP, 2013) defineix la **discapacitat intel·lectual** com un trastorn que comença durant el període de desenvolupament, és a dir, abans dels 18 anys, i que inclou limitacions en el funcionament intel·lectual com també en el comportament adaptatiu en els dominis conceptuals, socials i pràctics.

És important establir una diferència entre el funcionament intel·lectual de la persona i la seva conducta adaptativa perquè independentment del Coeficient Intel·lectual de la persona, el seu context li pot proporcionar els recursos adients per desenvolupar la seva conducta adaptativa.

Seguint la línia del DSM-V, per poder diagnosticar la discapacitat intel·lectual, s'han de complir els criteris següents: **(1)** Deficiències en les funcions intel·lectuals -raonament, resolució de problemes, pensament abstracte, judici, l'aprenentatge acadèmic i l'aprenentatge a partir de l'experiència-, confirmats a partir de l'avaluació clínica i les proves d'intel·ligència estandarditzades i individualitzades. **(2)** Deficiències del comportament adaptatiu que produeixen un fracàs en el compliment dels estàndards de desenvolupament i socioculturals per l'autonomia personal i la responsabilitat social. Sense un suport continu, les deficiències adaptatives limiten el funcionament en una o més activitats de la vida quotidiana -comunicació, participació social i vida independent en diversos entorns com l'escola, a casa, a la feina o en la comunitat-. **(3)** El inici de les deficiències intel·lectuals i adaptatives s'ha de donar durant el període de desenvolupament.

A més, també s'han de tenir en compte unes determinades premisses: **(1)** Les limitacions funcionals actuals han de ser considerades en el context dels ambients comunitaris típics dels iguals en edat i cultura. **(2)** L'avaluació vàlida ha de tenir en compte la diversitat cultural i lingüística, diferències en comunicació i aspectes

sensorials i motors. **(3)** En una persona les limitacions coexisteixen amb altres capacitats. **(4)** És necessari donar suport i recursos a aquestes limitacions. **(5)** Si es mantenen els suports personalitzats apropiats durant un període prolongat, en general, les persones amb DI milloren.

Quan es fa el diagnòstic, s'especifica el nivell de gravetat de la discapacitat intel·lectual en relació al coeficient intel·lectual (CI) de la persona. Quan hi ha un coeficient intel·lectual inferior a 70, ja es considera que la persona pateix DI. La distribució per nivells en relació al CI, és la següent:

Lleu	→ 50-70 CI
Moderat	→ 35-55 CI
Greu	→ 20-40 CI
Profund	→ 20/25 CI

Com podem veure, i expressa l' AAIDD (2011), s'utilitzen tres criteris per definir operativament la DI: les limitacions en el funcionament intel·lectual, la conducta adaptativa conceptual, social i pràctica i l'edat d'aparició del trastorn. Aquesta definició operativa és imprescindible per les tasques de diagnòstic i classificació perquè estableix els límits del terme i separa el que està inclòs dins del mateix del que queda fora (Schalock i Verdugo, 2010).

1.2.2 Definició constitutiva

Els nous models de classificació de les persones amb DI donen més importància al caràcter social i tracten d'evitar l'efecte estigmatitzant d'un model més biomèdic. Així doncs, es redefineix el concepte com una falta d'adequació de la persona amb el medi, més que una conseqüència d'una malaltia, veient la discapacitat des de la interacció entre la persona i el seu ambient (Villa, 2007).

Seguint el nou model de la Classificació Internacional del Funcionament, de la Discapacitat i de la Salut (CIF) proposat per l'OMS (2001), el terme funcionament humà abasta totes les activitats vitals i inclou estructures i funcions corporals, activitats individuals i participació, a més de la influència de la pròpia salut i els factors ambientals o contextuais.

Tal i com expressen Schalock i Verdugo (2010), la definició constitutiva de la discapacitat defineix la condició de la persona en termes de limitacions en aquest funcionament humà, implica una comprensió de la discapacitat amb una perspectiva multidimensional i socioecològica -funcionament de l'individu en el context social-, i subratlla el rol significatiu que tenen els suports individualitzats en la millora del funcionament humà.

Així doncs, i seguint també la línia de AAIDD (2011), existeix un enfocament multidimensional de comprensió de la DI que descriu com el funcionament humà i la presència de la discapacitat impliquen la interacció dinàmica i recíproca entre habilitat intel·lectual, conducta adaptativa, salut, participació, context i suports individualitzats, entenent així la DI com un ajust entre les capacitats de la persona i el context en el que funciona. Per tant, es fa referència a un estat del funcionament humà que la presència de la DI està limitant. Com es mostra a la següent **Figura 1**, i seguint aquest mateix enfocament, el manifest de la discapacitat intel·lectual suposa la interacció recíproca i dinàmica d'aquestes cinc dimensions i els suports individualitzats.

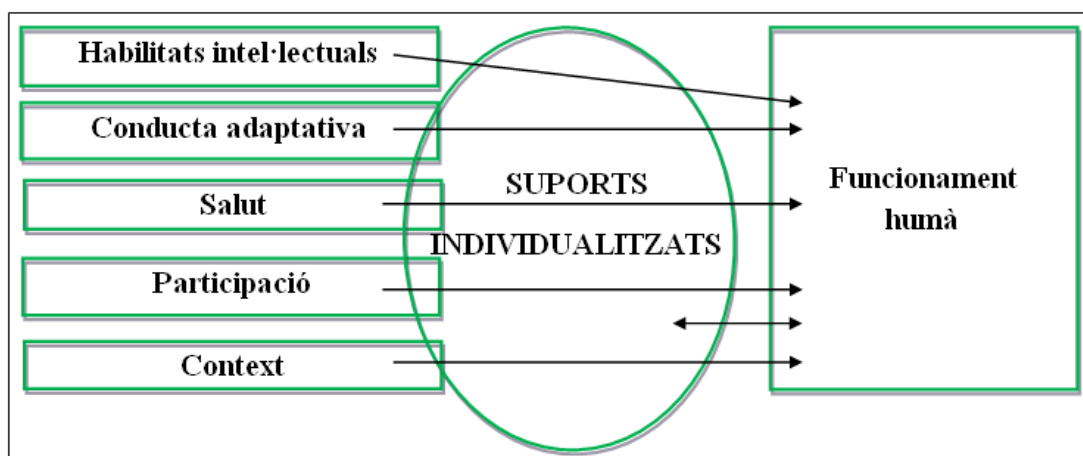


Figura 1. Model teòric de la discapacitat intel·lectual. Font: Luckasson i cols. (2002) a Verdugo (2003:5).

A continuació, seguint a Schalock i Verdugo (2010), podem definir més concretament les 5 dimensions del funcionament humà:

- La **intel·ligència**, és una capacitat mental general. Reflexa la nostra capacitat per comprendre l'entorn i a partir d'aquesta podem explicar perquè algunes persones difereixen en alguna habilitat.
- La **conducta adaptativa** és el grup d'habilitats conceptuals -llenguatge, lectura i escriptura, concepte de diners, autodirecció, etc.-, socials -interpersonals, responsabilitat, autoestima, ingenuïtat, obediència, etc.- i pràctiques -vida diària, ocupacionals, activitats instrumentals, manteniment d'ambients saludables, etc.- apreses per funcionar en la nostra vida diària. La seva avaluació es basa en el rendiment quotidià de la persona i les seves limitacions coexisteixen amb punts forts en altres àrees d'habilitats adaptatives. A més, és important fer l'avaluació en un context d'ambient comunitari típic, amb els seus iguals d'edat i associats amb les necessitats de suport de la persona.
- L'OMS al 1947 va definir la **salut** com un estat integral de benestar físic, mental i social. La condició de salut d'una persona pot afectar directa o indirectament al seu funcionament en totes o cada una de les altres

quatre àrees del funcionament humà. Per això els efectes de la salut i la salut mental en el funcionament de persones amb DI poden ser facilitadors o inhibidors del mateix.

- La **participació**, és l'actuació de les persones en activitats diàries dels diferents àmbits de la vida social, es relaciona amb el funcionament de l'individu a la societat i és important per l'aprenentatge de la persona, constituint una característica central de les perspectives del creixement i desenvolupament humà dels individus en el seu context. Així doncs, fa referència a les interaccions i rols en les àrees de vida a la llar, feina, educació, oci, espiritualitat i activitats culturals. Per tant, la seva avaluació es farà a través de l'avaluació directa de les activitats quotidianes.

- El **context** es descriu com les condicions en que els individus viuen i inclou tres nivells diferents: l'entorn social immediat –*microsistema*- integrat per la pròpia persona i la família, el *mesosistema*: la comunitat i les organitzacions d'educació o suport i, per últim, el *macrosistema* integrat per la cultura, el país o les tendències sociopolítiques. A més, dins dels factors del context, en la persona influeixen els factors ambientals -ambient físic, social i actitudinal- i personals -característiques pròpies de l'individu- i és important considerar-los en l'avaluació del funcionament humà.

D'altra banda, els **suports** són els recursos i estratègies per promoure el desenvolupament, l'educació, els interessos i el benestar personal de l'individu, així com per millorar el seu funcionament. Un sistema de suports és l'ús planificat i integrat de les estratègies de suport individualitzades i dels recursos que acompanyen als múltiples aspectes del funcionament humà en diferents contextos. (Shalock & Verdugo, 2010). Alguns exemples són: l'audiòfon, el llenguatge de signes, el mètode TEACH, la utilització de la tecnologia o el suport d'educadors. La utilització d'aquests vindrà establerta per les necessitats que té la persona per poder participar en activitats relacionades amb un funcionament humà estàndard. Com les persones amb discapacitat intel·lectual experimenten un desajust entre les seves capacitats i les demandes del context, cal la planificació i l'aplicació dels suports adients per produir millores personals com l'augment de l'autonomia, la millora de les relacions i majors oportunitats de contribuir a la societat.

Segons DINCAT (2016), hi ha quatre tipus de suport segons la seva intensitat:

- Suport intermitent: de curta durada en el cicle vital -en diferents períodes, per exemple, d'estrès-.
- Suport limitat: intensiu per temps limitat però no intermitent. Suport per la transició a la vida adulta.
- Suport extens: implicació regular –diària- en alguns entorns i sense limitació temporal.
- Suport generalitzat: d'elevada intensitat proporcionat en diferents entorns.

Les àrees de suport principals són el desenvolupament humà, el treball, l'educació, la salut i seguretat, la vida a la llar i a la comunitat, les conductes, la protecció i defensa i la vida social en general.

Aquesta conceptualització ha suposat un canvi radical del paradigma tradicional, allunyant-se d'una concepció de la DI com un tret de la persona, per passar a plantejar un model ecològic i contextual que es basa en la interacció entre la persona i el context (Verdugo, 2003; Schalock & Verdugo, 2010). Així doncs, aquest enfocament multidimensional suposa unes noves implicacions dels serveis educatius i socials i requereix alinear les funcions clíniques de diagnòstic, classificació i planificació dels suports. Com podem veure, l'objectiu és poder planificar una intervenció educativa i social per tal que el funcionament humà de la persona millori, entenent aquesta com un ésser únic i individualitzat que es troba dins d'un context amb el qual està en constant interacció.

Davant de les diferents concepcions de la DI, es destaca aquest nou enfocament en que la discapacitat intel·lectual fa referència a un estat del funcionament específic que comença a la infància, és multidimensional i es veu afectat positivament amb la intervenció adequada, proporcionat suports individualitzats. A més, com contempla l'estructura i les expectatives que hi ha en els sistemes on les persones funcionen, s'ha de tenir en compte aquesta interacció entre l'individu i el seu entorn. Amb aquesta conceptualització també es vol trencar amb la concepció de la discapacitat intel·lectual com una condició només interna i de defecte de la persona, reflectit amb el terme *retràs mental* que s'utilitzava anteriorment.

1.2.3 Causes de la discapacitat intel·lectual

Com expressa Millán (2002), reconèixer l'origen d'aquest trastorn és important per identificar diverses complicacions associades a les diferents formes de discapacitat intel·lectual que incidiran en l'estat de salut i en la longevitat de les persones que la pateixen. El coneixement de la causa permetrà intervenir, el més aviat possible, a través del disseny de programes preventius i d'un diagnòstic precoç que permeti aplicar els tractaments adequats. Aquest mateix autor apunta que l'origen de la discapacitat intel·lectual es relaciona principalment amb dos tipus de causes: genètiques i ambientals.

- Causes genètiques: Les anomalies d'ordre genètic solen produir-se durant la concepció o durant el desenvolupament primerenc del fetus. Existeixen més de 500 defectes genètics que són origen de la discapacitat intel·lectual. Com el nombre de gens que determinen el desenvolupament i funcionament del sistema nerviós central és extremadament alt, incrementarà la probabilitat que aquests pateixin alguna anomalia genètica. El mal funcionament cognitiu pot ser conseqüència d'una alteració en qualsevol dels processos que intervenen en el desenvolupament i maduració del sistema nerviós. També els cromosomes

poden patir alteracions o mutacions, sent la causa del 12% dels casos de DI, on la trisomia 21 -Síndrome de Down- constitueix la genètica més freqüent.

- Causes ambientals: Durant el desenvolupament intrauterí, el part, la lactància i la primera infància, els factors ambientals poden influir en l'aparició de la discapacitat intel·lectual. Referit sempre a un conjunt de factors que interactuen entre ells. Segons l'Associació Americana de Psiquiatria, hi ha una naturalesa multifactorial, evolutiva i amb freqüència intergeneracional de les causes de la DI. Els tipus de factors que poden presentar-se en l'ambient són:

- Factors biomèdics: relacionats amb els processos biològics -com els trastorns genètics o de nutrició-
- Factors conductuals: relacionats amb conductes potencialment causants de DI -com l'abús de substàncies tòxiques per part de les mares-
- Factors socials: es relacionen amb la interacció familiar i social -com l'estimulació i resposta dels adults-
- Factors educatius: relacionats amb l'existència de suports educatius per promoure el desenvolupament mental i d'habilitats adaptatives.

Amb la introducció de la 9ª edició del Manual de la AAMR (Schalock & Verdugo, 2010), es va iniciar un enfocament multifactorial per explicar l'etiologia de la discapacitat intel·lectual que agrupa aquestes causes orgàniques i ambientals dins dels factors prenatals, perinatals i postnatales. Seguint a Millán (2002):

“El caràcter evolutiu de les causes fa referència a la necessitat de localitzar el temps cada tipus de factor i la seqüència d'aparició. En funció d'això, es distingeixen factors prenatals -els que incideixen des de la concepció i durant tot el període de gestació-, perinatales -actuen entorn al moment del part -i postnatal- entre els primers moments de vida fins els 18 any-” (p. 23).

A més, també s'ha de tenir en compte la causalitat intergeneracional: en quina mesura les causes afecten als pares, a la persona o ambdós i com influencien els mals hàbits, trastorns o costums que s'exerceixen d'una generació a una altra. Aquest aspecte posa en relleu aquells aspectes evitables, o que es poden prevenir, en certes situacions que incideixen en l'origen de la DI.

1.2.4 Factors relacionats amb la DI

Com s'ha explicat anteriorment, el context on viu l'individu viu és una dimensió important que interacciona amb les altres. En aquest, intervenen una sèrie de factors que cal considerar per avaluar el funcionament de cada persona. Les persones amb discapacitat intel·lectual (DI), tal i com expressa Millán (2002) i el seu Grup d'Investigació en Georontologia, constitueixen un grup molt heterogeni en el que les diferències individuals es veuen incrementades per la incidència de factors personals i ambientals lligats a la pròpia discapacitat. Així, el seu origen determinarà la manifestació d'uns trastorns associats que condicionaran l'estat de salut de cada persona. D'altra banda, els models de socialització, estimulació de l'entorn, aïllament social o una institucionalització prolongada també incideixen en l'estat de la persona.

- Factors personals: És important destacar l'etiologia, nivell d'afectació i els problemes de salut associats a la DI. Aquests factors es relacionen amb altres i juguen un paper molt important en l'evolució dels individus al llarg de la seva vida. Per exemple, l'etiologia determina la prevalença de certs trastorns associats. La majoria d'aquests es manifesten des d'edats primerenques i es poden agreujar amb el temps, complicant l'estat de salut de les persones. El nivell de discapacitat es relaciona amb l'esperança de vida ja que, a major nombre de trastorns associats i la gravetat d'aquests, menor serà l'esperança de vida.

- Factors ambientals: La discapacitat intel·lectual evoluciona amb el temps i aquestes variacions s'expliquen a través de les relacions dels individus, entre les seves característiques personals i l'entorn en el que es desenvolupen. Aquests factors poden influir de forma positiva o negativament en el desenvolupament, benestar i satisfacció de la persona. Per exemple, pren molta rellevància el nivell de desenvolupament econòmic i social en el que viu la persona per la seva relació amb els serveis dels que podrà disposar: mèdics, nutrició, vivenda, educació, drets civils i polítiques socials. Els canvis en la situació d'aquesta població són reflexes dels factors socioeconòmics, avanços tecnològics i també de la evolució de la definició de DI que implica l'aparició de canvis actitudinals en la societat. A més, l'autonomia que aconseguixen les persones amb DI depèn també dels suports que reben al llarg de la vida. És important que hi hagi una preparació per les etapes posteriors, fomentant el més possible la seva independència.

Les institucions difícilment poden crear ambients tan rics i estimulants com els entorns propis de la comunitat. Avui en dia la majoria de programes d'activitats es basen en el principi d'integració, precisament per la riquesa a nivell personal que aporta viure activament formant part de l'entorn.

1.3 Situació de la DI a Espanya

Com expressa Díaz (2015), “un dels majors problemes per analitzar quantitativament la realitat de la població amb discapacitat és com s’entén i es mesura la discapacitat, que com a constructe social i en evolució, la seva definició pot variar segons el context històric, geogràfic, cultural i social en el que ens trobem” (p.4). Aquestes diferents formes d’entendre la discapacitat impliquen dificultats en la comparació de les dades disponibles. Tot i això, tenen un poder analític per conèixer la situació de les persones amb discapacitat intel·lectual a Espanya. També cal dir que, com trobem a l’informe de l’UGT (2015), les dades recollides per les administracions públiques no són del tot precises perquè reuneixen només aquelles persones que disposen del certificat de discapacitat i, a més, tampoc consideren l’existència d’altres possibles trastorns relacionats amb el desenvolupament.

La Base Estatal de Dades de Persones amb Discapacitat d’IMERSO (2014), es troba integrada per les dades aportades per totes les Comunitats Autònomes. Aquesta mostra que un total de **2.813.592** persones tenen un grau de discapacitat igual o major al 33%. D’aquestes, 1.410.310 -el 50,12%- són dones i 1.403.282 -49,88%- homes. Concretament, a Catalunya hi ha **491.695** persones amb alguna discapacitat, el que representa un 6,54% del total de persones discapacitades a l’estat espanyol. Per tant, Catalunya és el territori en que resideixen més persones amb alguna discapacitat, seguit d’Andalusia i la Comunitat Valenciana.

Del total de persones amb algun tipus de discapacitat reconeguda igual o superior al 33% a l’Estat Espanyol, a la següent **Taula 2**, podem veure que la majoria de persones es troba en un grau entre el 33 i el 64%.

Grau	Nombre de persones
33-64%	1.601.004
65-74%	716.225
>=75%	496.363
<i>total</i>	2.813.592

Taula 2. Nombre de persones amb discapacitat segons el grau. Font: Dades estadístiques de La Base Estatal de Dades de Persones amb Discapacitat d’IMERSO (2014:18).

Fent referència específicament a la **discapacitat intel·lectual**, Plena Inclusión (2016), calcula que aproximadament un 1% de la població espanyola té algun tipus de discapacitat intel·lectual o del desenvolupament. Segons les dades recollides per les Comunitats Autònomes, a finals de 2013, hi havia un total de **234.915 persones amb una DI reconeguda** -igual o superior al 33%-. Això suposa un **9,16%** del total de persones amb alguna discapacitat reconeguda a Espanya.

En relació al sexe, del total de persones amb DI, 134.127 són homes -57%- i 100.788 són dones -43%-. Si fem referència a l'edat d'aquestes persones, com podem veure a la següent **Taula 3**, el col·lectiu més gran de les persones amb DI tenen entre 35 i 64 anys, seguida de les d'entre 18 i 34 anys. Per tant, la **majoria de població amb discapacitat intel·lectual actualment es troba en edat activa**.

Edat	Nombre de persones	Percentatge del total de persones amb DI
0-17	38.680	16,5%
18-34	68.492	29%
35-64	108.696	46%
65-79	15.234	6,5%
Més de 80	3.813	1,6%

Taula 3. Distribució de persones amb DI segons l'edat. *Elaboració pròpia. Font: Plena Inclusión (2016).*

1.4 La inserció laboral

L'exclusió social es dona quan les persones, per unes raons o altres, es troben fora de les oportunitats vitals que defineixen una ciutadania social plena i, per tant, no participen en els intercanvis, pràctiques i drets socials que defineixen una integració social (Villa, 2007). Les persones amb discapacitat experimenten situacions de desigualtat, tenint dificultats per aconseguir la seva autonomia personal. Tenir una deficiència no implica una situació d'exclusió. No obstant, la discapacitat sí que està vinculada a la exclusió social degut a la vulnerabilitat constant del col·lectiu (Sánchez, 2016). Tot i els avenços en matèria legislativa, la realitat d'aquest col·lectiu reflexa especials dificultats d'accés a la plena participació i igualtat social (Cano, Diaz, Ferreira, Rodríguez & Toboso, 2015; citats per Sánchez, 2016).

Seguint la definició del diccionari de la Real Academia Espanyola (2016), la inserció és l'acció i l'efecte d'inserir, és a dir, incloure o introduir quelcom en alguna cosa. Si la personalitzem, es parla d'incloure a un individu dintre d'un grup quan aquest, per alguna raó, encara no ha aconseguit accedir. En concret, la inserció laboral tindrà com objectiu principal la incorporació al mercat de treball d'aquelles persones que es troben en una situació d'exclusió en aquest àmbit i, per tant, tenen dificultats per accedir-hi.

Sovint, com a sinònim d'inserció, s'utilitzen els termes d'inclusió i integració i és per això que, a continuació, i seguint a Egea i Sarabia (2004), es presenta breument la diferència entre ambdós.

El concepte d'integració, que sorgeix al 1960, proposa una inserció parcial i condicionada on s'insereix un grup minoritari dins d'un altre però encara sent diferenciats. Per tant, la integració de les persones amb discapacitat intel·lectual es dona quan participen a la societat, independentment de les limitacions que puguin tenir, en tots els àmbits de la vida i als entorns més normalitzats possible (Villa, 2007). La OIT (2002) defineix la integració com "la inclusió de les persones amb discapacitat a l'educació, la formació o altres serveis disponibles per a la població en general" (p.8). Les bases del principi d'integració evidencien la necessitat d'una aproximació de l'entorn al subjecte. Al juny de 1994, la UNESCO va celebrar a Salamanca la Conferència Mundial sobre NEE i és en el marc d'aquesta quan es produeix una evolució cap a la inclusió. Així doncs, aquesta proposa una inserció total i incondicional, buscant acabar amb la segregació de les persones per les seves capacitats o diversitats funcionals i esperant que les persones convisquin, es desenvolupin i interactuïn entre si sense cap divisió. Sota aquesta concepció, són els contextos els que s'han d'adaptar a les persones i a la diversitat valorant les diferències. Un pas més es dona amb la defensa de l'accessibilitat que, tal i com reconeix la Convenció Internacional dels Drets Humans, és un dret i la seva carència es considera una vulneració del dret

a la igualtat d'oportunitats. És responsabilitat dels poders públics que tota la ciutadania pugui participar com a tal inclosa en la comunitat i participant en ella activament (Garcia, 2014). Així doncs:

“el disseny per a tots significa superar l'estigma de la diferència amb què tradicionalment s'ha tractat a les persones amb discapacitat i assumir que els seus condicionants en relació amb l'entorn estan en el mateix pla que altres més comuns i compartits, suposa assumir que la dimensió humana no està definida per unes capacitats, mesures o prestacions, sinó que ha de contemplar de manera més global; una manera en la qual la diversitat és la norma i no l'excepció” (Text inclòs en el *Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012*, a Garcia, 2014:4).

Per tant, en l'àmbit laboral, el col·lectiu amb discapacitat intel·lectual ha d'afrontar processos d'inserció per aconseguir la seva integració sociolaboral, ja que és l'individu el que encara s'ha d'adaptar i utilitzar diferents mètodes, recursos, suports i serveis per arribar a poder accedir a un sistema laboral establert a la societat i on, encara avui, hi ha segregació de grups. Per aconseguir una integració a la societat, el treball juga un paper fonamental i contribueix a la construcció de la identitat social de la persona. Discapacitat i Feina no són dos conceptes incompatibles perquè les persones amb discapacitat intel·lectual tenen capacitats i competències per desenvolupar-la amb èxit. Tot i això, aquest èxit dependrà de l'ajust entre la persona -competències, motivacions i capacitats- i el lloc de feina -els requeriments d'aquesta-.

A la seva investigació, Pallisera (2001) apunta que la integració laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual constitueix un tema complex que pot abordar-se des de diferents perspectives: les filosòfiques -el paper del treball a la vida de les persones-, pràctiques i operatives -estratègies per millorar les oportunitats i experiències laborals del col·lectiu- o les més descriptives -centrades en la descripció dels serveis, entorns i experiències-. Però, a banda de quina perspectiva agafem, cal primer tenir clar que és la integració laboral. Aquesta significa compartir el mateix entorn físic de treball amb companys sense discapacitat. Hem de considerar, però, que només aquesta incorporació física a un lloc de feina no es pot acceptar com integració laboral (Villa, 2007) perquè aquesta ha d'incloure tant el component físic com el component social. Així doncs, la integració implicarà treballar i compartir responsabilitats amb els companys, rebent les mateixes instruccions dels superiors de l'empresa, sent valorats de la mateixa manera i, per tant, participant en un sistema normalitzat. A més, el treballador amb discapacitat intel·lectual tindrà un contracte laboral legal i rebrà un salari, sent subjecte de drets i obligacions com la resta de treballadors.

Teòricament, la integració laboral incideix en l'adquisició d'un estil de vida actiu, millora els graus d'autonomia i de seguretat i afavoreix que la persona associï la seva imatge amb la d'una persona adulta. El treball es relaciona també amb la satisfacció que una persona té amb la seva pròpia vida i amb la salut, física i mental,

de manera positiva. Sense dubte, és una font d'equilibri i qualitat de vida. La persona que treballa té més possibilitats de ser autosuficient i de viure de manera més independent. Així doncs, el treball és un dels entorns que proporciona un estímul i una activitat que ajudarà a impedir el desenvolupament d'una possible apatia (Millán, 2002). Per tant, aconseguir un lloc de feina per les persones amb discapacitat intel·lectual pot ser una font de satisfacció personal, contribuir a promoure i millorar les seves habilitats i relacions interpersonals i, a més, la remuneració econòmica pot ser una font d'estímul cap a l'adquisició d'una vida independent amb uns objectius a assolir. En definitiva, és una oportunitat de promoure la normalització de la discapacitat i el reconeixement de l'autonomia de la persona. Algunes de les accions facilitadores per la incorporació al lloc de feina són la formació, una orientació adequada, un procés de selecció on els candidats són els idonis, un procés d'intermediació laboral i, per últim, proporcionar un assessorament, suport i seguiment al llarg de tot el procés (Sanz, 2009).

En aquesta mateixa línia, podem agrupar les mesures per la promoció del treball en tres grups: a l'entorn -la normativa vigent, la sensibilització de la societat i les mesures econòmiques-, a la feina -els suports tècnics durant els processos de selecció, intermediació i acompanyament- i a la persona -suport personal i social, orientació i formació adequades-. La participació a l'àmbit laboral és una responsabilitat institucional, personal i social. Tot i això, però, la percepció social i personal que es té de la DI continua sent una barrera per l'accés al món del treball.

1.4.1 Marc Legal

El següent apartat pretén analitzar el marc normatiu existent en l'àmbit europeu i nacional, desenvolupant la legislació més rellevant que fonamenta les accions per a la inserció laboral de les persones amb DI.

A la següent **Taula 4**, es fa un recull de la normativa europea.

Directiva Europea 2000/78/C.E	Per la igualtat de tracte en l'ocupació. Té la transposició en la Llei 62/2003 , del 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i de l'ordenament social. Aquesta fomenta l'absència de discriminació i les mesures d'acció positiva.
Resolució 15 de juny de 2003, de la U.E.	Pel foment de l'ocupació i la inclusió de les persones amb alguna discapacitat, defensant l'ocupació com un mitjà d'inclusió social.
Estratègia europea sobre discapacitat (2010-2020)	Té l'objectiu de capacitar les persones amb discapacitat per gaudir dels seus drets i beneficiar-se d'una participació en l'economia i societat europees. L'Estratègia es centra en la supervisió de barreres i identifica vuit àmbits primordials d'actuació entre els quals es troben la participació, la igualtat, l'ocupació, l'educació i la formació. A més, es determinen mesures clau respecte a cada àmbit (Comissió Europea, 2010).
Reglament 1025/2012 sobre normalització	Es disposa que el sistema ha de tenir en compte la Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat i, d'altra banda, l'adopció

europea	de la Directiva 2012/29/UE , disposant així que les persones amb discapacitat han de poder gaudir plenament dels seus drets en igualtat als altres (Fundació ONCE, 2016).
---------	--

Taula 4. Legislació sobre inserció laboral en l'àmbit europeu. Elaboració pròpia.

A la següent **Taula 5**, es fa un recull de la normativa a l'àmbit nacional:

Constitució espanyola	A l'Art. 35, reconeix el dret al treball com una de les bases del model laboral. Comprèn un reconeixement formal i el deure dels Poders Públics de promoure la seva resolució efectiva. Presenta un doble aspecte: individual - igual dret de tots a un determinat lloc de feina si es donen els requisits necessaris de capacitació- i col·lectiu -el dret a la continuïtat i estabilitat en l'ocupació-. A l'Art. 49: els Poders Públics realitzaran una política de previsió, tractament, rehabilitació e integració dels discapacitats físics, sensorials i intel·lectuals, als que prestarà l'atenció especialitzada requerida.
Llei 13/1982, de 7 d'abril: Llei d'Integració social de minusvàlids (LISMI).	Regula l'obligació de les empreses amb 50 o més treballadors de reservar el 2% de la plantilla per a persones amb alguna discapacitat. Quan aquest compliment no és possible, la llei estableix un període excepcional i transitori en què l'empresa pot acollir-se a "mesures alternatives" d'integració. El Reial Decret 364/2005 del 8 d'abril estableix com a mesures alternatives: (1) Contractes de prestació de serveis o compra de béns amb CET o amb un treballador autònom amb discapacitat. (2) Donacions o accions de patrocini de caràcter monetari a favor de fundacions o associacions d'utilitat pública amb objectius socials com la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat. (3) Constitució d'enclavaments laborals amb un CET (Fundación Once, 2016).
Llei 53/2003. Ocupació Pública de Discapacitats	Disposa que en les ofertes d'ocupació pública es reservarà com a mínim un 5% de les vacants per ser cobertes per persones amb alguna discapacitat igual o superior al 33%, per aconseguir progressivament el 2% dels efectius totals de l'Administració de l'Estat.
Llei 51/2003 del 2 de desembre, LIONDAU	D'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, concretats en afavorir i defensar la vida independent de les persones amb discapacitat, la normalització, l'accessibilitat universal, el disseny per tots, el diàleg civil i la transversalitat de les polítiques en matèria de discapacitat. També es citen les dates per l'elaboració del I <i>Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012</i> , establint un període per l'adequació d'entorns, productes i serveis públics. D'aquesta deriva el Reial Decret 290/2004 , del 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals i el Reial Decret 364/2006 , del 21 d'abril, que regula les unitats de suport a l'activitat professional dels CETs.
Reial Decret Llei 3/2011, del 18 de febrer	Mesures urgents per la millora de l'ocupació i la reforma de les polítiques actives d'ocupació, fa referència a les persones amb discapacitat com un dels col·lectius amb dificultats d'inserció.
Llei General de Drets de Persones amb Discapacitat -LGDPD- aprovada pel Reial Decret 1/2013	Principal llei de drets de les persones amb discapacitat. Aquesta regularitza, aclareix i harmonitza l'antiga LISMI, d'integració social, la LIONDAU, d'igualtat d'oportunitats i les Infraccions i Sancions (Llei 49/2007). S'aprovà el Texto Refundido de Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social que, per primer cop, unifica tota la normativa existent seguint la Convenció Internacional sobre els

de 29 de novembre	Drets de les Persones amb Discapacitat i superant el concepte assistencial de les dècades passades (Fundación ONCE, 2016). A l'Art. 35, estableix que les persones amb discapacitat tenen dret al treball amb condicions que garanteixin la igualtat i la no discriminació. Els principals objectius seran l'augment de les taxes d'activitat, ocupació i inserció laboral, millorar la qualitat de l'ocupació i dignificar les condicions de treball. A l'Art. 37.2 estableix tres tipus d'ocupacions a través dels quals poden exercir aquest dret: Treball ordinari, treball protegit i treball autònom. A més, es fomentarà l'ocupació de les persones amb discapacitat mitjançant l'establiment d'ajudes que facilitin la seva inclusió laboral: subvencions o préstecs per a la contractació, l'adaptació dels llocs de treball, l'eliminació de tot tipus de barreres que dificultin el seu accés, la possibilitat d'establir-se com a treballadors autònoms, bonificacions en les quota de Seguretat Social, etc. per promoure la col·locació de les persones amb discapacitat, especialment la promoció de cooperatives i altres entitats d'economia social.
Ordre EMO/340/2014 , del 10 de novembre	S'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització dels serveis integrals d'orientació, acompanyament i suport a la inserció de les persones amb discapacitat.
Estratègia Espanyola sobre Discapacitat (2012-2020)	Aquesta es troba sota el marc de drets d'aquest col·lectiu i les obligacions dels poders públics de fer-los efectius que reconeix la Convenció de la ONU. És un referent per planificar les polítiques públiques sobre discapacitat i un compromís renovat per un estat sense barreres (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011).

Taula 5. Legislació sobre inserció laboral a Espanya. Elaboració pròpia.

1.4.2 Modalitats d'ocupació

Per fer efectiva la integració laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, existeixen diverses alternatives d'ocupació. Davant d'aquestes, es pretén destacar les potencialitats de les persones amb discapacitat, valorant les capacitats, habilitats i competències que té per l'ocupació i utilitzant la discapacitat només per determinar quines són les seves necessitats de suport i ajudes tècniques que requereix.

Com s'ha esmentat anteriorment, la LGDPD a l'Art. 37.2 estableix que les persones amb discapacitat intel·lectual poden exercir el dret a l'ocupació a través de tres tipus de treball: l'ordinari, el protegit i l'autònom. A continuació, i seguint a Millán (2002) i DINCAT (2016), s'expliquen amb més detall cadascun:

Treball Ordinari:

- **Treball a empreses ordinàries:** ja sigui en empreses privades amb més de 50 treballadors, o inclús de més petites que reserven el 2% dels seus llocs de feina a persones amb DI o, d'altra banda, a l'Administració Pública. Aquesta realitza convocatòries restringides només per a persones amb DI.
- **Treball amb suport:** Fruit del treball de diferents organitzacions, s'incorporen noves mesures i alternatives laborals com aquesta, que es troba entre el treball ordinari i el protegit. Es tracta de

projectes que desenvolupen accions d'orientació i acompanyament individualitzat en el lloc de treball per preparadors laborals especialitzats. Té l'objectiu de facilitar l'adaptació social i laboral dels treballadors amb discapacitat que tenen especials dificultats d'inserció laboral, en empreses del mercat ordinari i en condicions similars a la resta de treballadors. Els treballadors són contractats per l'empresa ordinària amb un contracte indefinit o temporal mínim de 6 mesos.

Treball Protegit:

- **Centre Especial de Treball (CET):** Són empreses on al menys un 70% del total de la plantilla té alguna discapacitat. El seu objectiu principal és proporcionar als treballadors la realització d'una feina productiva i remunerada, adequada les seves característiques personals i que facilita la seva integració al mercat de treball ordinari. Hi ha un equip de professionals que donen suport a la persona amb discapacitat per a facilitar l'adaptació al lloc de treball i potenciar el desenvolupament de la vida professional. Donen una feina a persones que necessiten un suport més intens i pot ser un pont per a aprendre i després poder treballar a una empresa ordinària. Aquests poden ser creats per l'Administració Pública, entitats privades o persones físiques i jurídiques amb o sense ànim de lucre i la seva gestió està subjecta a les mateixes normes que una empresa qualsevol.
- **Enclavament Laboral:** consisteix en el contracte entre una empresa del mercat ordinari i un CET per la realització d'obres o serveis que guardin relació directa amb la seva activitat i que, per la seva realització, un grup de treballadors amb DI del CET es traslladen temporalment al centre de treball de l'empresa ordinària. Aquesta afavoreix el pas de la persona dels CET al mercat ordinari de manera estable però també promou que l'empresa ordinària pugui conèixer millor les capacitats i aptituds dels treballadors amb discapacitat.

Treball Autònom: Dins la Llei 43/2006, del 29 de desembre, per la millora del creixement i de l'ocupació, s'estableix que les persones amb discapacitat que es donen d'alta en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms, són beneficiàries d'una bonificació del 50% de la quota que s'aplica sobre la base mínima, durant els cinc anys següents a la donada d'alta. Tot i que no és l'alternativa més comuna, s'està reconeixent el dret i la capacitat de persones amb alguna discapacitat de ser treballadors actius autònoms.

A part d'aquestes modalitats, també es regulen els **Centres Ocupacionals (CO)** que, encara que no són una alternativa laboral, es poden considerar com una preparació per l'ocupació. Aquest té com a finalitat l'habilitació personal i professional de persones que no poden integrar-se provisional o definitivament en les altres

alternatives de treball protegit o ordinari, per exemple, per un alt grau de discapacitat. Així doncs, l'objectiu principal és que la persona adquireixi les destreses necessàries per superar els obstacles que la discapacitat li suposa per la seva integració laboral i social, fomentant la seva autonomia. D'altra banda, el CO ha de tenir una rendibilitat econòmica i, per això, es té en compte la seva viabilitat i producció.

Entre aquestes alternatives indicades, i seguint un principi de normalització, s'ha de prioritzar la integració laboral a través del treball ordinari, acollint-se a les altres modalitats quan la incorporació de la persona a aquest no sigui possible. Aquestes alternatives tampoc són estàtiques i el que s'ha d'intentar també és afavorir una relació fluida entre les diferents formes d'ocupació, entenent el treball protegit com una fórmula de transició al mercat ordinari. Així doncs, els itineraris d'integració laboral de la persona han de procurar la seva integració total i, quan aquesta no és possible, es plantegen les altres sempre buscant la més integradora possible. (Villa, 2007).

1.4.3 Situació laboral del col·lectiu a Espanya

Com hem esmentat, l'accés al treball és un dret que tenen totes les persones i un dels factors que possibilita la inclusió social de la població. El col·lectiu de persones amb DI és un dels que presenta major desigualtat. Any rere any es repeteix el mateix esquema d'elevats nivells d'inactivitat i desocupació, amb gran dificultats per accedir i mantenir-se en el mercat de treball (UGT, 2015). Dins d'aquest, també poden existir desigualtats segons el grau de discapacitat, el sexe, l'edat, el nivell educatiu, les condicions de l'entorn, etc. En l'actualitat, la creixent competitivitat tendeix a marginar als col·lectius que se suposa que tenen menys capacitat productiva, sobretot quan tenen altres factors de fragilitat com un baix estatus socioeconòmic o una escassa qualificació laboral.

A continuació, es mostren les dades més representatives que poden reflectir la situació laboral de les persones amb discapacitat. Cal dir però que, a l'hora d'abordar la discapacitat des d'una perspectiva estadística, ens trobem amb diversos obstacles com l'escassetat de fonts, les diferències metodològiques en la medició i la variabilitat en les cadències de l'actualització de dades.

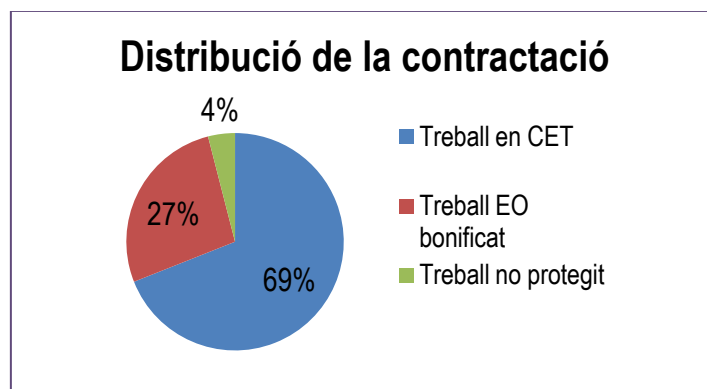
Segons les dades del Informe de l'Observatori sobre Discapacitat i Mercat de Treball a Espanya (ODISMET, 2016) sobre l'any 2014, el total de població activa amb alguna discapacitat és de **506.700** persones. D'aquestes, **163.000** es troben a l'atur, per tant, representen una **taxa d'atur del 32'2%**, front el 24,4% d'atur en persones sense discapacitat. A més, el **12,86%** es troba dins de la franja de **risc de pobresa i exclusió**

social. Segons el tipus de discapacitat, les taxes d'atur més elevades es produeixen entre les persones amb malaltia mental -44,7%-, seguides del col·lectiu de persones amb **discapacitat intel·lectual -42%**-. Tot i que els altres tipus de discapacitat tenen taxes d'atur més baixes, encara segueixen representant un percentatge major que en la població sense discapacitat.

Aquesta és una dada alarmant perquè, com es va presentar quan parlàvem de la situació la DI a Espanya, la majoria de les persones amb discapacitat intel·lectual es troben en **edat activa**, sent un **75%** del total de població amb discapacitat intel·lectual. Com indica també l'Informe de l'ODISMET, la taxa d'atur en persones amb discapacitat d'entre 16 i 24 anys és la més alta amb un 67,6%, a més, la diferència amb la resta de la població jove és de més de 14 punts, encara que aquests també tinguin una taxa molt elevada d'atur. Segons les dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE, 2016), a l'any 2015 només un **15,5%** de les persones amb discapacitat intel·lectual tenien una ocupació remunerada.

A l'àmbit de Catalunya, en l'Informe sobre les persones amb discapacitat i el Mercat de Treball a Catalunya de l'UGT (2015), en el que s'analitza la contractació a les persones treballadores amb alguna discapacitat, crida l'atenció que el 96,1% dels contractes efectuats durant l'any 2014 ha estat en Centres Especials de Treball o en empreses ordinàries amb bonificacions. Mesures com el programa de foment de l'ocupació on es bonifiquen els contractes realitzats amb persones amb discapacitat, el treball amb suport, els enclavaments laborals, o les mesures d'acció positiva com la reserva de llocs de treball, no només no estan permetent la incorporació de les persones amb discapacitat al mercat de treball ordinari, sinó que totes les mesures es dirigeixen a facilitar la inserció en el treball protegit, deixant de ser aquesta una fórmula de trànsit en el treball a passar a ser l'única. A més, les persones amb discapacitat que han rebut algunes d'aquestes mesures de foment de l'ocupació, és a dir, que les empreses que les han contractat han rebut avantatges com reduccions i bonificacions en les quotes de cotització o subvencions de part del salari com en el cas dels CET, van ser les que van rebre un salari menor.

Com veiem en el següent **Gràfic 1**, a Catalunya l'any 2014, l'ocupació de les persones amb alguna discapacitat en les diferents alternatives, és la següent:



Gràfic 1. Distribució de la contractació als diferents tipus d'ocupació. Font: Informe UGT (2015:9).

Encara que la integració laboral a l'entorn ordinari constitueix una de les finalitats últimes en les declaracions dels organismes internacionals i a la nostra pròpia legislació, la majoria de les accions que van dirigides a potenciar la integració laboral de persones amb discapacitat es centren bàsicament en la creació i manteniment d'alternatives de caràcter protegit (Pallisera, 2001). Així doncs, són els Centres Ocupacionals i els Centres Especials de Treball els que acullen la gran majoria de les persones amb discapacitat en edat laboral. Encara que la legislació estableix que el CET és una plataforma des de la qual s'ha de poder accedir a treball ordinari, majoritàriament això no es dona a la pràctica. Per tant, actualment aquests són una alternativa de treball i assistència a les persones amb discapacitat.

Dincat Plena Inclusió, com a federació que vetlla per la defensa dels drets, la dignitat i la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament i de les seves famílies a Catalunya, ha denunciat la discriminació que pateix aquest col·lectiu per accedir al mercat de treball, tal i com expressa la Redacció (2016) del Diari de la Discapacitat. En aquesta, destaca que els CET i els programes de treball amb suport en l'empresa ordinària continuen també afectats per les retallades dels últims anys en polítiques actives d'ocupació i que actualment només el 17% -menys de 2 de cada 10- de les persones amb discapacitat intel·lectual treballa.

Veiem com, dins d'aquest context, la integració laboral continua sent, en aquests moments, una realitat llunyana que imposa la necessitat d'emprendre altres accions específiques per incidir de forma real en potenciar-la.

1.5 La formació per a l'ocupació

“Tota proposta relativa a la integració laboral de les persones amb discapacitat s’ha de realitzar des d’un punt de vista transversal per augmentar les garanties d’èxit de les polítiques dirigides a la integració d’aquestes persones treballadores. Així, quan parlem de la integració laboral hem d’analitzar aspectes com la formació de la persona treballadora” (UGT, 2015: 14).

Entenent la formació com la preparació que la persona rep per la seva futura incorporació social i laboral dintre d’una perspectiva d’aprenentatge permanent (Villa, 2007), en l’àmbit de la formació es poden distingir dues vessants: la formació professional inicial, impartida principalment pel sistema educatiu i la formació ocupacional i contínua de la mà del sistema productiu. Tal i com ens segueix indicant aquesta autora, existeixen molts enfocaments i perspectives que conformen la formació oferint una imatge de la mateixa des de diferents contextos. Així doncs, cal dir que en el present treball es seguirà la línia del que entenem per formació professional amb el concepte que recull la Llei de Qualificació i Formació Professional en l’Art. 9. Per tant, compren el conjunt d’accions formatives que capaciten pel desenvolupament qualificat de les diverses professions, l’accés a l’ocupació i la participació activa a la vida social, cultural i econòmica. Aquesta inclou els ensenyaments propis de la formació professional inicial, les accions d’inserció i reinserció laboral dels treballadors, així com les orientades a la formació contínua en les empreses, que permeten l’adquisició i l’actualització permanent de les competències professionals. En aquesta mateixa línia, la Formació Professional ha de ser integral, entesa com una formació bàsica i polivalent.

Des d’aquest punt de vista, no només s’abasta l’adaptació professional sinó també la inserció laboral i una nova concepció de la integració social de les persones amb discapacitat. La Formació Professional i Ocupacional és un mitjà facilitador de la inclusió social i de l’adquisició d’una ocupació el més normalitzada possible. Així doncs, hi ha la necessitat d’establir accions formatives correctes que facilitin l’accés a l’ocupació. En aquesta mateixa línia, les persones amb discapacitat, de cara a l’assoliment de l’autonomia i una plena integració social, requereixen indubtablement una atenció educativa normalitzada, integrada i adaptada a les seves necessitats especials. L’objectiu és ajudar als individus a funcionar en la comunitat atenent al seu desenvolupament ocupacional, personal i social, a partir d’una formació que permeti adquirir la competència professional i, a més, totes aquelles habilitats i competències que els possibilitin la integració en la vida laboral i social de forma activa i conscient. Per tant, en un sentit ampli, la finalitat de la formació serà que cada individu desenvolupi al màxim les seves potencialitats, mantenint el major control possible sobre la seva pròpia vida, proporcionant la seva participació en la vida de la comunitat i el seu desenvolupament personal i social, així com la millora de la qualitat de vida en totes les seves dimensions.

1.5.1 Marc Legal

A continuació, es fa referència a la legislació que fonamenta les accions per la inclusió educativa de les persones amb discapacitat intel·lectual en l'àmbit de la formació per a l'ocupació.

La Unió Europea ha proposat l'**Estratègia Europa 2020** que, entre d'altres, exigeix la reducció de l'abandonament primerenc de l'educació, la millora dels nivells formatius de la població i l'augment de la població ocupada. La Recomanació del Consell, del 22 d'abril de 2013, sobre l'establiment de la Garantia Juvenil, proposa fer front a la vulnerabilitat dels joves facilitant propostes formatives. A les conclusions sobre el marc financer plurianual, del 8 de febrer de 2013, el Consell Europeu va decidir crear una Iniciativa sobre ocupació juvenil per donar suport a les mesures establertes en el Paquet d'ocupació juvenil proposat per la Comissió el 5 de desembre de 2012 i, en particular la **Garantia juvenil**. Aquesta està dirigida a joves entre 16 i 30 anys -en el cas de persones amb DI- i els alumnes amb necessitats educatives especials (NEE) hi poden accedir en règim d'integració, amb els suports i adaptacions necessàries o accedint als programes dissenyats per aquest col·lectiu. El **Pla Nacional d'Implantació de la Garantia Juvenil**, aprovat pel Govern espanyol, és el document que determina el marc en el que es produirà la implementació de la Garantia juvenil a Espanya. D'altra banda, i dins del període d'implementació de la Garantia juvenil a Espanya, està prevista l'elaboració del **Programa Operatiu d'Ocupació Juvenil (POEJ)** en el marc del nou període de programació 2014-2020 del Fons Social Europeu, que definirà i concretarà les mesures a implantar previstes en el Pla (GENCAT, 2017).

A la següent **Taula 6**, es fa un recull de la normativa a Espanya.

Constitució espanyola	A l'Art. 27, reconeix el dret de totes les persones a l'educació. A l'Art. 40, exigeix dels poders públics el foment de formació dels professionals, instrument essencial per fer realitat el dret al treball de tots els ciutadans, la lliure elecció de professió i la promoció a través del treball.
Plan Nacional para la Educación Especial (1978). Seguit per la Llei 12/1982, del 7 d'abril, de Integración de los Minusválidos (LISMI).	En 1978 el Plan Nacional para la Educación Especial ve seguit per la Llei 12/1982 , del 7 d'abril, de Integración de los Minusválidos (LISMI), a partir de la qual van sorgir diversos reglaments per tots els nivells de l'escolaritat referents a les persones amb discapacitat i a l'hora de desitjar accedir a qualsevol nivell d'ensenyament. Als Articles 23, 30 i 31, es refereix a la integració de les persones amb discapacitat al sistema ordinari d'educació general, als programes de suport i recursos i a l'Educació Especial per als que no els hi és possible integrar-se a l'ordinari.
Llei Orgànica 1/1990, del 3 d'octubre, d'Ordenació General del Sistema Educatiu (LOGSE)	Introdueix el concepte d'"alumnes amb necessitats educatives especials", eliminant el d'"alumne minusvàlid" i equipara en drets a tot l'alumnat.
Reial Decret 240/2005, de 8 de novembre	S'estableixen diverses mesures per flexibilitzar l'oferta dels ensenyaments de formació professional específica.
Llei orgànica 2/2006 de 3 de maig, d'Educació	Al seu Art. 5, especifica que el sistema educatiu ha de facilitar i les administracions públiques han de promoure que tota la població arribi a assolir una formació d'educació secundària

(BOE núm. 106, de 4 de maig de 2006).	postobligatòria o equivalent. L'Art. 75: per facilitar la integració social i laboral dels alumnes amb NEE que no puguin assolir els objectius de l'educació obligatòria, s'han de fomentar ofertes formatives adaptades i establir una reserva de places en els ensenyaments de formació professional.
Reial Decret 1538/2006 , del 15 de desembre	Estableix la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo, introduint una nova regulació per a respondre a les necessitats de la societat del coneixement, basada en la competitivitat, ocupabilitat, mobilitat laboral i el foment de la cohesió i la inserció social.
Llei Orgànica 8/2013 , de 9 de desembre	Per la millora de la qualitat educativa (LOMQE), modificant aspectes de la Llei Orgànica 2/2006, del 3 de maig. Pel que fa a la formació professional, es crea un nou nivell educatiu de formació professional bàsica, els Programes de Formació i Inserció (PFI) que substitueixen als Programes de Qualificació Professional (PQPI).
Ordre ECD/2008/2015 , de 28 de setembre	Els centres adoptaran les mesures i recursos de suport necessaris per a que l'alumnat amb necessitats educatives especials derivades de la discapacitat poden accedir, cursar i ser avaluats d'acord amb els principis, garanties i mesures establertes a la Llei Orgànica 2/2006 , de 3 de maig i al Reial Decret Legislatiu 1/2013 , de 29 de novembre, pel que s'aprova el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social .

Taula 6. Legislació sobre formació a Espanya. Elaboració pròpia.

Més concretament, a la següent **Taula 7**, es fa un recull de la normativa a Catalunya.

Estatut de Catalunya (2006)	A l'Art. 26, que totes les persones tenen dret a una educació de qualitat i en condicions d'igualtat. Per tant, totes les persones i, entre elles, les que tenen NEE tenen dret a la formació professional i a la formació permanent.
Llei 12/2009 , de 10 de juliol, d'Educació	A l'Art. 62 estableix que el Departament d'Ensenyament ha de facilitar itineraris de formació professional inicial adaptats als diferents ritmes i possibilitats d'aprenentatge. A l'Art. 63 preveu el desenvolupament de programes i accions específiques d'inserció laboral. A partir del curs 2014-2015, resten suprimits els programes de qualificació professional inicial i s'estableixen els programes de formació i inserció.
Ordre TRE/560/2009 , del 22 de desembre	Regula les bases per a la realització d'actuacions de la Xarxa d'Orientació per a l'ocupació i els programes formatius per a persones amb DID. A l'Art. 3, es distribueixen les actuacions en 4 línies i la línia B.3 fa referència al col·lectiu amb DID.
Reial Decret Legislatiu 1/2013 , de 29 de novembre	Estableix el dret a la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat i, entre altres, el dret d'accés a l'ocupació. Aquest reial decret obliga les administracions públiques a assegurar un sistema educatiu inclusiu en tots els nivells educatius i l'ensenyament al llarg de la vida, fomentar les oportunitats d'ocupació i promoció professional en el mercat laboral i promoure els suports necessaris per a la recerca, obtenció i manteniment de l'ocupació. Recull les mesures adoptades en la Resolució 573 / X del Parlament, de 6 de març de 2014, que afecten la formació professional de les persones amb discapacitat intel·lectual lleu o moderada i que han de permetre garantir una oferta formativa adequada: l'adaptació de cicles formatius en contingut i nivell com a garantia d'èxit per acreditar determinades competències i donar resposta a la diversitat de capacitats i interessos dels alumnes; la creació o adaptació d'itineraris formatius amb una durada de fins a quatre anys; i l'accés a la formació professional bàsica sense haver de renunciar al títol de l'educació secundària obligatòria i sense límit

	d'edat. Aquesta oferta formativa ha de garantir als joves amb discapacitat intel·lectual que finalitzin l'educació secundària obligatòria un recurs adequat a les seves capacitats.
Reial decret 127/2015 , de 28 de febrer	Per donar continuïtat als alumnes amb NEE, preveu la possibilitat d'establir i autoritzar ofertes de formació professional que podran incloure mòduls professionals d'un títol de formació professional bàsica i altres mòduls de formació apropiats per adaptar-se a les seves necessitats.

Taula 7. Legislació sobre formació a Catalunya. Elaboració pròpia.

1.5.2 Modalitats de formació

Al llarg d'aquest apartat, i amb les referències de Cabo, Gago i González (2003), Villa (2007) i DINCAT (2010), es senyalen les diferents ofertes formatives a les que poden accedir les persones amb discapacitat amb la finalitat d'incrementar la seva qualificació de cara a l'ocupació.

La majoria d'estats europeus fan l'administració de la formació professional a través de dos subsistemes, atenent a la població escolar i a la població activa: la Formació Professional Reglada o Inicial, proporcionant qualificacions àmplies i polivalents, i la Formació Ocupacional, subministrant qualificacions més vinculades a ocupacions concretes. A més, a Espanya, existeix una tercera modalitat: la Formació Professional Continua, dirigida a treballadors, per l'adquisició, actualització i perfeccionament de les qualificacions vinculades a l'ocupació.

Formació Professional Reglada o Inicial:

- La **Formació Professional de Base**, forma part del currículum de l'Educació Secundària Obligatòria i del Batxillerat, amb un caràcter semiprofessionalitzador i proporcionant la base científic-tècnica i les destreses comuns al conjunt de professions.
- Els **Programes de Formació i Inserció (PFI)**. Aquests substitueixen els anteriors PQPI. Adreçats a joves entre 16 i 21 anys que no tenen l'ESO. Permeten prosseguir després amb estudis de formació professional i l'aprenentatge imprescindible per accedir al mercat de treball.
- Els **Programes de Formació per a la Transició a la Vida Adulta (TVA)**, més enfocats a alumnes que provenen dels centres d'educació especial. Dirigits a l'ajuda pel desenvolupament de conducta i hàbits necessaris per portar una vida adulta amb el màxim grau d'autonomia personal, capacitar per la utilització dels serveis de la societat i, a més, formació per l'exercici d'activitats laborals.
- La **Formació Professional Específica**, té l'objectiu aconseguir la preparació per l'exercici d'una professió, és a dir, l'adquisició de les capacitats (coneixements, habilitats i aptituds) necessàries per desenvolupar-la. Aquesta s'organitza en **Cicles Formatius**, que proporcionen els títols de Formació

Professional de grau mig i superior de la corresponent professió, i en els estudis superiors. A més, aquests inclouen una formació en el centre de treball.

- **Estudis Superiors:** aquesta és l'última etapa del procés d'aprenentatge acadèmic, és a dir, a totes les trajectòries formatives post secundàries del sistema educatiu espanyol. Després de la incorporació a l'Espai Europeu d'Educació Superior, els títols universitaris oficials es redueixen als graus, màsters i doctorats.

Cal dir, però, que per les dificultats pròpies de la discapacitat intel·lectual la presència d'estudiants als Cicles Formatius i als Estudis Superiors és més minoritària.

Formació ocupacional:

- **Escoles Taller i Cases d'Oficis,** programes públics d'ocupació i formació per a joves menors de 25 anys, a través de la seva qualificació alternada amb la pràctica professional per permetre la inserció a través de la professionalització i l'experiència laboral dels participants.
- **Tallers Ocupacionals,** un programa entre 6 mesos i 1 any de formació i ocupació per persones majors de 25 anys amb especials dificultats per la inserció laboral.

Formació contínua:

- **Cursos:** formació no reglada adreçada a les persones que ja exerceixen una activitat en el món laboral.
- **Contractes formatius,** el contracte per la formació, amb l'objectiu de l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària pel desenvolupament d'una ocupació, per treballadors entre 16 i 20 anys sense titulació universitària o de formació professional. D'altra banda, trobem el contracte de treball en pràctiques, pel perfeccionament professional dels treballadors que disposen de les titulacions abans esmentades.

Dins l'àmbit de Catalunya, és important destacar dos programes:

- Els **Programes formatius per persones amb discapacitat intel·lectual,** promoguts pel Servei d'Ocupació de Catalunya i adreçats als joves i alguns només a persones amb DI lleu. Aquestes hauran de ser demandants d'ocupació i tenir un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%. Per accedir-hi, no hi ha cap requisit d'acreditació o certificat d'estudis. L'objectiu general dels cursos d'aquests programes és proporcionar una formació professional amb la finalitat d'assolir la seva integració sociolaboral. L'oferta és limitada i pot variar d'un any a un altre (DINCAT, 2010).
- Els **Itineraris Formatius Específics** que s'ofereixen en vuit centres públics de formació professional i d'educació especial a Catalunya. Adreçats a alumnes amb DI lleu o moderada reconeguda durant l'ensenyament obligatori, entre 16 i 20 anys, prioritàriament que no hagin obtingut el títol de graduat en

E.S.O. Aquest estudis comencen com un pla pilot, amb una durada de 4 anys, des del curs escolar 2016-2017 al 2019-2020. Aquest s'inicia amb dos perfils: auxiliar en vendes i atenció al públic i auxiliar en cura d'animals i espais verds.

1.5.3 Nivell educatiu del col·lectiu a Espanya

A partir de les dades d' ODISMET (2016), en el banc de dades d'educació i formació professional -que expressa la distribució de la població amb discapacitat en funció del nivell més alt d'estudis acabats segons l'enquesta d'Integració Social i Salut del INE- i l'evolució del nivell educatiu de la població en edat activa utilitzant l'informe del INE sobre l'ocupació de les persones amb discapacitat, es pretén mostrar a continuació la situació formativa del col·lectiu de persones amb discapacitat a Espanya.

- Dos tercers parts de les persones amb discapacitat tenen, al 2012, un nivell educatiu que arriba, com a màxim, a l'educació secundària de primera etapa. La resta -un 18,3%- té aquesta segona etapa i un 15,3% estudis superiors.
- Les diferències amb les persones sense discapacitat són importants: en relació a estudis superiors, les persones sense discapacitat representen el doble -34,8%-, mentre que les que tenen només un nivell d'educació primària es redueix a la meitat -10,4% a les persones sense discapacitat i un 23% en les persones amb discapacitat-.
- També cal destacar diferències en les variables sociodemogràfiques des d'un punt de vista educatiu. No hi ha gaire diferència entre sexes però, a mesura que augmenta l'edat, el nivell d'estudis és més baix. Fent referència a la nacionalitat, hi ha un major nivell educatiu entre la població amb discapacitat espanyola que entre l'estrangera.
- Sobre l'evolució del nivell d'estudis del conjunt de la població amb discapacitat en edat activa a Espanya, progressivament va millorant. Entre 2008 i 2013 van creixent els grups amb millor nivell educatiu -secundària i estudis superiors-, passant d'un 51,7% al 63,6%.

Segons la Redacció d' ODISMET (2016), a Espanya hi ha registrades **78.900 persones amb discapacitat entre 16 i 24 anys, dels quals un 11,1% no té formació**. D'aquestes, el **64,9%** presenta **discapacitat intel·lectual** o malaltia mental, que per les seves característiques presenten dificultats en el desenvolupament de formacions d'un nivell més alt. D'altra banda, encara són freqüents les barreres amb les que es troben les persones amb un determinat tipus de discapacitat, no només intel·lectual, derivades de la falta d'accessibilitat

als centres, els transports, els materials, etc. que limiten l'accés a aquesta formació i la continuïtat del procés formatiu.

Tot i la dificultat d'abordar la discapacitat des d'una perspectiva estadística ja esmentada anteriorment, a continuació es mostra a la **Taula 8** la distribució del nivell d'estudis de la població amb discapacitat intel·lectual a l'any 2012.

Nivell d'estudis	Milers de persones	% de persones
Analfabets	50.5	33
Primària	66.4	37,5
Secundària i programes de formació i inserció laboral	52.3	29,5
Superiors	0	0
Total	177.3	100

Taula 8. Distribució del nivell d'estudis de la població amb DI. Elaboració pròpia. Font: INE (2013).

Com podem veure, el percentatge de persones amb DI que són alfabetes és força significatiu -33%-, ja que només el separa un 4% del nivell d'estudis de primària que té el percentatge més elevat amb un 35,7%. Un altre fet important és que el percentatge de persones que aconseguen un nivell d'estudi superior és tan poc significatiu que no arriba ni a poder representar un 1% de la població amb DI.

DINCAT Plena Inclusió, al Diari de la Discapacitat (2016), també denunciava que aquest col·lectiu té una oferta formativa pre-laboral inadequada. Segons aquesta Federació, els joves amb discapacitat compten amb una formació insuficient que els prepari per al món laboral, un cop acaben l'etapa post obligatòria. Per a aquells joves sense l'ESO, l'oferta formativa es concentra només entre els 16 i els 21 anys perquè els PFI (Programes de Formació i Inserció) tan sols es poden cursar durant aquest període. **Només 3 de cada 10 persones amb discapacitat intel·lectual tenen estudis de secundària o PFIs.** A més, també reclama que s'ha de garantir que les persones amb DI, puguin reciclar-se i disposin d'una formació permanent real, més enllà dels 21 anys, i que els prepari millor pel món laboral.

Després de presentar aquestes dades, es pot apreciar també que la situació formativa del col·lectiu amb discapacitat intel·lectual és pitjor que la de la resta de persones amb alguna discapacitat. En concret, les persones amb DI a Espanya són un dels col·lectius que presenta nivells més baixos de formació per les seves

característiques personals derivades de la DI com, per exemple, les deficiències cognitives en edats primerenques que han dificultat encara més la formació des de ben petits. Tot i això, cada situació personal és diferent i poden intervenir molts altres factors que afavoreixen o dificulten l'accés a la formació.

1.6 Relació entre la formació i la inserció laboral

Com hem vist a l'apartat anterior, les persones amb discapacitat acostumen a tenir un nivell de formació baix. Seguint en la línia de Villa (2007), en el moment de considerar la inserció d'aquestes persones, la formació és un element clau que faria possible la seva participació social efectiva així com una vida laboral digna. Aquesta mateixa autora exposa que la formació professional és una condició important per accedir a una feina, constitueix un eix fonamental pel bon funcionament del mercat de treball, com per la creació d'ocupacions, la promoció personal i professional dels treballadors i el desenvolupament efectiu de la igualtat d'oportunitats. És una part fonamental també de les polítiques actives d'ocupació i, en conseqüència, ha de tenir un paper estratègic en la determinació de les mateixes, sent la resposta flexible i adequada a les necessitats canviants del sistema productiu.

A continuació, es pretén analitzar les distribució de la població i la relació que existeix entre el nivell d'estudis de les persones amb discapacitat amb la seva situació ocupacional presentant les principals dades estadístiques. Per això, s'utilitzen les dades que presenta ODISMET (2016) en el seu recull sobre la distribució de la població amb discapacitat ocupada atenent al seu màxim nivell d'estudis assolit. Per aquest indicador, es consideren les persones amb discapacitat reconeguda i s'utilitza la font de la sèrie d'ocupació de les persones amb discapacitat de l'INE.

- Del conjunt de les persones amb discapacitat ocupades, el 13,1% té estudis de nivell primari, 56,9% secundari i el 28,6% estudis superiors, sent molt reduïda la taxa d'ocupació de persones amb discapacitat analfabetes -1,4%-, menor encara si la comparem amb les persones analfabetes sense discapacitat -6,9%-.
- No obstant, s'observen diferències clares en l'estructura formativa de la població ocupada amb discapacitat en relació a la població ocupada sense discapacitat: mentre que el pes de les persones amb discapacitat analfabetes ocupades és set vegades major que les persones analfabetes sense discapacitat, la proporció de les persones amb estudis superiors ocupades només representa el 68% de la del col·lectiu sense discapacitat. Això pot estar en relació a que les persones amb discapacitat tendeixen a ocupar feines de baixa qualificació.

- Analitzant l'evolució dels últims anys, s'observa que entre les persones ocupades amb i sense discapacitat hi ha hagut un creixement important del pes relatiu de les persones amb estudis superiors, però es redueix el d'aquell amb estudis primaris i sense estudis. Aquestes dades mostren que la destrucció de llocs de feina s'ha centrat fonamentalment en la població amb menor nivell educatiu i en tasques de menor qualificació.

Com podem observar, respecte a la taxa d'ocupació, existeix una relació completament lineal amb el nivell d'estudis: a major nivell d'estudis, major ocupació. En qualsevol cas, aquestes dades posen de manifest les majors oportunitats que s'obren al mercat de treball per les persones amb discapacitat que disposen d'un nivell d'estudis superiors.

En la línia que segueixen les dades expressades en l'Informe Olivenza 2015 sobre discapacitat a Espanya (Huete & Jiménez, 2015) en relació a les noves contractacions de la població amb discapacitat per tipus d'ocupació que desenvolupa, es pot comprovar que, majoritàriament, l'ocupació està relacionada amb els serveis de restauració, personals, de protecció i de vendes. A aquestes li segueixen les ocupacions elementals, desenvolupades per quasi un 6% més de persones amb discapacitat que sense. Per tant, en aquest informe es reflexa que les persones amb discapacitat tenen més presència en ocupacions de baixa qualificació.

Tal i com expressa Pallisera (2001), quan es tracta la integració laboral s'han de tenir en compte els factors socials, polítics i econòmics que es relacionen amb aquesta. Els processos d'inserció laboral no es poden realitzar d'una forma descontextualitzada, sinó emmarcada en el context de cada moment. En l'actualitat, en la societat de la informació es sobrevalora el coneixement especialment, per exemple, relacionat amb les noves tecnologies i, a conseqüència, es creen noves ocupacions relacionades amb aquest àmbit. Això pot esdevenir una causa d'augment del risc d'exclusió o vulnerabilitat, a nivell laboral i social, perquè s'està donant una tecnificació de l'empresa que genera la pèrdua d'ocupacions de baixa qualificació, que són les que majoritàriament ocupen aquest col·lectiu dins del mercat de treball o, d'altra banda, el requeriment del coneixement tecnològic pel desenvolupament d'algunes feines.

Per tant, s'ha anat reflectint que el col·lectiu de persones amb discapacitat presenta una situació vulnerable en l'accés al mercat de treball i en els diferents factors que influeixen en aquest. Les oportunitats reals de formació són limitades i això es reflexa en un nivell educatiu i de qualificació professional baix que després pot repercutir en la posterior inserció laboral, sent el treball ordinari l'alternativa d'ocupació amb menys percentatge de treballadors amb discapacitat.

2. Metodologia de treball

2.1 Finalitat i objectius

La **finalitat** d'aquest estudi d'investigació és analitzar la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual. Des d'un model bio-psico-social: tenint en compte l'existència de la discapacitat, el funcionament de la persona i el context social on es desenvolupa, aquest seguirà un enfocament multidimensional centrat en l'esfera laboral però considerant també altres dimensions que poden influir en la trajectòria sociolaboral de l'individu.

Així doncs, l'**objectiu general** és conèixer els processos d'inserció sociolaboral de les persones amb DI i les dificultats que té aquest col·lectiu per la seva inserció laboral.

Com a **objectius específics** trobem els següents: (1) Conèixer el procés que segueixen els serveis d'inserció laboral. (2) Determinar els factors que influeixen en el desenvolupament del procés i l'assoliment d'objectius (aspectes facilitadors i barreres per la inserció). (3) Conèixer el rol de la família en el procés. (4) Conèixer bones pràctiques i perspectives de futur en aquest àmbit.

Per tal d'assolir aquests objectius i presentar uns resultats fiables, he seguit tot un **procés**. En primer lloc, he dut a terme una recerca bibliogràfica i una discriminació de la informació per tal d'elaborar un marc teòric d'aproximació al tema objecte d'estudi. A partir d'aquesta revisió bibliogràfica també he determinat què volia estudiar, definint així la finalitat i els objectius d'aquesta investigació. Per tal d'assolir aquests, i seguint unes orientacions metodològiques, he elaborat un instrument de recollida d'informació qualitatiu, l'entrevista, aplicada per obtenir la informació necessària. Un cop seleccionades les entitats d'inserció que m'interessaven, vaig contactar via correu electrònic o telèfon i, després de rebre el seu interès de col·laboració, la persona responsable de la mateixa entitat em derivà amb el professional adequat amb qui podia concertar l'entrevista. Aquesta s'ha fet presencialment a les diferents entitats en els dies concertats i, amb el consentiment del professional, s'ha registrat l'entrevista amb suport àudio per poder després ser transcrita més acuradament, tal i com podem veure a l'**Annex 2**. Després, he dut a terme l'anàlisi de resultats per després fer la descripció d'aquests i, finalment, arribar a establir una sèrie de conclusions sobre la meva investigació.

2.2 Orientacions metodològiques

La part empírica del treball seguirà una **metodologia qualitativa**. Les tècniques qualitatives són idònies per conèixer els processos d'inserció sociolaboral, aportant un coneixement subjectiu de la realitat social de les persones amb discapacitat (Sánchez, 2016).

El instrument de recollida d'informació utilitzat serà l'**entrevista semiestructurada en profunditat**, entenent l'entrevista com una tècnica en la qual una persona formula preguntes a una altra amb la finalitat d'aconseguir respostes relacionades amb el problema d'investigació. (Pérez, 2009). Com segueixen expressant Sánchez (2016), aquesta tècnica qualitativa és la més empleada als estudis sobre discapacitat i mercat laboral perquè presenta el gran avantatge d'una mostra reduïda i permet captar vivències i discursos que possibiliten una major comprensió dels processos socials. A més, permet a la persona entrevistada exposar allò que pensa sobre el que es pregunta i evita l'acotació de resposta d'altres tècniques. Per tant, l'objectiu específic de l'aplicació d'aquesta tècnica d'obtenció d'informació és extraure la informació necessària per arribar als objectius d'investigació d'aquest treball a partir de la seva aplicació als participants.

2.3 Instrument de recollida d'informació

La font d'informació, és a dir, a qui s'aplica l'entrevista, són diferents **professionals** que treballen en l'àmbit de la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual. Les entitats d'inserció laboral tenen un paper clau en la mediació entre l'oferta i la demanda, en establir la idoneïtat entre les característiques de l'individu i el lloc de feina, així com en optimitzar les estratègies i itineraris d'inserció desenvolupats (Sánchez, 2016).

L'entrevista d'investigació està estructurada per preguntes que es desenvolupen a partir d'una sèrie de dimensions i subdimensions que tenen relació amb els objectius establerts i, per tant, atenen a la finalitat d'aquest treball.

A continuació, a la següent **Taula 9**, es mostra l'esquema d'elaboració del instrument, establint les relacions entre les dimensions, les subdimensions i les categories de preguntes de l'entrevista que permeten incidir en aquestes.

DIMENSIÓ	SUBDIMENSIÓ	CATEGORIES	PREGUNTES
Característiques de l'organització	Servei d'inserció laboral	Característiques	- Des de quan existeix aquest servei? - A quin perfil d'usuaris s'adreça? - Quins programes d'inserció laboral desenvolupeu? - Quins professionals componen el servei?
	Professional entrevistat	Perfil professional	- Quin és el seu rol a l'organització? Quines tasques realitza? - Quina és la seva formació? - Quants anys d'experiència té en aquest àmbit?
Procés	Procés previ	A l'entitat	- Quin és el procés d'inserció laboral que fa l'entitat? - Com es valora quina alternativa laboral és la més adequada?
		Amb l'empresa	- Quin és el procés d'intermediació laboral que es fa amb l'empresa? - Quins indicadors s'utilitzen per establir la connexió entre els requisits del lloc de feina i les característiques de la persona?
		Participació de la persona	- Quin és el grau de participació de la persona en el procés?
		Dificultats	- Amb quines dificultats us podeu trobar?
	Incorporació a l'empresa	Persona	- Com influeix en la persona la seva incorporació al lloc de feina?
		Suport de l'entitat	- Quins tipus de suports podeu proporcionar?
		Altres aspectes	- Quins aspectes poden ocasionar una dificultat per la incorporació? - Com influeixen els aspectes relacionals (treballador-empresa)?
	Seguiment	Tipus	- Quin tipus de seguiment es realitza amb la persona i l'empresa?
Objectius		- Es plantegen uns objectius de millora laboral? - Es treballa per aconseguir la inserció a l'empresa ordinària? Com?	
Factors	Persona	Aspectes personals	- Quins aspectes de la persona poden ser facilitadors i quins poden ocasionar alguna dificultat?
		Formació	- Quin és el nivell formatiu que solen tenir els usuaris? Com influeix aquest en el procés d'inserció?
		Transició a l'ocupació	- Quins aspectes dificulten la transició formació-ocupació?
	Empresa	Aspectes que influeixen a l'ordinària	- Quins aspectes facilitadors i quines dificultats es poden donar?
	Altres factors	Socials, econòmics i legislatius	- L'evolució del concepte de la DI i la concepció que en té la societat influeixen en els processos d'inserció? - Ha influït la situació de crisi econòmica dels darrers anys en la inserció laboral d'aquest col·lectiu? - La legislació actual és un aspecte facilitador?
		Condicions laborals	- Les condicions laborals del treballador amb DI són iguals a les de la resta?
		Altres	- Quins altres factors poden facilitar o dificultar el procés?
Rol de la família	Perfil familiar	Context	- Com influeix el context familiar en la inserció laboral de la persona? - Quins factors poden ser facilitadors i quins poden ocasionar alguna barrera?
	Aspectes actitudinals	Concepció de la persona	- Com influeix la concepció que té la família de la persona amb DI?
		Participació	- Quina és la participació de la família en tot el procés? Aquesta pot disminuir el grau de participació de la persona?

Bones pràctiques i perspectives de futur	Situació actual	Pràctiques i difusió	- Quines bones pràctiques considereu que s'estan aplicant? - Es fomenta el coneixement d'aquestes entre els agents implicats?
		Tasca professional	- Quines actuacions destacaríeu de la vostra tasca professional?
		Innovacions	- S'ha produït alguna innovació en aquest àmbit en els darrers anys?
	Perspectiva de futur	Inclusió laboral	- És possible arribar a la plena inclusió laboral? En quins aspectes considereu que s'hauria de treballar?
		Propostes de millora	- Alguna proposta de millora?

Taula 9. Elaboració de l'entrevista semiestructurada. Elaboració pròpia.

2.4 Participants

La selecció de les entitats i dels professionals entrevistats s'ha dut a terme per mitjà d'un mostreig intencional i, per tant, tenint en compte una sèrie de criteris per tal de dotar de profunditat la informació que es pretenia obtenir amb la realització de les diferents entrevistes. Pel que fa a les entitats, s'ha buscat tenir una representativitat en referència a les seves dimensions i organització, serveis que ofereixen, àmbits d'actuació territorial, col·lectius destinataris i professionals que les componen. Tot i això, totes elles havien de:

- Actuar en l'àmbit territorial de Catalunya.
- Comptar amb un servei d'inserció laboral dirigit a persones amb discapacitat intel·lectual que, amb diferents graus d'afectació, tenen la capacitat d'integrar-se al mercat de treball.
- Oferir algun tipus d'alternativa laboral al mercat ordinari (a l'empresa ordinària i/o treball amb suport) o a l'entorn protegit. Davant d'aquestes possibilitats, a les entrevistes també s'ha buscat tenir un equilibri de representació entre ambdues alternatives.

El interès de les entitats de col·laborar amb el meu treball m'ha permès accedir a les persones entrevistades. Aquestes són professionals de l'àmbit de la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual, que ocupen diferents rols dins de la organització: directors, coordinadors i/o diferents tècnics.

Finalment, s'ha realitzat l'entrevista a **8 professionals** de **7 entitats** diferents. A continuació, a la següent **Taula 10**, es mostren les principals característiques de les entitats i el perfil d'aquests professionals. Aquesta informació s'ha extret a partir de la primera dimensió de l'entrevista *característiques de l'organització*.

ENTITAT	CARACTERÍSTIQUES	TIPUS D'ALTERNATIVA LABORAL	PROFESSIONAL ENTREVISTAT
FUNDACIÓ AURA (Barcelona)	El projecte Aura existeix des del 1989, sent Fundació des del 2004. Pioners a Espanya en el Treball amb Suport.	Treball amb suport a l'empresa ordinària. Programes: Inserció laboral, formació inicial i contínua, vida amb suport, vox nostra i neuropsicologia	E1: Psicòloga, màster de logopèdia i neuropsicologia. Responsable de Neuropsicologia i del programa de comunicació eficaç. Formació prelaboral.
FUNDACIÓ ADECCO (Barcelona)	Des del 1999, com a resultat de la RS assumida per Adecco, líder mundial al sector de RRHH.	Inserció a l'empresa ordinària. Diferents programes per a persones amb certificat de discapacitat.	E2: Psicòloga especialista en oncologia. Consultora. Intermediació laboral. Coordinadora del programa <i>Singulars</i> . 7 anys d'experiència, 4 a la Fundació.
FUNDACIÓ ATENDIS (Sabadell)	Sorgeix de l'Associació Pro Disminuïts Psíquics de Sabadell i Comarca, que neix al 1963. El servei d'inserció laboral (SIL TAINA) neix al 1991.	Treball amb suport a l'empresa ordinària. Programes: - Cursos de formació professional. - Programa SIOAS: formació, inserció i seguiment.	E3: Mestre d'educació especial, postgrau en pedagogia terapèutica. Director tècnic i preparador laboral. Impartició de formació i realització de seguiments. Actuacions de treball amb suport. 25 anys d'experiència.
FUNDACIÓ AMPANS (Manresa)	Fundació des del 1965. Serveis: escola d'Ed. Especial, formació, treball, atenció diürna, ocupació terapèutica, residència, lleure, esport i tutela. Inici del CET al 1969.	Centre Especial de Treball, unitats de negoci: manipulats, impremta, neteja, quioscos, gestió deixalleries, restaurant, formatgeria, garden.	E4: Psicòloga del CET. Suport i seguiment individual i familiar, coordinació amb altres serveis. 20 anys a la Fundació, abans monitora i coordinadora del CO. 11 anys de psicòloga del CET.
FUNDACIÓ MARESME (Mataró)	Constituïda al 1994. Consta de: CDIAP, escola d'Ed. Especial, SOI, STO, CET, SEFI i 2 Llars Residència. El Servei de Formació i Inserció neix al 2008.	SEFI: Treball amb suport a l'empresa ordinària. - Programa Incorpora. - Programa SIOAS. - Programes de formació.	E5: Psicòloga. Coordinadora del Servei. Planificació del servei, gestió de subvencions, acollida a les persones i famílies, coordinació amb altres serveis, elaboració de projectes. 22 anys d'experiència. 10 anys de monitora al CO.
FUNDACIÓ TALLERS (Sta. Coloma de Gramenet)	La Fundació neix al 1988. Té un CET, un CO i un Servei d'Inserció. El CET de Sta. Coloma neix al 1990.	Centre Especial de Treball: serveis industrials, jardineria, neteja viària, neteja d'interiors, àrea d'ofisfera (serveis informàtics), gestió de deixalleries i punts verds i bugaderia.	E6: Treballadora social del CET. Procés de selecció, coordinació amb famílies, acompanyament en tràmits, coordinació amb l'equip i participació en el Pla Personal de la persona. 24 anys d'experiència.
GRUP CATALÒNIA (Cerdanyola del Vallès)	Engloba dues entitats sense ànim de lucre (1988 i 1997), amb 18 centres d'atenció i un CET. El CET neix al 1994. El Programa Incorpora porta 2 anys i mig.	Programa Incorpora: Inserció a l'empresa ordinària i formació. Centre Especial de Treball, diferents línies de treball: serveis generals, jardineria, manteniment, suport administratiu i recepció.	E7.1: Psicòloga al Programa Incorpora. Orientació laboral i formació, seguiment individual. 9 anys d'experiència. E7.2: Psicòleg del CET. Forma part de l'equip de la USAP. Selecció, suport i seguiment, formació, coordinació amb serveis i amb l'equip psicopedagògic. 9 anys d'experiència.

Taula 10. Participants de l'entrevista. *Elaboració pròpia.*

2.5 Anàlisi de resultats

Per l'anàlisi dels resultats obtinguts amb la realització de les entrevistes, en primer lloc, s'ha fet la transcripció d'aquestes – a l'**Annex 2**- registrades en suport àudio. Es partia d'un guió semiestructurat -fet que ha facilitat la realització de l'entrevista, la transcripció i l'anàlisi-, però l'ordre d'aquest s'ha anat alterant segons les aportacions que anaven fent els entrevistats. Un cop transcrites totes, calia extraure la informació. L'entrevista és un instrument qualitatiu, per tant, l'anàlisi de resultats s'ha fet seguint la categorització de les preguntes de cada dimensió definides prèviament -indicades a l'anterior **Taula 9**- que permeten a l'hora respondre als objectius d'aquest treball. Així doncs, s'ha analitzat la informació per cada dimensió, subdimensió i categoria de preguntes i, tot seguit, s'ha fet una comparació entre les diferents entrevistes, podent així atendre a les dades que han sorgit en comú i, d'altra banda, algunes especificitats.

3. Descripció dels resultats

A partir de l'anàlisi d'entrevistes realitzat, a continuació es presenten els resultats obtinguts. Aquests es presenten dividits en apartats que responen a les quatre principals dimensions de l'entrevista i que tenen a veure amb els objectius del treball: procés, factors que influeixen, rol de la família i bones pràctiques i perspectives de futur. A més, dins d'aquestes, es subdivideix la informació atenent a les categories de preguntes de cada subdimensió. A cada apartat es mostraran els resultats comuns obtinguts i, tot seguit, es farà èmfasi en algunes diferències trobades.

3.1 Procés d'inserció

- Procés previ a l'entitat

Sovint, les persones que sol·liciten el servei d'inserció d'aquestes entitats ho fan derivats d'altres serveis – altres entitats, oficines de treball, serveis socials, etc.-, a través del contacte d'algun familiar o referent, o per iniciativa pròpia.

El procés d'inserció que segueixen les entitats d'inserció laboral es diferencia segons si l'alternativa laboral és el Centre Especial de Treball (CET), a l'entorn protegit, o la inserció a l'empresa ordinària, amb o sense suport.

En el cas de la inserció a l'empresa ordinària amb o sense suport, generalment l'entitat comença per una o dues entrevistes individuals on es coneix a la persona, es detecta la seva situació, es valoren les seves

característiques i si aquesta pot optar al treball amb suport. És en aquesta primera entrevista on algunes entitats, segons si segueixen unes estratègies de diagnòstic o unes altres, apliquen alguna prova específica per conèixer més acuradament les competències transversals de la persona com és el cas del SIL TAINA. D'altra banda, també podem trobar entitats que, com tenen la possibilitat de fer derivacions a una o altra alternativa laboral, valoren si cal fer primer un pas per l'entorn protegit abans d'arribar a l'objectiu de l'empresa ordinària, com fa la Fundació Adecco o el Programa Incorpora al Grup Catalònia.

Abans de la incorporació a la feina, si es considera necessari, la persona fa una formació prèvia en competències transversals o capacitació professional, no obligatòria per les persones que ja tenen experiència laboral o les competències assolides. La posterior inserció laboral a l'empresa es fa, molts cops, amb un període de pràctiques inicial que permet a l'empresa no prendre una decisió precipitada, llavors, si aquest es supera amb èxit, es fa el contracte laboral.

En el cas dels CET, es segueix un procés previ semblant amb la persona. Quan tenen una oferta de feina, la poden derivar a programes com el Incorpora de la Caixa o a serveis socials i iniciar un procés de selecció de candidats. Com en el cas anterior, es fa l'entrevista inicial de recollida de dades, diagnòstic o admissió i es valora també si cal algun itinerari formatiu. Entitats que volen donar un pas més en aquesta diagnòstic inicial de les característiques de la persona, a part de l'entrevista, es fa una petita prova pràctica amb el responsable de l'àrea laboral que correspongui, com en el cas de la Fundació Tallers.

D'altra banda, amb la contractació de la persona al CET, hi poden haver unes escales de valoració del seu perfil laboral per anar valorant les seves competències i elaborar un programa individual. Per acabar aquests passos previs, al treballador se li ofereix tota la documentació interna de l'empresa i als monitors del CET l'informe sobre la persona. Com en el cas de l'empresa ordinària, en alguns casos també pot haver un període de prova. Superat aquest, es fa la contractació amb un pla personal a cada treballador.

- **Procés previ amb l'empresa**

Per fer la inserció a les empreses ordinàries, és necessari prèviament fer una intermediació laboral amb aquestes establint una relació laboral directa amb elles. En alguns casos, les mateixes empreses demanen personal a les entitats d'inserció o, des d'aquestes, s'envien currículums i informes sobre candidats per quan l'empresa tingui la necessitat d'incorporar algú. Hi ha entitats que per la seva trajectòria, impacte o dimensió, estan molt arrelades al territori i ja són conegudes per les empreses, fet que facilita la tasca d'intermediació laboral. En canvi, quan això no es dona, cal fer accions de sensibilització i coneixement a l'exterior.

“Truquem a diferents portes. Després, ens esperem que surti la feina ideal per la persona”. (E1)

Quan surt un lloc de feina, tant a l'empresa ordinària com al CET, es valorarà quin candidat és el millor. Per establir la connexió entre els requisits de feina i les característiques de la persona, a l'entrevista inicial ja es revisa el seu currículum i les competències que té i, un cop surt l'oferta de feina, es fa una mica el perfil a mida tenint en compte les característiques també del lloc de feina. En el cas de la inserció a l'empresa ordinària, es situa a aquesta sobre les característiques de la persona, a més, també es pot assessorar l'empresa i als seus treballadors sobre la incorporació d'un treballador amb discapacitat intel·lectual. Algunes entitats opten per fer accions de formació a la mateixa empresa amb l'objectiu també de ressaltar les capacitats de les persones amb discapacitat i no només les limitacions.

A part de la revisió curricular i competencial, la connexió entre la persona i el lloc de feina es fa també valorant més acuradament les característiques i competències de la persona en relació als requisits de la feina i, alhora, sempre es tenen en compte els seus interessos laborals. Davant d'aquesta necessitat de poder establir amb èxit la connexió entre la persona i el lloc de feina, hi ha entitats que han buscat algun instrument que estableixi uns indicadors a mesurar i els hi ajudi a valorar cada cas amb els mateixos. Aquests instruments solen ser útils quan hi ha una sèrie de llocs de feina definits, com és el cas de les diferents àrees laborals d'un CET. En el cas de la inserció a l'empresa ordinària és més complicat utilitzar uns mateixos indicadors per la gran varietat de llocs de feina que poden oferir les empreses. Trobem el cas del CET del Grup Catalònia que utilitza la prova *Lantegui Batuak*, del País Basc, amb 24 indicadors amb els que s'intenta establir quines són les necessitats mínimes del lloc de treball i el perfil de la persona.

D'altra banda, en el cas que la persona vingui derivada d'una altra entitat o rebi el suport d'altres professionals o serveis, s'estableix una coordinació amb aquests per poder obtenir la màxima informació possible sobre el candidat. Tots els professionals i, sobretot al treball protegit, remarquen que en el procés d'inserció s'intenta garantir llocs de treball estables a un col·lectiu que afronta amb més dificultats les situacions d'instabilitat.

En aquest pas previ de valoració del lloc de feina adient per la persona, hi ha entitats que, com poden oferir diferents alternatives laborals dins de la mateixa entitat, poden fer més fàcilment una derivació de la persona cap a l'alternativa laboral més adequada –a l'entorn protegit o ordinari- o fins i tot que la persona pugui passar per tots dos entorns al llarg del procés d'inserció, com és el cas del Grup Catalònia o la Fundació Maresme. Trobem també que les entitats que el seu Centre Especial de Treball disposa de diferents àrees de negoci, poden oferir més possibilitats d'elecció a la persona segons les seves característiques, interessos o motivacions o, si és necessari, poden permetre fer proves a les diferents activitats laborals –manipulats, jardineria, neteja, etc.-, com a la Fundació Ampans, la Fundació Tallers o el Grup Catalònia. Seguint amb aquest avantatge, la Fundació Ampans utilitza un instrument –una fitxa- de valoració del lloc de feina amb un

seguit de tasques de la secció treball i la valoració del desenvolupament de la persona en aquestes. Per tant, si es detecta que algun aspecte no funciona, farà algun ajust i, a més, té la possibilitat d'oferir a la persona que provi a treballar en una altra activitat laboral del CET.

Alguns professionals han volgut explicar el sorgiment d'una problemàtica en el procés d'elecció de l'alternativa laboral per a la inserció de la persona amb discapacitat intel·lectual. Aquesta és que, tot i que l'entorn protegit hauria de ser per persones que necessiten d'aquest per accedir al mercat laboral, la realitat és que als CETs hi ha perfils que podrien estar ja inserits a l'empresa ordinària. Per accedir a un CET, només es necessita el certificat de discapacitat amb un 33% o superior. Així doncs, moltes vegades, a banda de la necessitat de suport o protecció, també entren en joc altres aspectes com la necessitat econòmica o de la preferència de tenir un lloc de feina més immediat o estable a l'entorn protegit. Per tant, es manifesta el malestar envers a que moltes persones potents es queden a l'entorn protegit.

“En els CETs socials també s'estan contractant a les persones més potents i els Centres Ocupacionals estan saturats (...). Aquestes persones, candidats dels CETs que la Llei definia molt clarament, es queden en terra de ningú (...). Parlant amb un CET d'aquí al costat, ens afirmen que ho fan perquè sinó perden competitivitat. Només hi ha una solució: que l'Administració intervingui.” (E3)

- Participació de la persona

Tant si és a l'entorn protegit com a l'entorn ordinari, des de l'entitat es treballa per fer participar al màxim possible la pròpia persona tenint en compte les seves capacitats però també les seves motivacions i interessos i, per tant, si vol ocupar el lloc de feina en concret. És un procés que cal que sigui voluntari i que hi hagi motivació i confiança mútua. A vegades, però, s'ha de treballar per a que la persona no es desvinculi del procés. En aquesta tasca de treball per l'autonomia i participació de la persona, ens trobem amb entitats que comencen a aplicar la Planificació Centrada en la Persona, una metodologia directament associada al principi i al dret d'autodeterminació i al model de qualitat de vida i, per tant, establint un mètode de treball que parteix de la pròpia persona –establint una relació d'igualtat- en el disseny del procés i dels elements i agents que intervenen. És el cas de la Fundació Tallers, entitat innovadora que comença a treballar amb la PCP en el procés d'inserció laboral i, per tant, incideix en l'augment del protagonisme i la participació de la persona.

“Intentem que el procés sigui prou actiu, que el procés de recerca de feina faci sentir a la persona responsable”. (E2)

“És un acord entre dues parts i un pacte voluntari que s'ha de respectar. Per la persona implica una sèrie de compromisos –venir a la formació, a les tutories, etc.- i per part nostra trobar un treball adequat.” (E3)

- **Dificultats**

En aquest procés previ, els professionals destaquen que poden sorgir algunes dificultats relacionades amb la persona amb discapacitat intel·lectual com la falta de motivació envers el treball, les seves habilitats socials i capacitats com l'autonomia, la responsabilitat, etc. però, davant d'aquestes, es fa més èmfasi en la preparació prèvia a la incorporació al lloc de feina. Altres dificultats afegides són l'existència d'altres patologies o discapacitats, falta de suport a l'entorn social o familiar, o manca de recursos econòmics o de transport.

Pel que fa a les empreses ordinàries, el procés d'inserció pot ser més difícil des del principi quan aquesta no està sensibilitzada, perquè és un tipus de discapacitat que al inici pot necessitar més suport o acompanyament a l'hora d'assumir noves tasques o rutines.

- **Incorporació de la persona al lloc de feina**

Al inici, a la persona amb discapacitat intel·lectual la incorporació al lloc de feina li pot provocar inseguretats i situacions d'inadaptació, però després sovint influeix positivament a nivell emocional, de maduració personal, augmentant el nivell d'autoestima, sentint-se útils i integrats. A més, s'adquireix més autonomia i responsabilitat. A nivell de salut, la feina afavoreix tenir una rutina, uns horaris i unes relacions interpersonals. També hi poden haver casos en que s'han de treballar prèviament els hàbits laborals, per manca d'aquests, per assolir l'èxit en la incorporació.

“El treball aporta valors com la utilitat i la integració, proporciona formació personal i professional i facilita que la persona amb DI assumeixi la seva responsabilitat dins de la societat”. (E4)

- **Suport de l'entitat**

En el cas de les entitats que treballen amb la metodologia de treball amb suport per la inserció a l'empresa ordinària disposen de la figura del preparador laboral per oferir el suport en el procés d'incorporació de la persona, a l'empresa i als treballadors, a la família i a l'entorn. En el cas del Centres Especials de Treball, es disposa de la Unitat de Suport a l'Activitat Professional (USAP) amb diferents professionals que ofereixen suport d'acord a les necessitats de la persona, tenint en compte sempre la seva autonomia.

·“Ara, amb el tema de la Planificació Centrada en la Persona, estem treballant per a que la persona pugui decidir els seus suports”. (E6)

Les entitats grans que disposen d'altres serveis –a més del laboral- tenen la possibilitat d'oferir aquests als seus usuaris treballadors i garantir també el desenvolupament de la persona en diferents àmbits. És el cas del Grup Catalònia que, per exemple, per a una persona treballadora del seu CET que necessita una vivenda, l'entitat disposa de pisos amb el suport de l'equip d'àrea de treball i convivència.

- **Altres aspectes que influeixen**

En aquesta incorporació, tant a l'entorn protegit com a l'ordinari, poden sorgir algunes dificultats en aspectes com la necessitat d'adaptació a una situació nova, les habilitats socials de la persona, l'autoregulació, la seva relació amb els companys, la gestió del temps i la organització de la feina, a més dels desajustos relacionats amb la discapacitat -com pot ser algun brot o canvi del tractament mèdic-. En algunes ocasions, també poden sorgir bloquejos. Específicament, a les empreses ordinàries poden influir els prejudicis o les expectatives posades en la persona que tenen els altres treballadors o responsables de l'empresa.

“En alguns tipus de feina és important poder fer una progressió en l'assumpció de tasques o responsabilitats, exposar-ho d'una manera més gradual perquè es pot necessitar un període d'adaptació més lent.” (E2)

Per aquest col·lectiu els aspectes relacionals en l'entorn laboral juguen un paper important perquè aquest pot ser un dels seus pocs entorns de relació. Tot i que depèn molt de la persona, en les empreses ordinàries també juga un paper clau la sensibilització d'aquesta en la incorporació d'una persona amb DI, per exemple, en el tracte que tenen els altres treballadors amb la persona o la manera en que el responsable li dona les ordres, a més, s'han de vigilar a l'hora aspectes com la sobreprotecció del treballador. Els professionals expliquen que poden haver equips que ajudin molt a la incorporació de la persona i altres que ho visquin com una càrrega.

En el cas dels CETs, no sorgeixen tantes dificultats a nivell relacional entre els treballadors perquè en el moment en que sorgeix algun conflicte, és comunicat als monitors de suport, que hi estan presents al lloc de feina, per solucionar-ho.

- **Tipus de seguiment**

Un cop la persona està incorporada al lloc de feina, es fa un seguiment individualitzat, tant a l'entorn protegit com a l'empresa ordinària.

En el cas de la metodologia de treball amb suport a l'empresa ordinària, el preparador laboral és el nexa entre la persona, l'empresa i l'entitat d'inserció i es fa un acompanyament fins que la persona no el necessita, tot i que la figura del preparador sempre hi serà per si sorgeix algun problema. El seguiment es pot fer utilitzant diferents estratègies: formularis, fitxes de seguiment, enquestes de satisfacció, visites a l'empresa, entrevistes o tutories amb la persona i el referent a l'empresa, i aplicant aquestes amb diferent regularitat -setmanal, mensual, trimestral, etc.- segons la situació laboral. A més, sempre es plantegen uns objectius de millora personal i laboral que es van pactant i revisant amb la persona. Els professionals em van transmetre que el seguiment també serveix per detectar factors imprevisibles que poden sorgir, com la necessitat de treballar en la gestió de les emocions.

A les entitats que fan inserció laboral però que només actuen com a intermediadors, com la Fundació Adecco, si la persona necessita suport al lloc de feina, és l'empresa ordinària o el CET qui se l'ha de proporcionar. Tot i això, sí que es fa un seguiment amb el candidat i l'empresa en els següents mesos a la incorporació.

En el cas dels Centres Especials de Treball, el seguiment també es fa amb la persona, la resta de treballadors i els monitors contínuament, fent servir estratègies com a l'entorn ordinari abans esmentades i amb les reunions de l'equip de suport.

- Objectius que es plantegen

En tots dos entorns es plantegen uns objectius de millora personal i laboral individuals amb la realització, per exemple, del Pla d'Atenció Individual o el Pla Personal que es va revisant periòdicament.

“Les àrees són les 8 dimensions de qualitat de vida de Schalock i dintre de cada hi ha una sèrie d'objectius que es poden triar i pactar amb la persona. Cada any es valoren i es pacten els de l'any següent.” (E4)

D'altra banda, un dels objectius del CET és treballar per aconseguir la inserció de la persona en l'empresa ordinària en els casos que sigui possible, després d'un treball de capacitació. Quan la persona està preparada, es poden anar fent diferents accions: vincular a la persona a un servei d'inserció, informar-la d'ofertes de feina a l'empresa ordinària, acompanyar en la recerca de feina, preparar les entrevistes, etc.

Les entitats que disposen d'un CET i, alhora, d'un servei d'inserció a l'empresa ordinària, treballen coordinadament a nivell intern per facilitar aquest pas. Un exemple és el Grup Catalònia on el CET treballa conjuntament amb el Programa Incorpora i això els hi permet fer *microinsercions* de prova a les empreses ordinàries, tenint de suport la figura del prospector laboral. En aquests casos, la persona i el professional tenen la seguretat de no haver-se de desvincular del tot amb el CET i, si no surt bé a l'entorn ordinari, es poden buscar formats per a que el treballador torni a l'entorn protegit. Pel contrari, en aquestes organitzacions també es donen casos de derivacions als Centres Ocupacionals de la mateixa entitat o d'altres.

“En alguns casos sabem que no serà possible. Malgrat que la finalitat del CET és que sigui transitori, alguns perfils o treballen amb nosaltres o no treballaran. Hem tingut casos que han minvat les seves capacitats a nivell laboral i s'han de derivar al CO. Tenim l'avantatge de treballar en un grup gran.” (E7.2)

En ambdues alternatives, aquests seguiments individuals donen informació també sobre necessitats formatives i sobre les accions formadores que s'han d'anar realitzant paral·lelament a la incorporació al lloc de feina.

3.2 Factors que influeixen

- Persona

En referència als factors de la persona que poden influir en el desenvolupament del procés d'inserció i en l'assoliment d'objectius, els professionals apunten que cal revisar molts els seus punts forts i febles, però no tant en termes de capacitats o limitacions, sinó en aspectes com les habilitats socials, l'actitud i el seu afany de millora i compromís, la capacitat d'esforç, motivació, interès, les seves aspiracions i la percepció personal i social. Es poden presentar dificultats també en relació a la pròpia discapacitat o situació personal, la falta d'autoconeixement per cercar o desenvolupar una feina, dificultats en el desplaçament al lloc de feina o a l'entorn familiar. Aquests factors dependran de cada persona i és per això que es marca un pla de treball individualitzat. Per exemple, en algunes ocasions s'ha de treballar amb la persona l'acceptació d'haver de treballar a l'entorn protegit, rebre formació prèvia a la incorporació o passar tot un procés abans d'arribar a l'objectiu final, perquè en aquest procés cal acceptar les limitacions i treballar per superar-les.

“Tens un certificat de discapacitat, però tens capacitats i competències i és cosa nostra descobrir, potenciar i utilitzar-les per l'accés al mercat de treball. (...) Són unes persones que tenen unes dificultats d'aprenentatge en l'entorn en què ens movem perquè aquest té unes exigències en un altre nivell. La no-adequació dels teus coneixements i capacitats cognitives depèn molt de l'entorn on et mous”. (E3)

- Formació

Pel que fa al nivell formatiu que solen tenir les persones amb DI, tot i que pot haver varietat de perfils, en ambdós entorns predomina un perfil de qualificació baix en relació a la població general. Els treballadors poden provenir d'escoles d'educació especial, secundària adaptada, tallers, programes de formació professional o PQPI adaptats. Tot i això, els professionals m'han transmès que el nivell formatiu no influeix gaire en el procés d'inserció laboral i que prenen més importància les competències transversals o les pròpies limitacions de la discapacitat. Es cert que la formació pot determinar si es podrà realitzar un tipus de feina o un altre, perquè algunes requereixen qualificació, però no limitarà l'accés a un lloc de feina i l'alt nivell de qualificació no serà un requisit essencial.

A nivell dels CET, depenent de l'àrea de treball es valorarà més o menys la formació i, tot i tenir perfils més baixos, poden tenir oportunitats d'inserció en altres activitats laborals.

“No influeix el nivell de formació en si, però sí la forma d'assolir els aprenentatges, a vegades necessiten un procés més lent. No és el fet de tenir o no la ESO, sinó dels recursos que no han pogut assolir”. (E4)

- **Transició a l'ocupació**

En el procés de transició de l'etapa formativa a l'ocupació, com no hi ha cap itinerari ni programa definit, poden influir negativament aspectes com el de no disposar d'un servei que els hi ofereixi el suport i la intermediació laboral, el desconeixement de les famílies o la sobreprotecció, la falta d'informació i difusió de la integració laboral i de la metodologia de treball amb suport. A més, alguns professionals expliquen que quan el treballador és una persona jove sense experiència, sovint s'ha de treballar més aspectes com la maduració, la responsabilitat de la feina, la confiança, etc. ja que venen d'un entorn més protegit com és l'educatiu.

Algunes entitats, grans i petites, per ajudar en aquesta transició estableixen convenis amb escoles d'educació especial, com el Grup Catalònia o el SIL TAINA, facilitant la derivació de persones que requereixen del servei d'inserció. D'altres opten per fer formacions o xerrades a aquestes i als professionals que hi treballen a l'àmbit educatiu, com la Fundació Aura, per fomentar el coneixement.

- **Aspectes que influeixen a l'empresa ordinària**

En relació a l'empresa ordinària, un dels aspectes facilitadors del procés és l'acolliment i integració que aquesta faci al treballador, però, per contra, la sobreprotecció pot plantejar una dificultat. També pot influir la comunicació o l'exigència productiva del lloc de feina. En aquest cas, la figura del preparador laboral pot ser un model per l'empresa. D'altra banda, també es manifesten manques de responsabilitat social, sensibilitat i coneixement que deriven en prejudicis i poca flexibilitat en l'adaptació del lloc de feina. En alguns casos també s'ha destacat com una limitació el fet que les empreses demanin a un treballador polivalent perquè hi ha persones amb DI que no podran realitzar totes les tasques en una mateixa empresa.

“Ara mateix es valora molt la polivalència, i tothom no pot fer de tot. (...) Intentem ressaltar les potencialitats de la persona però hi haurà coses que no podrà fer, però pot fer altres feines. Ens podem trobar rigidesa, prejudicis... però, per sort, també persones molt predisposades a millorar i acceptar.” (E2).

- **Aspectes socials, econòmics i legislatius**

Alhora, també poden influir altres factors en la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, tant a l'entorn protegit com a l'ordinari.

L'evolució del concepte de discapacitat i la concepció més positiva que en té la societat va ajudant. Hi ha més informació i la població està més receptiva però, tot i això, la pràctica i l'experiència encara van per davant de la normativa i moltes vegades aquest col·lectiu segueix molt estereotipat.

“Queda molt maco posar l’eslògan d’empresa socialment responsable i compromesa. És tot una mica fachada. A vegades, hi ha empreses que volen una persona amb discapacitat que no se li noti. O d’altres que volen el contrari. S’ha de millorar molt. Però també hi ha experiències positives i empreses molt compromeses. (...) Nosaltres vam tenir durant 3 anys un enclavament amb una multinacional i, en la presentació de resultats, el director general va fer sortir als 6 treballadors amb discapacitat per a que l’ajudessin.” (E7.2)

Alguns professionals afirmen que sense la legislació actual i les seves mesures alternatives, moltes empreses ordinàries no contractarien aquest col·lectiu però destaquen que tampoc es regula bé el seu compliment. El CET està legislat per ser un Centre Especial i no té mesures alternatives. Es considera que als CETs aquesta conscienciació d’integració ja hi era i, a més, han lluitat per la sensibilització de la població. Un fet positiu és que abans els CETs treballaven de manera interna –serveis industrials, manipulats, etc.- i ara són més presents a l’exterior en altres feines -com els serveis de neteja i jardineria- i això facilita la visibilització del treball que realitzen les persones amb discapacitat intel·lectual.

D’altra banda, la situació de crisi econòmica dels darrers anys ha influït negativament tant a l’empresa ordinària com a l’entorn protegit: ha baixat la contractació, s’han demanat més requisits i qualificació, els CETs han tancat i/o canviat àrees de treball, s’estan retallant les subvencions a les entitats i s’han perdut millores com la conciliació laboral i familiar, la igualtat de gènere, la responsabilitat social i l’estabilitat laboral. Es dona, per exemple, que persones que abans no necessitaven suport per la inserció, actualment acudeixen a un recurs especialitzat. A més, amb recent tecnificació de molts llocs de feina a l’entorn ordinari, es dificulta l’accés a persones sense coneixement de les tecnologies o amb un perfil tècnic baix per desenvolupar-les.

- **Condicions laborals**

A la inserció a l’entorn ordinari, es treballa per garantir que les condicions laborals del treballador amb discapacitat siguin iguals a les de la resta de treballadors perquè es contracta amb una categoria professional determinada seguint el conveni i alhora es treballa per donar també més estabilitat laboral ja que existeix el suport de l’entitat i els professionals d’inserció. En ocasions però, es pot donar que a l’empresa ordinària es contracti al treballador amb DI per menys hores a la setmana i el treballador cobra segons aquestes.

En el cas dels CETs, sota el conveni de tallers per a persones amb discapacitat que regula a tots els professionals, les condicions també són iguals a la resta dels treballadors però sí que es pot fer més adaptació del lloc de feina, per exemple, amb la jornada laboral.

Per últim, com s’ha esmentat, la inserció laboral del col·lectiu tant en l’entorn protegit com al mercat ordinari amb suport a través de les entitats d’inserció, facilita el manteniment de la feina, amb contractes indefinits amb

un salari mínim garantitzat, i el progrés del treballador on la preparació inicial i la formació contínua molt cops és essencial. Al donar-se l'acompanyament de l'entitat, si per exemple una empresa ordinària no ofereix les condicions laborals necessàries, es trenca la relació laboral amb aquesta.

3.3 Rol de la família

- Context familiar

Fent referència al rol de la família en el procés d'inserció laboral de la persona amb discapacitat intel·lectual, tots els entrevistats han coincidit en afirmar que el context familiar és un element clau per l'èxit del procés, per tant, s'ha d'establir una col·laboració entre totes les parts quan és possible ja que l'acompanyament familiar pot ser un aspecte facilitador. Quan no venen acompanyats per la família, els professionals comuniquen que el nucli familiar pot influir i és un projecte on tots han de treballar conjuntament, sempre amb el consentiment de la persona. Aquest vincle amb la família també és important perquè el que passa al context familiar pot influir al laboral i a la inversa.

“Un problema recurrent és quan s'acosten les vacances i volen que el fill també marxi. (...) Amb el demandant el missatge és: no et pots comportar com un nen petit, perquè els nens no treballen. Si depens sempre de la família els condemnaràs a que s'hagin de quedar amb tu quan no tinguis vacances” (E3)

“El treballador, com qualsevol altre, té un contracte amb uns drets i unes obligacions. Això la família ho ha de tenir clar” (E6)

Hi ha factors a l'entorn familiar que poden influir en el procés. Tots els professionals han destacat que influeix molt la protecció que té la família cap la persona amb discapacitat. Aquesta és negativa quan és excessiva i provoca una sobreprotecció –podent frenar l'evolució de la persona o posar límits a les oportunitats- o, d'altra banda, quan es dona una falta d'acompanyament i suport o les expectatives posades en la persona són baixes.

- Concepció de la persona amb discapacitat intel·lectual

Alhora, la concepció que té la família de la persona amb DI influirà també en l'autonomia que li donen per decidir. El ideal és una relació equilibrada entre el suport i l'autonomia, situació normalitzada que és poc freqüent. A més, en alguns casos els professionals es troben amb la no-acceptació per part de la família de la discapacitat de la persona, un desconeixement sobre com és la millor manera d'acompanyar des del nucli familiar, l'excessiva preocupació per trobar un lloc de feina pel seu familiar amb DI o la creença que les empreses són l'únic agent que s'ha d'adaptar –oblidant, per exemple, la formació o capacitació de la persona-. Un aspecte facilitador és el treball coordinat amb la família i que en ambdós entorns es treballi per la qualitat de vida de la persona.

“Hi ha casos, per exemple, que el jove té un objectiu laboral i la família no el vol. Això influeix molt en el procés d’orientació, la persona sí que sent que necessita el procés i el suport i amb la presència de la família canvia el seu discurs. Aquesta influència, en aquest cas, és negativa” (E2)

Pel que fa als aspectes actitudinals relacionats amb la relació entre la persona i la família, els entrevistats afirmen que, en alguns casos, la persona es mostra molt més autònoma quan està al seu lloc de feina sense la presència de la família. Tal i com han expressat els professionals, hi ha persones que són molt valorades al seu entorn familiar i d’altres que són més protegides segons la concepció que tenen d’elles. Pot ser facilitador que la família vulgui impulsar l’autonomia de la persona però, per contra, quan tenen unes expectatives massa altes en relació a les capacitats de la persona poden crear situacions de frustració.

En el context del treball amb suport a l’empresa ordinària, les famílies solen confiar en el projecte de l’entitat però, si la persona passa de l’entorn protegit a l’entorn ordinari, això pot provocar massa acompanyament per part de la família o limitar les possibilitats del treballador.

“Tenim el cas d’un treballador que és un bon perfil per treballar a l’empresa ordinària i la persona està motivada, però la família no ho veu clar perquè prefereix que estigui amb nosaltres a un entorn més protegit. El nostre treball també és acompanyar a la família en benefici de la persona. Per aconseguir-ho o no, també dependrà de la confiança que la família ens tingui” (E4)

- **Participació de la família en el procés d’inserció**

Com es pot apreciar i van transmetre els diferents professionals, la participació de la família en el procés d’inserció pot fer disminuir el grau de participació de la pròpia persona. Tot i això, els professionals sempre treballen perquè el treballador sigui un subjecte actiu que assumeixi el rol d’autodeterminació per prendre les decisions. Com expressa un d’ells, si la persona no pren les decisions pot arribar a no ser conscient de les seves necessitats, del què vol o de la seva situació de treball.

Tant a l’entorn ordinari com al protegit, al inici s’estableix la relació amb la família i, després, durant el procés aquesta és més o menys estreta segons l’autonomia de la persona i la seva dependència familiar. Per exemple, sovint a les entrevistes inicials la persona amb DI acudeix amb la família a l’entitat i una mesura que prenen els professionals és primer entrevistar individualment a la persona i després, si cal, convidar a la família a una entrevista conjunta –per exemple, per parlar aspectes quotidians com l’autonomia de la persona en els desplaçaments laborals-.

“Moltes vegades també ens podem trobar que la família no permet que la persona s’equivoqui i prengui les seves pròpies decisions. (...) Volem que la persona tingui un espai per expressar-se.” (E2)

En definitiva, tal i com expressa una altra professional, el ideal seria comptar amb un entorn que sigui positiu i no patològic. A la família se l'ha de fer participar en la mida que sumi i, quan és un problema, es treballa per a que sigui un agent facilitador.

3.4 Bones pràctiques i perspectives de futur

- Pràctiques i difusió

Per últim, a l'entrevista s'ha parlat sobre les bones pràctiques que es desenvolupen a l'àmbit de la inserció laboral i, d'altra banda, la difusió que es fa d'aquestes.

Tant a l'entorn ordinari com al protegit, el propi seguiment i suport que es va donant des d'aquestes entitats a les persones amb discapacitat intel·lectual en el procés d'inserció laboral ja és considerat una bona pràctica. A més, es van desenvolupant programes específics que van sorgint a partir de les necessitats que es van detectant. També s'ha destacat un important treball en xarxa entre diferents entitats o dintre dels propis serveis i professionals d'una mateixa entitat. D'altra banda, s'està treballant per tenir més eines per abordar la discapacitat de manera més integradora, per fer de la inserció un procés cada cop més individualitzat, per exemple, amb l'oferiment de suport en les diferents àrees de la vida de la persona o volent incrementar la seva participació amb metodologies com la Planificació Centrada en la Persona i la millora contínua.

“Hi ha accions de sensibilització per no reduir la discapacitat a la cadira de rodes, al Síndrome de Down o als estereotips fixats. Sobretot això, en comunicació.” (E2)

“No només en l'àrea laboral, tenim xarxa amb àrees de salut mental, serveis socials... Hem d'estar en contacte amb tots els serveis que ofereixen suport als nostres treballadors. (...) Això genera un acompanyament al treballador molt més intens. Es treballa en tots els àmbits de la persona”. (E7)

A nivell de les empreses ordinàries, es destaca que s'estan fent notables esforços per adaptar els llocs de feina i poder donar oportunitats laborals al col·lectiu i també s'ha anat reflectint en les diferents entrevistes que es treballa molt amb aquestes—per a que puguin millorar i acceptar la diversitat— ja que són un agent clau del procés d'inserció. Hi ha un important treball de sensibilització a l'exterior per a que la persona estigui en un entorn inclusiu i es cregui en el compromís social real.

“Per passar d'incorporar a persones amb discapacitat per complir la llei a tenir en compte el valor afegit de la diversitat a l'empresa” (E2)

Un altre aspecte a destacar és el intercanvi de coneixement que es fa d'aquestes pràctiques entre els diferents agents implicats i entre entitats d'inserció laboral. Tots els professionals ens han explicat que es realitzen actes, associacions, xarxes, reunions entre entitats, famílies, persones usuàries i la comunitat. A més, hi ha organitzacions com DINCAT formades per entitats sense ànim del lucre que treballen en l'àmbit de la DI i això

facilita també el intercanvi entre professionals. Aquesta tasca de difusió es fa tant a entitats petites com a d'altres més grans. Per exemple, la Fundació Atendis és membre fundador d' ACTAS –Associació Catalana de Treball amb Suport- que porta molt anys dialogant també amb els governs i la Fundació Aura fa projectes interns com trobades anuals i xerrades entre usuaris i treballadors o l'adaptació de documents útils amb el mètode de lectura fàcil, i a nivell extern, per exemple, projectes de coneixement mutu amb un centre penitenciari.

- **Tasca professional**

Les actuacions que destaquen els diferents professionals de la seva tasca professional són principalment el desenvolupament de programes, el contacte amb universitats i diferents institucions interessades en l'àmbit, la recerca per millorar, l'orientació, el disseny de material didàctic, la realització de seguiments i tutories, etc. Però, en el que han coincidit unànimement tots és en ressaltar el contacte directe amb la persona i el poder ajudar, facilitar i acompanyar en la seva incorporació al món laboral tant a la persona com al seu entorn.

“La part vocacional, el contacte amb la persona és molt maco, veure com la persona evoluciona madurativament, que està content... és un treball molt personalitzat, encara que també dóna molt neguit”. (E5)

- **Innovacions**

He pogut saber que s'han anat produint innovacions en els darrers anys com, per exemple, la recerca en neuropsicologia –programa ja desenvolupat a la Fundació Aura- o el propi Programa Incorpora de la Caixa desenvolupat a diferents entitats. Accions per impulsar la independència de la persona, per exemple, amb la creació de pisos d'estudiants o el canvi en la forma de fer prospecció laboral –aprofitant les noves tecnologies i les xarxes socials-. També m'han transmès que la concepció de la diversitat ha millorat i com, per exemple, només amb el canvi del nom –abans referits com minusvàlids o retards mentals-, ja s'està canviant la concepció de la persona amb discapacitat, el seu coneixement i la forma de tractar-la, anant així cada cop més cap a la normalització. D'altra banda, com s'ha comentat anteriorment, hi ha algunes entitats que han ampliat les seves àrees de treball al seu CET, sent més visibles a l'exterior i podent donar més oportunitats d'elecció d'activitat laboral al treballador.

En definitiva, els professionals han mostrat que es continua treballant amb creativitat pel sorgiment d'innovacions que millorin el procés d'inserció de les persones amb DI.

“Hem obert ventall d'activitats laborals i a nivell de la fundació hem intentat que la inserció sigui cada cop més a mida de la persona per a que puguin encaixar i no limitar la feina a manipulats o jardineria”. (E4)

- Inclusió laboral

Hi ha professionals que sí que pensen que és possible arribar a la plena inclusió laboral del col·lectiu al mercat ordinari a llarg termini però que encara cal un canvi de concepció –a nivell social també- molt gran i això requereix d'un treball important, que es va fent diàriament, per arribar a gaudir d'entorns cada cop més inclusius. La metodologia del treball amb suport existeix fa uns 20 anys i els CETs són formats des dels anys 80, per tant, encara no hi ha un model tancat i l'àmbit de la inserció continua estant en un moment de canvi i adaptació a noves necessitats per anar-se transformant. També es manifesta que la legislació és molt rígida i estricta. A altres països hi ha més flexibilitat, contractacions de menys hores, més ajudes econòmiques a entitats i empreses i no tants tràmits burocràtics – per què, per exemple, per fer un enclavament laboral s'ha de fer molta burocràcia-.

“S’ha de treballar en la visibilització dels èxits. Anar aprofundint en el desconeixement. (...) Poder conèixer les persones, per exemple, amb pràctiques per veure quin potencial tenen. Fa perdre la por”. (E4)

“Després de treballar te n’adones que hi ha persones que donen més garantia i fiabilitat a la feina que molts d’altres sense certificat de discapacitat. Les generalitzacions són el que tenen”. (E7)

- Propostes de millora

L'entrevista va acabar amb una perspectiva de futur reflectida en una sèrie de propostes de millora suggerides pels propis professionals com: més formació, difusió i informació a les escoles i equips de suport com l'EAP – Equip d'Atenció Psicopedagògica- sobre la inserció laboral, l'assumpció per part de tots els agents implicats – persona, entitat, empresa, família, entorn social, etc.- del compromís d'un treball conjunt, la visibilització de la persona amb discapacitat en tots els àmbits – no només el laboral-, arribar a oferir un acompanyament de la persona al llarg de tota la seva vida, millorar les propostes formatives i laborals en la transició dels joves entre els 16 i 21 anys o el fet de garantir una jubilació de qualitat en termes econòmics i de deteriorament del treballador. Una de les professionals també va proposar que la persona pugui ser atesa per diferents serveis laborals a la seva mida, per exemple alhora a un CO i a un CET, però tenint en compte que això requereix de molta coordinació si no es fa dintre d'una mateixa entitat.

“Si vas a l'escola i et trobes amb una persona amb dificultats i ho vius amb naturalitat, si el dia de demà treballes amb una persona amb discapacitat, per tu no serà nou. I aquella persona et dirà: em pots obrir la porta? I per tu serà com convidar-la a un cafè. A vegades això és el que ens costa”. (E7)

“L'objectiu final és que la persona amb discapacitat pugui ser usuària o disposar dels mateixos serveis que la resta de les persones” (E5)

Sense dubte, un dels majors reptes actuals és el finançament. Moltes de les entitats del sector depenen de les subvencions públiques per poder portar a terme el seu servei i per això han de presentar projecte cada any i que els hi acceptin.

Per tant, molts professionals mostren el seu desig d'arribar a ser entitats concertades per facilitar la continuïtat de la seva tasca. Relacionat amb el tema econòmic, un dels professionals ha mostrat el seu malestar per la no separació de subvencions destinades als Centres Especials de Treball socials i als que tenen fins lucratius. Aquest aspecte lliga també amb la problemàtica esmentada anteriorment sobre l'elecció de les persones amb discapacitat més potents a l'entorn protegit que podrien estar a l'empresa ordinària, deixant de destinar molts llocs de feina a persones que necessiten d'aquest entorn per la seva inserció laboral.

“Nosaltres a la fundació volíem crear un CET però sense caràcter finalista i no discriminatori en raons de gènere. Quan entrem al projecte de viabilitat, resulta que s’havien acabat les subvencions. Sent nosaltres una fundació sense ànim de lucre, estan donant les subvencions a altres lucratius i s’excusen en que la Llei no distingeix. És tan senzill com tenir un calaix per les S.L, S.A i un altre per les socials. És voluntat política”. (E3)

4. Conclusions generals

Un cop elaborada la investigació, es presenten les conclusions extretes en coherència amb el procés seguit en els diferents apartats d'aquesta.

Les persones amb discapacitat intel·lectual són un dels col·lectius més vulnerables a la nostra societat, tal i com hem pogut comprovar també a partir d'aquesta investigació. Tot i això, la definició de la discapacitat ha anat evolucionant al llarg dels anys, passant per diferents models i enfocaments, fet que ha permès arribar a una concepció de la discapacitat més inclusiva on l'entorn i els suports proporcionats a la persona juguen un paper molt important per millorar el seu funcionament. Es destaca també la importància de conèixer l'etiologia de la discapacitat intel·lectual i els factors relacionats per la influència que tenen en l'evolució d'aquesta.

A Espanya, hi ha un gran volum de població amb alguna discapacitat reconeguda. De les persones amb discapacitat intel·lectual, la majoria es troba en edat activa. L'esfera laboral és un dels entorns de desenvolupament de la persona i, en aquest, el col·lectiu sovint pateix exclusió. Per aquest motiu, necessiten processos d'inserció per accedir i mantenir un lloc de feina. En la inserció laboral s'utilitzen els termes d'integració, inclusió i accessibilitat però, fent una aproximació conceptual a aquests termes, ens adonem que actualment a la pràctica la realitat és que les persones amb discapacitat intel·lectual s'han d'integrar dins d'un mercat laboral on encara hi ha separació de grups. Per això, des de l'àmbit legal es desenvolupa un marc normatiu d'inclusió del col·lectiu al treball, adoptant també a la pràctica diferents alternatives d'ocupació. Tot i aquestes, les persones amb discapacitat continuen presentant elevades xifres d'atur i desigualtat a l'entorn laboral, major a les de la població sense discapacitat. L'entorn protegit de treball, amb caràcter transitori, principalment hauria de ser una plataforma d'accés a l'empresa ordinària. Tot i això, ens trobem que els Centres Especials de Treball -a l'entorn protegit- acullen la gran majoria de treballadors amb DI.

Donat la influència de la formació professional en l'accés al mercat de treball, també es desenvolupa un marc legal per tal que aquesta sigui inclusiva, donant oportunitats adaptades a tota la població. Tot i això, als nivells superiors la presència d'alumnes amb discapacitat intel·lectual és molt més minoritària. Les persones amb discapacitat tenen un nivell formatiu baix i, per tant, tendeixen a ocupar llocs de feina que requereixen una baixa qualificació. També s'observa una diferència amb la població sense discapacitat i és que, davant d'aquest perfil formatiu baix, tenen més índex d'ocupabilitat les persones amb discapacitat.

Atenent a la part més pràctica del treball, es plantejava un objectiu general: analitzar els processos d'inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i les dificultats que té aquest col·lectiu en aquest procés.

Aquest estava concretat en una sèrie d'objectius específics per arribar a assolir-lo, a través de la realització de les diferents entrevistes i l'anàlisi dels resultats obtinguts. A continuació, s'exposen les conclusions extretes entorn aquests.

El primer objectiu específic era conèixer **el procés que segueixen els serveis d'inserció laboral**. Hem vist com aquest és semblant, però en alguns moments es diferencia segons si es tracta de la inserció laboral a l'empresa ordinària -amb o sense suport- o a un Centre Especial de Treball (CET) –a l'entorn protegit-. D'altra banda, s'observen diferències segons l'entitat depenent dels programes que desenvolupa, quina alternativa laboral ofereix o si té la possibilitat de disposar d'ambdues possibles. També pot influir que la mateixa entitat, sent per exemple un CET de grans dimensions, tingui la possibilitat de disposar de diferents àrees laborals, donant més possibilitats d'encaix de la persona en algun lloc de feina o fer algun canvi si és necessari. A més, es poden donar especificitats més concretes en aquest procés segons les estratègies i instruments que utilitzi l'entitat, com poden ser una primera prova pràctica a l'àrea laboral determinada o la utilització d'un instrument de diagnosi de la situació de la persona.

Tot i aquestes diferències, en tots dos entorns de treball es plantegen uns objectius de millora laboral i personal i es treballa per a que la persona, si té la possibilitat, pugui arribar a incorporar-se a l'empresa ordinària. Com s'ha destacat, en algunes ocasions en aquest procés d'inserció poden sorgir algunes problemàtiques. Per exemple, es destaca força que hi ha persones que es troben a l'entorn protegit quan tenen capacitat per estar a l'entorn ordinari i, per tant, limiten l'ocupació dels qui necessiten de l'entorn protegit. Durant tot el procés d'inserció, les entitats treballen per a que la persona sigui un agent actiu i algunes incideixen en això adoptant metodologies innovadores com la Planificació Centrada en la Persona. Igualment, durant el procés poden sorgir algunes dificultats relacionades amb la pròpia persona, a l'entorn o amb l'empresa ordinària.

En segon lloc, es pretenien determinar **els factors que influeixen** en el desenvolupament del procés i l'assoliment d'objectius. Poden influir factors relacionats amb la persona i, com depèn de cadascuna, es treballa de manera individualitzada marcant plans de treball per poder incidir en les barreres que poden dificultar la inserció o potenciar aquells aspectes facilitadors. D'altra banda, diversos autors apunten que el nivell formatiu influeix en les possibilitats d'inserció posterior però, com hem vist, a la pràctica es dona més importància a les capacitats i les competències d'aprenentatge de la persona que no pas al seu nivell formatiu oficial. A més, els professionals exposen que un nivell de qualificació baix mai serà determinant per no poder accedir a un lloc de feina, ja que hi ha diferents possibilitats tant a l'entorn ordinari com al protegit. Altres factors que poden dificultar el desenvolupament del procés i l'assoliment dels objectius són la manca d'itineraris, suport o coneixement en la transició de la formació a l'ocupació, l'acolliment i la integració que fa

l'empresa ordinària i altres aspectes socials, legislatius i econòmics com són la concepció que es té de la discapacitat intel·lectual, la legislació actual a l'entorn protegit i l'ordinari, la crisi econòmica o els avenços tecnològics. Tot i això, trobem que la inserció laboral a l'entorn protegit com a l'ordinari és garantia d'unes bones condicions laborals pel treballador amb discapacitat intel·lectual, tenint uns drets i unes obligacions com la resta de treballadors i, d'altra banda, uns contractes laborals més estables.

Pel que fa **al rol que desenvolupa la família** en el procés d'inserció, podem concloure que aquest és un agent clau en l'èxit del procés d'inserció. Tot i això, pot ocasionar alguna barrera quan hi ha una manca de suport familiar o, d'altra banda, es donen situacions de sobreprotecció, a vegades influenciats per la concepció que tenen de la persona amb discapacitat. La participació de la família pot fer disminuir la participació de la pròpia persona i, tots els professionals tant a l'entorn protegit com a l'ordinari, treballen per a que l'entorn familiar sigui positiu durant tot el procés, establint relacions de col·laboració.

Per últim, també hem pogut conèixer les **bones pràctiques** que es desenvolupen en aquest àmbit i, més concretament, en la tasca de les entitats visitades i els professionals entrevistats. D'altra banda, també es posa de relleu els esforços i la intenció de l'empresa ordinària de poder oferir entorns de feina adaptats al col·lectiu. Trobo important destacar aquestes pràctiques perquè sense aquestes l'èxit del procés d'inserció no seria possible. A més, s'ha reflectit un important intercanvi i difusió d'experiències i coneixements entre els diferents agents, aspecte que possibilita un treball en xarxa molt positiu. Concretament, la tasca dels professionals es caracteritza per una àmplia vocació i dedicació per la seva feina, valorant l'àmplia càrrega emocional que en algunes ocasions pot comportar. També és important destacar que l'àmbit de la inserció laboral és dinàmic i està contínuament en un procés de canvi i millora. Tot i això, els professionals pensen que encara queda molt per treballar per poder arribar a la plena inclusió laboral del col·lectiu. Les **perspectives de futur** han estat traduïdes en unes propostes de millora que reflecteixen a l'hora la situació actual de la inserció laboral i destaquen allò que s'hauria de canviar per anar cap a un futur més inclusiu. Entre tots els aspectes, l'econòmic pren un paper important per a que les entitats puguin continuar desenvolupant la seva tasca.

Per tant, elaborant tot el treball s'ha arribat a analitzar la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, principal finalitat d'aquest. Podem concloure que a nivell teòric l'entorn laboral està definit com un entorn inclusiu però realment encara a l'actualitat aquest col·lectiu presenta una situació de vulnerabilitat en l'accés al mercat de treball, visió que ens ha proporcionat el fet de conèixer de primera mà les diferents entitats i parlar amb els seus professionals. Així doncs, per fer front a aquesta situació, les diferents entitats ofereixen un servei d'inserció o un entorn protegit de treball i treballen diàriament acompanyant a la persona i al seu

entorn. Es valora que la incorporació al treball influeix positivament en el desenvolupament integral de la persona i, per tant, s'ha de continuar treballant per a que l'àmbit laboral sigui accessible per tothom. Com s'ha anat esmentant, aquest encara és un entorn on es dóna segregació i s'han de continuar donant canvis per arribar a la plena inclusió laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual. Per això, hem de construir un model de societat on **les discapacitats no es converteixin en desigualtats**.

5. Referències bibliogràfiques

- AAIDD (2011). *Discapacidad Intelectual: Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza.
- AAP (2013). *Guía de Consulta de los Criterios Diagnósticos del DSM-V*. Arlington VA: Asociación Americana de Psiquiatría.
- Cabo, G. Gago, D. González, A. (2003). *La situación laboral de las personas con discapacidad en España*. Madrid: Centro de Estudios Económicos Tomillo.
- Cano, A; Díaz, E; Ferreira, M.A.V; Rodríguez, S; i Toboso, M. (2015). *Discapacidad y políticas públicas. La experiencia real de los jóvenes con discapacidad en España*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Comisión Europea. (2010). Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 15/11/2010, 1-13.
- Díaz Velázquez, E. (2015). *Evolución de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en España durante el período de crisis económica. Prácticas Profesionales y Organizacionales Basadas en la Evidencia*. Conferencia presentada en las IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Hospedería Consejo Fonseca. INICO. Salamanca, 20 de marzo, 2015.
- Díaz Velázquez, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. *Política y Sociedad*, 47 (1), 115- 135.
- DINCAT. (2016). *Plena Inclusión Cataluña. Discapacitat Intel·lectual Catalunya*. Recuperat des de: <http://www.dincat.cat/es>
- DINCAT. (2010). *Model de formació durant l'etapa de transició a la vida adulta, per a persones de 16 a 21 anys amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament*. Barcelona: AMPANS.
- ECOM (2016). *Guía de Recursos per a la Discapacitat*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Egea García, C; Sarabia Sánchez, A. (2004). Visión y modelos conceptuales de la discapacidad. *Políbea*, 73, 21-40.
- Federación Estatal de Asociaciones de Profesionales de Atención Temprana. (2005). *Libro Blanco de la Atención Temprana*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales.
- Fundación Once. (2016). *Legislación sobre Integración Laboral*. Recuperat des de: <http://www.fundaciononce.es/es/pagina/legislacion-sobre-integracion-laboral>
- García, M. (2014). Accesibilidad y diseño para todos: avanzar en la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. *Dossier Catalunya Social*, 40, 3-32.

- GENCAT. (2017). DOGC: RESOLUCIÓ ENS/1102/2014, de 21 de maig, per la qual s'estableixen els programes de formació i inserció per al curs 2014-2015. Recuperat des de: http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?documentId=662763&action=fitxa
- Huet García, A; Jiménez Lara, A. (2015). *Informe Olvienda 2015, sobre discapacidad en España*. Madrid: Observatorio Estatal de la Discapacidad.
- IMSERSO. (2014). *Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- INE. (2013). *El empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2008-2012*. Recuperat des de: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/p320/serie&file=pcaxis>
- Luckasson, R. i cols. (2002). *Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports* (10th ed.). Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [Traducció al castellà de M.A. Verdugo, M.A. i Jenaro, C. (En premsa) Madrid: Alianza Editorial].
- Miguijón et al. (2005). *Discapacidad y Empleo*. Zaragoza: Instituto Aragonés de Empleo.
- Millán, J.C. (2002). *Inclusión Socio-Laboral y Envejecimiento en las personas con Discapacidad Intelectual*. A Coruña: Gráficas Garabal.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. (2011). *Estrategia Española Sobre Discapacidad*. Madrid: Real Patronato Sobre Discapacidad.
- ODISMET. (2016). *Banco de datos*. Recuperat des de: <http://www.odismet.es/es/datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales/204personas-con-discapacidad-ocupadas-en-funcion-del-nivel-de-estudios/2-16/>
- ODISMET. (2016). *Integración Laboral y tendencias del mercado de trabajo*. Recuperat des de: <http://www.odismet.es/es/datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo/105tasa-de-paro-de-la-poblacion-con-discapacidad/1-6/>
- OIT. (2002). *La gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo*. Ginebra: Repertorio de recomendaciones prácticas de la Oficina Internacional del Trabajo.
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Madrid: Grafo.
- Pallisera, M. (2001). Integración Laboral de personas con discapacidad. Aportaciones para la comprensión de estos procesos a partir de la investigación. En Bueno, J; Iglesias, A; Núñez, M. *Atención educativa a la diversidad en el nuevo milenio*. (211-232). A Coruña: Universidad la Coruña.
- Pérez, F. (2009). La entrevista como técnica de investigación social. Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos. *Extramuros*, 8(22), 187-210.

- Plena Inclusión. (2016). *La discapacidad intelectual en cifras*. Recuperat des de: <http://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/la-discapacidad-intelectual-en-cifras>
- Real Academia Española. (2016). *Diccionari*. Recuperat des de: <http://dle.rae.es/?id=DqlqVCc>
- Redacció. (2016). DINCAT denuncia la discriminació laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual. *Diari de la Discapacitat*, 18/06/2016. Recuperat des de: <http://diarideladiscapacitat.cat/dincat-denuncia-la-discriminacio-laboral-de-les-persones-amb-discapacitat-intel%C2%B7lectual/>
- Redacció d' ODISMET. (2016). Un 11,1% dels joves amb discapacitat manca de formació. *Solidaridad Digital*, 02/08/2016. Recuperat des de: <http://www.solidaridaddigital.es/Noticias/Nacional/Paginas/DetalleNoticia.aspx?SDid=22777>
- Sánchez, A. (2016). Estrategias metodológicas para el estudio de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, 4 (1), 97-117.
- Sanz Andrés, M^a J. (2009). *Actuaciones para favorecer la inserción y promoción laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
- Schalock, R.; Verdugo Alonso, M.A. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 41(4), 7-21.
- UGT (2015). *Les persones amb discapacitat i el mercat de treball a Catalunya*. UGT de Catalunya: Secretaria d'Estat del Benestar i Treball.
- Verdugo Alonso, M. A. (2003). *Aportaciones de la definición de retraso mental (AAMR, 2002) a la corriente inclusiva de las personas con discapacidad*. Salamanca: INICO.
- Villa Fernández, N. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con Discapacidad Intelectual en el mundo laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Part III

AVALUACIÓ I AUTOAVALUACIÓ

AVALUACIÓ

Després de l'elaboració d'aquest treball final de grau, cal fer una reflexió sobre les seves aportacions al meu procés formatiu. La seva realització es plantejava com un gran repte a la última etapa del Grau de Pedagogia però, tot i que en els primers moments aquest sembla difícil, un cop acabat valoro que ha estat una de les experiències formatives més enriquidores i, alhora, que més he gaudit.

El procés de realització es podria dividir en tres grans parts: una primera aproximació al tema, amb la cerca bibliogràfica i la redacció del marc conceptual, la realització de les entrevistes a partir d'una metodologia qualitativa marcada i, per últim, l'anàlisi dels resultats i l'extracció de les conclusions.

El fet de no tenir gaires coneixements previs sobre la inserció laboral del col·lectiu va fer de la cerca bibliogràfica una de les tasques que requeria més esforç, ja que era important seleccionar les fonts i les dades adequades que em permetessin aproximar-me al tema. Però, tot i això, m'ha donat l'oportunitat de posar en pràctica els coneixements i capacitats per poder seleccionar amb criteri allò que m'interessava entre la diversitat d'informació. Alhora, anar llegint sobre el tema m'anava despertant més interès en saber i resoldre dubtes que m'anaven sorgint. També ha sigut important saber acotar aquesta tasca per a que no s'allargués massa el procés de redacció del marc teòric.

A partir de l'elecció de la metodologia que portaria a terme a la part pràctica, aplicant coneixements previs que tenia d'altres assignatures del grau, vaig realitzar les entrevistes als diferents professionals. Sense dubte, considero que la part pràctica és la que més m'ha aportat ja que ha sigut una experiència molt vivencial on he pogut conèixer de primera mà la tasca que realitzen diferents entitats, podent visitar els entorns de treball i conèixer les seves instal·lacions. Crec que això m'ha permès dotar el meu treball de més realitat i proximitat al context actual. Personalment, aquest procés ha requerit de molta implicació per la meua part però, alhora, ha sigut el més motivant. A nivell formatiu, ha estat clau per veure com es tradueix allò teòric a la pràctica diària ja que, com deia una antiga professora, *la realitat supera als llibres*. A més, també he conegut com es pot treballar de manera diferent, amb diversitat de recursos i metodologies. El haver parlat directament amb els professionals ha permès que em transmetessin la seva visió personal de la tasca que desenvolupen, plena de vocació, treball i ganes. Aquest fet és important ja que em trobo acabant la meua etapa formativa i, sent una persona molt observadora, aquests models professionals esdevenen un referent.

Per últim, l'anàlisi de resultats i l'extracció de les conclusions crec que ha sigut també un dels moments més importants ja que aquest apartat havia de reflectir adequadament el producte final de tot el procés realitzat. A més, crec que ha sigut on més inseguretats he pogut tenir, tot i que aquestes han estat superades també

gràcies a les indicacions i suport de la meua tutora. Amb aquesta tasca he après i posat en pràctica l'anàlisi d'unes dades qualitatives i a presentar la informació de manera concloent per a tancar tot el treball realitzat.

Penso que la realització del treball final de grau ens dóna la possibilitat de posar en pràctica tots els coneixements previs que teníem i que permeten tirar-lo endavant des del primer moment i, d'altra banda, a mesura que es va elaborant, sense que ens adonem adquirim molts coneixements i capacitats. Trobo molt adequat que aquest sigui un treball individual, ja que al llarg del Grau de Pedagogia la majoria de treballs es fan en grup i és important posar-nos a prova en el desenvolupament individual ja que cadascun de nosaltres serà un professional de la pedagogia amb una sèrie de coneixements i capacitats. Alhora, que sigui individual també té avantatges ja que és un treball que requereix molta dedicació i, per tant, una important organització personal envers la feina. També agraeixo aquest aspecte perquè he comprovat un cop més que fent les coses amb temps, organització i esforç, s'aconsegueix desenvolupar el treball amb èxit i alhora es gaudeix del procés. Quart és un any força dens, ja que aquest treball coincideix amb altres assignatures i la realització de les pràctiques curriculars però, sense dubte, ens aporta experiències formatives molt enriquidores com aquesta.

En definitiva, l'elaboració del treball m'ha permès seguir desenvolupant-me a nivell personal i formatiu. Davant d'algunes dificultats o reptes que han pogut sorgir, he trobat la manera de solucionar-los i tirar endavant. A més, en algunes ocasions he tingut inseguretats sobre la feina feta ja que sóc una persona molt perfeccionista però arribar fins aquest punt m'ha aportat més confiança en mi mateixa. Sense dubte, un aspecte clau és l'acompanyament i suport rebut per part de la tutora, Pilar, des del primer minut fins al final. No havíem coincidit prèviament, però amb la realització de diferents seguiments i tutories s'ha establert una relació formativa molt positiva, i que agraeixo sincerament, ja que els seus coneixements i consells han permès fer la feina de manera més correcta.

Per últim, destacar que la realització d'aquest treball sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat, ha despertat en mi encara més interès en formar-me en aquest àmbit, desitjant poder dedicar-m'hi en un futur professional. Com esmentava en la introducció, ja treballo amb persones amb discapacitat i dia rere dia me n'adono de les grans capacitats que tenen. Per això, crec que des de la pedagogia es poden oferir diferents recursos i suports per a que desenvolupin aquestes capacitats al màxim i millorin el seu funcionament en un entorn no del tot inclusiu però amb perspectiva d'adaptar-se a totes les persones. Tot i que poso fi al treball, no m'aturaré aquí, ja que vull conèixer més sobre l'àmbit i em proposo realitzar formacions específiques en aquest.

AUTOAVALUACIÓ

Finalitzar aquest treball i assolir l'objectiu plantejat al principi, fa que em senti satisfeta tant amb el procés realitzat com amb el resultat obtingut. Tot i que ha sigut un procés on han pogut sorgir diferents dificultats, el fet de superar-les em donava petites dosis de motivació seguir treballant. Considero que ha sigut una experiència d'aprenentatge molt important i enriquidora, tant a nivell personal com formativa.

A nivell personal, crec que he posat molta dedicació i esforç en la realització del treball al llarg de tot el procés, des de l'octubre al juny, i això fet ha permès superar les dificultats trobades. Com prèviament no tenia gaires coneixements sobre la inserció laboral d'aquest col·lectiu, una de les dificultats ha estat seleccionar amb criteri la informació i bibliografia sobre el tema però anar consultant diferents fonts m'aclaria la visió envers l'objecte d'estudi. D'altra banda, a la part pràctica, la part més important ha estat trobar diferents entitats segons els criteris de selecció que vaig establir i que aquestes acceptessin col·laborar amb el meu treball i, per tant, això em provocava un neguit important. A més, era necessari poder posar-nos d'acord per fer la trobada presencial, fet que també ha requerit la dedicació de temps i desplaçaments. Tot i això, en el moment m'he trobat que la majoria de les entitats, i els seus professionals, han mostrat molt interès en ajudar-me i finalment he pogut obtenir una mostra representativa tal i com m'havia plantejat. Per tant, com mencionava anteriorment, poder visitar diferents entitats ha sigut una experiència molt agradable.

El haver escollit una temàtica del meu interès ha facilitat fer front a tota la feina que requereix. Per tant, dedicar moltes hores a fer aquest TFG no ha suposat gaire esforç, ja que aquestes passaven molt ràpides i sentia que cada cop tenia més ganes de seguir investigant i redactant el meu treball.

Com en tots els processos d'aprenentatge, en el moment inicial tenia una sèrie de coneixements, competències i capacitats i, després de la seva finalització, he desenvolupat aquestes i he adquirit d'altres. Considero que les principals competències que ja tenia desenvolupades però he hagut de posar en lloc són les següents: **responsabilitat** i **organització** per tal d'arribar a complir la planificació per fer tota la feina en els períodes establerts –personalment i amb la tutora-, **esforç** i **dedicació** envers la feina, **capacitat de síntesi** i **redacció** per tal d'elaborar un treball estructurat i una important **capacitat comunicativa**, posada en pràctica, per exemple a l'hora d'establir contacte amb els diferents agents implicats també en el procés –tutora, entitats, professionals, etc.- i també en l'elaboració del treball escrit i la seva exposició oral. A nivell personal, destaco el caràcter **individual** del treball, la capacitat d'**autosuperació** envers els obstacles, la necessitat de tenir **confiança** en mi mateixa per tenir seguretat a l'hora d'avançar i saber **adaptar-me** als ritmes necessaris per desenvolupar un treball d'aquestes característiques.

D'altra banda, fent referència a les competències i coneixements que he pogut adquirir amb aquest treball en primer lloc destacar l'**habilitat investigadora i de recollida i interpretació de dades**, aplicant una metodologia rigorosa pel desenvolupament d'un treball de caràcter global i adequat a les seves característiques. Alhora, això m'ha permès **diagnosticar una situació complexa** amb atenció especial a la diversitat i a la inclusió social. Però aquesta no hauria estat possible sense adquirir prèviament els **coneixements teoricopràctics** relacionats amb la temàtica escollida i una **capacitat analítica i reflexiva** entorn aquesta. Sense dubte, he pres encara més consciència sobre una necessitat de la societat actual: la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual.