

PERSONES AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL AL MÓN LABORAL

(Treball de Recerca)



Imatge 1

La Vinya
Curs: 2020-2021

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ AL TREBALL DE RECERCA	3
1.1 Justificació de la tria	3
1.2 Plantejament	3
1.3 Objectius i hipòtesi	3
2. MARC TEÒRIC.....	5
2.1 Discapacitat intel·lectual	5
2.1.1 Xifres.....	6
2.2 Evolució en la història del concepte de discapacitat intel·lectual	7
2.3 Educació primària i secundària.....	8
2.4 Famílies i tutors legals	11
2.5 Habitatges	13
2.6 Inserció laboral	15
2.6.1 Centres Ocupacionals	15
2.6.2 Centres de dia.....	17
2.6.3 Centres Especials de Treball (CET).....	18
2.6.4 Treball amb suport	20
2.6.5 Discapacitat intel·lectual a l'empresa ordinària	20
2.7 Certificat de reconeixement de grau de la discapacitat	22
2.8 Recursos de l'Estat i la Generalitat	23
2.8.1 Subvencions.....	24
2.8.2 Article 42 del Real Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre	25
2.9 Associació Comarcal Pro-discapacitats del Baix Llobregat (Acosu)	26
2.10 Centre Especial d'Ocupació del Baix Llobregat (Ceoball)	27
2.10.1 Missió i valors	27
2.10.2 Integració sociolaboral	28
2.10.3 Serveis i avantatges a empreses.....	28
2.11 Conseqüències de la COVID-19 en aquest sector.....	28
3. MARC PRÀCTIC.....	31
3.1 Introducció	31
3.2 Entrevista amb l'assistent social de Ceoball	31
3.3 Entrevista amb un usuari del CET de Ceoball	34
3.4 Entrevista amb un usuari SOI	35
3.5 Resultats de l'enquesta als CETs.....	36
4. CONCLUSIONS	42
5. GLOSSARI DE TERMES	45
6. AGRAÏMENTS	47
7. WEBGRAFIA	48
7.1. Informació	48
7.2 Imatges	51
8. ANNEX.....	52

1. INTRODUCCIÓ AL TREBALL DE RECERCA

1.1 Justificació de la tria

Quan va arribar el moment d'escollir el tema definitiu del Treball de Recerca encara no tenia molt clar de què volia fer-ho però, va ser quan vam anar al Citilab a fer un taller per aclarir-nos les idees que vaig adonar-me que era aquest el tema que volia treballar: les persones amb discapacitat intel·lectual al món laboral.

És un tema que havia estat sempre una de les primeres opcions, ja que el meu pare fa 5 anys que treballa a un Centre Especial de Treball i tallers ocupacionals i des de que va entrar tinc una altra manera de veure aquest sector a la que tenia. Penso que és un tema invisible per molts, com era per mi abans, i que s'hauria de tractar més, per aquest motiu, vull que el meu Treball de Recerca sigui sobre això.

1.2 Plantejament

M'agradaria que el meu treball ajudés a fer més visible el sector de les persones amb discapacitat intel·lectual dins del món laboral i el que els hi costa arribar a tenir un lloc de treball digne. Ho plantejo com una manera de fer veure el camí que han de fer aquestes persones per sentir-se realitzades.

1.3 Objectius i hipòtesis

Una de les preguntes que m'agradaria saber respondre després de fer el meu TR és: podem garantir que actualment hi ha una bona inserció laboral per les persones amb discapacitat intel·lectual o encara queda molt recorregut. I en cas afirmatiu, aquestes persones assoleixen una autonomia social i laboral?

Els meus objectius en aquest treball són:

- Descriure el recorregut que han fet les persones amb discapacitat intel·lectual fins arribar al seu lloc de treball actual.
- Analitzar si l'empresa rep ajuts o subvencions ja sigui de l'Ajuntament, de l'Estat o de la Generalitat i si són suficients.
- Investigar sobre quines possibilitats tenen aquestes persones al llarg de la seva vida. (inserció plena i satisfactòria al món laboral).
- Amb quines dificultats es troben en aquest recorregut.
- La importància de les famílies i en el seu defecte la del tutor legal.
- Perfils que garanteixin la inserció de les persones amb discapacitat al món laboral i la seva continuïtat.

I la meua hipòtesi abans de realitzar el treball és: **A Catalunya les persones amb discapacitat intel·lectual no disposen d'eines suficients per poder assolir una autonomia social i laboral.**

2. MARC TEÒRIC

2.1 Discapacitat intel·lectual

El tema principal i essencial d'aquest treball és la discapacitat intel·lectual.

Les persones amb discapacitat intel·lectual tenen algunes limitacions per funcionar a la seva vida diària. Els hi costa més aprendre habilitats socials i intel·lectuals per actuar en diferents situacions. Apareix abans dels divuit anys.

“Una discapacitat intel·lectual és el que es considera que té una persona amb funcions cognitives significativament inferiors a les de la mitjana de la població i de manera que a més aquestes limitin la seva conducta adaptativa, com per exemple tenir cura d'ella mateixa o les habilitats socials.”⁽¹⁾

Existeixen diferents tipus de discapacitat intel·lectual i això influeix en les possibilitats que tenen d'exercir un lloc de treball o un altre, fins i tot, de no estar capacitats per treballar.

Els diferent tipus de discapacitat estan classificats per nivells de deficiència cognitiva, o per síndrome.

- **Discapacitat intel·lectual lleu**

Les persones que tenen una discapacitat intel·lectual lleu es situen entre 50 i 70 de Coeficient Intel·lectual i encara que no ho sembli, el 85% de les persones amb discapacitat intel·lectual es situen en aquest nivell. Aquesta discapacitat, encara que presenta un retard cognitiu i una lleugera afectació del camp sensoriomotor, permet romandre en el sistema educatiu, formar-se i tenir un lloc de treball, encara que el seu aprenentatge porta molt més temps que el d'altres persones.

⁽¹⁾ Discapacitat intel·lectual. (2020). Retrieved 24 April 2020, from [Discapacitat intel·lectual](#)

- **Discapacitat intel·lectual moderada**

Les persones que tenen discapacitat intel·lectual moderada es situen per sota de 50 en Coeficient Intel·lectual i necessiten una constant supervisió tant en l'educació com en el treball. Amb molta teràpia pot ser poden arribar a un cert grau d'autonomia.

- **Discapacitat intel·lectual greu**

Les persones que tenen discapacitat intel·lectual greu estan entre 20 i 35 de Coeficient Intel·lectual. És necessària una supervisió contínua donat que, quasi sempre es presenta amb danys a nivell neurològic. Les persones que la pateixen tenen habilitats reduïdes, com per exemple, la nul·la comprensió lectora i numèrica. Legalment, se'ls hi considera incapaços de prendre les seves pròpies decisions.

- **Discapacitat intel·lectual profund**

És el que menys persones pateixen, el més infreqüent i el més greu. Les persones que ho pateixen tenen una capacitat de Coeficient Intel·lectual menor a 20. La taxa de supervivència és molt baixa donat que apareix acompanyada de greus problemes neurològics entre d'altres. Tenen molt poca capacitat comunicativa per no dir cap.

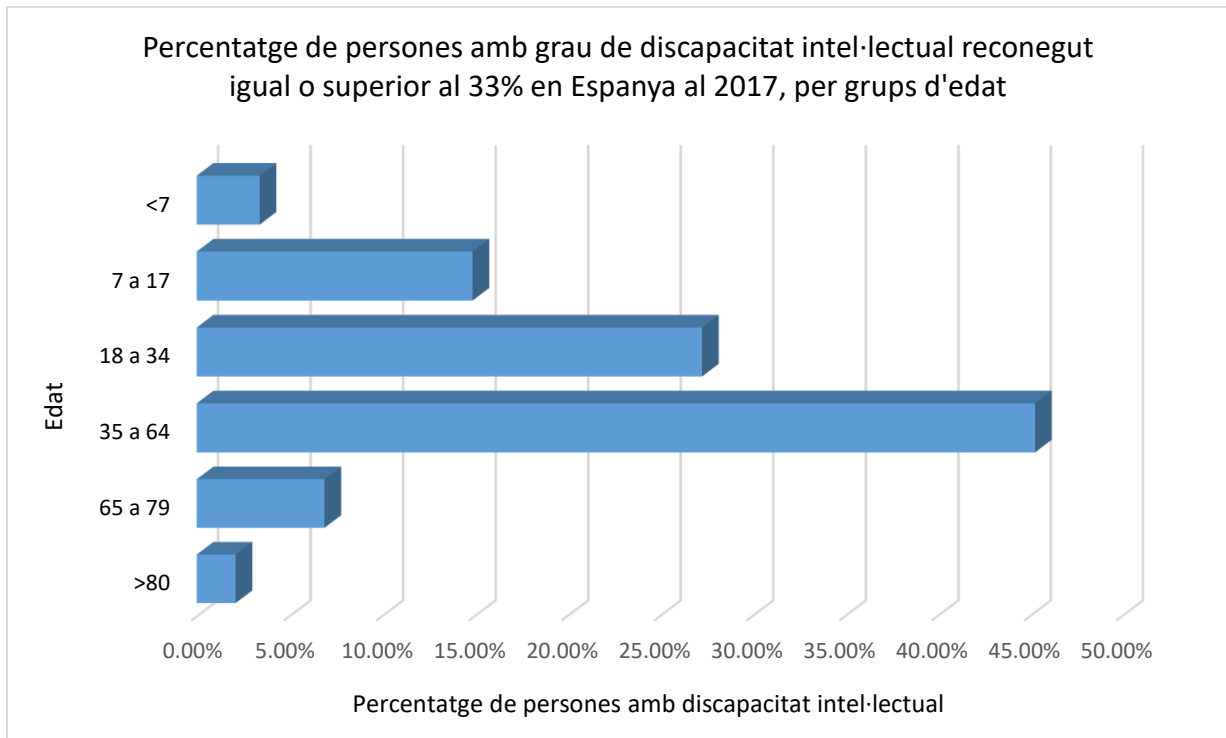
2.1.1 Xifres

He recol·lectat les dades més actuals que hi ha de persones amb discapacitat intel·lectual a Espanya i les seves edats. Les dades més properes que he trobat són de 2015 i 2017:

2015:

A finals de 2015, segons les dades recollides pel IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales) en les Comunitats Autònomes, hi havia a Espanya un total de 268.633 persones amb una discapacitat intel·lectual reconeguda. De totes aquestes persones amb discapacitat intel·lectual, 154.208 són homes i 114.422 dones.

2017:



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de: Discapacidad intelectual: cuota de afectados por edad 2017 | Statista. (2020). Retrieved 24 April 2020, from [Discapacidad intelectual: cuota de afectados por edad 2017](#)

2.2 Evolució històrica del concepte de discapacitat intel·lectual

El concepte de discapacitat ha evolucionat bastant al llarg de la història.

Fa molt de temps, a les cultures antigues la discapacitat intel·lectual s'associava a poders sobrehumans o càstigs divins, per sort, cap al segle XV, aquestes teories van desaparèixer en gran part i van obrir les primeres institucions: els manicomis, que com podem veure pel nom, és des d'un punt de vista, discriminatori i estigmatitzant.

Al segle XX, l'Estat s'implica i es creen els primers centres d'educació especial. Després de la II Guerra Mundial, donat a l'aparició de moltes discapacitats sobrevingudes, per primer cop, persones amb discapacitat són considerades heroïnes.

A la segona meitat del segle XX es comencen a crear associacions formades per persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies amb el fi de reivindicar els seus drets.

A Espanya, al 1982, es produeix un punt d'inflexió, on LISMI (Llei d'Integració Social del Minusvàlid) actualment anomenada LGD (Llei General de la Discapacitat), reconeix els drets de les persones amb discapacitat, i posa com a llei tenir obligatòriament un percentatge no inferior a 2% de treballadors amb discapacitat en empreses de més de 50 treballadors.

No és fins la dècada 2000 quan comença a abandonar-se la idea de que la persona amb discapacitat és dependent, improductiva, i es dona un enfocament en el que les persones amb discapacitat, com la resta de persones, tenen habilitats, competències, potencialitats si se'ls brinden les ajudes necessàries.

Per últim, a 2001, l'OMS estableix una definició de discapacitat que marca un abans i un després. Encara que actualment, la taxa d'activitat de les persones amb discapacitat és molt baixa i aquesta realitat ens fa adonar-nos que encara que hi hagut una gran evolució fins ara, queda un camí llarg per recórrer.

2.3 Educació primària i secundària

Donat que el meu treball parla sobre les persones amb discapacitat intel·lectual i la seva inserció al món laboral, veig essencial parlar sobre el recorregut que fan fins arribar al seu lloc de treball, destacant la seva escolarització.

Les persones amb discapacitat intel·lectual tenen el mateix dret a estudiar i formar-se, però desgraciadament no tots estan capacitats per fer-ho, i d'altres sí, però amb un ritme molt més lent que la resta.

És per aquest motiu que hi ha escoles i instituts on aquestes persones reben una ajuda per part de docents especialitzats en aquest tipus d'aprenentatge.

“Los centros de educación especial proporcionan el marco educativo específico y personalizado, los recursos y las estrategias que, por las severas discapacidades que presentan, necesitan sus alumnos para lograr su máximo desarrollo personal, académico y social.” (2)

Durant l'any 2015-16, 7.286 alumnes van cursar estudis a escoles d'Educació Especial a Catalunya. El 77% de l'alumnat forma part de Barcelona. Un 27% cursa els estudis en un centre públic, el 36,5% en un centre concertat i l'altre 36,5 % en un centre privat.

Un nen o nena que presenta NEE (Necessitat Educatives Especials), encara que rebi ajudes per part de docents especialitzats, pot estar capacitat per ser escolaritzat en un centre ordinari. L'escolarització d'aquests nens en centres especials es porta a terme quan les seves necessitats deixen de poder ser ateses per aquestes ajudes que ofereixen els centres ordinaris. Per tant, hi ha diverses opcions d'escolaritzar a aquests nens i nenes que presenten NEE:

- En un **Centre Ordinari**, sempre i quan les seves necessitats puguin ser ateses en aquesta escola.
- **Unitats Específiques d'Educació Especial en Centres Ordinaris**, és a dir, aules en el mateix centre ordinari però amb un grup reduït de nens i nenes amb NEE i que també formen part del grup de classe ordinari. (antigues USEE, actualment SIEI)

Sense anar més lluny, al meu institut, Esteve Terradas, podem trobar la SIEI (Suport Intensiu a l'Escola Inclusiva). Es tracta d'un Servei intensiu d'educació inclusiva, suport als alumnes de necessitats educatives especials. Generalment es fan les àrees instrumentals (matemàtiques, castellà i català). Suport individualitzat, tutories, organització personal i escolar, atenció a les famílies i orientació post ESO.

(2) EDUCACIÓN ESPECIAL EN ESPAÑA. (2020). Retrieved 4 June 2020, from [EDUCACIÓN ESPECIAL EN ESPAÑA](#).

Per poder profunditzar més en aquest tema li faré unes preguntes a dues professores que treballen a la SIEI del meu Institut: Francesca Cama i Marta Nacher. (Annex)

- Una altra opció, per exemple, la **Modalitat d'Educació Combinada**, l'escolarització als dos centres, un ordinari i un d'Educació Especial, encara que aquesta opció és habitual que només sigui durant un període de temps.
- I per últim, **Modalitat de Centre d'Educació Especial**, únicament poden ser matriculats alumnes que presentin NEE associades a discapacitat. La diferència és que en aquest centres es proporcionen recursos i serveis que als centres ordinaris no disposen. Per exemple, a la meua ciutat, Cornellà de Llobregat, tenim l'escola Virolai.

El 17 d'octubre, va sortir el **Decret 150/2017**: atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu. Les novetats d'aquest decret són:

- Tots els alumnes són subjectes de l'atenció educativa que regula aquest Decret.
- Els alumnes amb necessitats educatives especials s'escolaritzaran en centres ordinaris, a l'etapa obligatòria (excepcionalment, les famílies poden sol·licitar l'escolarització en un centre d'educació especial per alumnes amb discapacitat greu o severa.)
- Regula l'atenció educativa en totes les etapes educatives i en cadascun dels ensenyaments, inclosa la transició a la vida adulta.

Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes de: (2020). Retrieved 12 July 2020, from [Decret 150/2017, de 17 d'octubre, de l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu](#)

Quan parlem de secundària, la ESO específicament, la majoria dels alumnes amb discapacitat intel·lectual no aconseguen el certificat perquè no superen els objectius, però igualment, quan acaben reben una certificació d'haver cursat l'educació obligatòria.

Les persones que han estudiat en un Centre d'Educació Especial, al finalitzar, també reben una acreditació del centre on es pot veure quants anys ha cursat, orientació més o menys del seu futur acadèmic, etc.

També trobem l'EAP:

“Els EAP són equips d'assessorament i orientació psicopedagògic que donen suport al professorat i als centres educatius en la resposta a la diversitat de l'alumnat i en relació als alumnes que presenten necessitats educatives especials, així com a les seves famílies.”⁽³⁾

Els seus objectius són:

- Identificar i avaluar les necessitats educatives especials de l'alumnat i fer la proposta d'escolarització.
- Assessorar al professorat i les famílies en la resposta educativa de l'alumnat.
- Assessorar als equips docents, l'alumnat i les famílies.
- Donar suport als centres educatius en la millora de l'atenció a la diversitat i la inclusió.
- Col·laborar amb els serveis socials i sanitaris de l'àmbit territorial d'actuació.

2.4 Famílies i tutors legals

La família sempre ha estat una necessitat i un suport essencial per qualsevol persona. Quan parlem d'una família on hi ha una persona amb discapacitat hem de destacar la gran responsabilitat que tenen tots els membres en relació amb aquesta des del moment en que neix.

Per una banda tenim a famílies que donada la situació s'uneixen i reforcen la relació i, per altra banda, desgraciadament, famílies que no es veuen capacitades psicològicament, econòmicament o simplement, no volen adquirir aquesta responsabilitat i en conseqüència, han de buscar altres alternatives.

Una de les majors preocupacions d'aquestes famílies és el moment en el que no estiguin o ja no puguin ajudar al seu familiar amb discapacitat. És per això que encara que obre un debat molt ampli, existeix la modificació de la capacitat jurídica.

⁽³⁾ EAP. (2020). Retrieved 30 June 2020, from [Serveis educatius. SEZ. Equips d'assessorament i orientació psicopedagògica. XTEC - Xarxa Telemàtica Educativa de Catalunya](#)

“La capacidad jurídica es la capacidad de ser titular de derechos y obligaciones (capacidad legal) y de ejercer esos derechos y obligaciones (legitimación para actuar).” (4)

I la modificació d'aquesta vol dir :

“Es una medida de protección y de asistencia para la toma de decisiones previstas por la ley, que habitualmente afecta a aquellas personas que, por diversos motivos, precisan apoyos para valorar y tomar algunas decisiones en su esfera personal y patrimonial, proteger sus intereses, defender sus derechos y ejercer sus obligaciones en esos ámbitos de sus vidas, y por ello necesitan un apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica.

Es una fórmula revisable en el tiempo y ajustable a las necesidades de cada persona y que sólo puede determinarse por la autoridad judicial.” (5)

Una vegada la sentència té vigor, la persona, en aquest cas amb discapacitat intel·lectual, necessitarà el complement d'una altra persona física o jurídica, és a dir, un tutor perquè els seus actes tinguin validesa jurídica.

El tutor legal, conforme estableix el Codi Civil, pot ser qualsevol d'aquestes persones però tindrà preferència la que més beneficiï a la persona a la que es refereix.

- Al designat per la mateixa persona amb discapacitat intel·lectual.
- Al cònjuge que visqui amb la persona que és tutelada.
- Als pares.
- A la persona o persones designades pels pares en el seu testament.
- Germà, descendent o ascendent que designi el jutge.
- Qualsevol altra persona o entitat tutelar.

(4) (2020). Retrieved 17 June 2020, from [MODIFICACIÓN DE LA CAPACIDAD, TUTELA Y FUNDACIONES TUTELARES](#)

(5) Retrieved 17 June 2020, from [MODIFICACIÓN DE LA CAPACIDAD, TUTELA Y FUNDACIONES TUTELARES](#)

És una important funció i s'ha de complir amb totes les responsabilitats que comporta ser tutor o curador d'una persona. Suposa donar suport i assistència en aquelles decisions que hagi establert el jutge a la sentència. Protegir els seus interessos i sempre buscant el seu benestar.

També estan les entitats tutelars:

“Son personas jurídicas que reúnen los requisitos establecidos por la legislación y no tienen ánimo de lucro. Tienen como finalidad la protección, el cuidado y la defensa de los derechos de las personas con la capacidad jurídica modificada. Las entidades tutelares son una alternativa al apoyo que pueden ofrecer los familiares, mediante el ejercicio de la tutela de una forma profesionalizada, cuando estos no pueden o no son considerados idóneos por el juez” ⁽⁶⁾

2.5 Habitatges

L'article 19 de la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, recull: *“Las personas con discapacidad deben tener la opción de vivir en forma independiente, ser incluidas en la comunidad, elegir dónde y con quién vivir y tener acceso a servicios de apoyo en el hogar, en residencias y en la comunidad”*. ⁽⁷⁾

És un canvi gran per tothom el fet d'independitzar-te, però, donades les circumstàncies, les persones amb discapacitat reben ajuda per complir aquest dret amb èxit i amb més facilitat. Per tant, existeixen els **habitatges tutelats**.

Aquests pisos estan pensats per satisfer les necessitats de les persones que volen independitzar-se, per millorar les seves habilitats diàries i d'autonomia.

⁽⁶⁾ (2020). Retrieved 17 June 2020, from [MODIFICACIÓN DE LA CAPACIDAD, TUTELA Y FUNDACIONES TUTELARES](#)

⁽⁷⁾ Viviendas tuteladas, una opción para independizarse y vivir de forma autónoma. (2020). Retrieved 17 June 2020, from [Viviendas tuteladas, una opción para independizarse y vivir de forma autónoma](#)

També tenen la finalitat de recolzar a aquelles famílies que ho necessiten, les que es troben en situacions dures ja sigui econòmicament o de qualsevol altre aspecte, i fan que els seu familiar hagi de mudar-se a una llar tutelada.

Una vegada la persona està instal·lada i porta bé el fet d'independitzar-se, la família veu que pot ser autònom i valer-se per si sol, poden estar tranquils respecte el futur del seu familiar amb discapacitat intel·lectual. Podrà viure sol i estarà bé.

Ara, ens endinsarem més en com és viure en aquests habitatges tutelats, com s'organitzen i qui hi ha al darrere. Aquests pisos estan habilitats per a que hi visquin diverses persones, en aquest cas parlem de persones amb discapacitat intel·lectual, encara que també hi ha llars tutelades de persones grans, o de persones amb discapacitat física.

Compten amb el suport i l'assistència d'una entitat associativa o entitat pública social que tenen com a objectiu gestionar i supervisar aquest servei que si els ofereix. Aquests habitatges també els hi proporcionen socialitzar-se i compartir experiències i tasques amb altres persones que no són del seu cercle familiar i això pot enriquir en el seu desenvolupament i integració social.

A aquests serveis poden accedir persones amb cert grau de discapacitat però han de partir d'un alt nivell d'autonomia, encara que després rebin suport i ajuts per prendre algunes decisions. De la mateixa manera que en qualsevol altre pis o casa compartit hi han uns requisits: els inquilins del pis tutelat hauran de desenvolupar algunes funcions domèstiques per poder viure en unes bones condicions: llar neta, segura i endreçada.

A més a més, aquests pisos estan ubicats en zones accessibles, a prop de transports públics i a prop de serveis.

I per descomptat, en aquests habitatges compten amb suport i orientació dels gestors de l'associació, ajudant-los amb qüestions ja no només de la convivència sinó de qualsevol tema que pugui sorgir en el seu dia a dia.

2.6 Inserció laboral

Una vegada finalitzada l'etapa obligatòria, han de rebre una formació per poder adquirir habilitats i recursos amb l'objectiu de tenir una bona inserció al món laboral.

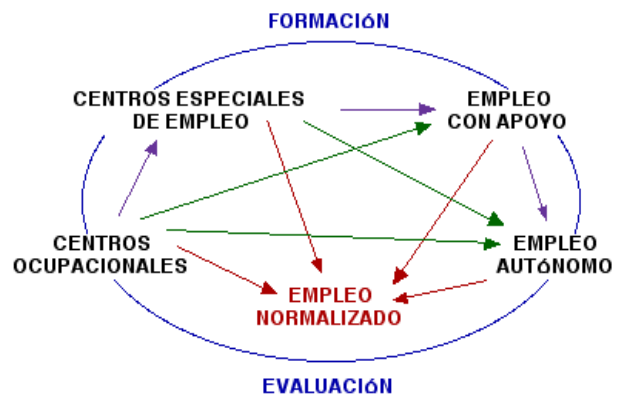
El gran objectiu en la inserció laboral de les persones amb discapacitat és el treball integrat en empreses normalitzades i que la taxa d'atur d'aquestes persones no sigui molt més gran que la de la resta de la població, que ho és.

És totalment comprensible que pot ser, per molts motius, ja siguin econòmics, socials, personals, etc, la persona pugui quedar-se en un punt d'aquest procés d'accés a l'ocupació normalitzada.

En aquest procés, disposen de diferents alternatives per poder arribar a un treball normalitzat (no sempre) sense deixar de realitzar la formació necessària per la persona.

Aquestes són les més comuns:

- Centre Ocupacional
- Centres de dia
- Centre Especial de Treball (CET)
- Treball amb suport
- Ocupació autònoma



Imatge 2

2.6.1 Centres Ocupacionals

“Los Centros Ocupacionales son establecimientos que tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo.”⁽⁸⁾

⁽⁸⁾ (2020). Retrieved 1 July 2020, from [Centro Ocupacional - Diccionario Técnico](#)

Dins dels Centres Ocupacionals existeixen dues branques:

- **SOI (Servei Ocupacional d'Inserció)**

“El servei ocupacional d'inserció és una alternativa a la integració laboral d'aquelles persones amb discapacitat que, tot i que tenen aptituds laborals i productives, encara no es poden incorporar als centres especials de treball per manca de formació laboral o d'oferta de treball.”⁽⁹⁾

Els SOI són com el pas intermedi entre els centres ocupacionals i els Centres Especials de Treball. Les persones que estan al SOI no tenen contracte laboral i no reben cap salari, l'activitat que realitzen pretén mantenir i desenvolupar les capacitats laborals fins que creguin que ja està capacitada per incorporar-se a una activitat remunerada, o no incorporar-se mai.

Al SOI es potencien les habilitats socials per millorar la seva autonomia, les seves relacions i desenvolupar més la responsabilitat. Així com també ajuda a que aquestes persones aprenguin com fer front d'una manera adequada i resoldre situacions que els hi puguin sorgir. La finalitat d'aquest servei és preparar-se per la vida laboral.

- **STO (Servei de Teràpia Ocupacional)**

“El servei de teràpia ocupacional (STO) és l'alternativa des de l'àmbit dels serveis socials a la integració de les persones amb discapacitat intel·lectual que no poden incorporar-se al sistema de treball ordinari, quan no poden assolir un nivell de productivitat suficient.”⁽¹⁰⁾

Està format per persones discapacitades que han finalitzat la seva escolarització.

⁽⁹⁾ Servei Ocupacional d'Inserció (SOI). (2020). Retrieved 2 July 2020, from [Servei Ocupacional d'Inserció \(SOI\)](#).

⁽¹⁰⁾ Servei de Teràpia Ocupacional (STO). (2020). Retrieved 2 July 2020, from [Servei de Teràpia Ocupacional \(STO\)](#).

Les dues funcions principals dels STO són **l'ocupació terapèutica** (activitats orientades a assolir habilitats, hàbits o mitjans relacionats amb l'entorn laboral) i **l'ajustament personal i social** (activitats relacionades amb l'habilitació personal i la millora de la socialització). El gran objectiu dels STO és potenciar la seva autonomia.

Després, podem trobar dues modalitats de STO, amb auxiliar o sense auxiliar. La diferència és que amb auxiliar el que s'ofereix és resposta a les necessitats de persones amb dificultats més grans en diferents àmbits. Promou i potencia els hàbits primordials de la vida quotidiana, les habilitats necessàries i la millora de la comunicació.

- **CAE (Centre d'Atenció Especialitzada)**

“El centre d'atenció especialitzada (CAE) és un servei diürn adreçat a persones amb greus discapacitats psíquiques que, pel seu alt grau d'afectació, necessiten atenció i suport per a les activitats de la vida diària i no poden fer ús de cap altre servei de la xarxa.”⁽¹¹⁾

Les places són concertades amb el Departament de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya.

2.6.2 Centres de dia

“El centro de día para personas con discapacidad física o intelectual, es un Servicio de estancia diurna asistencial que proporciona una atención integral, durante el periodo diurno a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal.”⁽¹²⁾

⁽¹¹⁾ Asproseat | Centre d'atenció especialitzada. (2020). Retrieved 14 July 2020, from <https://www.asproseat.org/my-product/centre-datencio-especialitzada/>

⁽¹²⁾ discapacidad: CENTRO DE DIA, OCUPACIONAL Y RESIDENCIAS. (2020). Retrieved 14 July 2020, from [discapacidad: CENTRO DE DIA, OCUPACIONAL Y RESIDENCIAS](#)

Proporcionen suport a la família i afavoreixen el manteniment de la persona en el seu domicili. El seu objectiu és prestar una atenció integral, habilitació personal i social, rehabilitació i convivència. La finalitat dels centres de dia és que les persones amb discapacitat adquireixen el màxim nivell de desenvolupament personal i de integració en la vida social.

2.6.3 Centres Especials de Treball (CET)

“Los centros especiales de trabajo (CET) son empresas que aseguran un trabajo remunerado a las personas con discapacidad y garantizan su integración laboral.”⁽¹³⁾

L'objectiu principal d'aquests centres és productiu com qualsevol altra empresa, però, a més, la seva funció és social. Asseguren el lloc de treball remunerat i la prestació dels serveis d'ajust personal i social que requereixen les persones amb discapacitat, ja sigui física, intel·lectual o del desenvolupament.

Quasi tota la plantilla d'aquests centres està formada per treballadors i treballadores amb discapacitat, ja sigui intel·lectual, física, sensorial, etc. La plantilla ha de comptar amb un mínim de 70 % o més de persones treballadores amb un grau de discapacitat igual o superior a un 33%.

Aquests centres proporcionen tasques adequades per persones amb discapacitat, realitzant així cada treballador una labor productiva i adequada a les seves capacitats i característiques personals. La gestió d'aquests centres té les mateixes normes que qualsevol altra empresa del mateix sector.

⁽¹³⁾ Centros especiales de trabajo (CET). (2020). Retrieved 30 June 2020, from [Centres especials de treball](#)

Persones físiques, jurídiques que puguin ser empresaris, Administracions Públiques, o amb col·laboració d'altres organismes, poden crear aquests centres, sempre i quan compleixin una sèrie de requisits exigits per poder obtenir la qualificació de CET.

Per posar un exemple i endinsar-nos més en com funciona un CET, em centraré en un que hi ha a Molins de Rei. (Apartat 2.10)

Ara mencionaré alguns dels Centres Especials de Treball que hi ha al Baix Llobregat:

- ASSOCIACIÓ CET IRIS (Sant Vicenç dels Horts)
- CET ASPANISBE (Cornellà de Llobregat)
- Intecserveis C.e.T (Sant Boi de Llobregat)
- JARDINERIA LA SALUT, SL (Sant Feliu de Llobregat)
- TECSALSA (Cornellà de Llobregat)
- TESIPRAT (el Prat de Llobregat)

CET ASPANISBE (Cornellà de Llobregat)



Imatge 3

TECSALSA (Cornellà de Llobregat)



Imatge 4

2.6.4 Treball amb suport

Aquest model d'integració laboral es basa en la integració total, amb salaris i beneficis des del principi, ubicant a la persona en un lloc de treball abans de proporcionar-li cap "entrenament", per suposat té suport flexible al llarg de la seva vida laboral i possibilitat d'elecció per part de la persona sempre que no estigui còmoda o vulgui una altra alternativa.

2.6.5 Discapacitat intel·lectual a l'empresa ordinària

Com hem pogut veure abans els Centres Especials de Treball tenen com a objectiu proporcionar un treball productiu i remunerat als treballadors amb discapacitat i així facilitar la integració laboral en el mercat ordinari de treball.

Realment, el que concep la llei d'aquests centres és un sistema de protecció transitori, el pas intermedi que hi ha fins arribar, sempre que sigui possible, a una empresa ordinària. A l'empresa ordinària les persones amb discapacitat desenvolupen les mateixes funcions que els altres treballadors, de la mateixa manera que l'espai i les condicions sota les que treballen.

Ara bé, el que està succeint és que, els Centres Especials de Treball estan deixant de ser un mitjà i estan passant a ser un fi en sí mateixos.

Alguns dels motius pels que és difícil la incorporació de les persones amb discapacitat a les empreses ordinàries són els prejudicis, els estereotips, els dubtes, la por, etc.

A la portada següent (Imatge 5) podem veure com a Madrid l'any passat la Fundació Síndrome de Down va premiar a 40 empreses que van contractar 48 persones amb discapacitat intel·lectual, a través del servei de treball de la pròpia fundació:

40 empreses premiades per contractar a persones amb discapacitat intel·lectual



REDACCIÓN 24/04/2019 17:57

Madrid, 24 abr (EFE).- La Fundación Síndrome de Down de Madrid ha premiado este miércoles a cuarenta empresas que han contratado en su plantilla a 48 personas con discapacidad intelectual, a través del servicio de empleo de la propia fundación.

Los premios Stela 2019, que se han entregado en la Fundación Ramón Areces, tienen como objetivo "facilitar y promover" la inserción social y laboral de las personas con síndrome de Down a entornos ordinarios de trabajos con metodología de apoyo.

En una nota de prensa, la presidenta del Patronato Down Madrid, Inés Álvarez Arencedo, ha asegurado que estos contratados han conseguido "empoderarse para tomar las riendas de sus vidas, tengan voz y voto y sean dueños de su futuro".

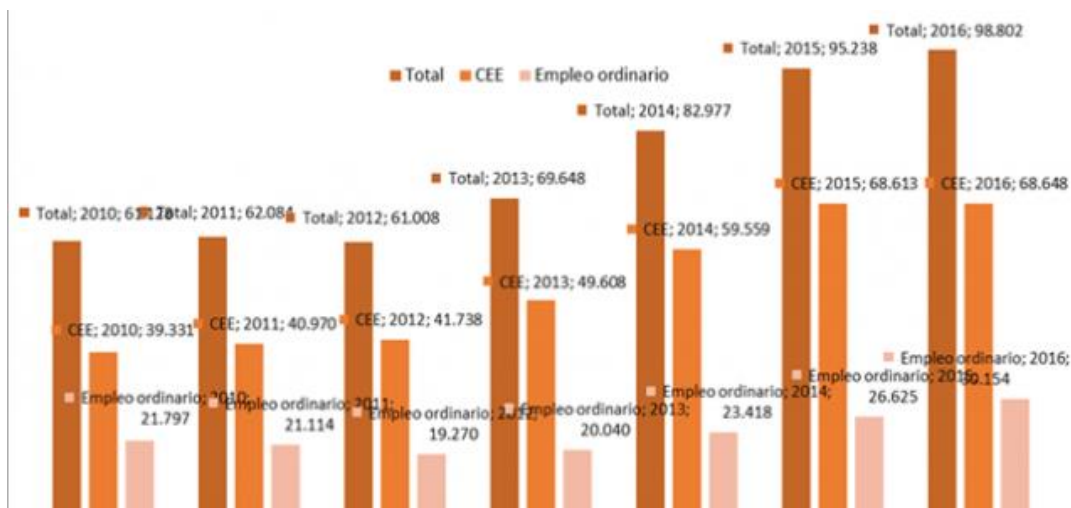
Al minuto

El 'Ocean Viking' desembarcará en Sicilia a los 180 migrantes rescatados

Italia hace las pruebas del coronavirus a los migrantes del 'Ocean Viking'

Portada del diari 'La Vanguardia' el 24 d'abril de 2019 (Imatge 5)

"Sólo el 30,5% de los empleos para personas con discapacidad se cubre en empresas ordinarias." 31/03/2017, Fundación Corresponsables.



Imatge 6

Font: Sólo el 30,5% de los empleos para personas con discapacidad se cubre en empresas ordinarias. (2020). Retrieved 1 July 2020, from [Sólo el 30,5% de los empleos para personas con discapacidad se cubre en empresas ordinarias](#)

En el gràfic anterior (Imatge 6) podem veure com la barra dels CET supera amb gran majoria la de les empreses ordinàries, des de l'any 2010 fins 2016.

2.7 El certificat de reconeixement de grau de la discapacitat

“Document administratiu que acredita legalment el grau de discapacitat i facilita l'accés a diversos drets, serveis, programes i prestacions que tenen com a objecte compensar els desavantatges socials derivats de la discapacitat o de les barreres socials que limiten la participació plena i efectiva en la societat.”⁽¹⁴⁾

Qualsevol persona amb discapacitat física, intel·lectual, auditiva, visual o amb trastorn mental ha de disposar d'aquest certificat per així, poder accedir a serveis o programes específics.

Alguns dels beneficis que suposa tenir el grau de discapacitat reconegut són:

- Accés a les mesures de foment del treball per persones amb discapacitat.
- Adaptació del lloc de treball.
- Jubilació anticipada. (L'edat mínima de jubilació de les persones afectades, en grau igual o superior al 45 % serà, excepcionalment, la de **56 anys.**)
- Recursos i recolzaments educatius.
- Subvencions i/o ajuts: tractaments rehabilitadors, adaptacions a la llar, etc.
- Ingressos en Centres.

Aquest document únicament es pot atorgar a persones amb un grau de discapacitat igual o superior a 33% i per sol·licitar-lo cal posar-se en contacte amb un Centre d'Atenció a Persones amb Discapacitat (CAD), de la Generalitat de Catalunya.

- **CAD:** té la funció de orientar a les persones amb discapacitat, a les seves famílies i a tots els professionals que ho requereixen. Així com també, presten serveis d'informació per a qui la necessita. Estan distribuïts per tot el territori.
- **EAL** (Equip d'Assessorament Laboral) : promou la inclusió de les persones amb discapacitat al mercat de treball ordinari, informa i assessora sobre temes laborals, les acompanya durant el procés d'inclusió laboral, etc.

⁽¹⁴⁾ Reconeixement i revisió del grau de la discapacitat. (2020). Retrieved 14 July 2020, from [Reconeixement i revisió del grau de la discapacitat](#)

És un servei gratuït per les persones que tinguin legalment reconegut el grau de discapacitat, que visquin a Barcelona i que tinguin intenció de incorporar-se al mercat ordinari de treball.

- **l'EVO** (Equips de valoració i orientació): els formen un director/a, metge/ssa, psicòleg/òloga, treballador/a social i un personal administratiu. Cal estar derivat des d'un CAD.

Les seves funcions són:

- Efectuar la valoració i establir el grau.
- Determinar el caràcter provisional o definitiu de la valoració.
- Revisió de grau per qualsevol error que pugui haver.
- Informar respecte la necessitat d'altra persona en la vida diària.
- Determinar les dificultats de mobilitat en els transports públics.
- Informar, assessorar i orientar a les persones amb discapacitat i a les seves famílies.
- Elaborar els informes i dictàmens d'adequació d'accés serveis i prestacions especialitzades. (centres ocupacionals, residències,...)
- Emetre els certificats adreçats a altres organismes per accedir a prestacions o serveis.
- Efectuar la valoració laboral de la persona amb discapacitat. (CET, Empresa ordinària, etc).

2.8 Recursos de l'Estat i La Generalitat

Altres iniciatives que té l'Estat per ajudar a fomentar un lloc de treball digne per aquestes persones és amb ajuts econòmics és a dir, incentius econòmics a la contractació: subvencions per contractes, bonificacions i exempcions de quotes, deduccions fiscals i subvencions a l'adaptació d'ocupació per empreses.

Aquests CET són sense ànim de lucre, els rendiments no es distribueixen entre els associats sinó que es destinen només al desenvolupament de l'objecte social. Per ells mateixos no generen els suficients recursos. És per aquest motiu que reben subvencions i ajuts per part de les administracions.

2.8.1 Subvencions

He agafat aquestes dades d'un PDF creat per la SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).

Aquestes subvencions van destinades a:

- *Assistència tècnica (estudis, viabilitat, auditories...)*
- *Interessos dels préstecs contrets amb entitats financeres que tinguin establerts convenis en aquest sentit (fins un màxim de tres punts sobre el tipus d'interès contractat).*
- *Inversió fixa en projectes de reconegut interès social.*

Després estan els ajuts per suport al manteniment dels llocs de treball:

- *Bonificació del 100% de la quota empresarial per totes les contingències a la Seguretat Social per contracte indefinit i temporal els contractes formatius).*
- *Subvenció del cost salarial. (50%)*
- *Subvencions per adaptació del lloc de treball i eliminació de les barreres.*
- *Subvenció per equilibrar i sanejar financerament els CET.*
- *Subvenció dirigida a equilibrar el pressupost dels CET que no tinguin ànim de lucre o hagin estat declarats d'utilitat pública.*
- *Assistència tècnica.*

Ajuts per les unitats de suport a l'activitat de suport:

Aquestes subvencions es destinen a finançar costos laborals i de Seguretat Social derivats de la contractació indefinida o temporal de la mateixa durada o superior a 6 mesos dels treballador d'aquestes unitats de suport. Aquesta subvenció s'estableix en 1.200 euros anuals per cada treballador amb discapacitat que es trobi en alguna d'aquestes situacions:

- *Paràlisi cerebral, malalties mentals, persones amb discapacitat intel·lectual, grau superior a 33%.*
- *Discapacitat sensorial o física, con un grau igual o superior a 65%.*

La subvenció de 1.200 euros es reduirà proporcionalment en funció de la durada dels contractes, així com en funció de la durada de la jornada.

Aquestes subvencions es concedeixen per períodes màxims d'un any i estan condicionades a l'existència de disponibilitats pressupostàries.

Traducció pròpia al català a partir de dades tretes de: (2020). Retrieved 6 July 2020, from [Integración laboral de las personas con discapacidad](#)

Entre l'Estat i la Generalitat fan subvencions de manera que cadascun posa un percentatge d'aquest 50% que donen de subvencions.

2.8.2 Article 42 del Real Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre

Les persones amb discapacitat intel·lectual poden accedir a un lloc de treball per les vies habituals, però és veritat que, els hi és molt més difícil.

És per això que l'Estat crea unes iniciatives que ajuden a fomentar l'ocupació i els llocs de treball per les persones que pateixen discapacitat. Com per exemple, l'aprovació d'aquesta llei proposada per la LISMI, actualment LGD.

- **Ocupació ordinari:** Les empreses amb 50 o més treballadors han de reservar el 2% dels llocs de treball per persones amb qualsevol discapacitat. A la mateixa vegada, l'administració pública també està obligada a reservar un 7% de les seves places.

És important saber que aquestes places estan reservades per persones que tinguin un grau de minusvalidesa que sigui igual o superior al 33%. I demostrar que tenen aquest grau de discapacitat reconegut mitjançant el certificat.

Per entrar en aquestes places reservades, han de presentar-se a unes oposicions.

2.9 Associació Comarcal Pro-discapacitats del Baix Llobregat (Acosu)

Per poder profunditzar més en els serveis que he mencionat anteriorment, posaré un exemple, em centraré en Acosu, així, s'entendrà molt més com funciona tot aquest món.

Es va constituir l'any 1967 i té com a objectiu fomentar i proporcionar atenció integral a la persona amb discapacitat intel·lectual amb la finalitat d'aconseguir una adequada integració. És una Associació sense ànim de lucre. Els seus serveis es situen a Molins de Rei i donen cobertura a 157 persones amb discapacitat intel·lectual.

Acosu ofereix: Llars residencials, Servei Ocupacional d'Inserció (SOI), Servei de Teràpia Ocupacional (STO) i Servei de Teràpia Ocupacional amb Auxiliar.

Les Llars residencials, són els habitatges dels que parlo al principi del treball, en aquests resideixen 36 homes i dones i hi han 3 llars diferents.

L'equip que treballa a Acosu està format per: un equip tècnic i directiu, un equip per cada llar i l'equip d'educadors.

Els serveis que ofereix són: cuina i menjador, servei de transport, assessorament psicològic i atenció sociofamiliar (Via la treballadora social). Per altra banda, tenen l'estimulació i teràpia, on podem trobar una estimulació cognitiva, comunicació augmentativa i alternativa, fisioteràpia, musicoteràpia, un hort, educació física i natació.

Per últim, les activitats, l'oci i la creativitat són essencials i per aquest motiu tenen excursions i sortides, festivitats i per descomptat, tallers.

Com aquesta entitat està vinculada a diferents empreses, aporten feina al taller, gràcies a això aquestes persones poden desenvolupar una implicació laboral, responsabilitat, autorealització, etc.

2.10 Centre Especial d'Ocupació del Baix Llobregat (Ceoball)

Aquí un exemple de Centre Especial de Treball, per profunditzar en quines són les seves funcions, com treballen, etc, m'he centrat en Ceoball (Centre Especial d'Ocupació del Baix Llobregat). Es situa a Molins de Rei i està vinculat amb Acosu, l'Associació de l'apartat anterior. Ceoball és una Associació d'Utilitat Pública i sense ànim de lucre. Va ser creat l'any 1988 en mans de l'Associació pro discapacitats del Baix Llobregat, fundadora també, d'Acosu. L'objectiu d'aquest CET és aportar una feina remunerada i oferir els serveis socials, laborals i d'ajustament personal que els treballadors necessitin.

L'equip està format per psicòleg, treballadora social, responsable de producció i monitors.



Imatge 7

2.10.1 Missió i valors

La missió de Ceoball, al igual que qualsevol altra CET, és la integració en el món laboral de les persones amb discapacitat. El seu projecte avança per assolir la integració de persones amb discapacitat, i donen un servei de qualitat a les empreses que confien en ells.

El seus valors són: la inclusió, la integració sociolaboral i el compromís i professionalitat.

2.10.2 Integració sociolaboral

→ La unitat de suport a l'activitat professional

Mitjançant aquest Servei volen realitzar un conjunt d'actuacions que fa que els usuaris assoleixin la màxima autonomia social, personal i laboral.

→ Treball amb suport

Aconsellen i recolzen en l'evolució de l'usuari respecte la seva feina. Adapten les tasques a les seves capacitats i potencien les seves habilitats.

→ Programes individuals d'integració

Són programes adaptats a cada usuari que tenen en compte les seves característiques i capacitats, marquen objectius viables per cadascun.

→ L'equip multidisciplinari

Les diferents àrees són supervisades i tractades per un equip de psicòlegs i treballadors socials. Així com també ofereixen assessorament i suport.

2.10.3 Serveis i avantatges a empreses

Ceoball desenvolupa activitats i feines de manufactures, disposen de transport propi per entregar i recollir el material diàriament.

Les empreses utilitzen els seus serveis per fer manipulats, re-processats, etc.

2.11 Conseqüències de la COVID-19 en aquest sector

La COVID-19 ha afectat molt en tots els aspectes: causant moltíssimes morts al voltant del món, personal sanitari treballant moltes hores, manca de material sanitari, estat d'alarma, confinament, supermercats buits, etc. Ha creat molta angoixa a tota la població.

Les persones amb discapacitat intel·lectual són persones de més risc, ja que, és probable que pel fet de tenir altres malalties associades a la seva discapacitat, poden ser més vulnerables a l'hora de contagiar-se.

Però, no ens oblidem de les terribles conseqüències que ha deixat en l'economia. Moltíssima gent s'ha quedat sense feina o han hagut de tancar. Veig essencial parlar de l'efecte que ha tingut en el sector del que tracta el meu Treball de Recerca donat que aquesta pandèmia és una cosa nova i mai s'havia vist abans.

La COVID-19 ha fet que els Centres Especials de Treball hagin tingut moltíssimes dificultats per poder desenvolupar la seva feina com feien abans de la pandèmia, a part d'haver estat molt temps tancats degut al confinament, com la resta d'empreses.

Els familiars de les persones amb discapacitat intel·lectual han patit molt durant el confinament, ja que el seu familiar habitualment passava la gran part del dia al CET o a centres d'ocupació, i el sortir d'aquesta rutina els hi ha afectat molt.



Portada del diari 'El Mundo' el 7 de juny de 2020 (imatge 8)

En aquesta notícia podem verificar tot el que he mencionat abans, la patronal reclama ajudes extraordinàries per protegir a una població amb el triple d'atur i les famílies demanen la reobertura de centres amb les mesures de seguretat garantides.

És un sector que habitualment la seva taxa d'atur és alta, i amb la COVID-19 ha anat a pitjor. A l'article posa que l'atur entre les persones amb discapacitat intel·lectual ascendeix al 38%, més del triple que l'11% d'atur en el conjunt de Catalunya en maig. És per aquest motiu que s'han demanat més subvencions.

Per altra banda, la tornada ha estat complicada. Han obert els CETs de nou i per exemple, a Ceoball estan treballant tota la plantilla però al Centre Ocupacional que els ajuda amb la feina, només compten amb un 30% de la plantilla. Això fa que tot surti més lent i que el seu ritme de treball canviï.

Respecte a les mesures de prevenció, van tots amb mascareta, guants i ulleres i disposen de gel desinfectant però, és més difícil fer entendre a aquestes persones que és necessari seguir aquest protocol, sobretot a les persones que tenen un grau de discapacitat intel·lectual molt alt. I això fa que es posin en risc a ells mateixos i a tots els treballadors del seu voltant.

Moltes associacions, fundacions, etc, han posat de la seva part durant aquesta pandèmia amb iniciatives com: videoconferències amb les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies, han ofert propostes per fer a casa i ajudar a que segueixin una "rutina", han demanat respostes al Govern per protegir a les persones amb discapacitat i les seves famílies (que poguessin passejar durant un marge d'hores en el confinament, per exemple), han publicat guies i documents, etc.

Fundacions com: Plena Inclusión, Fundación Prodis, Fundación Adecco i moltes més.

3. MARC PRÀCTIC

3.1 Introducció

El marc pràctic del meu Treball de Recerca consta de 3 entrevistes i un formulari.

Una entrevista amb l'assistent social d'un CET amb tallers ocupacionals, una entrevista amb un treballador del CET i per últim amb un usuari de SOI.

Finalment, he elaborat un formulari dirigit a unes quantes entitats que treballen amb persones amb discapacitat intel·lectual amb l'objectiu d'analitzar si de veritat aquestes persones a Catalunya no disposen de les eines suficients per aconseguir una autonomia social i laboral, que és la meua hipòtesi. Això fa que tingui molts punts de vista de diversos CETs i no només d'una: Ceoball, on he fet totes les entrevistes.

Una vegada recollits tots els resultats i analitzat les entrevistes he elaborat la meua conclusió. (apartat 4)

A continuació, les entrevistes que he realitzat i l'enquesta:

3.2 Entrevista amb l'assistent social de Ceoball (Maria Márquez)

- **Quina és la teua funció als tallers ocupacionals i al CET?**

Donar suport a les famílies dels usuaris i als usuaris. Els hi ofereixo els recursos que necessitin: informació, vacances, colònies, tot el tema de lleure dels usuaris.

Coordinar amb diferents serveis de funció primària, ajuntament, ambulatoris, amb l'objectiu de donar resposta a les necessitats que els sorgeixen als usuaris i a les seves famílies.

- **Quin és el procediment que segueixes quan necessiteu contractar a algú per treballar al CET?**

Estic amb contacte amb unes entitats que es dediquen a reinserir persones amb discapacitat intel·lectual a les empreses, sempre i quan tinguin el certificat.

Si sorgeix una plaça passo el perfil que necessito i com ells ja coneixen els candidats envien a la persona més idònia segons el perfil que necessiti.

També venen currículums autònomament. O també mantenim contacte amb l'Escola de formació especial Sant Miquel a Sant Feliu.

- **Teniu algun vincle amb alguna escola d'educació especial, ajuntaments, oficines de col·locació, etc, que us ajudin en aquest procediment?**

El que he dit abans, pel CET estem en contacte amb entitats d'inserció laboral i altres escoles d'educació especial també pels tallers ocupacionals, per exemple, Tramuntana a Sant Feliu, Iris a Sant Vicent o també les pròpies famílies.

- **Creus que teniu les suficients eines per fer el seguiment sociolaboral dels vostres treballadors?**

Sí, crec que sí.

Per fer un seguiment de la seva formació, personal, etc.

- **Penses que les persones amb discapacitat intel·lectual avui dia tenen facilitat per entrar al món laboral? En el cas de que creguis que no, com creus que es podria millorar?**

Avui dia està molt complicat. Penso que la clau està en les escoles d'educació especial i els Centres de formació adaptada, haurien de fer una bona formació a tots nivells, formar-los de cara a lo que és entrar una feina i aquest acompanyament una vegada surten del Centre es fa molt poc o res.

- **Creus que l'objectiu de tots els treballadors del CET és preparar-se laboralment per trobar feina a l'empresa ordinària?**

No, hi ha gent que podria i no vol, persones que volen i no poden, persones que no voldrien mai treballar en un CET. De fet, va haver-hi una època on col·laborarem amb una empresa i necessitaven a gent del CET i només dues persones van voler anar-hi.

Aquí es senten protegits o estan a gust i no l'objectiu de tots és treballar en una ordinària. Al igual que no tots estan capacitats per fer-ho.

- **Creus que hauria d'haver més subvencions per part de l'Estat o la Generalitat? Per què?**

Ja n'hi ha, però sí que penso que haurien de complir amb aquesta ajuda econòmica que va prometre La Generalitat, i no l'han pagat. L'ajuda pels CET una vegada va pujar el salari mínim interprofessional, per exemple.

- **Quines coses creus que es podrien fer per millorar els Centres Especials de Treball?**

Per exemple, tenir més empreses que col·laboressin i confiessin en nosaltres.

- **Quines penses que són les majors dificultats que es troben les persones amb discapacitat intel·lectual durant la seva vida?**

Crec que les persones que més pateixen són les que estan entre el 30-40 % de discapacitat intel·lectual, donat que quan menys discapacitat més conscients són de la situació i a partir d'aquí ve el patiment i la frustració, no acaben de trobar el seu lloc. I econòmicament també pateixen molt.

- **Quins factors creus que influeixen a que la taxa d'atur de persones amb discapacitat intel·lectual sigui tan elevada?**

No troben la feina adequada pel seu nivell, característiques de la seva persona, i la formació que reben no és la idònia a les seves característiques, perfil, etc. Aniria molt bé que una vegada entren a una empresa ordinària hagués un seguiment d'aquesta persona per un temps.

3.3 Entrevista amb un treballador del CET Ceoball (anònim)

- **Has anat a l'escola? Fins quina edat vas estudiar?**

Sí, vaig anar a una escola ordinària. Tinc el certificat d'estudis primaris però vaig deixar-ho a 4rt o 5é.

- **Des de que vas sortir de l'escola fins arribar al teu primer lloc de treball que vas fer?**

Vaig sortir de l'escola i vaig treballar en un taller de mecànica i després a la botiga del meu pare, a altres empreses, a l'ajuntament d'agutzil, per últim al cementiri i finalment vaig arribar a on estic ara.

- **Quant temps fa que estàs en aquest CET? Et va costar molt entrar? de que manera vas arribar?**

Porto aquí des del 1990-1995. Vaig venir jo a buscar treball, amb el meu currículum i un familiar.

- **Et sents a gust en el teu lloc de treball, estàs bé aquí? Què canviaries?**

Sí, estic bé. Sempre es pot millorar però s'està bé. Soc molt treballador.

Va haver-hi una època que estava contractat per aquesta empresa i anava a una empresa ordinària a treballar. Quan la feina va baixar vaig tornar però, estava molt bé allà.

- **Creus que en el CET te estan ajudant per treballar millor i superar-te dia a dia ?**

M'adapto als canvis, però estic bé.

- **T'agrada més treballar a l'ordinària o al CET? Et quedaries treballant en la ordinària?**

Si fos a la que vaig estar, sí, sinó em quedaria al CET. No ho sé hauria de provar.

- **Creus que entre una empresa ordinària i un CET hi ha molta diferència?**

A l'ordinària estava millor, perquè coneixia a tothom, era molt familiar.

- **Has trobat a faltar el centre durant el confinament? Volies tornar?**

Estava bé a casa, visc sol, no el trobava a faltar. Encara que si hagués d'escollir, millor anar a la feina. Sí que és veritat que ara al tornar, estic molt angoixat amb la mascareta i les ulleres.

3.4 Entrevista amb un usuari SOI (anònim) amb ajuda de l'assistent social

(Entrevista en castellà)

- **Has ido al colegio? Te gustaba ir? Aprendiste mucho?**

Estudí muy poco, me fui muy pronto. Estuve en la Escuela de Educación Especial Alba.

- **Cuánto tiempo hace que estás en este taller? Cómo llegaste?**

Estoy aquí desde 1978. Estuve contratado en el CET 17 años y después pasé al SOI.

Entré cuando este centro abrió por primera vez con un grupo de personas que venían directas de colegios como el mío.

- **Has estado en otros talleres?**

No, he estado aquí siempre.

- **Qué haces en los talleres? Qué es lo que más te gusta?**

Piscina, excursiones, voy al polideportivo, estoy en el equipo de handbol y muchas cosas.

También hice fútbol sala en un esplai.

Tenemos que trabajar a veces en los talleres, ayudamos al CET. Trabajar me gusta.

- **Te ayudan mucho tus monitores?**

Me ayudan mucho, yo me llevo bien con todos. Es más fácil con ellos.

- **Te gustaría trabajar en el CET? Por qué?**

Ahora ya no, yo trabajé ahí. Ahora estoy muy bien, tampoco creo que pudiese, son muchas horas.

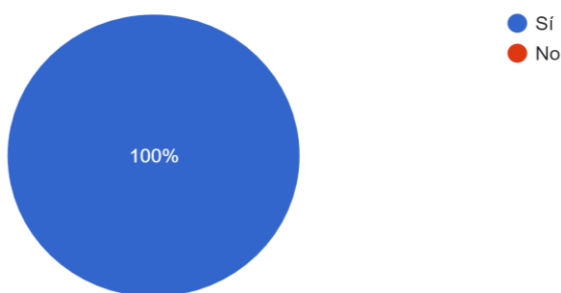
- **Qué has echado de menos del centro durante el confinamiento? Querías volver?**

Quería volver. Tenía muchas ganas de volver porque estaba aburrido. Aunque a veces hacía un poco de gimnasia.

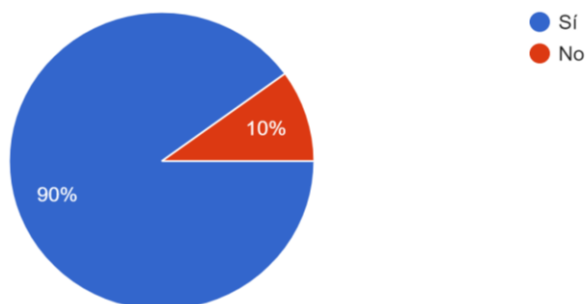
3.5 Resultats de l'enquesta sobre la Inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual dirigida a CETs de Catalunya.

(Enquesta en castellà)

1. **¿Tenéis lista de espera de interesados/as para acceder a vuestro centro? (10 respuestas)**



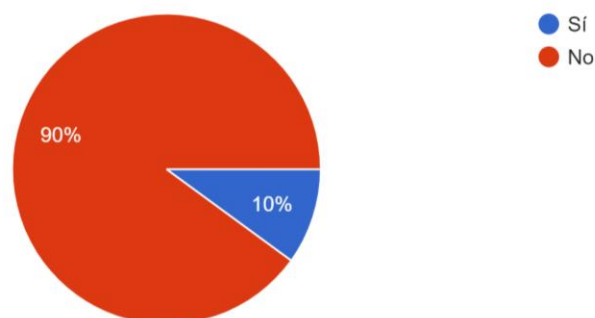
2. **¿Creéis que hay casos con el certificado de discapacidad mal valorado? (10 respuestas)**



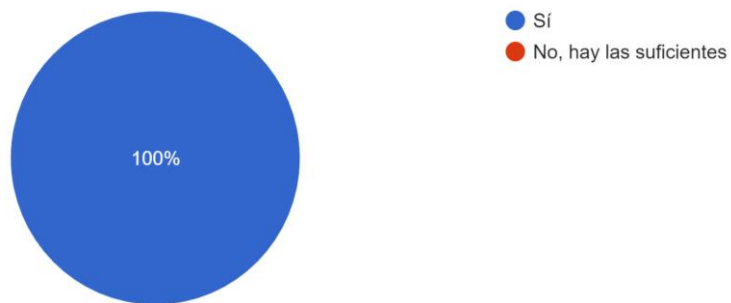
3. ¿Si en la respuesta anterior has marcado "sí" cuáles crees que son los motivos por los que eso sucede? (9 respuestas)

- Valoración por parte de la SS no adecuada a las competencias laborales que la persona puede desarrollar.
- El hecho de que no se haga revisión del certificado en mucho tiempo debido por ejemplo a que sea definitivo, en el caso del trastorno mental, por ejemplo, puede haber variaciones así como diagnósticos muy difusos o contradictorios.
- Criterios antiguos de valoración, entrevistas escuetas, influencias políticas.
- Podrían haber muchos factores, pero es cómo un médico. No siempre se da con el diagnóstico; falta de información o de interpretación de esta, error en los instrumentos de evaluación, fuentes de información poco fiables...
- Patología múltiple no reconocida en el certificado de discapacidad.
- S'haurien de fer revisions de grau; ara els terminis per donar hora son molt llargs.
- Por la complejidad de las personas y que muchas discapacidades acaban causando otras.
- La valoración es una mezcla de conceptos que no tienen nada que ver con la capacidad real para poder trabajar.
- Diferencia de criterio de médicos.

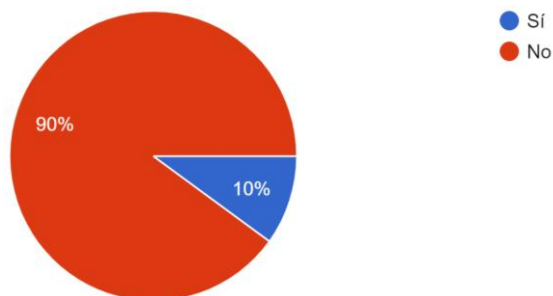
4. ¿Os veis con los suficientes recursos para proporcionar a los trabajadores y trabajadoras una autonomía social y laboral? (10 respuestas)



5. ¿Creéis que el Estado y La Generalitat deberían ofrecer más ayudas y subvenciones?



6. ¿Consideráis que hoy en día las personas con discapacidad intelectual tienen facilidad para encontrar un puesto de trabajo?



7. ¿Si en la respuesta anterior has marcado "no" cuáles crees que son los motivos por los que puedan tener esa dificultad? (9 respuestas)

- Las empresas ordinarias ven como un obstáculo la contratación de personas con discapacidad intelectual porque no tienen los recursos suficientes para darles el apoyo continuo que estas personas necesitan.
- Hay una serie de factores que se deben tener en cuenta: las necesidades de la persona, las habilidades y las capacidades reales que puede ofrecer, el puesto de trabajo a desempeñar, el contexto familiar y el trabajo previo de asociaciones y entidades para facilitar esa adaptación al entorno laboral. Es difícil para las personas con discapacidad intelectual encontrar trabajo dependiendo también del acompañamiento que hayan tenido.

- Falta de oportunidades en el mercado ordinario y más control en el cumplimiento normativo, lo cual repercutirá en más puestos de trabajo.
- Principalmente dificultades de la persona para acceder y mantener un empleo, pocos recursos insuficientes de las administraciones y dificultades del mundo laboral que excluye a las personas con discapacidad, sobretodo con discapacidad intelectual y trastornos de salud mental.
- Falta de oportunidades en el trabajo protegido, dificultades para competir con la empresa ordinaria, falta de sensibilidad social.
- Discriminación y falta de conocimiento de las empresas hacia el mundo de la discapacidad.
- Falta de apoyo, sistema actual basado en la productividad, poca oferta formativa adaptada..
- Hay pocos CETs con vacantes disponibles (tampoco pueden crecer debido al retraso en las subvenciones públicas y por ello están en crisis desde hace tiempo) y las empresas ordinarias buscan personas con certificado de discapacidad pero con un grado muy bajo para que sean lo más productivos posible pero a la vez que se puedan beneficiar de las bonificaciones por tener una persona con DI contratada.
- El mercado laboral siempre busca los mejores candidatos y en momentos de mucho paro las personas con más dificultades son las que lo tienen peor.

8. ¿Qué cambiaríais de vuestro CET? (10 respuestas)

- Incorporaría un equipo disciplinar con mayor variedad de profesionales. Por ejemplo incluiría apoyo en vivienda y fisioterapia/osteopatía/ terapias alternativas.
Además haría una mayor flexibilidad en el tipo de contratos ya que estas personas varían en su estado de salud con mucha frecuencia
- Una estructura sólida en la forma de acompañar a las personas en su puesto de trabajo, es decir, ser más concisos con la frecuencia, la metodología y las herramientas de seguimiento asiduo de los trabajadores. Además, el hecho de poder tratar y abordar estos temas con los propios profesionales también ayudaría a encontrar una fórmula mejor para todos.

Un CET al final no deixa de ser una estructura empresarial de caràcter social, per lo que cuesta mantenir el equilibri entre les dos parts, crec que lo important és la comunicació i el enteniment entre ambdues parts per arribar a aquest equilibri.

- No tenir tantes preocupacions econòmiques i poder dedicarnos més a millorar processos.
- El sector laboral al que se dedica. Hoy en día es necesario que los CETs diversifiquen su actividad laboral; jardinería, hostelería, manipulados...cuanto más diversificación mejor para poder ofrecer diversidad de trabajos y diversidad de fuentes de ingreso.
- Más recursos técnicos para hacer un mejor seguimiento individual.
- La tipología de trabajo que ofrecemos, abriría más tipos de servicios para las personas con discapacidad.
- Dotarlo de recursos para dar apoyo a las personas. Más profesionalidad. Tener objetivos más sociales que no mercantiles para sobrevivir.
- Aumentaremos la capacidad de los servicios y contrataremos a más personal si las condiciones económicas fueran favorables. Reformaremos las instalaciones.
- Me gustaría que hubiera más diversidad de puestos de trabajo y trabajos más cualificados.
- Poder disponer de maquinaria más nueva que pueda mejorar la producción y hacernos más competitivos.

9. ¿Qué creéis que faltaría en el proceso de inserción de personas con discapacidad intelectual para que sea completo? (10 respuestas)

- Compromiso real del gobierno a través de la empresa ordinaria o nueva regulación de “enclavaments” adaptada a las necesidades del mercado actual.
- Creo que haría falta escuchar más sus opiniones, dejarles un espacio reflexivo donde expresar aquello que les gusta o les desagrada de la empresa para poder valorarlo o mejorar, ya sea un buzón de sugerencias, una asamblea entre áreas, etc. Los profesionales podemos acompañar pero al final son los propios trabajadores quienes pueden darnos los indicadores para que su inserción sea óptima.

Es decir, valorar aquello que les preocupa o les motiva para hacer de los CET un “Great Place to Work”.

- Mayor inclusión en todos los ámbitos sociales/laborales. Trabajar en la inclusión desde la primera infancia.
- El trabajo con apoyo, o treball amb suport en Catalunya, fué una corriente interesante a la cual se ha dejado de dedicar recursos. Es decir el apoyo en entornos laborales normalizados.
- Garantías de contratación, contratos de bajo rendimiento.
- Sensibilizar más a la sociedad delante de la discapacidad y ofrecer más ayuda y recursos a empresas para facilitar la inserción.
- Acompañamiento para disfrutar de una autonomía total: vivienda, entorno familiar, social, etc.
- Más centros especializados o más empresas ordinarias con exigencias menores y sin ánimo de beneficio de la contratación de personal con DI.
- El mundo laboral exige muchas veces una rapidez de adquisición de conocimientos y procesamiento de información que deja fuera algunos perfiles de trabajadores.
- Creo que hace falta más formación. En el CET es complicado producir y ser rendible a la vez que está formando trabajadores.

4. CONCLUSIONS

Una vegada finalitzat el Treball de Recerca he de dir que he après molt més del que esperava inicialment. Abans de començar la recerca vaig elaborar la següent hipòtesi: **a Catalunya les persones amb discapacitat intel·lectual no disposen de les eines suficients per assolir una autonomia social i laboral.**

Després de la feina feta, m'he adonat que l'autonomia social i laboral a la qual faig referència en la meva hipòtesi és diferent depenent dels objectius que tingui cada persona a la seva vida. Això ho he pogut comprovar a través de les entrevistes realitzades a un treballador del CET, que prefereix una ordinària, i per contra, un usuari del SOI, que no es planteja l'opció de retornar al CET. Per tant, les capacitats, els interessos i els recursos disponibles condicionen la possibilitat d'assolir diferents graus d'autonomia personal.

Tot i així, després d'acabar el treball m'he adonat que encara que avui dia les persones amb DI tenen ajudes i recursos, segueixen havent mancances en molts aspectes.

Per tant, puc dir que la meva hipòtesi és **certa**.

De la mateixa manera que els resultats de la recerca m'han ajudat a descobrir si la meva hipòtesi era certa o falsa, veig essencial parlar-ne d'aquestes mancances que he mencionat anteriorment. Aquests temes que exposo a continuació són fruit de les respostes de l'enquesta i de l'entrevista amb l'assistent social:

En primer lloc, la llarga llista d'espera dels CET relacionada amb l'elevada taxa d'atur que hi ha de persones amb discapacitat intel·lectual.

Això és conseqüència de dos fets fonamentals: d'una banda els escassos recursos dels que disposen les empreses ordinàries per donar el suport continu que necessiten aquestes persones a l'entrar a una ordinària a treballar. A més a més, només miren pel benefici que li suposa a l'empresa el tenir contractat a una persona amb DI. I d'altra, la falta d'acompanyament una vegada surten del Centre d'Educació Especial o Centre de Formació Adaptada per fer més senzilla la seva inserció laboral, i no es fa.

Un altre possible motiu que ha sortit de les respostes és que de vegades, la formació que se'ls hi dona a les persones amb discapacitat intel·lectual no és la idònia a les característiques de cadascú i hauria d'haver un ventall més ample d'opcions on la persona pogués escollir el que realment vol fer durant la seva carrera laboral.

En segon lloc, vull parlar sobre les subvencions i ajuts econòmics per part de l'Estat i la Generalitat, un punt a ressaltar de la meva recerca. Un dels motius pels quals molts Centres Especials de Treball no contenen amb els recursos suficients per proporcionar als seus treballadors/es una autonomia social i laboral plena, és la situació econòmica que pateixen gran part de les empreses. Per exemple, els ajuts econòmics que els hi va prometre el Govern després de la pujada del Salari Mínim Interprofessional que no han arribat encara. A això, hem d'afegir que els CET no disposen de gaires vacants disponibles perquè no poden ampliar-les per la manca de diners que pateixen.

En tercer lloc, vull proposar algunes idees que he pogut recollir durant el treball per una inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual plena:

- Escoltar més les seves opinions i el que pensen per millorar el lloc on treballen.
- Assegurar que es compleix el percentatge obligatori de contracte de persones amb DI a l'empresa ordinària. Compromís real del Govern en aquest tema.
- Treballar en la inclusió d'aquestes persones en tots els àmbits des de la infància.
- Més suport a la iniciativa del "Treball amb suport" que es va deixar de recolzar fa un temps.
- Més formació des de petits i acompanyament per gaudir d'una autonomia total.

Per últim, veig necessari mencionar que gran part dels problemes amb els que es troben les persones amb DI durant la seva vida social i laboral és una conseqüència directa de la discriminació i poca sensibilitat social respecte aquest sector. Després de fer aquest treball, informar-me i haver observat de molt a prop moltes d'aquestes situacions, m'he trobat amb una societat que envolta la discapacitat intel·lectual de prejudicis frenant així la seva inclusió sociolaboral.

I com diu Francisco Mesonero, director general de la fundació Adecco: “tenir un treball digne, per qualsevol persona, és un dret; però en el cas de les persones amb discapacitat, la societat pensa que el lloc de treball és qüestió de solidaritat.”

I sota el meu parer, aquest podria ser un punt de partida per començar a treballar i canviar aquesta situació.

5. GLOSSARI DE TERMES

Funcions cognitives: ens permeten resoldre problemes, raonar i recordar experiències (5)

Camp sensoriomotor: el que fa que el bebè a partir del seu naixement fins els dos anys es comenci a relacionar amb el seu entorn a partir del sentits i l'activitat motriu (5)

Coefficient intel·lectual: és un estimador de la intel·ligència general (5)

OMS: Organització Mundial de la Salut, actua com a autoritat coordinadora en temes de salut pública internacional (8)

Educació inclusiva: procés pel qual s'ofereix a tots els nens i nenes sense distinció pel que fa a la capacitat, la raça o qualsevol altra diferència, l'oportunitat de seguir sent membres de les aules regulars i d'aprendre dels seus companys, i amb ells, a l'aula (9)

Ànim de lucre: la intenció d'obtenir una utilitat o benefici (13)

Auxiliar: treballador que assisteix i ajuda (17)

Deduccions fiscals: són el dret que té algun individu de disminuir certes despeses i ingressos, sinònim de benefici fiscal (23)

Assistència tècnica: es diu que una persona està realitzant una assistència tècnica quan està cedida a un client i fa labors que en principi no tenen fi (24)

PI: Pla de suport individualitzat, conjunt de suports i adaptacions que un determinat alumne pugui necessitar en els diferents moments i contextos escolar (54)

Síndrome d'Asperger: és un trastorn del desenvolupament cerebral, on interactuen causes genètiques i ambientals per donar lloc a un anòmal funcionament del sistema nerviós central (56)

DIL: Discapacitat Intel·lectual Límit, dificultat significativa per l'adaptació i els aprenentatges escolars (56)

IFE: Itineraris formatius específics, ensenyaments professionals adreçats a alumnes amb NEE que no es troben en disposició de seguir la formació professional ordinària (56)

IOC: Institut Obert de Catalunya, és l'institut d'ensenyament a distància del Departament d'Ensenyament que ofereix una àmplia oferta formativa i et permet estudiar d'una manera flexible i adaptada a les teves necessitats (56)

PFI: Programes de formació i inserció, proporcionen la possibilitat de tornar al sistema educatiu i l'aprenentatge imprescindible per accedir al mercat de treball (56)

Simptomatologia: conjunt de símptomes que té un malalt o que són característiques d'una malaltia (56)

TEA: Trastorn de l'Espectre Autista, condició neurològica i de desenvolupament que afecta en com una persona es comporta, interactua i es comunica amb els altres i com aprèn (56)

6. AGRAÏMENTS

No m'agradaria tancar aquest treball sense agrair a les persones i entitats que han col·laborat en ell i que sense la seva ajuda no hagués sigut possible la realització d'aquesta recerca.

- Al Citilab, per la iniciativa de fer tallers per ajudar a tots els alumnes a enfocar el Treball de Recerca i aclarir-nos els dubtes.
- A les empreses Acosu i Ceoball, que m'han facilitat molta informació i el poder conèixer com funciona un CET. On he pogut parlar amb la Gerent, Analia Conti, i l'assistent social, Maria Márquez, i m'han permès entrevistar a dos treballadors.
- A les professores de la SIEI del meu institut, que van fer FaceTime amb mi i van contestar-me unes preguntes per poder acabar de polir el punt de l'escolarització al marc teòric.
- A tots els Centres Especials de Treball on vaig trucar que van dedicar temps a contestar la meva enquesta.
- I a la meva tutora de la recerca, que m'ha assessorat i ajudat en el seguiment del meu treball des de l'inici.

7. WEBGRAFIA

7.1 Informació

Punt 2.1:

Discapacitat intel·lectual. (2020). Retrieved 24 April 2020, from

https://ca.wikipedia.org/wiki/Discapacitat_intel%2%B7lectual

Qué es discapacidad intelectual. (2020). Retrieved 24 April 2020, from

<https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual>

Diferentes tipos de discapacidad intelectual. (2020). Retrieved 24 April 2020, from

<https://www.incluyeme.com/diferentes-tipos-discapacidad-intelectual/>

Punt 2.1.1:

La discapacidad intelectual en cifras. (2020). Retrieved 24 April 2020, from

<https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/la-discapacidad-intelectual-en-cifras>

Discapacidad intelectual: cuota de afectados por edad 2017 | Statista. (2020). Retrieved 24 April 2020, from <https://es.statista.com/estadisticas/603819/porcentaje-de-personas-con-discapacidad-intelectual-reconocida-igual-o-superior-al-33-por-ciento-por-edad-en-espana/>

Punt 2.2:

histórica., 1. (2020). Qué es la discapacidad. Concepto y evolución histórica y cultural. Retrieved 12

July 2020, from <https://fundacionadecco.org/blog/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>

Punt 2.3:

Discapacidad intelectual en las aulas. (2020). Retrieved 4 June 2020, from

<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/educacion/educacion-y-discapacidad/discapacidad-intelectual-en-las-aulas>

EDUCACIÓN ESPECIAL EN ESPAÑA. (2020). Retrieved 4 June 2020, from

<https://portaldeeducacion.es/educacion-especial/index.htm>

La educación especial en Cataluña | Observatorio de la Discapacidad Física. (2020). Retrieved 4 June 2020, from <https://www.observatoridiscapacitat.org/es/la-educacion-especial-en-cataluna>

(2020). Retrieved 4 June 2020, from

https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/guia_informativa_para_familiares.pdf

Punt 2.4:

Aragón, H. (2020). El envejecimiento en la discapacidad intelectual: la vida después de la familia.

Retrieved 17 June 2020, from <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2019/03/24/envejecimiento-discapacidad-intelectual-tutela-aragon-1305110.html>

(2020). Retrieved 17 June 2020, from <http://fundacionestutelares.org/wp-content/uploads/2014/09/2014-12-Preguntas-Frecuentes1.pdf>

Punt 2.5:

Viviendas tuteladas, una opción para independizarse y vivir de forma autónoma. (2020). Retrieved

17 June 2020, from <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/tus-derechos-fondo/viviendas-tuteladas-una-opcion-para>

Punt 2.6:

(2020). Retrieved 1 July 2020, from

<https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

ACOSU - Taller Ocupacional Alba. (2020). Retrieved 2 July 2020, from <https://acosu.org/>

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. 2020. *Serveis D'informació, Orientació i Valoració*.

[online] Available at:

<https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/persones_amb_discapacitat/serveis_din_formacio_orientacio_i_valoracio/> [Accessed 3 July 2020].

Punt 2.6.1:

(2020). Retrieved 1 July 2020, from

<https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

Servei Ocupacional d'Inserció (SOI). (2020). Retrieved 16 July 2020, from

https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/serveis_socials_per_a_persones_amb_discapacitat/serveis_per_a_persones_amb_discapacitat_fisica/serveis_de_centres_ocupacionals_per_a_persones_amb_discapacitat_fisica/servei_ocupacional_dinsercio_soi/

Punt 2.6.3:

¿Qué es un Centro Especial de Empleo (CEE)?. (2020). Retrieved 30 June 2020, from

<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo/que-es-un-centro-especial-de-empleo>

Centros especiales de trabajo (CET). (2020). Retrieved 30 June 2020, from

<https://treball.gencat.cat/es/ambits/insercio-laboral-rmi-i-discapacitat/discapacitat/CET/>

(2020). Retrieved 30 June 2020, from <https://sid.usal.es/idocs/F8/8.1-1754/8.1-1754.pdf>

Punt 2.6.4 i 2.6.5:

(2020). Retrieved 1 July 2020, from

<https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

razones, 0. (2020). Contratar personas con discapacidad en empresas ordinarias. 7 razones.

Retrieved 1 July 2020, from <https://fundacionadecco.org/azimut/contratar-personas-con-discapacidad-en-empresas-ordinarias-razones/>

Punt 2.7:

Informació laboral per a persones amb discapacitat | Joves. (2020). Retrieved 14 July 2020, from

<https://ajuntament.barcelona.cat/joves/ca/content/informaci%C3%B3-laboral-persones-amb-discapacitat>

Punts 2.9, 2.9.1, 2.9.2 i 2.9.3:

ACOSU - Taller Ocupacional Alba. (2020). Retrieved 2 July 2020, from <https://acosu.org/>

Punts 2.10, 2.10.1, 2.10.2, 2.10.3:

Centre Especial d'Ocupació del Baix Llobregat - CEOBALL. (2020). Retrieved 8 July 2020, from

<http://www.ceoball.org/>

7.2 Imatges

Imatge 1 (Portada) : (2020). [Image]. Retrieved from <https://nosolocoaching.com/wp-content/uploads/human-resources1.jpg>

Imatge 2: (2020). [Image]. Retrieved from <https://campus.usal.es/~inico/images/Image1.gif>

Imatge 3: *CET ASPANIBLE*. (2018). [Fotografia].

http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/genca/gencat0260.pdf

Imatge 4: (2020). [Image]. Retrieved from <https://pbs.twimg.com/media/EGmrUPUWoAEXI32.jpg>

Imatge 5: Minuto, A., Contra, L., Vang, B., Fan, M., Lifestyle, M., Moda, D., Vida, H., Valenciana, C., Vasco, P., más, V. and TV, P., 2020. *40 Empresas Premiadas Por Contratar A Personas Con Discapacidad Intelectual*. [online] La Vanguardia. Available at:

<<https://www.lavanguardia.com/local/madrid/20190424/461845311679/40-empresas-premiadas-por-contratar-a-personas-con-discapacidad-intelectual.html>> [Accessed 5 July 2020].

Imatge 6 (gràfic): Sólo el 30,5% de los empleos para personas con discapacidad se cubre en empresas ordinarias. (2020). Retrieved 1 July 2020, from [Sólo el 30,5% de los empleos para personas con discapacidad se cubre en empresas ordinarias](#)

Imatge 7: (2020). [Image]. Retrieved from <http://www.ceoball.org/wp-content/uploads/2016/09/FOTO-CEOBALL-MANUFACTURES-I-SERVEIS-1024x768.jpg>

Imatge 8:

La crisis del coronavirus amenaza el empleo para discapacitados en Cataluña. (2020). Retrieved 12 July 2020, from

<https://www.elmundo.es/cataluna/2020/06/07/5edd196dfdddfaf1b8b45ae.html>

8. ANNEX

He afegit aquesta entrevista com a annex ja que em va ser molt útil per reforçar i acabar de matisar l'apartat de l'educació especial a una escola ordinària. Forma part del l'itinerari d'aquest treball.

Després de fer l'entrevista i una videotrucada amb aquestes dues professores em van fer entendre que encara que la meua entrevista fos enfocada a les persones amb discapacitat intel·lectual, els alumnes que elles porten en aquest suport no només tenen discapacitat intel·lectual sinó que cada alumne és un món i cadascun necessita una ajuda diferent, no s'ha de generalitzar. Per tant, en aquesta entrevista no queda clar quina és del tot la funció de la SIEI, perquè està molt enfocada a la discapacitat intel·lectual i tant la Marta com la Francesca em van dir que era convenient que ho mencionés. Tot i que l'entrevista em va servir per poder conèixer per exemple, l'EAP, i per poder trobar més informació, saber-ne més del tema per després plasmar-lo a l'apartat de l'escolarització.

Entrevista amb Marta Nacher Llavínés (A) i Francesca Cama Gil (B) , tutores de la SIEI (Suport Intensiu a l'Escola Inclusiva).

- **Quin és el teu càrrec i la teua funció a l'institut ?**

A: Oficialment soc tutora del SIEI, ara bé la nostra feina ens porta a la meua companya i a mi a treballar de manera molt corporativa...per tant jo diria que som les dues cotutores de SIEI.

B: Professora de secundària, cap de departament i cotutora del SIEI.

- **Quina formació es necessita per poder desenvolupar la tasca que fas?**

A: La formació necessària per a ser docent SIEI a Secundària és ser psicopedagoga. En el meu cas soc diplomada en Magisteri, Llicenciada en Psicopedagogia especialista en Atenció a la diversitat, educació social i comunitària.

B: Et puc dir quina és la meua formació: llicenciada en Ciències de l'educació (pedagogia terapèutica)

- **Què és la SIEI? I què ofereix? Quin tipus d'activitats i classes feu?**

A: Els suports intensius per a l'escolarització inclusiva (SIEI), abans USEE; són dotacions extraordinàries de professionals que s'incorporen a les plantilles d'escoles i instituts com a recursos intensius per atendre els alumnes amb necessitats educatives especials que ho necessitin.

El SIEI és un recurs per al centre, que se suma als suports universals i addicionals per a la inclusió.

Des del suport, impartim matèries instrumentals (Català, castellà i matemàtiques dels 4 nivells de l'ESO, a més treballem optatives com cuina i hort. Treballem de manera transversal la inclusió dels alumnes al ritme de les aules ordinàries, treballant de manera conjunta amb la resta del professorat i els tutors de l'aula ordinària. Oferim l'acompanyament dels alumnes i les seves famílies durant tota la seva escolaritat obligatòria, també acompanyem a l'alumnat i les seves famílies en el procés d'orientació post-obligatòria.

B: Servei intensiu d'educació inclusiva, suport als alumnes de necessitats educatives especials. Generalment es fan les àrees instrumentals (matemàtiques, castellà i català)

Al SIEI del nostre centre també fem tallers de cuina i hort.

Suport individualitzat tutories, organització personal i escolar, atenció a les famílies i orientació post ESO.

- **Al centre quants alumnes portes i de quins cursos són?**

A: La dotació del centre està en 15 alumnes (entre els diferents nivells). Els alumnes SIEI cursen 1er, 2on, 3er i 4t d'ESO.

B: El nombre d'alumnes varia segons la dotació de professorat, ara actualment és de 15 alumnes.

- **Tots els teus alumnes tenen diagnosticada una discapacitat?**

A: Els alumnes SIEI han de tenir un dictamen i informe de derivació de l'EAP

La SIEI va dirigida a:

- Als alumnes amb necessitats educatives especials derivades de limitacions molt significatives, tant en el funcionament intel·lectual com en la conducta adaptativa, els quals requereixen al llarg de tota l'escolaritat mesures i suports intensius per poder relacionar-se, participar i aprendre.
- L'atenció dels alumnes que reben aquest suport és responsabilitat de tot l'equip docent i en concret del tutor del grup de referència, l'alumne ha d'anar al seu grup de referència, i és aquest espai que ha d'adaptar-se a la necessitat de l'alumne
- La proposta d'escolarització respon a l'informe de reconeixement de necessitats específiques de suport educatives elaborat per l'EAP per als alumnes escolaritzats des de de 2n cicle educació infantil fins 4rt ESO, al llarg de l'escolarització i en qualsevol etapa.
- Documentació administrativa i expedient acadèmic dels alumnes. Els alumnes que reben el suport SIEI han disposar del dictamen i/o informe de reconeixement de necessitats educatives especials elaborat per l'EAP i el Pla de suport individualitzat (PI). La documentació administrativa restant serà la mateixa per a la de l'alumne en general.
- Avaluació. Els alumnes amb pla de suport individualitzat han de ser avaluats, en les comissions d'avaluació del seu grup-classe o grup d'alumnes, en referència als criteris d'avaluació descrits en el seu PI.

B: Si, tots tenen un dictamen que elabora el professional de l'EAP.

- **Com és la resposta d'aquests alumnes respecte la possibilitat d'assistir a aquest tipus d'ensenyament? La perceben de forma positiva o negativa ?**

A: Cada alumne és diferent. No tots els alumnes responen de la mateixa forma. Part de la nostra tasca és que els nois i les noies es sentin part del seu grup ordinari i vegi la SIEI com un suport per a la seva escolarització. En general i en mesura que avança el curs, l'alumnat veu i viu el nostre acompanyament de forma molt normalitzada.

B: La resposta és diferent per cada alumne. La majoria ho senten com un suport molt positiu. Molts ja han assistit a primària aquest recurs i per tant és una continuïtat. Molts cops la percepció de positiu o negatiu es deguda a com ho viuen els companys que no hi van i que poden fer apreciacions negatives d'aquests alumnes. Generalment se senten reconeguts i escoltats, ajudats en les seves dificultats i això fa que valori el recurs.

- **Com es determina que un estudiant pot estar en un centre ordinari amb l'ajuda de la SIEI o estudiar a un centre especial?**

A: Es determina en funció de les seves dificultats i del seu dictamen. L'EAP és l'encarregat de fer les diferents derivacions.

B: Al començar l'ESO ho determina el professional de l'EAP.

Al llarg de la seva escolaritat es valora amb els professionals del SIEI i de l'EAP quines són les seves necessitats educatives i es valoren les diferents opcions per donar la millor resposta.

- **Els alumnes amb els que tractes tenen problemes per socialitzar-se o problemes d'inclusió? Si és així, són la majoria?**

A: No tots els alumnes tenen problemes per socialitzar-se o d'inclusió. El fet de ser alumnes SIEI no els fa diferents a la resta d'alumnes de l'institut pel que fa a la seva socialització.

B: Cada alumne és un món, no es pot contestar en general. N'hi ha que en tenen sempre. N'hi ha que no entenen mai. N'hi ha que varia al llarg de la seva escolarització a l'institut.

- **Aproximadament quants alumnes amb els que tractes acostumen a acabar l'ESO, acrediten?**

A: Cada promoció és diferent. Els alumnes SIEI també poden promocionar, cada alumne és diferent...al igual que la resta d'alumnes de l'institut. Tot sovint són alumnes que necessiten fer un itinerari diferent, però poden assolir el certificat de l'ESO perfectament.

B: Acabar l'ESO quasi tots però, quasi cap acredita.

- **Alguns han arribat a fer Batxillerat?**

A: Tal i com he dit en la resposta anterior, l'itinerari de molts d'aquests alumnes és diferent. Poden arribar a fer Batxillerat, clar per descomptat. Alguns alumnes SIEI tenen dificultats però no tenen per a què ser discapacitat intel·lectuals...tenen d'altres capacitats.

B: Batxillerat quasi cap.

- **Ajudeu a plantejar el futur de l'alumne una vegada deixa el centre? Quines alternatives li ofereu?**

A: Fem l'acompanyament per a la post- obligatòria. Les alternatives que oferim són diferent en cada cas. Hi ha moltes sortides : PFI, IFE, Escola d'adults, Garanties juvenils, IOC....Proves d'accés....

B: Tots els alumnes tenen Orientació personal, acadèmica i de formació abans d'incorporar-se al següent centre formatiu, PFI, IFE, centre d'educació especial...

- **Amb quines discapacitats intel·lectuals o del desenvolupament t'has trobat més durant la teva carrera? Quines són les més habituals?**

A: Hi ha de tot tipus, no hi ha de més habituals. Cada alumne té unes característiques especials i diferents. I fins i tot dins d'un mateix diagnòstic trobem diferents graus i diferents simptomatologies. No es pot fer generalitzacions. Cada alumne requereix un acompanyament diferent perquè cada persona és diferent de la resta.

B: DIL, Aspergers, Síndrome De Down, Trastorn greu d'aprenentatge, retards maduratiu, TEA. El més habitual Dèficit intel·lectual lleuger, però el que menys interessa són les etiquetes dels trastorns que pateixen, si no com donar resposta a les seves necessitats educatives.

- **L'institut ha hagut de derivar algun alumne a un altre centre per no tenir els recursos suficients per seguir el seu aprenentatge i necessitar, per exemple, un centre especial?**

A: Si. De vegades hi ha alumnes que necessiten un altra tipus d'escolarització i d'acompanyament per poder desenvolupar totes les seves capacitats.

B: Si, algun cop ha estat necessari derivar alumnes a centre d'EE.

