



**Universitat de les  
Illes Balears**

Facultat d'Educació

**Memòria del Treball de Fi de Grau**

**I després de l'escolaritat obligatòria, què passa  
amb els alumnes amb discapacitat?**

*Sortides professionals i/o acadèmiques a les Illes Balears.  
Entrevistes a preparadores laborals i usuaris de Mater Misericordiae.*

**Maria Vidal Cañellas**

**Grau de Pedagogia**

Any acadèmic 2016-2017

DNI de l'alumne: 41541801-Y

Treball tutelat per Joan Jordi Muntaner Guasp.  
Departament de Pedagogia Aplicada i Psicologia de l'Educació.

L'autor autoritza l'accés públic a aquest Treball de Fi de Grau.

Paraules clau del treball: Inserció, discapacitat, formació, treball, transició a la vida adulta.



## ÍNDEX

1. Introducció .....	Pàg. 5
2. Metodologia d'investigació .....	Pàg. 6
3. Estat de la qüestió .....	Pàg. 10
3.1. Concepte de discapacitat .....	Pàg. 10
3.2. La inclusió personal, social i laboral .....	Pàg. 12
3.3. Lleis que regulen la inserció acadèmica i laboral de les persones amb discapacitat .....	Pàg. 13
3.3.1. Normativa que regula l'àmbit educatiu i laboral de les persones amb discapacitat a nivell Nacional .....	Pàg. 14
3.3.2. Serveis que s'ofereixen a nivell Nacional per a les persones amb discapacitat .....	Pàg. 16
4. Sortides formatives i laborals que s'ofereixen a les Illes Balears .....	Pàg. 20
5. Resultats de les entrevistes realitzades a preparadores laborals i a usuaris de Mater Misericordiae .....	Pàg. 24
5.1. Discussió de les entrevistes. Triangulació entre les tres parts: les preparadores laborals, els usuaris i la bibliografia existent .....	Pàg. 29
6. Conclusions i valoracions personals .....	Pàg. 32
7. Referències bibliogràfiques .....	Pàg. 36
8. Annexos .....	Pàg. 38

## **Resum**

El següent treball presenta una investigació científica sobre les sortides professionals i/o acadèmiques que té una persona d'entre 16-21 anys, moment de la transició a la vida adulta, i a més té discapacitat.

Aquesta etapa és molt difícil per a tothom i si encara li sumem l'extra de pertànyer a un grup vulnerable com són les persones amb discapacitat trobem encara més dificultats; però hem de dir que és feina del sector públic i de la normativa, així com de tota la societat en general, garantir la seva inserció personal, social i laboral.

El següent treball explica els serveis que s'ofereixen a nivell nacional per a persones amb discapacitat i les sortides professionals i/o acadèmiques que té el col·lectiu a les Illes Balears. A més, s'han realitzat unes entrevistes a l'Organització Mater Misericordiae de Palma de Mallorca per a conèixer la realitat que viu el col·lectiu de les persones amb discapacitat, vist des de la pròpia perspectiva dels subjectes i de les preparadores laborals.

## **Paraules clau**

Inserció, discapacitat, formació, treball, transició a la vida adulta.

## **Abstract**

This article presents a scientific research career opportunities and/or academic of people aged between 16-21 years during the transition to adulthood and also has a disability.

This stage is very difficult for everyone, even if we add the extra belong to vulnerable group such as people with disabilities are still more difficulties. It is a work and a responsibility of public sector, employment regulations and society in general to guarantee their insertion personal, social and professional.

The investigation explains the services for people with disabilities in national area and careers and/or academic community has in the Balearic Islands. In addition, I make an interviews "Mater Misericordiae" in Palma de Mallorca to know the reality of the community of persons with disabilities, there is making from the perspective of the subject itself and the jobs coaches.

## **Key words**

Insertion, disabilities, academic training, work, transition to adulthood life.

## **1. Introducció.**

La següent investigació intenta recollir les possibles sortides professionals i/o acadèmiques que tenen les persones amb discapacitat a les Illes Balears, concretament a Mallorca. A més, exposa els serveis a nivell nacional que el col·lectiu de discapacitats té al seu abast.

El plantejament inicial de la investigació va sorgir a causa de la curiositat per saber què hi ha després de l'escolaritat obligatòria per a les persones amb discapacitat amb la pregunta "i després de l'escolaritat obligatòria, què passa amb els alumnes amb discapacitat?" L'objectiu del treball era esbrinar quins són els serveis i quines sortides hi ha pel col·lectiu d'alumnes amb discapacitat d'entre 16 i 21 anys.

A partir d'aquí vaig començar a investigar quins serveis s'ofereixen per aquest col·lectiu vulnerable, i a fer entrevistes amb professionals de l'illa de Mallorca que dominen el tema per aconseguir fer un esquema general de les diferents sortides que hi ha a les Illes tant a nivell formatiu com laboral.

De la investigació i les entrevistes realitzades vaig extreure el que s'exposarà a continuació, tot i així sabem que hi ha oferta per a les persones amb discapacitat però aquesta és escassa i els recursos no són suficients o bé que els recursos no satisfan les necessitats d'aquest col·lectiu (Giné, 2012).

Al parlar de transició a la vida adulta ens trobem amb molts factors que hi influeixen i si encara li sumen el fet de tenir discapacitat, la transició es fa més complicada i per tant trobem més barreres per a la participació dins la societat. La inserció de les persones amb discapacitat tant a nivell personal, com social i laboral encara és difícil a dia d'avui, és cert que s'ha lluitat per aconseguir igualtat d'oportunitats i que existeix normativa que regula l'àmbit formatiu i laboral del col·lectiu, però s'ha de dir que la realitat social esdevé amb desigualtats i exclusions que perjudiquen negativament a la inserció i la participació activa dins la societat tal i com ho fan el altres, aquells que no presenten cap discapacitat.

A continuació s'exposa la metodologia que he utilitzat per a fer la investigació, és tracta d'una metodologia qualitativa; a més es fonamenta amb una documentació bibliogràfica i unes entrevistes a professionals del tema.

Pel que fa referència a la documentació bibliogràfica, s'explica l'estat de la qüestió definint el terme de discapacitat, la inclusió personal, social i laboral adjuntant les lleis que ho regulen; i els serveis que s'ofereixen per a les persones amb discapacitat.

Per altra banda, dins les entrevistes realitzades a professionals ens trobem dues parts:

- Part A, entrevistes realitzades a professionals del tema i del col·lectiu allà on he pogut recopilar tots els serveis i sortides professionals tant a nivell formatiu com a nivell laboral que s'ofereix per a les persones amb discapacitat a les Illes Balears, concretament a Mallorca.
- Part B, entrevistes realitzades a preparadores laborals i usuaris de l'Organització Mater Misericordiae que és una Organització que atén a persones amb discapacitat física i/o intel·lectual, a través de centres i serveis, per aconseguir que les persones amb discapacitat de Mallorca i les seves famílies millorin la seva qualitat de vida (FEIAB).

## 2. Metodologia d'investigació.

La metodologia d'investigació que he utilitzat ha estat qualitativa que segons Taylor y Bogdan (1987) citats per Blasco i Pérez (2007:25-27) diuen que *“la metodologia qualitativa és un mode d'encarar-se al món empíric, senyalen que és la investigació que produeix dades descriptives: les paraules parlades o escrites i la conducta observable.”* Remarquen una sèrie de característiques com són:

- És inductiva ja que els investigadors parteixen de pautes o interrogants. En el meu cas “ i després de l'escolaritat obligatòria, què passa amb els alumnes amb discapacitat?” “quines sortides i/o oportunitats tenen?”
- S'analitza des d'una perspectiva holística, les persones, els escenaris i/o grups es veuen com un tot i un conjunt.
- L'investigador interactua amb els objectes d'estudi de forma natural. En el meu cas puc dir que vaig realitzar visites-entrevistes sense planificar gaire; només hi anava amb una pregunta clau “i després de l'escolaritat obligatòria, què passa amb els alumnes amb discapacitat? Demanar-ho així va ser fàcil ja que permetia que el subjecte entrevistat expliqués tot el que sabia, quines n'eren les sortides o les opcions que existeixen, entre d'altres.
- L'investigador veu totes les perspectives com a valuoses i no cerca la veritat; a més s'allunya de les seves creences i perspectives.
- S'exploren els fenòmens en profunditat. En el meu cas puc dir que vaig assistir a parlar amb varies persones que m'explicaven el mateix però sempre afegien una dada que no havia entès o no m'havien comentat amb anterioritat.

La investigació s'ha basat en fer una recerca bibliogràfica d'informació. Al tenir una recerca definida he seguit tres passes per a poder realitzar el treball:

1. Fer una selecció dels documents i/o llibres que m'aportaven millors definicions i una informació adequada pel tema a tractar.
2. He acudit a institucions específiques que s'encarreguen del tema. Per a aconseguir tota la informació he visitat algunes institucions i entrevistat a varies persones:
  - a) Visita al Centre Base d'Atenció a Persones amb Discapacitat i Dependència.  
Aquí vaig tenir l'oportunitat de parlar amb la directora qui em va explicar que són una unitat que depenen dels Serveis Socials i que realitzen accions informatives, d'orientació i de reconeixement de la discapacitat i per tant són ells els que redacten els informes amb el grau i les possibilitats o no, que presenta una persona amb discapacitat.
  - b) Visita al Govern de les Illes Balears; Conselleria d'Educació i Universitat, concretament al Punt d'Orientació Acadèmica i Professionals.

- a. Entrevista a Beni Salvà, encarregada de l'àmbit d'orientació acadèmica i professional de la Formació Professional del Ministeri d'Educació del Govern de les Illes Balears. Ella em va explicar com funciona el món de la Formació Professional i l'Institut de les Qualificacions Professionals de les Illes Balears (IQPIB).

Segons la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, "La FP està pensada per professionalitzar i organitzada per unitats de competència"; tot això es troba regulat al Reial Decret 1416/2005 i explica què:

El Sistema Nacional de Qualificacions i Formació professional és

*"el conjunt d'instruments i accions necessàries per promoure i desenvolupar la integració de les ofertes de formació professional per mitjà del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (Reial Decret 1416/2005, que modifica el Reial Decret 1128/2003), així com l'avaluació i l'acreditació de les corresponents competències professionals, de forma que s'afavoreixi el desenvolupament professional i social de les persones i es cobreixin les necessitats del sistema productiu".*

A més, diu que el Catàleg Nacional de Qualificacions Professional determina el marc per establir els títols i els certificats de professionalitat. Aquest catàleg està format per 26 famílies professionals i 5 nivells de qualificació professional.

- Nivell I → competència en un conjunt reduït d'activitats de treball relativament simples corresponents a processos normalitzats, amb coneixements teòrics i capacitats pràctiques per aplicar limitades. Fa referència a la FP Bàsica (sortida per als alumnes NESE).
- Nivell II → competència en un conjunt d'activitats professionals ben determinades amb la capacitat d'utilitzar-ne els instruments i les tècniques pròpies. Fa referència al Grau Mitjà de FP.
- Nivell III → competència en un conjunt d'activitats professionals que requereixen el domini de diverses tècniques i que poden ser executades de forma autònoma. Fa referència al Grau Superior de FP.
- Nivell IV i V → Títols de grau universitari, però actualment no estan recollit al Catàleg.

b. Entrevista a Judith Ramis; encarregada de la secció del SOIB pel que fa referència a la formació i les sortides laborals de les persones amb discapacitat. Pensa que per a aquest col·lectiu hi ha pocs recursos i una falta d'oferta; diu que el que millor funciona i més bona feina fan són els centres específics ja que es presenten a les convocatòries de subvencions i a través dels certificats prelaborals ofereixen mòduls de formació d'unitats de competències per a les persones amb discapacitat. Per exemple, AMADIP qui ofereix formació pròpia i a més agafa subvencions per a dur a terme els tallers ocupacionals i els centres de dia.

c) Entrevista amb Maria Asunción Sempere, cap de servei de Suport Educatiu de la Conselleria d'Educació, ella destaca la importància del grau de discapacitat que té l'alumne a l'hora de parlar-ne ja que pensa que no és el mateix ni necessita els mateixos recursos una persona amb discapacitat visual que una amb discapacitat cognitiva, o una altre amb discapacitat motora. Destaca que dins els centres escolars al fer adaptacions curriculars significatives els alumnes poden presentar un desfasament curricular, d'un mínim de dos anys, i per tant l'alumne no pot assolir els objectius ni les competències d'ESO i per tant no titula. Aquí ens trobem amb dues opcions:



- a. La Formació Professional Bàsica allà on hi poden assistir els alumnes amb una discapacitat més lleugera. S'explicarà més endavant.
  - b. Els centres Específics. Aquests centres especials són concertats com Pinyol Vermell (Paràlisi Cerebral), Mater Misericordiae, Princesa D'Astúries (Síndrome de Down), Joan Mesquida, Joan XXIII, 4x4 (conductual) i públic com el de Son Ferriol. S'encarreguen de fer: a) transició a la vida adulta, conegut com TAVA i fan una part modular i b) Certificats d'agrupaments modulars a través del SOIB; que donen una titulació sociolaboral; és tracta d'una formació mínima d'inserció laboral. Són cursos una durada de 800 hores que es poden fer amb dos anys, per tant és tracta d'una flexibilització del temps i obtenen certificació nivell 0 o de nivell I i es fan als centres d'educació especial.
  - d) Entrevista amb Francesc Serra, que és doctor en Ciències de l'Educació de la Universitat de les Illes Balears, ha fet feina a AMADIP, al Consell de Mallorca, al SOIB i actualment a l'IMAS. A més és professor associat a la UIB i realitza l'assignatura d'Ocupació, Orientació i Acompanyament Laboral. D'ell vaig poder extreure un mapa general, globalitzat i holístic de tota la informació que ja havia recollit amb anterioritat; em va explicar els diferents itineraris possibles que hi ha per a les persones amb discapacitat a les Illes, aquestes seran explicades més endavant.
3. He realitzat entrevistes a preparadores laborals de Mater Misericordiae i a usuaris del centre. Aquestes entrevistes les he fet per conèixer millor la realitat del col·lectiu i conèixer la opinió que tenen les preparadores laborals sobre la formació i sortides professionals que hi ha pel col·lectiu i la dels propis subjectes sobre la seva experiència dins la formació i la inserció laboral.
- a. Entrevistes a preparadores laborals (Annex 1) → He passat dues entrevistes a dues preparadores laborals de la Organització Mater per a conèixer el perfil dels usuaris, la formació que tenen i la que haurien de tenir segons les professionals i quin és el procés que segueixen per a la inserció laboral dels usuaris de la organització, a més de preguntar si troben que és fàcil o difícil, si hi ha bastantes sortides pel col·lectiu, entre d'altres.
  - b. Entrevistes a usuaris (Annex 2) → He passat tres entrevistes a usuaris, la primera a una dona de 32 anys que fa feina amb TAS a una empresa ordinària, "Xarig Perfumeries". La segona a una al·lota de 19 anys que fa

Formació Professional Dual dins l'àmbit de la cuina al Centre Ocupacional Illa. La tercera i darrera a un home de 34 anys que fa feina a un Centre Especial d'Empleo (CEE) fent soldadura en plàstic per a la reparació de contenidors de fems.

### 3. Estat de la qüestió.

#### 3.1. Concepte de discapacitat.

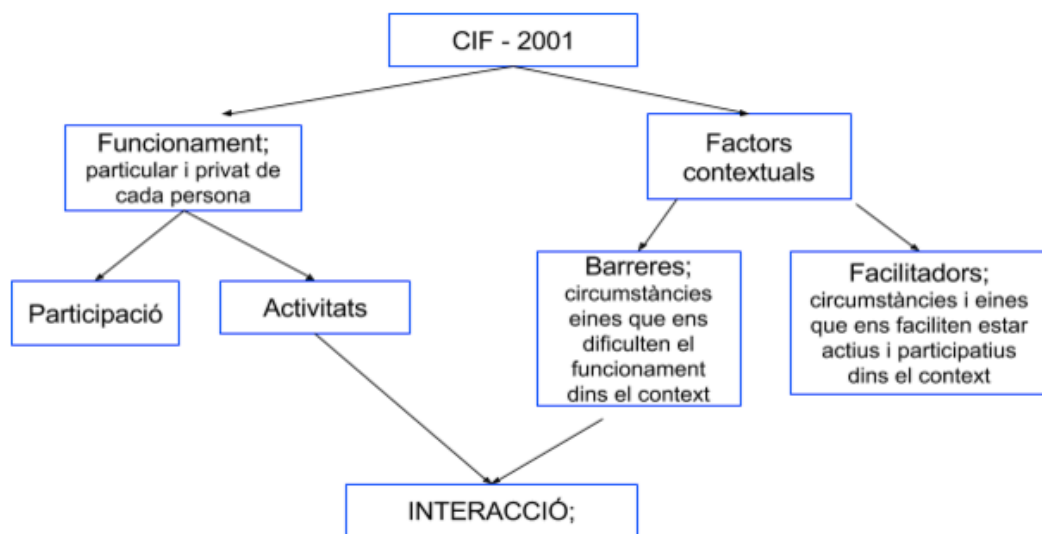
El concepte que s'ha fet servir durant molts d'anys per a parlar de discapacitat s'ha relacionat amb connotacions negatives, ja que es parlava de dèficit. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) al 1980 amb la primera *“Classificació d'Investigació Deficiència, Discapacitat i Minusvalia, CIDDM-80*, tenia una visió sanitària del terme discapacitat i per a parlar-ne s'establia una seqüència formada per (Organització Mundial de la Salut, 1980):

- Enfermetat o malaltia → es tracta d'una descomposició fisiològica, física o orgànica que pot provocar, però no necessàriament provoca, una deficiència.
- Deficiència (què em passa?) → és un problema orgànic que pot provocar o no, una discapacitat.
- Discapacitat (què em provoca?) → és tracta d'una situació objectiva i particular, pròpia d'una persona, és un fet personal i individual que pot provocar o no, una minusvalia. És en definitiva, una limitació personal que té una persona.
- Minusvalia (en què em limita?) → és tracta d'un problema social i no individual; és una limitació del context. Així doncs, diem que qui em fa minusvàlid no és la meua situació personal sinó que és la societat i l'entorn allà on viu la persona.



(Elaboració pròpia basat en: Muntaner, 2010)

Més endavant, la OMS se n'adona que el focus no s'ha de centrar en la persona si no que s'ha de fixar en el context, és a dir a les condicions de vida que té la persona i per tant aquesta classificació deixa de ser vàlida i al 2001 se'n fa una altra, “*Classificació Internacional del Funcionament, la Discapacitat i la Salut*”, (CIF-2001). Aquesta nova classificació estableix dues parts: per una banda el funcionament particular, personal i privat de cada persona que està format per la participació, és a dir, nivell o grau en que l'individu pot participar i les activitats, enteses com aquelles coses que es poden fer o no; per altra part els factors contextuais que estan formats per les barreres que són totes aquelles circumstàncies i eines que dificulten al subjecte el funcionament dins el context i els facilitadors que són les circumstàncies i eines que faciliten al subjecte estar actiu i participatiu dins en context. El que interessa actualment és la interacció entre ambdues parts i per tant s'ha de propiciar una interacció dinàmica per a poder descriure la situació de cada subjecte (Organització Mundial de la Salut, 2001).



(Elaboració pròpia basat en: Muntaner, 2010)

Dins aquest context del terme discapacitat he de dir que la diferència que podem observar entre ambdues classificacions fetes per la OMS, es troba essencialment en un aspecte: el problema ja no és l'individu sinó que és el context ja que nosaltres no podem canviar a la persona per que aquesta presenta unes característiques pròpies, úniques i irrepetibles que són impossibles de canviar; per tant el que hem de fer és modificar el context ja que l'únic que podem canviar és la interacció entre les capacitats de les

persones i els recursos, és a dir, les eines i les situacions del propi context en el que l'individu s'ha de desenvolupar.

### **3.2. La inclusió personal, social i laboral.**

En el moment en que nosaltres entenem la discapacitat tal i com l'explica el model CIF-2001 ens n'adonem que sorgeix un canvi ja que el "problema" deixa de ser la persona en sí mateixa i passa a ser: *que és el que jo ofereixo per a aquesta persona?* És aquí on comencem a parlar d'atenció a la diversitat definit com "un principi que accepta que totes les persones tenen unes necessitats diferents" (Bussellau, 2016).

Des d'anys enrere totes les persones, a través de reivindicacions i moviments socials han anat avançant i aconseguint millores, ara bé encara queda molt per fer en tots els àmbits, ja sigui personal, educatiu, laboral i sobretot social. Tal i com deia Aristòtil, "l'home és un ser social per naturalesa", per tant totes les persones pertanyen a un grup social però també presenten unes característiques individuals que el fan diferent, així doncs aquestes diferències s'han d'acceptar per a poder conviure amb igualtat, sobretot igualtat d'oportunitats. Tal i com sabem, la igualtat d'oportunitats és un principi compartit i una aspiració generalitzada dins la nostra societat; però per les persones amb discapacitat aquest principi s'ha traduït en la lluita en contra de la discriminació i la recerca de la normalització a totes les esferes de la seva vida (Egido Galvez, 2009).

Si partim del fet de que totes les persones som diferents cada una presenta unes necessitats distintes i que per tant, han de ser respostes per part de la societat.

Dins la societat actual estem parlant d'integració; com a fet allà on l'individu s'adapta a la seva comunitat; és a dir, l'individu forma part de la societat i adapta les seves característiques per a poder-hi participar. Però del que s'hauria d'estar parlant per a que tots hi tinguem cabuda, sense discriminació ni exclusió, és d'inclusió; com a fet allà on totes les persones tenen dret a participar, siguin quines siguin les seves característiques i essent comprès dins un model d'atenció a la diversitat (Serra, 2006).

Dins aquesta realitat la inclusió ha d'estar present a tots els àmbits de la vida de qualsevol persona siguin quines siguin les seves característiques. En els darrers anys s'està parlant de transició a la vida adulta com un procés, que comprèn les edats d'entre 16-21 anys i que permet a cada persona desenvolupar-se amb la màxima autonomia possible en els diversos entorns de la seva vida, es un procés difícil i a vegades impossible d'aconseguir per a les persones amb discapacitat; per això l'educació és

fonamental per aconseguir-ho (Lizasoain). Durant les darreres dècades el procés de transició a la vida adulta ha generat moltes investigacions a nivell mundial; dins aquest procés multidimensional es fonamental garantir la continuïtat dels suports que s'ofereixen per aquest col·lectiu (Foley, Dyke, Girdler, Bourke y Leonard, 2012, citat a Pallisera, Monserrat et. al, 2014). Dins aquest context sorgeix la necessitat d'adequar els serveis on succeeix el procés de transició; on les trajectòries que s'elegeixen són les de inserció laboral i la independència; però es deixa de banda la continuïtat amb el sistema educatiu (Katsiyannis, Zhangs, Woodruff i Dixon, 2005, citat a Pallisera, Monserrat et. al, 2014).

Pel que fa referència a la transició a la vida adulta dels infants amb discapacitat no és que no hi hagi alternatives sinó que les que hi ha no resolen les necessitats dels adolescents (Giné, 2012). Dins aquest àmbit, totes les persones han de tenir una orientació, informació i assessorament sobre les sortides professionals, acadèmiques, formatives o laborals que hi ha al seu abast; d'això se n'encarreguen les institucions que he entrevistat i més endavant explicaré totes les sortides que tenen les persones amb discapacitat a les Illes Balears.

### **3.3. Lleis que regulen la inserció acadèmica i laboral de les persones amb discapacitat.**

Tal i com diuen Serrano, Ramírez, Abril, et. al (2013) totes les persones, tinguin o no discapacitat, anhelan una vida plena i una realització personal però aquestes no poden ser satisfetes si es restringeixen o ignoren els drets a la llibertat, la igualtat i la dignitat, és a dir si es troben amb barreres contextuais per a la participació. En aquestes condicions es troben encara les persones amb discapacitat tot i què hi hagi hagut avanços i progressos socials ja que aquest col·lectiu vulnerable es troba amb alguns impediments, obstacles o restriccions que fa que no es tinguin en compte les seves necessitats específiques i per tant ens trobem davant un motiu d'exclusió que no permet participar activament de la societat ni desenvolupar-se amb plenitud. Aquí doncs hi ha un paper important i necessari de la intervenció dels béns públics amb l'impuls de mesures que promoguin la igualtat d'oportunitats suprimint els inconvenients que no permeten la presència integral de totes les persones. Així doncs, és necessari un marc normatiu i unes accions públiques pel que fa referència a les persones amb discapacitat amb l'objectiu de que aquest col·lectiu vulnerable pugui ser partícip de la vida social

ordinària com a subjectes actius que puguin gaudir d'una vida i uns drets en les mateixes condicions que la resta dels ciutadans.

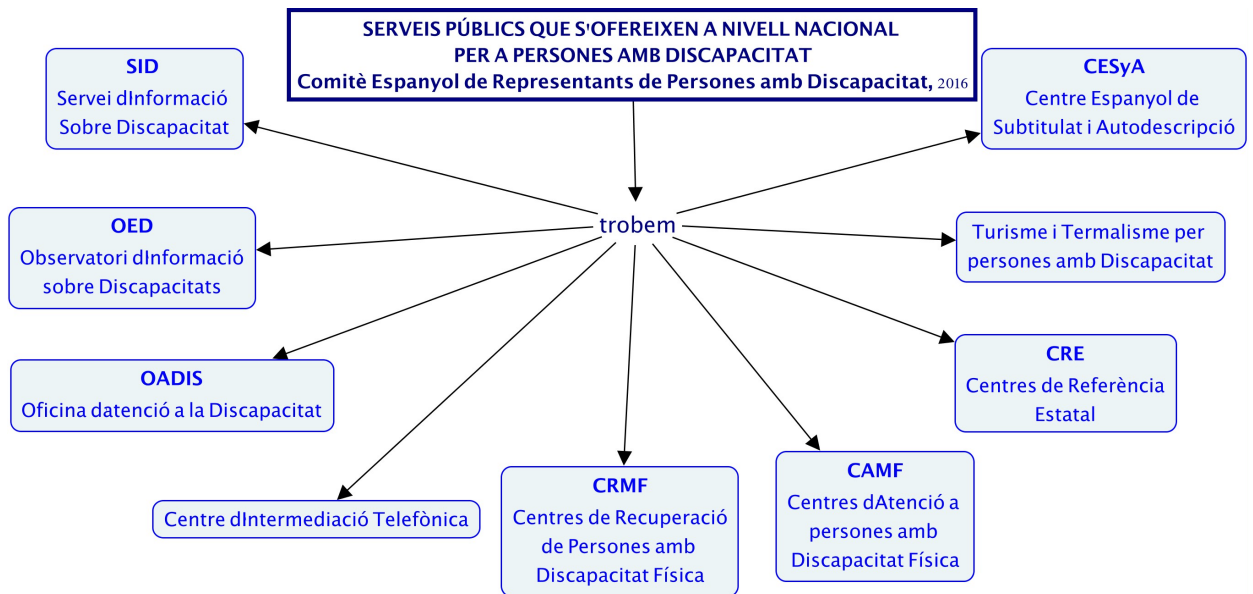
### 3.3.1. Normativa que regula l'àmbit educatiu i laboral de les persones amb discapacitat a nivell Nacional.

A continuació exposaré una taula amb les lleis que regulen tot el que fa referència a nivell Estatal sobre la discapacitat als àmbits educatius segons el BOE (2016) i laboral segons SEPE (2016).

<b>Àmbit educatiu</b>
1978 → Constitució Espanyola; parla per primera vegada dels alumnes amb necessitats educatives especials
Llei 13/1982, de 7 d'Abril → Llei d'Integració del Minusvàlid (LISMI); és la llei que ha perdurat durant molts d'anys i ha regulat tot el que fa referència a les persones amb discapacitat.
Llei orgànica 1/1990, de 3 d'Octubre → Llei d'Ordenació General del Sistema Educatiu Espanyol (LOGSE); és la primera vegada que parla de discapacitat com a terme educatiu i no sanitari.
Llei orgànica 9/1995, de 20 de novembre → Llei de la participació, la avaluació i el Govern dels centres docents; garanteix matricular a centres ordinaris a alumnes amb necessitats educatives especials.
Llei orgànica 10/2002, de 23 de desembre → Llei de Qualitat de l'educació.
Llei 26/2011, 1 d'agost → adaptació de la normativa a la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb discapacitat (original del 2006).
Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre → Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inserció social.
Llei orgànica 8/2013, de 9 de desembre → Llei per a la millora de la Qualitat Educativa; en el seu preàmbul parla de "només un sistema educatiu de qualitat, inclusiu, integrador i exigent que garanteixi igualtat d'oportunitats i faci efectiu el desenvolupament màxim de les potencialitats."
<b>Àmbit laboral</b>
<b>Sistema ordinari de treball</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Article 42 del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei General de Drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.</li> <li>- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'Octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei d'Estatut Bàsic de la feina pública.</li> <li>- Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per la reforma de la Funció pública.</li> <li>- Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula l'acompliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat.</li> </ul>
<b>Treballador per compte d'altri</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig, pel qual en l'acompliment del previst en la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula la feina selectiu o les mesures de foment de la feina dels treballadors discapacitats.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reial Decret 170/2004, de 30 de gener, pel que es modifica el Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig, es regula la feina selectiva o les mesures de foment de la feina dels treballadors discapacitats.</li> <li>- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per la millora del creixement i el treball.</li> <li>- Reial Decret 870/2007, de 2 de juliol, pel que es regula el programa de treball amb suport com mesura de foment de feina de persones amb discapacitat en el mercat ordinari de treball.</li> <li>- Article 30 de la Llei 14/2013, de 27 de setembre, de suport als emprenedors i la seva internalització.</li> </ul>
<p><b>Contracte temporal amb foment de feina</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposició addicional 1ª de la Llei 43/2006, de 29 de desembre per la millora del creixement i el treball.</li> </ul>
<p><b>Per la formació i l'aprenentatge</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Article 11 i disposició addicional segona del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei D'estatut dels Treballadors.</li> <li>- Article 6, paràgraf 2n del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel que es desenvolupa el contracte per la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual.</li> </ul>
<p><b>Pràctiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Article 11 i disposició addicional segona del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei D'estatut dels Treballadors.</li> </ul>
<p><b>Contracte d'interinitat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposició addicional 9ª de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per la reforma del sistema de protecció per atur i millora de l'ocupabilitat.</li> </ul>
<p><b>Treball per compte pròpia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordre TAS/1622/2007, de 5 de juny, per la qual es regula la concessió de subvencions al programa de promoció de treball autònom.</li> </ul>

### 3.3.2. Serveis que s'ofereixen a nivell nacional per a les persones amb discapacitat.



(Elaboració pròpia en base a CERMI, 2016)

Les persones amb discapacitat disposen d'alguns serveis que es troben a la seva disposició per ajudar-los i orientar-los, tant a les pròpies persones com a les seves famílies. D'entre aquests serveis en trobem que són públics i d'altres privats, a més, en trobem que són webs informàtiques o bé centres o institucions físiques.

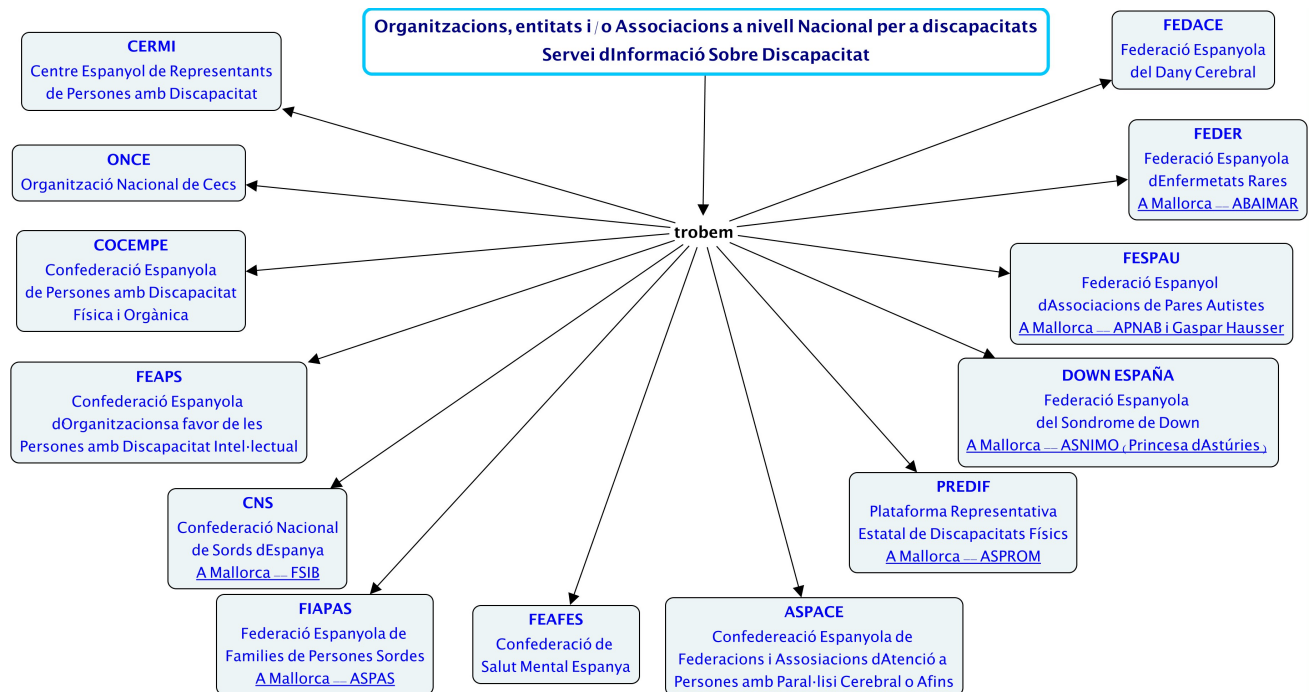
Segons el Comitè Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat (CERMI) i la plana web del govern de sanitat, serveis socials i igualtat dins l'apartat de discapacitat té una pàgina que explica els següents serveis de caràcter públic i gratuït per a tothom; i destaquem els següents:

- Servei d'informació sobre Discapacitat (SID) → és un portal públic, lliure i gratuït de la discapacitat que difon informacions i polítiques que regulen o desenvolupen l'àmbit. És una plana web feta entre el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i igualtat i la Universitat de Salamanca.
- Observatori d'Informació Sobre Discapacitat (OED) → és un instrument que facilita l'estudi de dades sobre discapacitat. Funciona amb la col·laboració del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, Universitat d'Extremadura i el CERMI (Comitè Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat).



- Oficina d'Atenció a la Discapacitat (OADIS) → és una oficina allà on es reben, analitzen i estudien les queixes, consultes i/o denúncies de les persones amb discapacitat.
- Centre d'intermediació telefònica → és un servei que ha promogut la Direcció de Polítiques de suport a la Discapacitat per a persones amb discapacitat auditiva i/o fònica.
- Centres de Recuperació de Persones amb Discapacitat Física (CRMF) → són establiments que disposen d'instal·lacions i professionals idonis per facilitar la integració socio-laboral de les persones amb discapacitat.
- Centres d'Atenció a Persones amb Discapacitat física (CAMF) → són centres que donen atenció integral a les persones amb discapacitat.
- Centres de Referència Estatal (CRE) → són centres per atendre a les persones dependents i a les seves famílies, es troben en col·laboració amb IMSERSO.
- Turisme y termalismo per persones amb discapacitat → són activitats i financeracions destinades exclusivament a persones amb discapacitat i a més de l'IMSERSO.
- Centre Espanyol de Subtitulat i Audiodescripció (CESyA) → és un centre que permet l'accessibilitat als mitjan de comunicació a través dels serveis de subtitulat i autodescripció.
- Centre Espanyol de Documentació sobre Discapacitat (CEDD) → és tracta d'una biblioteca especialitzada que gestiona i distribueix les publicacions del camp de la discapacitat. Està gestionat per Fundació Eguía Careaga (SIIS) des del 1980.

A més troben altres serveis, que tal vegada són més coneguts entre els usuaris ja que són organitzacions, entitats i/o associacions específiques d'alguna malaltia en concret; entre elles trobem (SID, 2016):



(Elaboració pròpia en base a Servei D'informació Sobre Discapacitat, 2016)

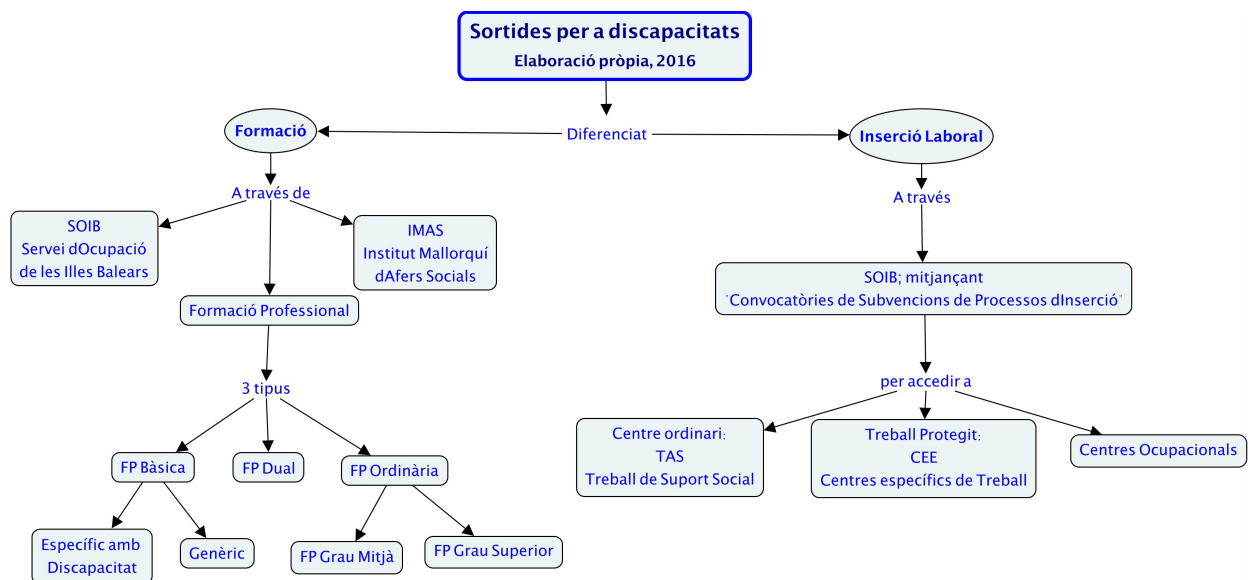
- CERMI → Comitè Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat; es va crear al 1993 i és la plataforma de representació, defensa i acció de la ciutadania Espanyola amb discapacitat. Es va formar en mans de COCEMFE, FEAPS, CNSE, FIAPAS, ASPACE i ONCE per avançar en el reconeixement dels seus drets i arribar a la plenitud en drets i oportunitats.
- ONCE → Organització Nacional de Cecs; és una corporació sense ànim de lucre amb la missió de millorar la vida dels cecs sorgida al 1938. A Mallorca tenim una seu provincial.
- COCEMFE → Confederació Espanyola de Persones amb Discapacitat Física i Orgànica; és una organització no governamental sense ànim de lucre constituïda al 1980. S'encarrega de aglutinar, formar i coordinar activitats i esforços per afavorir les persones amb discapacitat física en defensa dels seus drets i millorar la seva qualitat de vida.
- FEAPS → Confederació Espanyola de Organitzacions a Favor de les Persones amb Discapacitat Intel·lectual; entitat que s'encarrega de millorar la qualitat de vida de

les persones amb discapacitat intel·lectual i va ser creada al 1964. A Mallorca tenim el Centre Príncep d'Astúries.

- CNSE → Confederació Nacional de Sords d'Espanya; és una ONG social fundada al 1936 i lluiten per la igualtat d'oportunitats de les persones sordes a través de polítiques per a suprimir les barreres d'accessibilitat.
- FIAPAS → Confederació Espanyola de Famílies de Persones Sordes; sorgida al 1978 per a la representació i defensa dels drets i interessos de les famílies de persones sordes. A Mallorca tenim ASPAS; Associació de Pares i Amics del Sord de Palma de Mallorca.
- ASPACE → Confederació Espanyola de Federacions i Associacions d'Atenció a les persones amb Paràlisi Cerebral i Afins; és una entitat sense ànim de lucre i pública que proporciona a les persones amb paràlisi cerebral l'atenció que necessiten per un desenvolupament personal i integral. A Mallorca en tenim una seu territorial.
- FEAFES → Confederació Espanyola d'agrupacions de Familiars i Malalts Mentals; és una entitat sense ànim de lucre que va sorgir al 1983. Des del 2015 s'anomena Confederació Salut Mental España.
- PREDIF → Plataforma Representativa Estatal de Discapacitats Físics; va ser creada fa més de trenta anys i promou accions a favor de les persones amb discapacitat física.
- DOWN ESPAÑA → Federació Espanyola del Síndrome de Down; és una organització no governamental democràtica, sense ànim de lucre, pública i ben constituïda que treballa per millorar la qualitat de vida de les persones amb Síndrome de Down. A Mallorca troben ASNIMO, Associació Síndrome de Down de Balears, creada al 1976.
- FESPAU → Federació Espanyola d'Associacions de Pares Autistes; és una entitat federativa formada per pares de persones autistes per afavorir un entorn inclusiu a aquest col·lectiu. A Mallorca trobem ABNAP (Associació de Pares de Nins Autistes de Balears) o Gaspar Hauser.
- FEDER → Federació Espanyola d'Enfermetats Rares; el seu objectiu es pal·liar les enfermetats rares o poc conegudes. A Mallorca tenim Associació ABAIMAR.

- FEDACE → Federació Espanyola del dany cerebral; és una associació reivindicativa i de serveis que representa i dinamitza els moviments associatius de les persones amb Dany Cerebral Adquirit.

#### 4. Sortides formatives i laborals que s'ofereixen a les Illes Balears.



(Elaboració pròpia en base a entrevistes)

Després d'haver analitzat quines són les lleis principals pel que fa referència a les persones amb discapacitat dins l'àmbit educatiu i laboral; a més de fer-ne una investigació sobre quins serveis s'ofereixen per aquest col·lectiu al territori Espanyol; he trobat necessari investigar sobre quins són els serveix que s'ofereixen a les persones amb discapacitat d'entre 16-21 anys, és a dir, col·lectiu vulnerable que ha acabat l'escolaritat obligatòria hagi obtingut el graduat en Educació Secundària Obligatoria o no.

Per tant, tal i com va explicar-me en Francesc Serra Buades a l'entrevista; les persones amb discapacitat d'entre 16-21 anys tenen dues sortides principals:

- **Formació:** pel que fa referència a aquelles persones que es vulguin continuar formant, tot i així hagin acabat l'escolaritat obligatòria trobem que poden accedir a l'àmbit educatiu a:
  - Formació Professional Dual → és un tipus de formació professional que combina aprenentatges acadèmics amb pràctiques externes a empreses. En el meu cas he fet la entrevista a una jove de 19 anys que fa FP Dual

de cuina al Centre Ocupacional Illa, l'entrevista serà analitzada més endavant.

- Formació Professional ordinària (Grau Mitjà i Superior): és un tipus de formació que té aprenentatges acadèmics i uns mesos de pràctiques externes. Les persones amb discapacitat tenen menys oportunitat d'accedir-hi ja que no es poden fer adaptacions curriculars.
- Formació bàsica: dins el Sistema Integrat de Qualificacions i Formació Professional, que fou creat a l'any 2000 i es donen subvencions a entitats sense ànim de lucre i a l'Ajuntament. Les persones amb discapacitat tenen dos itineraris:
  - Específic amb discapacitat → Les persones que hi accedeixen poden fer:
    - Una FP Bàsica completa allà on l'alumne obté el certificat de Nivell I.
    - Unitats de Competència allà on l'alumne rep un certificat de professionalitat que té sortides laborals.
    - Un curs allà on l'alumne no titula.
  - Genèric → les persones surten amb un certificat de Nivell I.

Per a fer la Formació Professional l'alumne ho pot fer a través de l'IES, al SOIB, als CEPAS o als Centres Integrats de FP (a Mallorca trobem Sa Pobla, Son Llebre a Marratxí i Marítima Pesquera a Palma). Dins l'àmbit de la FP no es poden fer adaptacions a nivell curricular ja que és tracta de formació reglada i professionalitzada; però si que es poden fer adaptacions d'accés (temporals per exemple fer-ho amb més temps, recursos i materials) → Centres Integrats de Formació Professional.

També poden assistir a formació privada, cost del qual se n'encarreguen les famílies, com n'és el cas de "Maria&José" o "Llongueras" de perruqueria.

Dins l'àmbit de la formació també trobem altres institucions que ofereixen cursos com són:

- Serveis ocupacional de les Illes Balears (SOIB) → Poden fer una Formació Professional Dual o bé cursos d'algunes hores. Amb tots aconseguen un certificat de professionalitat que els hi facilita la inserció laboral. El que fa el SOIB és oferir "convocatòries de subvencions per a processos d'inserció"; que

van destinades a desocupats i també a col·lectius vulnerables entre els que trobem discapacitats, drogodependents, malalts mentals, immigrants, entre d'altres. Però s'ha de dir que normalment les aprofiten els desocupats i les persones amb discapacitat; del darrer col·lectiu ho solen aprofitar més els centres especials com són: Amadip, ASPAS, La Puríssima, APROSCOM, Coordinadora i Mater. El col·lectiu vulnerable de discapacitats que van a aquests centres amb subvencions obtenen certificats de Nivell I o bé Especialitats Formatives.

- Institut Mallorquí d'Afers Socials (IMAS) → ofereix a les persones amb discapacitat uns cursos propis de la institució, són cursos de unes hores determinades i gratuïts. És una formació amb la que no s'obté cap certificat de professionalitat però sí una formació dins un àmbit concret.
- **Inserció laboral** → és una altra alternativa que tenen les persones amb discapacitat, ara bé, segons Francesc Serra els subjectes d'entre 16-21 anys és millor que optin per la formació ja que són massa joves per a posar-se a fer feina i per tant el que prefereixen és la branca de la formació; si no volen fer-ho de forma tant acadèmica, com és l'educació i la Formació Professional ho poden fer d'una manera més pràctica com són els cursos del SOIB i de l'IMAS.

D'aquesta part d'inserció laboral se n'ocupa principalment el SOIB amb les “convocatòries de subvencions per a processos d'inserció” gestionat dins les empreses amb:

- Empresa ordinària: Treball amb suport social (TAS) → modalitat d'inserció laboral sorgida al 2007 i entesa com “conjunt d'accions d'orientació i acompanyament individualitzat en el lloc de feina, donades per preparadors laborals especialitzats, que tenen com objectiu facilitar l'adaptació social i laboral de treballadors amb discapacitat o amb dificultats d'inserció laboral en empreses del mercat ordinari de treball en condicions similars a la resta de treballadors que fan feines equivalents.” (CERMI, 2016). D'aquesta modalitat d'inserció laboral he realitzat una entrevista a una dona que fa feina a Xarig Perfumeries, l'entrevista serà analitzada més endavant.
- Treball protegit: els centres especials de treball (CEE) → són empreses i els subjectes treballadors; és un model que està regulat a la “Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.; el seu

article 42 diu que: “els centres especials de treball són aquells amb objectiu principal es el de realitzar un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat i tenint com a finalitat d’assegurar un treball remunerat i la prestació de serveis d’ajut personal i social que requereixen els treballadors minusvàlids, a la vegada que sigui un mitjà d’integració del major nombre possible de minusvàlids en règim de treball normal (CERMI, 2016).

Segons em va explicar Davinia, preparadora laboral de Mater Misericordiae, és un model d’empresa on s’ha de tenir contractat un mínim del 70% de plantilla amb discapacitat, reben ajudes i bonificacions de la seguretat social. A més han de tenir professionals com preparadors laborals i educadors socials que fan “d’ajuda” i uns monitors que fan el seguiment dels usuaris.

A Mater Misericordiae en tenen de dos tipus: a) Brigades: que són un grup de persones que van a treballar amb la supervisió constant d’un monitor per exemple que fan de jardiners; b) Autònoms: que són aquells subjectes que tenen un seguiment però no una supervisió constant, com per exemple l’home que he entrevistat que repara contenidors de fems mitjançant la tècnica de soldadura en plàstic, entrevista que analitzaré més endavant.

- Centres ocupacionals → estan subvencionats per l’IMAS i tenen tres nivells: assistencial, programes de formació i programes d’inserció. Són centres de dia que ofereixen acolliment i convivència a les persones amb discapacitat; a més d’oferir programes individualitzats segons el grau de discapacitat que presenta el subjecte (CERMI, 2016).

Segons em va explicar Davinia, la preparadora laboral de Mater, hi accedeixen persones majors de 18 anys que no solen tenir l’Educació Secundària Obligatòria (ESO) aprovada. Existeixen dos tipus de centres: a) els ocupacionals on hi van persones amb un menor grau de discapacitat i fan tallers amb l’objectiu d’estar “ocupats” però sense rebre una recompensa econòmica; b) els centres de dia on hi assisteixen subjectes amb més dificultats per estar amb companyia i fer activitats de memòria, lògica, entre d’altres.

A més també hi ha l'Administració pública a través de EBAP que ofereix cursos específics per a discapacitat (FIOP) i sobretot en destinen una gran part als discapacitats intel·lectuals (FIOP-DIM).

També existeix una part que Francesc Serra anomena "híbrida" i està formada per tallers d'ocupació i Escoles Taller. També tenim una part de formació del SOIB però feta a través del Servei Públic d'Empleo Estatal (SEPE) on es destina un 2% de la formació a persones amb discapacitat.

## **5. Resultats de les entrevistes realitzades a preparadores laborals i a usuaris de Mater Misericordiae.**

Per acabar de perfilar el meu treball he realitzat unes entrevistes a professionals que treballen directament amb persones amb discapacitat, és a dir, les preparadores laborals de la Organització Mater Misericordiae i unes altres entrevistes a persones amb discapacitat que estan inserides en el món laboral.

En primer lloc analitzaré les **entrevistes de les preparadores laborals** a les que he fet preguntes per a conèixer el perfil dels usuaris, la formació que tenen i la que haurien de tenir segons les professionals i quin és el procés que segueixen per a la inserció laboral dels usuaris de la organització, a més de preguntar si troben que és fàcil o difícil, si hi ha bastantes sortides pel col·lectiu i l'esment de punts positius i negatius de la inserció laboral per persones amb discapacitat.

Les dues entrevistes han estat realitzades a dues dones, una d'elles amb Diplomatura d'educació primària i Llicenciatura de Psicopedagogia que té 6 anys d'experiència com a preparadora laboral i l'altra té Diplomatura de treball social i 8 anys d'experiència. Entre les dues entrevistes podem destacar que la majoria de les respostes són comunes i per tant és tracta de dues entrevistes amb respostes molt similars.

Pel que fa referència al perfil dels usuaris de la organització diuen que són persones amb discapacitat intel·lectual i amb una autonomia suficient per a la inserció laboral dins un centre ordinari.

Pel que fa referència a la formació del col·lectiu exposen que tenen un perfil variat però que la majoria no tenen cap formació i inclòs hi ha usuaris que són analfabets. Tenen alguns casos de subjectes derivats de Formació Bàsica com certificats de professionalitat de nivell I, i molts pocs casos que tenen l'Educació Secundària Obligatòria aprovada o una Formació Professional. Per tant, ens trobem davant un



col·lectiu amb una formació mínima però ambdues coincideixen que tampoc no és necessària cap formació en general sinó que el que es necessita és treballar les competències necessàries per a que les persones amb discapacitat puguin accedir a un lloc de feina i obtenir una autonomia suficient per desenvolupar-se correctament en el lloc de treball. Tot i què també diuen que en alguns llocs de treball si que es necessita una bona formació, i que per tant la formació que hauria de tenir el col·lectiu depèn una mica del lloc de treball on s'ha d'inserir.

Al parlar sobre l'escolaritat obligatòria, ambdues coincideixen en que no està ben plantejada ara bé una diu que el problema es troba en les adaptacions curriculars i ajudes professionals (AL, PT...) que hi són molt presents a l'educació infantil i primària però alhora de passar a la secundària aquestes no hi són tant presents i per tant genera alumnes desmotivats que deriven a la frustració i l'abandonament escolar a causa de tenir massa continguts teòrics. L'altra professional diu que el problema de l'escolaritat obligatòria és troba en que els alumnes no poden assumir totes les competències necessària per a l'obtenció del graduat i per tant Mater Misericordiae ofereix la Formació Dual de cuina, restaurant i bar i de neteja o si no TAVAIL que es una modalitat on els subjectes aprenen una professió de cuina o jardineria i unes competències bàsiques com són lectoescriptura i càlcul, alhora.

Pel que fa referència al procés d'inserció laboral que segueixen les preparadores laborals he de dir que ambdues professionals coincideixen en que s'ha de fer una valoració personal i de competències (què sap?, què vol fer?, que pot fer?) a més de que s'ha d'aconseguir una empresa que ofereixi un lloc de feina que s'adapti a la persona i a les seves característiques personals, socials, familiars i econòmiques.

També s'aporten altres procediments a seguir a l'hora de realitzar la inserció ja que ja que hi ha diferents aspectes i moments a treballar:

- Anteriors a la inserció com són el de fer un currículum, com cercar ofertes per internet i inscriure-se a ofertes laborals, practicar una entrevista laboral, entre d'altres.
- Durant la inserció s'han de cercar empreses que s'adaptin al perfil de la persona a contractar i han de conèixer que el model de treball serà amb Treball de Suport Social (TAS). A més, s'han de presentar els candidats i l'empresa n'ha de seleccionar el que més s'adapti al lloc de feina. També s'ha d'acompanyar i ajudar al subjecte a tramitar papers de la Seguretat Social, del SOIB, firma del contracte laboral, etc.).

- Al estar inserits a un lloc de treball s'ha d'acompanyar al subjecte al seu lloc de feina i ajudar-li a realitzar les tasques, sempre i quan, tant l'empresa com el mateix usuari hi estigui conforme. Quan el subjecte ja està adaptat al lloc de feina s'ha de continuar fent un seguiment però ja és extern a través de missatges, telefonades, és a dir, la preparadora laboral ja no és dins l'empresa fent l'acompanyament.

Fent referència a la tasca d'inserció laboral ambdues coincideixen en que és tracta d'una tasca fàcil i difícil alhora ja que depèn de les dues parts:

- L'empresa; ha de tenir una bona organització, si ja té experiència o no en el contracte d'un treballador amb TAS, els prejudicis que puguin tenir l'empresa, l'empresari o els mateixos treballadors sobre el col·lectiu de persones amb discapacitat.
- La persona contractada; si ja té experiència laboral o és la primera vegada que fa feina, la seva motivació i autoestima, el seu procés d'aprenentatge i adaptació a nous canvis.

Ambdues professionals coincideixen en que sí que hi ha feina pel col·lectiu ja que qualsevol empresa és susceptible i que totes les persones són capaces de realitzar les tasques d'un treball gràcies a l'ajuda de les preparadores laborals i la seva intermediació. Ara bé, s'ha de dir que és una mica més difícil aconseguir un lloc de feina ja que avui dia encara hi ha molts de prejudicis i estereotips sobre el col·lectiu de persones amb discapacitat.

Els punts positius que se'n poden extreure són l'enriquiment i el creixement de l'empresa, l'augment de la qualitat de vida i millora econòmica dels subjectes així com l'augment de l'autoestima, el compromís i la fidelitat a l'empresa i poder demostrar als altres que ells, tot i que presenten una característiques específiques, també són capaços.

Els punts negatius que se'n poden extreure són els prejudicis i estereotips encara existents en la societat, el major o menor grau d'exigència per part de l'empresa, l'ajuda i dedicació del personal per a una millor adaptació. Pel que fa referència al treballador és la frustració si no supera proves o no se li renova el contracte.

En segon lloc analitzaré les **entrevistes realitzades a usuaris de la organització**, els tres són persones que es troben inserides en el món laboral. He entrevistat a una dona de 32 anys que és auxiliar de dependent a una perfumeria a través de la modalitat TAS, a un home de 34 anys que és reparador de contenidors de fems a través de la tècnica

soldadura en plàstic i que fa feina amb la modalitat de Treball Protegit a un CEE i a una jove de 19 anys que fa una Formació Professional Dual de cuina.

Pel que fa referència al perfil puc dir que són tres perfils diferents:

- Subjecte del CEE només té estudis mínims (fins 6è d'EGB) i no té cap titulació però sí té experiència laboral com a ferrer i picapedrer. La seva discapacitat esdevé de naixement.
- El subjecte de l'empresa ordinària té fins a 8è d'EGB però no va poder titular i va fer Garantia Social (actual formació bàsica) de ofimàtica, una prova d'accés a Formació Professional per fer grau d'administració que no va aconseguir fer ja que les proves escrites no li anaven bé i no li feien adaptacions per a realitzar-les oralment, un curs a distància de perruqueria. A més té experiència laboral en caixa, empresa de telefonia mòbil, seguretat i auxiliar de perruqueria. La seva discapacitat esdevé d'una negligència mèdica a causa d'una operació.
- El subjecte de FP Dual té fins 4t d'ESO que no va poder titular per algunes assignatures pendents i actualment està realitzant la Formació Dual de cuina allà on fa unes hores de teoria i altres hores de pràctiques al mateix centre ocupacional que té Mater. La seva discapacitat esdevé del naixement.

Es pot veure que són tres perfils diferents ja que tenim un subjecte que no té formació però sí té feina gràcies a la seva experiència en el món de la ferreteria i la construcció, un altre perfil que té una formació i una experiència en molts de sectors, així com una feina de la que no té formació però que s'hi està adaptant. I ens trobem davant un altre subjecte que encara s'està formant ja que és més jove i que compagina ambdós formació amb treball remunerat.

Pel que fa referència a l'antiguitat en el lloc de feina he de dir que el subjecte de CEE és el que porta més temps en el mateix lloc de treball, 4 anys i que per contra, el subjecte d'empresa ordinària amb TAS només porta uns mesos ja que la seva inserció laboral és una mica inestable, ella mateixa afirma que només ha fet feines de temporada o amb contractes de poca durada (substitucions i campanyes de nadal, màxim 6 mesos), i la jove del FP Dual duu un any acadèmic fent aquesta feina i la seva formació té una duració total de 3 anys.

Pel que fa referència a les funcions en el lloc de feina trobem que el subjecte d'empresa ordinària fa feina car al públic a la secció de drogueria ordenant, netejant, col·locant ofertes, els preus dels productes, controla "stock" del magatzem i les demandes per ordenar-les. El subjecte del CEE s'encarrega de la reparació dels contenidors de fems

que venen de l'Ajuntament; la seva feina és reparar-los mitjançant la tècnica de soldadura en plàstic i per tant ha de classificar els contenidors i aprofitar de cada un d'ells les parts que no estan rompudes per a fer-ne un de nou i poder utilitzar-lo novament. El subjecte d'FP Dual s'encarrega de cuinar, és a dir, netejar, pelar, tallar i cuinar els ingredients, preparar plats, fer entrepans, etc.

Fent referència a si agrada el lloc de treball o no, he de dir que els tres subjectes coincideixen en que sí que els hi agrada i s'hi senten còmodes sinó estarien fent una altra feina ja que per a ells és important sentir-se bé fent les tasques.

Fent referència a la recerca de feina, he de dir que els tres coincideixen en que no és una tasca fàcil però que gràcies a les preparadores laborals els hi ha estat més fàcil trobar un lloc de feina adaptat a les seves característiques i allà on poden ser més autònoms. El subjecte del CEE troba que si vols fer feina hi ha feina, i ho considera una tasca fàcil gràcies a la formació que ell ha aconseguit a través de la experiència i gràcies a gent coneguda. El subjecte de l'empresa ordinària considera que és una tasca una mica més difícil ja que hi ha molts d'estereotips i prejudicis sobre els col·lectiu i per tant segons ella diu que les empreses “no et volen ja que ets més lenta fent la feina i no serveixes per res”. A més afegeix que “la exclusió et deprimeix i a vegades t'ho arribes a creure”. El subjecte de la FP Dual diu que gràcies al centre educatiu i a l'Organització Mater ha estat fàcil aconseguir-ho.

En quan a la relació amb els companys de feina; els entrevistats de l'FP Dual i del CEE diuen que és bona i que estan contents, no han parlat en cap moment d'exclusió, en canvi el subjecte de l'empresa ordinària, tot i que no parla d'exclusió o rebuig diu que “jo faig la meva feina i si necessito ajuda la demano, però vaig un poc a la meva “bolla”.

En relació als aspectes positius de la seva inserció laboral el subjecte de la CEE i de l'empresa ordinària troben que si tu poses de la teva part és més fàcil i per tant no s'han de posar barreres per al coneixement ni l'aprenentatge. Els tres subjectes coincideixen en que és molt positiva l'ajuda que reben per part de les preparadores laborals ja que sense elles la seva situació hagués estat una mica més complicada. El subjecte de la FP Dual diu que gràcies a la seva inserció ha après més coses noves i que cobra un salari a canvi de la seva feina.

En relació als aspectes negatius de la seva inserció laboral trobem que el subjecte de la CEE diu que no troba res negatiu ja que “si estàs disposat a fer feina sempre en trobes” i que “gràcies a persones que et coneixen i tenen una empresa, si tu respons bé, et contracten”. El subjecte de la FP Dual tampoc troba punts negatius a destacar ja que

ella troba que ha estat fàcil trobar aquesta formació/inserció gràcies al centre educatiu on anava. El subjecte de la empresa ordinària troba que hi ha falta d'informació pels empresari a l'hora de contractar i d'ajudar a persones amb discapacitat, existeix poca paciència per a ensenyar al col·lectiu tal i com diu ella “repetir les coses quatre vegades costa molt”, hi ha una falta de conscienciació als treballadors de les empreses sobre el col·lectiu ja que alguns no entenen que demana ajuda perquè ho necessita i necessita entendre bé les coses per fer-les i que no ho fa per molestar.

### **5.1. Discussió de les entrevistes. Triangulació de les tres parts: les preparadores laborals, els usuaris i la bibliografia existent.**

Després d'haver exposat les respostes que han donat els entrevistats de l'Organització Mater, tant les preparadores laborals com els usuaris puc exposar alguns punts que m'han cridat l'atenció.

En primer lloc, al parlar de les respostes que han donat les preparadores laborals sobre la formació dels usuaris ja que diuen que aquesta no és necessària però que depèn del lloc de treball. M'ha cridat l'atenció que per inserir-se en un lloc de treball no es requereixi una formació específica si no que es mira que és el que sap fer i el que li agrada fer, això significa que per al col·lectiu amb discapacitat a l'hora de buscar-li un lloc de feina es dona importància a les capacitats i les competències que té cada persona, això és contrarestat per la bibliografia que defensa que han de cobrir un lloc de treball d'acord amb les seves potencialitats (Lacorte, 2006).

En quan a la formació dels usuaris, les preparadores laborals diuen que la majoria dels seus usuaris tenen poca formació, és a dir ensenyament primari i que inclòs alguns són analfabets. Aquestes dades és poden relacionar amb les estadístiques que extreu Lacorte (2006) en el seu escrit ja que diu que el 84% de la població espanyola amb discapacitat té l'educació primària i que només un 10% té la secundària. A més, també parla de que la població espanyola amb discapacitat que es troba en edat de treballar, hi ha un 11% que és analfabet i d'aquests un 6% ho és a causa de la seva discapacitat. Aquest fet també ho demostren les entrevistes realitzades als usuaris ja que tant la treballadora amb TAS com el de CEE només han cursat la primària i la secundària no l'han aconseguit acabar per

causa de la seva discapacitat i la organització dels estudis ja que són massa memorístics i no estan basats en competències.

A més també m'ha cridat l'atenció que considerin la inserció laboral com una tasca fàcil i difícil alhora, ja que la bibliografia diu que des del 1982 amb la Llei LISMI (Llei d'integració social dels minusvàlids) ha d'integrar a les persones amb discapacitat dins el sistema ordinari de treball i només quan no sigui possible s'ha de fer en una forma de treball protegit, com és CEE o Centre Ocupacional (Lacorte, 2006). Tot i què això ho diu la bibliografia la realitat demostra que la majoria de les persones amb discapacitat es troben inserides dins el treball protegit ja que l'empresa ordinària encara té molts de tabús i inexperiència. El que és realment necessari és un canvi actitudinal per part d'empresaris i companys de feina per aconseguir una normalització de la inserció laboral de les persones amb discapacitat (Lacorte, 2006) ja que si això no passa ens trobem amb la realitat actual, poques persones amb discapacitat que fan feina dins l'empresa ordinària; ara bé, de cada vegada en trobem més casos com el de n'Ana (usuari entrevistat que fa feina amb TAS), però ella mateixa diu que li ha passat que dins l'empresa ordinària els companys tenen poca paciència per ajudar-li o ensenyar-li i pensa que es necessita més informació i una conscienciació sobre les persones amb discapacitat aspecte que per exemple no varen mencionar en cap moment els subjectes que fan feina amb treball protegit ja que és un tipus d'inserció laboral allà "especial" per al col·lectiu amb discapacitat i que per tant no és topen amb la realitat del món laboral.

He de dir també que, la tasca de les preparadores laborals és un punt clau per a que el col·lectiu de les persones amb discapacitat trobin una feina adequada a ells i a les seves capacitats i competències, ja que els tres subjectes remarquen la importància de la figura de la preparadora laboral per aconseguir estar aquí on són actualment.

Un altre aspecte que em crida l'atenció és que l'àmbit laboral i social de les persones amb discapacitat es troba emmarcat dins unes normes i polítiques de govern que ho regulen amb la intenció de normalitzar la situació i disminuir la discriminació del col·lectiu, ara bé, és ben cert que la realitat demostra que això no es compleix al 100% ja que existeixen molts d'estereotips i prejudicis sobre la discapacitat, a més de poca informació sobre el tema i l'escàs interès per part de les empreses per a saber-ne més; fet que ressalten tant les preparadores

laborals de Mater com els usuaris i la bibliografia “*tot i el caràcter innovadors i progressista de la norma, l’impacte real sobre la contractació ha estat més aviat reduïda*” (Lacorte, 2006).

En quan a la relació que els usuaris tenen amb el seus companys de feina; s’ha de dir que els usuaris que fan feina amb treball protegit destaquen que és una bona relació i que no es senten discriminats dins el seu món laboral; en canvi la treballadora que fa feina amb TAS, diu que la relació és bona però que no surt de l’àmbit laboral, és a dir no sap res dels seus companys de feina fóra de l’ambient laboral; això es pot relacionar amb el que diu Lacorte (2006) de que existeix discriminació cap a les persones amb discapacitat per part de companys de feina i empresaris.

Així doncs, podem veure com la bibliografia, el que diuen les preparadores laborals i la experiència que viuen els subjectes amb discapacitat tenen una relació ja que gràcies a les entrevistes he pogut conèixer la realitat que viu el col·lectiu amb discapacitat dins l’àmbit de la inserció laboral, la visió que en tenen les preparadores laborals i ho he pogut corroborar amb el que diu la bibliografia; la triangulació de les tres parts m’ha fet apropar-me una mica més a la realitat que viu el col·lectiu de les persones amb discapacitat en el moment de la transició a la vida adulta en el món actual i amb les dificultats que es troben.

## 6. Conclusions i valoracions personals.

Al haver realitzat aquest treball m'he adonat de que la normativa regula una cosa però que la realitat demostra una altra completament diferent, ja que les normes són fàcils d'establir-se ara bé, no són tant fàcils d'aplicar-se.

Aquest fet es demostra amb el que diu la ONU, el CERMI, la OMS, la LISMI, La Constitució Espanyola, la DUDH, etc. en el que les persones són totes iguals i no s'ha de discriminar a ningú per les seves característiques i/o situacions; però com ja sabem la societat en la que vivim és discriminant per sí mateixa i per tant són necessàries una sèrie de normes i lleis que regulin i garanteixin el dret de tothom, garantint així la igualtat d'oportunitats. Però tal i com deia abans, la normativa és una simple teoria i el que compta és la pràctica i per això és necessari que la societat en general s'impliqui i treballi conjuntament per a aconseguir la igualtat d'oportunitats i garantir que tothom gaudeixi dels seus drets i deures. La importància per aconseguir-ho és treballar per a la inclusió personal, social i laboral de totes les persones deixant de banda els estereotips i els prejudicis; això només és pot aconseguir si hi ha un canvi d'actituds i pensaments. El que s'ha de tenir clar és que cada persona és única i per tant presenta unes característiques pròpies que el fan diferent de l'altre, però que ha de ser acceptat i respectat ja que vivim dins una societat on la diversitat hi és present com a un fet natural i per tant el que s'ha de tenir clar és la premissa de que som éssers socials que hem de pertànyer a un grup i hem de participar activament dins la societat, és a dir, tothom ha d'estar inclòs dins d'ella i això suposa que no hi ha d'haver discriminació, sinó el que s'ha de fer en conivire amb aquesta diversitat sense excloure a ningú per la seva individualitat.

Un dels aspectes que m'ha interessat de la entrevista realitzada a preparadores laborals ha estat l'educació obligatòria ja que ambdues la defineixen com una etapa important per a la formació però que no està ben plantejada ja que hi ha infants que no poden assumir totes les competències i que per tant es genera la desmotivació, fet que deriva a la frustració i a l'abandonament escolar. Aquest tipus d'educació bàsica, basada en molts de continguts teòrics i deixant de banda les competències bàsiques fa que molts d'infants, entre ells, els vulnerables, com són les persones amb discapacitat, no aconseguixin titular i per tant no tinguin formacions ni titulacions per a una posterior inserció personal, social i laboral exitosa.



Al llarg de la investigació he pogut observar com la realitat demostra que no tot és tant bonic com pareix i que encara que estigui establert que tothom ha d'estar inserit dins l'àmbit ordinari, i fent feina dins una empresa ordinària, a vegades aquest fet no és possible ja que el grau de discapacitat d'un subjecte té molt a veure amb les seves possibilitats i per tant no pot aconseguir la inserció laboral ordinària. El que m'ha quedat ben marcat ha estat el que em va dir Asumpció Sempere, Cap de Suport de la Conselleria, "allò que pot aconseguir cada subjecte amb discapacitat depèn del seu grau de discapacitat", aquest fet és ben cert ja que tal i com va dir-me Davinia, preparadora laboral de Mater, i jo vaig poder observar al anar a visitar el centre Ocupacional Illa, no totes les persones amb discapacitat poden fer el mateix ja que n'hi ha algunes que presenten un grau de discapacitat tant elevat que no poden ni parlar, i que per tant, no poden estar inserides dins un lloc de treball ordinari. És molt bonic i fàcil, dir que tothom pot però el que és real és que cada persona té unes característiques i per tant presenta unes limitacions; que no són pròpies sinó que estan establertes dins el context i que per tant el que s'hauria de fer per a que tothom sí pogués participar activament és canviar i fer modificacions en el context ja que en la persona no se'n poden fer. Això es pot relacionar amb la CIF-01 que defensa la OMS, ja explicada amb anterioritat.

La part que més m'ha agradat del treball han estat les entrevistes amb els usuaris de Mater ja que he pogut conèixer tres perfils de persones amb discapacitat completament distintes i que per tant m'han donat la seva visió sobre el món de la discapacitat i les oportunitats o no que ells han tingut en la seva vida i en la seva TVA (Transició a la vida adulta). He tingut la oportunitat de conèixer tres perfils que són del mateix col·lectiu, persones amb discapacitat, però que han viscut experiències distintes i que per la seva discapacitat estan inserides al món laboral d'una forma o d'una altra.

Un altre aspecte que sí m'ha cridat molt l'atenció i que he pogut corroborar amb la bibliografia ha estat el fet de la inserció laboral del col·lectiu; que les preparadores laborals ho defineixen com una tasca fàcil i difícil a l'hora i que els usuaris ho defineixen com una tasca fàcil ja que en els tres casos no han tingut dificultats per trobar feina. Ara bé un fet que sí destaco com a important i que la bibliografia corrobora és la diferència que s'estableix en les relacions subjecte – companys de feina entre els tres usuaris ja que el subjecte que fa feina amb TAS dins una empresa ordinària sí que destaca que es sent discriminada i troba que hi ha falta d'informació, conscienciació i poca paciència per part dels empresaris i dels companys de feina a l'hora de treballar amb una persona amb discapacitat; punt que els altres dos subjectes, que fan feina amb treball protegit no

destaquen, ja que diuen que tenen bona relació amb tots els companys i que no es senten discriminats.

També he de dir que m'ha semblat interessant i molt important ha estat la tasca de les preparadores laborals ja que per als tres subjectes és de gran ajuda i importància la tasca d'aquests professionals a l'hora de trobar una feina. A més, m'ha semblat interessant el procés que segueixen a l'hora de buscar una feina per al col·lectiu ja que el més important és valorar les competències del subjecte i conèixer-lo a la perfecció per saber què sap?, què pot fer? I què vol fer?; a continuació d'això analitzen individualment cada subjecte per cercar feines que s'adaptin al perfil i no a la inversa ja que tal i com he dit abans, la importància es troba en que el context s'adapti a la persona i no la persona al subjecte ja que el que es canvia i modelable és el context allà on la persona desenvoluparà les seves potencialitats.

Com s'ha pogut veure al llarg de la investigació és cert que s'ofereixen subvencions per al col·lectiu ara bé, la majoria són demandades per Centres Especial de Treball i per Centre Ocupacionals fet que provoca que hi ha més persones amb discapacitat als centres protegits que no als centres ordinaris, per tant és important i necessari un canvi d'actitud i de mentalitat per a que es produeixi el canvi i es fomenti el Treball amb Suport Social (TAS) ja que permet la inserció laboral del col·lectiu amb discapacitat dins l'empresa ordinària i això suposa un enriquiment per en la relació integral de les persones amb i sense discapacitat.

Tot i que hi ha moltes sortides professionals i acadèmiques per a persones amb discapacitat, he de dir que la majoria no es coneixen i que per tant molts de professionals de la orientació, al trobar-se amb un alumne amb discapacitat que té 16 anys, hagi acabat o no l'escolaritat obligatòria, el deriva cap un centre específic i deixa de banda la Formació Professional Dual que és una branca del sistema educatiu allà on el subjecte té la possibilitat de formar-se per unitats de competència i obtenir titulacions mínimes com són els certificats de professionalitat.

Finalment i per concloure el treball he de dir que la feina realitzada durant aquesta investigació m'ha mostrat una visió amplia de coneixement i d'experiències molt enriquidores ja que no només he utilitzat bibliografia i teoria per a la seva realització si no que he contrastat aquesta teoria amb experiències i vivències reals de subjectes que viuen, coneixen i treballen dins el món del col·lectiu central que desenvolupa el treball, les persones amb discapacitat.

He de dir que hi ha bastanta feina feta amb aquest àmbit i que s'ha lluitat molt per aconseguir la inserció de les persones amb discapacitat, però que mai és suficient i que per tant el que s'hauria de fer és dur a la pràctica tota la teoria i la normativa, és a dir, implantar i fer real la igualtat d'oportunitats i normalitzar la situació de les persones amb discapacitat dins la societat, eliminant tots els prejudicis i les barreres que hi ha al context per a que la transició a la vida adulta de les persones amb discapacitat es realitzi d'una manera exitosa i fóra prejudicis.

## 7. Referències bibliogràfiques

- BOE (2016). Normativa sobre persones amb discapacitat. Extret del SID (Servei d'Informació Sobre Discapacitat de: <http://sid.usal.es/leyes/discapacidad.aspx>
- Bussellau, T.-N. G. (2016). La joventut en el marc de la transició a la vida activa. *Educació social* , 8-10.
- CERMI (2016). Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.
- Egido Galvez, I. et al. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP* , 20 (2 2º), 135-146.
- Giné, C. I Font, J. (2012). Infants i Adolescents amb discapacitat a Catalunya: situació actual i factors de discriminació. Barcelona: UNICEF.
- FEIAB. (s.f.). *Federació d'entitats d'atenció a la infància i adolescència Balear*. Recuperado el Enero de 2017, de Centro Mater Misericordiae: [http://feiab.org/ficha\\_entitat.php?idioma=es&id=8](http://feiab.org/ficha_entitat.php?idioma=es&id=8)
- Foley,Dyke, Girdler, Bourke y Leonard, 2012 citat a Pallisera, M., Vilà, M., Fullana, J. Et.al (2014). ¿Continuidad o fragmentación? Percepción de los profesionales sobre la coordinación entre servicios en los procesos de tránsito a la vida adulta de los jóvenes con discapacidad intelectual. *Educatio Siglo XXI*, vol. 32 (2), 213-232.
- Katsiyannis, Zhangs, Woodruff i Dixon, 2005 citat a Pallisera, M., Vilà, M., Fullana, J. Et.al (2014). ¿Continuidad o fragmentación? Percepción de los profesionales sobre la coordinación entre servicios en los procesos de tránsito a la vida adulta de los jóvenes con discapacidad intelectual. *Educatio Siglo XXI*, vol. 32 (2), 213-232.
- Lacorte, C. F. (2006). *El repte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat*. CCOO de Catalunya. Comissió Obrera Nacional de Catalunya.
- Lizasoain, D. *Formación profesional para personas con discapacidad cognitiva en España: del colegio al mundo laboral*. Universidad de Navarra, Departamento de Ciencias de la Educación.
- Muntaner, J. J. (2010). De la integración a la inclusión: un nuevo modelo educativo . *25 años de la integración escolar en España: Tecnología e Inclusión en el ámbito educativo, laboral y comunitario* . , 1-24.
- Organització Mundial de la Salut. (1980). *Classificació Internacional de Deficiència, Discapacitat i Minusvalia*.
- Organització Mundial de la Salut. (2001). *Classificació Internacional del Funcionament, la Discapacitat i la Salut*.

- Serra, P. R. (2006). Normalització, integració, inclusió. Una situació de fet. *suports* , 10 (1), 36-40.
- Serrano, C.P.; Ramírez, C.; Abril, J.P. et. al (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Salud UIS*, 45 (1), 41-51.
- SEPE (2016). Integració laboral de les persones amb discapacitat. Madrid: SEPE. Extret de: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/integracion\\_laboral\\_discapacitados.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf)
- SID (2016). Servei d'Informació sobre Discapacitat. Organizaciones de Discapacidad. Extret de: <http://sid.usal.es/organizaciones.aspx>
- Taylor i Bogdan (1987), citats per Blasco y Pérez (2007:25-27). Enfoque cualitativo.

## 8. Annexos

### ANNEX 1. Entrevista per a preparadors laborals.

Sexe: ----- Estudis i/o formació: ----- Anys d'experiència:

1. Quin és el perfil de les persones amb discapacitat amb les que treballeu?
2. Quina formació tenen els alumnes i/o treballadors?
3. Quina formació haurien de tenir?
4. Penses que l'escolaritat obligatòria està ben plantejada pel col·lectiu? Per què?
5. Quin procés seguïu per a inserir-los en un lloc de treball?
6. És una tasca fàcil o difícil? Per què?
7. Trobes que hi ha oferta laboral per al col·lectiu? Per què?
8. Esmenta 3 punts positius i 3 punts negatius de la inserció laboral per a les persones amb discapacitat.

### ANNEX 2. Entrevista a usuaris de Mater.

Sexe: ----- Edat: ----- Empresa a la que fa feina:----- Lloc de feina:

1. On vares estudiar?
2. Què has estudiat per poder treballar aquí?
3. Quants anys fa que fas feina aquí?
4. Què fas aquí en el teu lloc de feina?
5. Has fet feina a altres llocs? Quins?
6. T'agrada el teu lloc de treball? Per què?
7. Et va costar molt trobar feina? Quant de temps?
8. Com descriuries la relació que tens amb els companys de feina? Aneu a dinar, a fer el cafè, etc. plegats?
9. Esmenta 3 punts positius i 3 punts negatius sobre la teva inserció laboral.