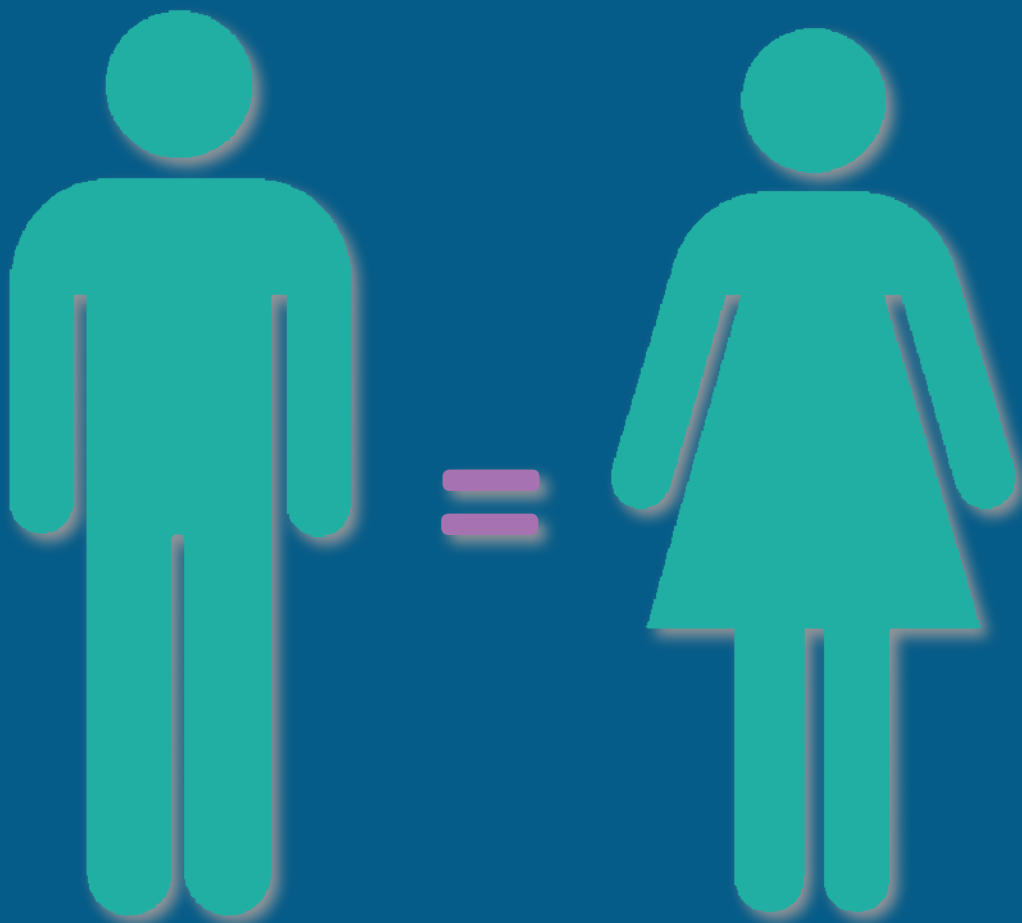


FENT CAMINS PLANERS

Projecte pilot per a la detecció dels obstacles i oportunitats en el camí cap a la inserció laboral de les dones amb discapacitat



Fent camins planers

Projecte pilot per a la detecció dels obstacles
i oportunitats en el camí cap a la inserció
laboral de les dones amb discapacitat

Federació ALLEM
Edicions de la Universitat de Lleida
Lleida, 2010

Dades CIP. Servei de Biblioteca i Documentació de la Universitat de Lleida

Fent camins planers : projecte pilot per a la detecció dels obstacles i oportunitats en el camí cap a la inserció laboral de les dones amb discapacitat . – Lleida : Federació ALLEM : Edicions de la Universitat de Lleida, 2010. – 176 p. ; 24 cm.
ISBN 978-84-8409-366-4

1. Dones discapacitades – Integració 2. Dones discapacitades – Treball

331.1-056.26-055.2

364-787.4-056.26-055.2

Actuació subvencionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya, pel programa de Projectes Innovadors i cofinançat pel Fons Social Europeu.

Dipòsit legal: L-1.654-2010

ISBN: 978-84-8409-366-4

Impressió: Gràfiques Bobalà

Disseny de coberta: cat & cas

Maquetació: Edicions i Publicacions de la UdL

© Federació ALLEM

© Edicions de la Universitat de Lleida, 2010

© Els autors

ÍNDIX

I. La Federació ALLEM	9
II. Introducció	10
III. Descripció del projecte	11
IV. Metodologia	15

PRIMERA PART: FENT RUTA

1. Accions	19
2. Obstacles i oportunitats de les dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental en el camí cap a la promoció laboral	23
2.1. Marc teòric	23
2.1.1. Introducció.....	23
2.1.2. Les persones amb discapacitat psíquica o derivada de malaltia mental.....	24
2.1.3. Marc legal i dispositius per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat.....	35
2.1.4. La inserció laboral de les dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental.....	41
2.2. Perfil: obstacles i oportunitats (anàlisi qualitativa)	49
2.2.1. Anàlisi qualitativa de les reflexions extretes del treball de camp realitzat	49
2.3. Fitxa tècnica: el treball de camp.....	66
3. La realitat productiva dels centres especials de treball des de la perspectiva de gènere i prospecció d'empreses col·laboradores en la inclusió social	71
3.1. Marc teòric: nous filons, l'activitat econòmica a Lleida i la situació dels CET. Perspectiva de gènere	72
3.1.1. Els centres especials de treball.....	72
3.1.2. Noves activitats productives generadores d'oportunitats.....	83
3.1.3. Mapa actual dels CET.....	94
3.1.4. L'Economia i el treball des d'una perspectiva de gènere.....	106
3.2. Prospecció d'empreses ordinàries, col·laboració amb Salut Mental Ponent i Fundació ASPROS, membres d'INCORPORA (anàlisi qualitativa de la demanda de llocs de treball)	113
3.2.1. Prospecció d'empreses per sol·licitar la seva col·laboració	114
3.2.2. Empreses contactades i visitades.....	114
3.2.3. Activitats de les empreses contactades i visitades.....	115
3.2.4. Anàlisi de l'oferta de treball i la inserció laboral	116
3.2.5. Anàlisi de les ofertes des de la perspectiva de gènere	118
3.2.6. Tipus de contractació.....	120

3.3. Oportunitats: propostes per treballar la sostenibilitat dels CET (anàlisi qualitativa)	121
3.3.1. Situació de partida dels CET.....	121
3.3.2. L'activitat empresarial. Doble mercat: públic i privat	124
3.3.3. Marcs d'oportunitats de partida per encarar la viabilitat dels CET	127
3.3.4. Línies i estratègies de treball	129

SEGONA PART: EN MARXA

4. Característiques de les dones participants	135
5. Activitats proposades.....	137
6. Els processos i les accions de suport als itineraris personalitzats d'inserció laboral. Guia metodològica	141
6.1. Les dones escollides per participar en el projecte	141
6.2. Pla de treball.....	141
6.2.1. Intervencions i/o metodologia	142
6.2.2. Què s'ha fet: El procés d'inserció laboral, un itinerari formatiu	143
6.2.3 El perfil de la persona en situació d'inserció laboral	148
6.2.4. Propostes i model de treball	149
6.2.5. Fluxos dels processos que es proposen analitzar.....	156

TERCERA PART: TANCAMENT

7. Avaluació del projecte.....	163
7.1. Accions d'avaluació desenvolupades.....	163
7.2. Plantejament metodològic de l'avaluació.....	164
7.3. Estructura de suport a l'avaluació.....	164
7.4. Com ha incidit el projecte en la millora de l'ocupació/qualificació de les dones	164
8. Conclusions	165
8.1. Sobre l'eficàcia.....	165
8.2. Sobre el model de treball establert	165
8.3. Sobre el principi d'igualtat	166
8.4. Sobre els resultats i impactes.....	166
9. Recomanacions, indicacions i suggeriments de millora	167
Agraïments.....	169
Bibliografia	173

PARTICIPANTS

Equip tècnic

APROMI

Anna M. Piñol (treballadora social)

Centre Assistencial Sant Joan de Déu

M. Rosa Caminos (treballadora social)

Óscar Castán (psicòleg)

Marcos Febas (psicòleg)

Fundació ASPROS

Raquel Íñiguez (treballadora social)

Direcció tècnica

Federació ALLEM

Montserrat Carbonell (administrativa)

Meritxell Draper (coordinadora tècnica)

CRIA-Promocions

Ramon Julià (sociòleg-consultor)

Comitè de direcció

APROMI

Josep M. Soler (gerent)

Centre Assistencial Sant Joan de Déu

Toñi Segura (directora assistencial)

Fundació ASPROS

Joan Escolar (director tècnic)

Federació ALLEM

Assumpta Fortuny (coordinadora)

CRIA-Promocions

Guillermo Mora (soci director)

Col·laboració

Universitat de Lleida.

Departament de Geografia i Sociologia

Ramon Morell (anàlisi geogràfica regional)

Xavier Pelegrí (treball social i serveis socials)

Pilar Quejido (treball social i serveis socials)

Montse Guerrero (personal de recerca del Servei Científicotècnic de Cartografia i SIG)

Josep Ramon Mòdol (personal de recerca del Servei Científicotècnic de Cartografia i SIG)



LA FEDERACIÓ ALLEM

La Federació ALLEM (Agrupació Lleidatana d'Entitats d'Atenció a Persones amb Discapacitat) és integrada per 16 entitats sense ànim de lucre de les Terres de Lleida, especialitzades en la prestació de serveis per a persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental.

Són sòcies de la federació ACUDAM (Mollerussa), ADDA (Vielha), ALBA (Tàrrrega), AMISOL (Solsona), APROMI (Juneda), ASPAMIS (Lleida), ASPROS (Lleida), CLAROR (la Seu d'Urgell), L'ESTEL (Balaguer), INSTITUT MUNICIPAL D'OCUPACIÓ SALVADOR SEGUÍ (Lleida), L'OLIVERA (Vallbona de les Monges), PLANÇÓ (Lleida), SANT JOAN DE DÉU (Almacelles), SHALOM (Lleida), CREU BLANCA (Castell del Remei) i LA TORXA (Lleida).

Les entitats sòcies d'ALLEM compartim una finalitat comuna: oferir a les persones un suport professional de màxima qualitat. Tenim com a raó de ser cada una de les persones usuàries, en les diferents etapes de la seva vida, i treballem a prop del seu lloc d'origen per potenciar l'arrelament social i garantir la continuïtat dels serveis de proximitat.

Actualment, el conjunt de les entitats sòcies d'ALLEM presten serveis a més de 1.500 persones i més de mig miler de treballadores i treballadors, amb alguna discapacitat o amb malaltia mental, treballen als deu centres especials de treball federats.

Per assolir els objectius comuns, les entitats federades treballen conjuntament en els següents àmbits:

- **Representació** institucional dels interessos comuns de les entitats de les comarques de Lleida d'atenció a la persona amb discapacitat federades, amb una sola veu, davant de les administracions públiques, els partits polítics, els sindicats i les entitats de la societat civil relacionades amb el seu sector.
- **Cooperació** institucional, tècnica i econòmica, per a la prestació dels serveis a les persones amb discapacitats de la manera més eficient possible, tant des del punt de vista tecnicoassistencial com des del punt de vista econòmic i d'organització territorial.
- **Formació** dels professionals de les entitats federades en els àmbits en els quals treballen, que els permet estar al dia en tot moment i obtenir de manera conjunta les eines més útils per desenvolupar la seva tasca amb qualitat i òptims resultats.
- **Coordinació tècnica i recerca** en benefici del sector, mitjançant la coordinació de diferents grups de treball tècnics sobre diferents àmbits d'interès dels professionals i la promoció de la recerca aplicada, a partir dels treballs dels grups i les necessitats detectades per les entitats sòcies.



INTRODUCCIÓ

El projecte *Fent camins planers* és un projecte innovador subvencionat pel Departament de Treball i cofinançat pel Fons Social Europeu a partir de l'ordre TRE/337/2009 del 10 de juliol per la qual s'establien les bases que havien de regir la concessió de subvencions per a projectes innovadors per a l'any 2008.

L'entitat promotora del projecte és la Federació ALLEM, Agrupació Lleidatana d'Entitats d'Atenció a Persones amb Discapacitat. Les entitats sòcies que han participat directament en el projecte han estat: APROMI, el Centre Assistencial Sant Joan de Déu i la Fundació ASPROS.

Partim de la hipòtesi que hi ha factors ocults que condicionen els processos de plena integració a la societat de les dones amb discapacitat, ja que existeixen barreres internes (de les mateixes dones) i externes (entorn) en forma d'estereotips, prejudicis socials i elements culturals i educatius que és necessari superar.

El projecte presenta una intervenció integral per combatre la doble discriminació que pateixen les dones amb discapacitat pel fet afegit de la condició de gènere. L'anàlisi de la realitat que ens envolta posa en evidència la persistència de barreres i dificultats afegides que han d'enfrontar les dones d'aquest col·lectiu per integrar-se plenament a la societat, que sovint les aboca a patir situacions de doble discriminació i d'exclusió social. De la intervenció integral experimental s'espera la detecció i emergència d'elements metodològics i de continguts a incorporar als dispositius de suport a la inserció que per la seva eficàcia els fan susceptibles de ser transferides a altres entitats de l'àmbit de la discapacitat i la inserció.

L'objectiu del projecte era dirigir les mirades i sensibilitzar les entitats de la Federació ALLEM sobre la situació de les dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental i les especificitats diferencials que poden tenir els seus itineraris laborals i ocupacionals, alhora que sensibilitzar professionals i ciutadania sobre aquest fet diferencial.



DESCRIPCIÓ DEL PROJECTE

El projecte té dos línies d'acció:

Acció 1: Fent Ruta, que incideix sobre la sensibilització, la informació i el treball integral amb el conjunt d'agents que intervenen des de diferents posicions en aquests processos: la família, l'escola, el món de la salut, la comunitat i les empreses. L'objectiu que es busca és establir un model de treball; aquest model ha de ser compartit i participat.

És necessari determinar els obstacles que s'hi donen, investigar i identificar-los per poder tractar-los. És important crear espais de trobada i treball, així com facilitar la incorporació de les noves tecnologies de comunicació. És necessari connectar en un esforç conjunt les entitats que treballen per la inserció social i laboral, objectius i tasques que desenvolupa la Federació ALLEM.

Acció 2: En Marxa, que incideix en els dos pilars que intervenen en els processos d'inserció sociolaboral i professional de les dones amb discapacitat. D'una banda, les mateixes dones, protagonistes actives del seu procés, però també de l'entorn que en diferents moments i amb diferent intensitat també interactua i participa directament o indirectament del procés d'inserció d'aquestes persones. D'altra banda, planteja una intervenció integral de caràcter innovador en l'àmbit de la discapacitat i els dispositius de suport existents que busca. I, d'una altra encara, planteja l'actuació directa amb dones que presenten diferents tipus de discapacitat però que tenen disponibilitat i competències per ser inserides al món laboral mitjançant la creació d'un dispositiu d'acompanyament intensiu i personalitzat a la inserció d'acord amb la metodologia dels itineraris personalitzats d'inserció.

S'hi inclouen accions a l'entorn familiar, professional, comunitari i de salut, així com a les empreses que poden participar en la formació i la col·locació laboral.

Una part de la informació està extreta de l'informe d'avaluació externa que ha realitzat CRIA-Promocions.

Activitats proposades per portar a terme la línia Fent Ruta

5 seminaris productius que recolzin els grups de treball per àmbits: família, escola, comunitat, salut i empresa.

6 jornades de sensibilització: 1 de presentació del projecte, 2 sobre perspectiva de gènere en l'organització (ASPROS, CASJD), 2 de presentació dels estudis i 1 de cloenda i presentació final dels resultats.

1 estudi: detecció i definició d'obstacles i oportunitats des de la família fins al mercat laboral, mitjançant el qual es pugui identificar i analitzar les situacions en què es troben les dones des de la família fins a l'empresa.

I estudi: prospecció d'activitats i empreses amb l'objectiu de detectar noves i velles activitats productives que incrementin les possibilitats d'inserció laboral de dones i orientin els CET per desenvolupar línies de treball i que detectin empreses amb activitats i possibilitats per a la inserció de dones, la qual cosa propicia una implicació responsable.
Web: fòrum, bloc i espai d'intermediació: amb la incorporació de la tecnologia virtual s'afavorirà l'intercanvi entre els professionals, persones implicades i empreses, amb la creació dels espais d'informació i sensibilització, de debat i intermediació laboral.
Curs de formació específica en igualtat d'oportunitats.
Elaboració de la guia metodològica.
Resultats previstos
Manual de bones pràctiques i model de treball.
Guia metodològica de treball per a la realització d'itineraris.
Guia d'activitats i d'habilitats transversals, autoconfiança, coneixement i contacte del mercat laboral.
Curs de formació específica en igualtat d'oportunitats.
Estudis d'activitats econòmiques amb més oportunitats.
Directoris i implicació d'empreses i agents socials.
Repercussió i sensibilització social.
Activitats proposades per portar a terme la línia En Marxa
Tutories.
Accions complementàries als itineraris d'inserció en els àmbits de la família, educació, salut, comunitat i empresa.
Accions grupals formatives.
Dinamització de grups de treball per a cada àmbit d'intervenció.
Resultats previstos
Desenvolupament d'un model integral d'intervenció.
Pla de treball incoent-hi treball amb l'entorn familiar, treball social i salut.
Accions de tutoria: ràtio de 2-3 mensuals per persona participant.
Sessions de treball amb la família, els professionals de treball social i de la salut.
Prospecció i implicació d'empreses.
Activació dels grups de treball per àmbits (família, escola, comunitat, salut i empresa).

500 hores de tutories i 250 amb la família, el treball social i la salut.
Arribar a visitar, informar i sensibilitzar 100 empreses amb la intenció d'implicar-ne el 30% de forma efectiva en la formació i la intermediació.
Les accions grupals amb un màxim de 5 persones, que promoguin la seguretat i l'autoconfiança. Es preveu la realització de 18 mòduls, en les tres entitats associades, per un total de 90 hores. Els formats continguts i activitats seran de coneixement del cos, activitats físiques, activitats creatives, música, desenvolupament personal i visites i recepció d'empreses.

Mecanismes reguladors previstos per al bon funcionament del projecte
Direcció tècnica. A càrrec de la Federació ALLEM
Coordinar l'actuació i desenvolupament del pla de treball.
Assegurar la coordinació del treball amb l'equip tècnic adscrit al projecte.
Coordinar l'elaboració del pla de treball inicial i les adequacions necessàries.
Elaborar les memòries tècniques i econòmiques de justificació del projecte.
Coordinar la difusió i la disseminació del programa i les seves actuacions.
Portar el control pressupostari del programa teòric i financer juntament amb l'assistència tècnica.
Supervisar el desenvolupament del pla de seguiment.
Avaluació contínua del projecte juntament amb l'entitat encarregada de desenvolupar-lo.
Comitè de direcció
Màxim òrgan de presa de decisions.
Format per un representant de les entitats promotores finançadores.
La seva funció és adoptar les decisions que afecten l'estratègia i orientació general del projecte.
Funcions: <ul style="list-style-type: none"> • L'aprovació del pressupost definitiu. • L'orientació i direcció estratègica del projecte. • La supervisió general de les actuacions portades a terme per les comissions tècniques de treball i aprovació dels canvis que procedeixin. • L'aprovació final de les justificacions tècniques i econòmiques de les accions. • Supervisió amb la direcció tècnica.

Reguladors de seguiment

DINÀMICS

La direcció d'ALLEM realitza coordinacions mensuals amb el comitè de direcció i amb la coordinació del projecte.

L'equip tècnic (En Marxa) realitzarà coordinacions mensuals.

Aquestes coordinacions tenen la funció de vehicular el treball conjunt i tindran dos espais bàsics: executiu i d'anàlisi i intercanvi.

ESTÀTICS (eines)

Models de treball.

Registres de gestió de projectes.

Comunicació (assistència tècnica).

IV

METODOLOGIA

Aquest ha estat un projecte de *desenvolupament econòmic i comunitari*. D'una banda, la perspectiva econòmica s'ha treballat amb aspectes relacionats amb la inserció laboral de les persones usuàries del servei d'itineraris i objecte d'estudi; d'altra banda, ha aportat reflexions entorn de la qüestió productiva i de nous jaciments ocupacionals dels centres especials de treball i, en definitiva, ha plantejat el tema de la generació d'ocupació en aquest sector.

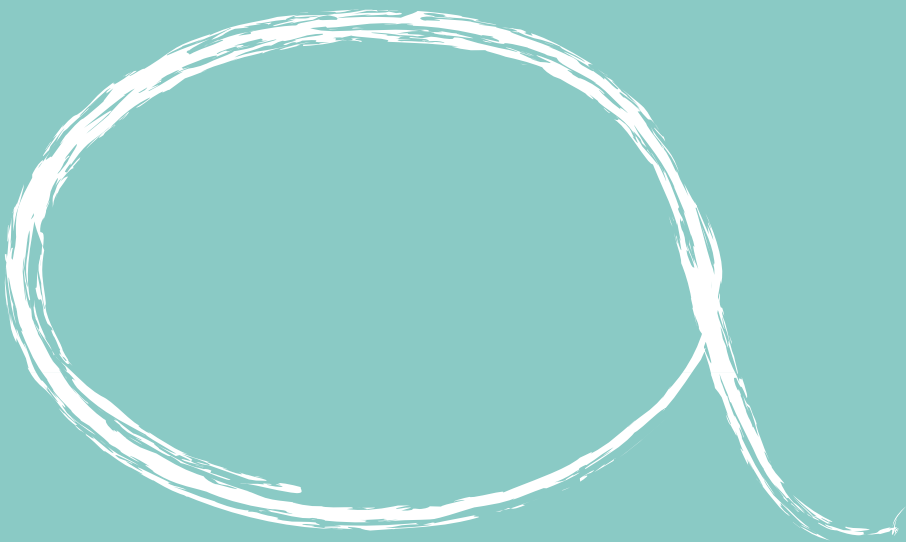
És un projecte amb una *perspectiva comunitària*, ja que conté els ingredients necessaris per afrontar la dimensió comunitària. D'una banda, ha tingut un desplegament en un territori concret —comarques de Lleida— i ha estat adreçat a la millora de la qualitat de vida d'un col·lectiu específic, però amb la implicació de tots els agents que l'envolten i de la població en general, afavorint-ne la participació. S'ha treballat en l'àmbit individual, de grup, amb la xarxa social de les persones participants dels itineraris, i en l'àmbit comunitari en el sentit més ampli.

El fet d'implicar les persones participants dels itineraris, els diferents professionals dels centres, les famílies de les persones interessades, professionals d'altres àmbits de treball, membres d'entitats socials, de l'Administració, la Universitat de Lleida, empresariat i altres, ens ha ajudat a assolir l'objectiu de participació i de sensibilització social sobre una qüestió que, d'entrada, no semblava prioritària.

La metodologia que s'ha emprat ha estat d'investigació i d'acció participativa per afavorir no només el resultat i la generació de productes concrets, com la metodologia, els estudis, les jornades o seminaris, sinó que cal destacar tot el procés, les dinàmiques de treball i les sinergies que s'han produït, realitzat i viscut per les persones participants en el projecte.

Aquest procés de treball participatiu és el valor afegit que cal destacar d'aquest projecte, ja que, a partir d'ara, és el moment de començar a modificar els aspectes a millorar, identificats durant aquest temps i que ara es podran abordar amb coneixement professional.

PRIMERA PART: FENT RUTA



1

ACCIONS

Es tractava de fomentar diferents espais de reflexió i de sensibilització, així com de promoure la participació social dels agents que són protagonistes en aquest procés; és a dir, la família, els agents educatius i formatius, l'empresa, els professionals de la salut i, finalment, la comunitat en el seu conjunt.

Les accions proposades van ser:

- 5 seminaris productius.
- 6 jornades de sensibilització.
- Curs de formació específica en igualtat d'oportunitats.
- Elaboració de la guia metodològica.
- Web: fòrum, bloc i espai d'intermediació.
- 2 estudis.

Seminaris. El nombre total de participants ha estat de 71 persones. Hi han participat al mateix temps persones de diferents àmbits com a dinamitzadors dels seminaris, representants de la Universitat de Lleida, de l'Ajuntament de Lleida, de l'àrea de salut mental de l'Hospital Santa Maria i de la xarxa INCORPORA de La Caixa.

Accions	Data inici	Data finalització	Assistència	Resultat obtingut (persones participants)
Seminaris	24-11-09	24-11-09	ALLEM	10
	18-12-09	18-12-09	ALLEM	10
	18-12-09	18-12-09	ALLEM	8
	18-12-09	18-12-09	ALLEM	14
	18-12-09	18-12-09	ALLEM	19
	18-12-09	18-12-09	ALLEM	10
Total				71

Pel que fa als seminaris, se n'han realitzat 6 al voltant de diferents temàtiques seguint els àmbits de treball que es plantejaven a l'inici del projecte.

- 2 seminaris de l'àmbit de la família, impartits per la Sra. Pilar Quejido, professora de treball social de la UdL.
- 1 seminari de l'àmbit escola: «Superar la condició de gènere a partir de l'augment de competències personals i professionals amb la formació», dinamitzat pel Sr. Francesc Jové, professor del Departament de Pedagogia i Psicologia de la UdL.

- 1 seminari de l'àmbit comunitari: «La comunitat inclusiva», a càrrec del Sr. Carles Alsinet, gerent del Servei d'Atenció a les Persones de l'Ajuntament de Lleida.
- 1 seminari de l'àmbit de la salut: «Abordatge integral de les dones que pateixen un trastorn mental greu», impartit per la Sra. Judith Usall, psiquiatra adjunta del Centre de Salut Mental de Cornellà, Sant Joan de Déu.
- 1 seminari de l'àmbit de l'empresa: «Estratègies locals per la consecució d'ocupació», a càrrec de la Sra. Pilar Yagüe, coordinadora del programa INCORPORA de La Caixa a Barcelona, Fundació Privada Trinijove.

S'ha realitzat un seminari més del que estava previst atenent la petició que des de la Fundació ASPROS es va fer per realitzar dins de la seva entitat un seminari sobre l'àmbit de la família. La resta de seminaris es van incloure a la jornada de cloenda del projecte per poder arribar d'aquesta manera al major nombre de persones possible.

Les jornades s'han portat a terme dins del període d'execució del projecte. Tal com estava previst, s'ha dedicat una jornada a la presentació del projecte i una altra a la cloenda i presentació de resultats. Dues s'han dedicat a la presentació dels estudis realitzats i les altres dues les han portat a terme les dues entitats d'ALLEM que tenen desenvolupat el seu pla d'igualtat d'oportunitats de les dones i homes en el treball i que han servit per fer la presentació del seu pla així com per oferir un espai de reflexió dins del projecte *Fent camins planers* en relació amb la promoció laboral de la dona amb discapacitat i/o amb malaltia mental.

Accions	Data inici	Data finalització	Assistència	Resultat obtingut (persones participants)
Jornades	30-05-09	30-05-09	ALLEM	150
	29-07-09	29-07-09	CASJD	26
	27-11-09	27-11-09	ALLEM	20
	03-12-09	03-12-09	ASPROS	30
	04-12-09	04-12-09	ALLEM	26
	18-12-09	18-12-09	ALLEM	70
Total				322

Hi han participat un total de 296 persones distribuïdes entre les diferents jornades. Cadascuna de les jornades ha comptat amb la presència de persones representatives de diferents àmbits que hi han participat com a ponents.

Formació específica en igualtat d'oportunitats, curs en línia en la plataforma de formació a distància Itineres: *Introducció a la igualtat d'oportunitats*.

Accions	Data inici	Data finalització	Nombre alumnes previst	Resultat obtingut
Formació igualtat oportunitats	01-06-09	30-11-09	30	11 alumnes

Acabat el projecte, el curs queda com una formació en línia oberta per integrar els programes de formació de la Federació i ser utilitzada pels professionals de les entitats federades.

L'objectiu era introduir els conceptes bàsics sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i posar a l'abast dels tècnics les eines bàsiques per incorporar la perspectiva de gènere a les pràctiques quotidianes.

La guia metodològica (apartat 4.3) confeccionada durant tot el procés per l'equip tècnic. Aquesta guia ha de servir com a recull d'una experiència pionera i innovadora i com a proposta de model de treball per a aquelles persones i entitats que vulguin treballar aquesta temàtica.

El portal web està en fase de construcció. S'han posat en funcionament els instruments d'una plataforma virtual de comunicació, un bloc de notícies i un fòrum de debat. S'ha activat un portal d'avaluació que ha estat actiu durant el període de realització del projecte i al qual tenien accés els diferents professionals que han participat en el projecte.

Els estudis. Per determinar quins són els punts febles i forts dels canals d'arribada als dispositius de suport de les persones amb discapacitat (servei prelaboral, CET, etc.) i per identificar com es pot millorar i facilitar l'entrada de les dones al món laboral s'han realitzat dos estudis:

Obstacles i oportunitats de les dones amb discapacitat intel·lectual i/o amb malaltia mental en el camí cap a la promoció laboral.

Estudi sobre la realitat productiva dels centres especials de treball des de la perspectiva de gènere i prospecció d'empreses col·laboradores en la inclusió laboral.

Per a cada un dels estudis s'ha signat un conveni específic entre la Federació ALLEM i la Universitat de Lleida.

2

OBSTACLES I OPORTUNITATS DE LES DONES AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL I/O MALALTIA MENTAL EN EL CAMÍ CAP A LA PROMOCIÓ LABORAL

L'estudi vol indagar en els perfils d'aquestes persones i aportar informació sobre les seves problemàtiques específiques, el seu perfil i els obstacles amb què es troben per incorporar-se al món laboral i social.

L'estudi té dues parts: la primera situa els trets diferencials d'aquestes persones que es recull en el discurs del sector i la segona tracta d'establir els mateixos trets diferencials a partir del treball de camp amb persones, professionals i protagonistes implicats en el projecte.

2.1. Marc teòric¹

2.1.1. Introducció

Els canvis que s'han produït en la situació de la dona a partir de la segona meitat del segle XX ens obliguen a considerar el gènere com una variable determinant en qualsevol anàlisi de la realitat. Potser per aquest fet resulta sorprenent que no hi hagi gaire literatura sobre quines són les circumstàncies que envolten la inserció en el món del treball de les dones amb discapacitat psíquica o que pateixen un trastorn mental.

De fet, l'absència d'estudis que tinguin en compte la perspectiva de gènere dona pas a un interès creixent pel que fa tant a l'evolució clínica com als aspectes psicosocials de les dones afectades per trastorns mentals que encara es veu poc reflectit en la producció científica del nostre entorn més proper (JIMÉNEZ [et al.], 2000).

En la cerca bibliogràfica ens hem trobat amb les següents particularitats:

Quan es parla de dona, discapacitat i treball es parla bàsicament de discapacitat física. Aquesta circumstància és tan freqüent que fins i tot en molts dels treballs es dona per suposat implícitament (MTAS, 2007).

Malgrat tot, és més abundant la documentació referida a la inserció laboral de les persones amb discapacitat psíquica que aquella que es refereix als trastorns mentals.

Això es pot deure, d'una banda, al fet que la irrupció del trastorn mental habitualment és més tardana que la detecció de la discapacitat psíquica, amb la qual cosa la

1. Realitzat per: Xavier Pelegrí i Pilar Quejido, del Departament de Geografia i Sociologia de la UdL.

inserció laboral s'aborda més tard. D'altra banda, i a causa de l'estigma, les famílies tendeixen a amagar la malaltia per por de ser menyspreades. Malgrat la feina que en aquest sentit fan les associacions, ambdós elements poden influir en el fet que no es visualitzi el problema en l'àmbit laboral i molt menys encara si la malalta és una dona.

Des d'una òptica general, en abordar la inserció laboral des d'una perspectiva de gènere es presta una atenció especial a la socialització diferencial home-dona.

Entenem per socialització el procés a través del qual les persones aprenen els valors, les expectatives i els rols de la societat en la qual han nascut. Aquests valors són diferents, i es transmeten de manera diferent, segons el sexe al qual pertany cada persona, de forma que els diferents sexes acaben actuant de manera diferent (POAL, 1993).

Les dones són socialitzades per desenvolupar la seva activitat prioritàriament en l'àmbit privat. El rol femení és menys prestigiat, ja que l'àmbit privat no està reconegut ni remunerat però té, al nostre entendre, una característica important: el seu caràcter de permanència. És a dir, les dones són educades per a la permanència en l'àmbit privat, no es pretén que realitzin una transició, sinó que repeteixin allò que han viscut. Tot i que les coses canvien amb les generacions, conscientment o no aquesta idea encara és molt present. Així, un home que roman en l'àmbit privat genera més inquietud tant a la seva família com a la societat que si és la dona qui ho fa, a la qual se la justifica amb molta més tranquil·litat. Sense oblidar les aportacions que hi fa respecte a la cura i el manteniment de la llar, dels malalts o dels ancians.

Paradoxalment, a les dones discapacitades se'ls nega la possibilitat d'exercir aquelles funcions que la mateixa societat considera pròpies de les dones, ja que no tenen les qualitats necessàries per ser esposes i mares. D'aquesta manera, no treballen fora de casa, però tampoc són lliures en l'àmbit domèstic (TORRES, [sd]).

Per contra, els homes són socialitzats per fer-ho en l'àmbit públic, remunerat econòmicament de manera que desenvolupar aquest rol significa poder gaudir d'independència econòmica. Dels homes sí que s'espera que facin una transició cap a l'àmbit públic i que no romanguin en l'àmbit en què s'han criat. Aquesta expectativa suposa un estímul, però suposem que també una major frustració en el cas de no poder complir-la. Per altra banda, el fracàs en l'àmbit públic és més visible que el que pot succeir en l'àmbit privat, sempre més protegit de les mirades externes (POAL, 1993).

Tanmateix, aquesta assignació de rols tradicionals als sexes porta els homes a demanar en major mesura ajuts econòmics i suport per al treball per poder complir el seu paper. Les dones, per contra, s'ocupen més de treballs no remunerats, sobretot en les tasques domèstiques, i demanen ajudes públiques quan s'acosta l'edat de la jubilació i no tant quan es troben en edat activa. El treball submergit, que afecta tots els treballadors discapacitats (especialment els físics), és especialment significatiu en les dones.

2.1.2. Les persones amb discapacitat psíquica o derivada de malaltia mental

2.1.2.1. Delimitació conceptual

El concepte i la significació de la discapacitat té un llarg recorregut històric que no és necessari desenvolupar. Aquí ens limitem a assenyalar la concepció més actual

i de la qual partim per caracteritzar mínimament el col·lectiu de persones que són l'objecte d'estudi.

L'any 2001, l'Organització Mundial de la Salut va revisar la seva classificació internacional de deficiències, discapacitats i minusvalideses de 1980 i va definir la discapacitat com «qualsevol alteració en la condició de salut d'un individu que pot generar dolor, patiment o interferència amb les activitats diàries». Segons el Col·lectiu Ioé (2003: 21), els canvis que s'introdueixen en la nova concepció respecte de l'anterior són importants perquè:

- No es limita a tenir en compte l'efecte negatiu durador de les malalties, sinó que ho complementa amb el funcionament resultant, tant positiu com negatiu, de la persona.
- Per determinar la discapacitat també es tenen en compte els factors ambientals de l'entorn social on viu la persona i que condicionen el seu desenvolupament.

Així doncs, «la discapacitat és definida com el resultat d'una complexa relació entre la condició de salut d'una persona i els seus factors personals i els factors externs que representen les circumstàncies en què viu aquesta persona»². Per tant, el concepte *discapacitat* pren un sentit globalitzador en lloc de referir-se només a un estadi entre la deficiència i la minusvalidesa, i abasta els tres nivells: el corporal (deficiències en l'estructura corporal), l'individual (limitacions en l'activitat del subjecte) i el social (restriccions de la participació social en termes d'igualtat amb les persones de l'entorn) (COLECTIVO IOÉ, 2003: 22). Tot i que, com veurem, d'aquesta nova orientació s'esdevé una tipologia de la discapacitat que es basa en les competències que la persona és capaç o no de realitzar per si mateixa, aquestes competències es poden relacionar amb unes causes que alhora remetent als tres àmbits clàssics que originen les discapacitats: les físiques, les psíquiques i les sensorials.

Dins les discapacitats d'origen psíquic, que són les que ens interessin aquí, s'hi inclouen segons un estudi realitzat per l'Institut de la Mujer «aquelles persones amb una discapacitat originada per alguna de les següents deficiències: retard maduratiu, retard mental profund i sever, retard mental moderat, retard mental lleu i límit, demències i altres trastorns mentals» (RUIZ, 2005: 306). S'argumenta que en el cas de les persones amb una discapacitat provinent d'una deficiència de caràcter psíquic es viuen realitats diferents segons el subgrup de pertinença. Aquestes diferències podrien establir-se, en primer lloc, d'acord amb el tipus de deficiència (la problemàtica a què s'enfronten les dones amb retard mental és diferent d'aquelles que tenen un trastorn mental), per la qual cosa les actuacions de cara a la formació i l'ocupació cap a les persones amb malaltia mental han de ser tractades de forma diferent als problemes que tenen aquelles persones amb retard mental (RUIZ, 2005: 13-14). Al mateix estudi se sintetitzen les anteriors deficiències agrupant-les en dos grans grups:

- **Persones que pateixen retard maduratiu o mental.** Òbviament, les repercussions socials i laborals que pateixen les persones amb un retard mental límit no són equiparables a les que tenen un retard profund, ja que les primeres poden assolir un elevat grau d'autonomia i integració, mentre que les segones neces-

2. ORGANITZACIÓ MUNDIAL DE LA SALUT (2001): *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Citat per Colectivo Ioé (2003).

siten l'assistència d'una tercera persona per les AVD. No obstant, totes aquestes deficiències tenen unes característiques comunes:

- El dèficit que presenten provoca un desfasament entre l'edat mental i l'edat cronològica de la persona.
- La discapacitat sol ser d'origen congènit o produir-se en els primers anys de vida, per la qual cosa tota l'existència de la persona amb aquest tipus de deficiència està marcada per llur discapacitat, la qual cosa fa que el seu procés de formació i de desenvolupament psicosocial sigui diferent al de la resta de la població.
- **Persones amb trastorns mentals o demències.** En aquest cas, l'edat d'inici de la deficiència sol ser molt superior a la de l'anterior grup. La xifra s'incrementa des de l'adolescència i creix a mesura que avança l'edat. Les demències lligades a un procés neurodegeneratiu estan lligades al pas del temps; per tant, gran part de la població afectada no està inclosa en la població en edat laboral. En canvi, altres demències tenen una edat d'inici no lligada a l'envelliment (Ruiz, 2005: 306-308).

Per abordar el paper que la inserció laboral té en la rehabilitació de les persones afectades per malalties mentals cal, primer, acotar quina és la població a la qual ens referim, en què centrarem aquest treball i tenir en compte que són persones afectades per trastorns mentals severos.

El terme trastorn mental sever (en endavant TMS) s'utilitza per referir-se als trastorns mentals greus de durada perllongada i que comporten un grau variable de discapacitat i disfunció social (AEN, 2002)³.

Tot i que no s'han establert criteris definits i homogenis, el grup de treball de l'AEN (GTR-AEN) sobre rehabilitació psicosocial opta pels que va emetre l'Institut Nacional de Salut Mental dels EUA el 1987 i que inclouen tres dimensions:

- Diagnòstic: inclou principalment els trastorns psicòtics (excloent-ne els orgànics) i alguns trastorns de la personalitat.
- Durada de la malaltia i el tractament superior als dos anys. D'aquesta manera, s'intenten descartar aquells casos que, tot i ser greus, tinguin un temps curt d'evolució i, per tant, un pronòstic encara incert.
- Discapacitat amb una afectació de moderada a severa del funcionament familiar, laboral i social.

És a dir, més enllà del diagnòstic, parlem de persones que tenen dificultats de funcionament personal i social ocasionades pel patiment d'una malaltia mental de caràcter greu i persistent. Hi ha un consens relatiu sobre les dimensions de la definició d'aquests trastorns que inclou:

- Una simptomatologia que genera dificultats de captació de la realitat i maneig, entre altres coses, de les relacions interpersonals.
- Una evolució perllongada en el temps.
- Un component de discapacitat que implica alteracions en diversos aspectes funcionals com l'allotjament, la conducta social, el funcionament en la vida quotidiana, les relacions socials i el treball⁴.

3. Grup de treball de l'AEN (GTR-AEN) sobre rehabilitació psicosocial.

4. Amb tots els inconvenients que pot suposar homogeneïtzar aspectes tan diversos.

2.1.2.2. Aproximació quantitativa a la discapacitat a Espanya i Catalunya

L'últim macroestudi⁵ realitzat a Espanya sobre aquest tema, l'*Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud* (a partir d'ara EDDES), data de 1999. L'EDDES defineix la discapacitat com «tota limitació greu que afecti de forma duradora (temps superior a un any) l'activitat de qui la pateixi i que tingui el seu origen en una deficiència». A Espanya hi havia llavors més de 3,5 milions de persones amb alguna discapacitat, xifra que suposava entorn d'un 9% del total de població.

De l'anàlisi de les dades, una primera constatació que s'evidencia és que la proporció de persones en situacions de discapacitat augmenta linealment amb l'edat; en el conjunt, gairebé dos terços dels afectats tenen més de 65 anys. Considerant només la població en edat laboral (16-65 anys) són més d'1,3 milions de persones (el 37% del total), amb una major concentració també entre els 50 i 64 anys, just quan descendeix la taxa d'activitat per al conjunt de la població i resulta més difícil aconseguir feina.

Una segona apreciació té a veure amb el gènere. El nombre de dones amb discapacitat supera en més de mig milió el d'homes (2,05 milions de dones davant 1,47 d'homes). Això té a veure no solament amb la major esperança de vida de les dones, que fa que un 10,2% tinguin alguna discapacitat contra un 7,6% dels homes, sinó també amb el fet que la mitjana de trastorns que elles presenten (6,6 per persona) és també superior a la dels homes (5,5) (COLECTIVO IOÉ, 2003: 32).

De la interrelació conjunta de les variables sexe i edat s'aprecia, però, que entre els més joves és més freqüent en els homes patir alguna discapacitat; mentre que, a partir dels cinquanta anys, la relació s'inverteix i es troben taxes més altes en el segment femení (BENAVIDES, 2006: 13).

L'altra variable que té una importància fonamental per anar aproximant-nos a l'objecte d'estudi que ens ocupa és el tipus de discapacitat i la seva incidència en la població. Segons la deficiència que origina la discapacitat, l'EDDES va estimar en 258.696 la incidència de deficiències psíquiques o mentals que tenien les persones (un 9,8 per mil habitants), de les quals poc més de 4 de cada 10 (104.763) afectaven les dones.

Si recorrem als tipus de discapacitat que utilitza l'EDDES, les que més es corresponen amb una causa psíquica o mental són les que s'identifiquen amb les categories de tenir cura d'un mateix, aprendre i desenvolupar tasques i relacionar-se amb altres persones. A la Taula 1 es pot veure la incidència en la població de cada categoria i dels indicadors en què es desplega.

Curiosament, en considerar les discapacitats⁶ s'observa que aquestes incideixen més en les dones que en els homes, atès que en tots els indicadors les dones presenten taxes més elevades.

5. Es pot parlar de macroestudi perquè la mostra fou de 79.000 llars, 218.000 persones, de les quals 20.000 amb discapacitats (Institut Nacional d'Estadística, 2001: 11-13)

6. Dins d'aquestes xifres totals, s'estima en 181.433 el nombre de persones amb malaltia mental greu, tot i que altres estudis assumeixen una xifra aproximada de 165.000 persones en aquesta situació (MTAS, 2007 b: 38).

**Taula 1: Discapacitats predominantment
psíquiques per tipus i sexe. Espanya. 1999**

Tipus de discapacitat (*)	Homes	Dones	Totals	Percentatges		
<i>Tenir cura d'un mateix</i>						
Rentar-se sol	256.670	422.502	679.173	1,3	2,1	1,7
Fer servir el lavabo sol	124.413	207.913	332.326	0,6	1,0	0,8
Vestir-se, arreglar-se	236.698	349.000	585.698	1,2	1,7	1,5
Menjar i beure	85.236	130.227	215.463	0,4	0,7	0,5
<i>Aprendre i desenvolupar tasques</i>						
Reconèixer i orientar-se	91.620	143.581	235.201	0,5	0,7	0,6
Recordar informacions	158.521	268.257	426.778	0,8	1,3	1,1
Entendre ordres senzilles	74.698	117.301	191.999	0,4	0,6	0,5
Entendre ordres complexes	172.966	221.604	394.570	0,9	1,1	1,0
<i>Relacionar-se amb altres persones</i>						
Relacions amb familiars	64.544	80.949	145.493	0,3	0,4	0,4
Mantenir amistat	175.659	217.657	393.316	0,9	1,1	1,0
Relació companys de feina	223.930	313.036	536.967	1,2	1,6	1,4

(*) Una mateixa persona pot formar part de més d'una categoria.

Font: elaboració de Colectivo Ioé a partir de l'EDDES.

La discapacitat per relacionar-se amb altres persones afecta una mica més de 200.000 persones en edat laboral (el 0,78% de la població entre 16-64 anys), la taxa d'activitat de les quals és del 16% (12% en les dones). En el cas de la discapacitat per aprendre i desenvolupar tasques, afecta el 0,8% de la població en edat laboral i la taxa d'activitat només és del 15% (l'11% en les dones) (COLECTIVO IOÉ, 2003: 36 i 40). Obviem la discapacitat de tenir cura d'un mateix perquè també pot estar relacionada amb deficiències físiques i resulta impossible destriar l'afectació de cada un dels dos tipus de discapacitat.

Una altra font que hem explorat és l'*Estadística de població amb discapacitat* que elabora la Generalitat de Catalunya. Aquesta «constitueix el resultat dels treballs d'exploració d'una base de dades que es nodreix de la informació registrada als serveis de valoració i orientació⁷, dependents de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials» (Generalitat, 2009). El servei de valoració és el que efectua el reconeixement de la discapacitat, el qual obre les portes als drets i beneficis que corresponen a aquest col·lectiu, com ara l'accés a centres i altres recursos o serveis.

La classificació tipològica de les discapacitats que s'utilitza en l'*Estadística de població amb discapacitat* és la clàssica: física, sensorial i psíquica. Atenent aquests grans grups, i per a l'elaboració dels mapes de serveis socials, s'ha optat des de l'any 1996

7. La valoració de la discapacitat que realitza el servei de valoració s'ajusta a la regulació fixada pel real decret 1971/1999, del 23 de desembre, de procediment per al reconeixement, la declaració i la qualificació del grau de minusvalidesa (BOE número 22, del 26 de gener de 2000) i té per objecte, entre altres, la regulació del reconeixement del grau de discapacitat.

per una classificació tipològica més desagregada i que respon a unes qualificacions que es revelen més operatives per als treballs de planificació. La tipologia engloba els col·lectius següents: físics, visuals, auditius, psíquics i malalts mentals. S'hi inclou un apartat de «no consta», en el qual es recullen les situacions erròniament codificades i aquelles codificacions que no es poden incloure en cap d'aquests grans grups.

A més de la disgregació per edat i sexe, l'*Estadística* permet fer una distribució en tres grans grups segons el grau de discapacitat: del 33% al 64% (en el qual s'inclouen persones amb un nivell d'autonomia personal prou important per inserir-se socialment i laboralment, si més no en un sistema de treball protegit), del 65% al 74% (són persones que presenten més dificultats per aconseguir una plena integració social i laboral) i un tercer grup amb graus de discapacitat igual o superior al 75%. Seguidament s'exposen sintèticament només les dades referides als grups de psíquics i malalts mentals que són l'objecte del present estudi.

L'anàlisi que escau fer és que les persones amb discapacitat psíquica a Catalunya representen el 10,25% de totes les persones amb discapacitat. Mentre que en el total de persones amb discapacitat predominen les dones, en la discapacitat psíquica hi ha gairebé un 40% més d'homes que de dones. També, a diferència del que passa en el conjunt de les discapacitats, en les psíquiques no es produeix una progressió directament proporcional a l'edat; és en l'interval que va dels 16 als 34 anys on es produeix una major incidència, mentre que en les edats primerenques és menor (perquè el retard mental no es detecta ni es consolida tan ràpidament com el psíquic) i també decreix en les edats més avançades (segurament per un envelliment més precoç de certes etiologies).

Respecte dels tres grups segons el grau, els que tenen una discapacitat entre el 33% i el 64% representen més del 44% del total. D'aquests, els que es troben en edat laboral (dels 16 als 65 anys) són 12.354, que representen el 66,8% dels d'aquest grau, però només un 29,5% del total de discapacitats psíquics. Si a més tenim present el pes del gènere femení veiem que representa un 38,3% del total en edat de treballar. Per tant, es podria intuir que no arriben a 3 de cada 10 les persones amb discapacitat psíquica que són potencialment inseribles al mercat laboral ordinari i que, d'aquestes 3, només una és dona (xifres remarcades a la Taula 2).

Segons l'*Estadística de persones amb discapacitat 2008*, a Catalunya hi ha un total de 73.152 persones que pateixen una discapacitat derivada de malaltia mental i que per sexe es distribueixen en un 56,02% de dones i un 43,97% d'homes.

Si limitem les dades a l'edat laboral (de 16 a 64 anys) ens trobem amb 49.905 persones i el percentatge entre sexes pràcticament s'igualava: queda en un 50,66% de dones i un 49,33% d'homes.

Aquesta distribució, però, no és homogènia. Si observem les dades en funció del grau de disminució veiem que entre el 33% i el 64% de disminució, i en la franja d'edat que correspon a la laboralment activa, el nombre de dones puja fins a un 60,24% davant del 39,75% d'homes (Taula 3).

És a dir, que en la franja d'edat laboral i amb un grau de disminució que permetria la recerca de feina, ja sigui en recursos especialitzats o en empresa ordinària, ens trobem amb un percentatge clarament superior de dones. Paradoxalment, quan aquestes dades es contrasten amb les que fan referència a l'orientació i la inserció laboral pràcticament s'inverteixen, com es reflecteix en la descripció dels participants en el programa d'inserció laboral del Centre de Dia de Girona, en què el 74% són homes i el 26% dones (SERNA, 2006).

Taula 2: Persones amb discapacitat psíquica per grau, sexe i grups d'edat. Catalunya. 2008

Edat	De 33% a 64%			De 65% a 74%			De 75% i més			Total discapacitats		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Fins a 5	517	269	786	88	52	140	141	92	233	746	413	1.159
6-15	3.263	1.675	4.938	527	258	785	576	370	946	4.366	2.303	6.669
16-34	4.739	3.065	7.804	2.199	1.629	3.828	2.067	1.585	3.652	9.005	6.279	15.284
35-54	2.541	1.492	4.033	2.331	2.139	4.470	2.652	2.099	4.751	7.524	5.730	13.254
55-64	338	179	517	615	645	1.260	616	619	1.235	1.569	1.443	3.012
65 i més	227	181	408	424	497	921	512	635	1.147	1.163	1.313	2.476
	11.625	6.861	18.486	6.184	5.220	11.404	6.564	5.400	11.964	24.373	17.481	41.854

Font: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Secretaria General. Elaboració a partir de la base de dades de persones amb discapacitat. Per a aquest estudi s'ha efectuat una agrupació d'edats més d'acord amb els objectius.

Taula 3: Persones amb malaltia mental per grau, sexe i grups d'edat. Catalunya. 2008

Edat	De 33% a 64%			De 65% a 74%			De 75% i més			Total discapacitats		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Fins a 5	10	8	18	1	0	1	0	0	0	11	8	19
6-15	628	151	779	17	9	26	16	14	30	661	174	835
16-34	1.891	1.061	2.952	2.890	1.310	4.200	289	170	459	5.070	2.541	7.611
35-54	3.721	5.647	9.368	8.954	6.639	15.593	1.127	801	1.928	13.802	13.087	26.889
55-64	2.055	4.911	6.966	2.884	3.945	6.829	808	802	1.610	5.747	9.658	15.405
65 i més	1.613	3.943	5.556	2.166	4.214	6.380	3.101	7.356	10.457	6.880	15.513	22.393
	9.918	15.721	25.639	16.912	16.117	33.029	5.341	9.143	14.484	32.171	40.981	73.152

Font: Departament d'Acció Social i Ciutadania. Secretaria General. Elaboració a partir de la base de dades de persones amb discapacitat. Per a aquest estudi s'ha efectuat una agrupació d'edats més d'acord amb els objectius.

Aquestes dades semblen suggerir que, malgrat que el nombre de dones que presenten discapacitat ocasionada per malaltia mental en edat laboral és superior al nombre d'homes, la seva participació en recursos rehabilitadors i en mecanismes orientats a la inserció laboral baixa significativament.

2.1.2.3. *Condicionants per a les dones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental*

Com diu el Colectivo Ioé respecte a la inserció social que es dona al llarg de les diverses etapes de la vida, durant la infància i la joventut es constitueixen les actituds i aptituds bàsiques de la persona i, en aquest moment, tenen una especial influència la família d'origen, l'escola, els mitjans de comunicació de masses, els grups d'amics... En els nens i nenes amb discapacitat, tots aquests dispositius «acaben configurant trajectòries de realització diferents, d'inclusió o exclusió social, les quals depenen, no solament del tipus i grau de discapacitat, sinó també de la procedència social dels individus: les mateixes normes que faciliten la inclusió social dels sectors benestants contribueixen a reforçar la marginalitat i dependència dels sectors precaris» (COLECTIVO IOÉ, 2003: 80). I afegeixen que en els tres moments descrits: infància, edat laboral i vellesa, la família apareix com a instància de referència de la inserció social [...] «Aquesta omnipresència de la institució familiar significa que, per a la població en general, i amb més raó per a les persones amb discapacitats, la inserció social acostuma a ser més una qüestió de família que no pas un assumpte individual» (COLECTIVO IOÉ, 2003: 82).

Més específicament, el 2006 l'Estat va aprovar el *Plan de acción para las mujeres con discapacidad*, que va entrar en vigor el 2007. En l'anàlisi de la situació que fa es posa èmfasi en el fet que «les dones amb discapacitat són diverses, ja que, a part dels diferents tipus, graus i situacions canviants al llarg de tot el cicle vital (des de nenes fins a dones grans), travessa totes les classes socials i les diferents identitats culturals del nostre país». Es tracta d'una realitat que afecta més de dos milions de dones, de les quals es calcula que prop de mig milió viuen recloses als seus domicilis «sense participació en els àmbits laborals o públics, sense la possibilitat de portar una vida autònoma, amb carències de caire assistencial, agreujades per l'edat avançada i per assumir quasi en exclusiva la funció de cuidadores del seus progenitors» (MTAS, 2007: 12).

D'una anàlisi de la capacitat per desenvolupar les activitats de la vida diària, tant les bàsiques com les instrumentals, s'evidencia que les dones presenten els nivells més elevats de dependència. Segons l'EDDES, «del total de persones que necessiten ajuda per a l'exercici de les activitats instrumentals de la vida diària, el 65,4% són dones». El 61% de les persones que pateixen malalties d'alta dependència són dones. Entre les persones amb gran dependència o dependència severa, el 63% són dones (MTAS, 2007: 13-14). Malgrat la rellevància d'aquestes dades que aporta el *Pla d'acció per a les dones amb discapacitat*, no s'arriba a diferenciar entre les que tenen un tipus de discapacitat psíquica o intel·lectual de les que són de tipus físic. Hi ha, però, força indicis que porten a sospitar que en el discurs de les dones amb discapacitat predomina la identificació amb el grup de discapacitat física.

Pel que fa a les persones afectades per malaltia mental, en funció del moment de la vida en què irromp el trastorn, el projecte vital queda totalment alterat. La formació s'atura i també, en la majoria d'ocasions, la pertinença a xarxes socials informals i àmplies, de manera que aquestes queden reduïdes al nucli familiar més íntim i a la xarxa de professionals (hem de pensar en persones amb diversos ingressos hospitalaris, amb efectes secundaris de la medicació que s'afegeixen als de la mateixa malaltia).

Aquesta situació comporta una dificultat addicional a l'hora de trobar i mantenir una feina quan la seva evolució terapèutica ho faci possible. No s'han adquirit habilitats laborals ni socials, es desconeixen els circuits de recerca de feina que fan anar les persones de la seva mateixa edat i, si es disposa d'alguna prestació econòmica, per minsa que sigui, aquesta *desconnecta* el valor que el treball pot tenir, quan no en té cap altre que la supervivència. A aquest quadre cal afegir-hi les dificultats pròpies del mercat laboral i els prejudicis socials respecte de les persones que pateixen malalties mentals.

A més de les dificultats que han d'afrontar com qualsevol altre treballador, les persones afectades de TMS han de lluitar amb **l'estigma** que representa el fet de patir una malaltia mental. Fins i tot dins de les discapacitats i dels recursos per a la inserció laboral, la persona afectada per un trastorn psíquic és percebuda, per bé que no s'expliciti clarament, com una font de perill i si més no de manera imprevisible respecte del seu comportament. La por del que pugui passar és present en aquells llocs on es coneix l'origen de la discapacitat que l'afecta.

Aquesta forma de mirar el malalt mental acaba per encomanar-se al mateix individu que pateix la malaltia, que participa d'aquesta manera en la perpetuació del problema (IGOP, 2009).

En aquest sentit, són interessants les dades que aporten Calvo [et al.] (2006) i que suggereixen que malgrat que les persones que treballen tenen un millor funcionament social, també presenten un major grau d'estigmatització; això podria tenir l'origen en el fet que el tipus de treball que realitzen sigui protegit, que suposa una rendibilitat econòmica per sota de la mitjana i una condició laboral de menor estatus. També podria estar relacionat amb les dificultats que poden haver trobat en intents previs d'integració laboral ordinària.

Històricament, el treball ha tingut un paper rellevant en l'abordatge i tractament dels trastorns mentals des del vessant terapèutic. Als manicomis, el treball era habitual tant per mantenir els interns ocupats com per estalviar-se personal per part de la institució. Per tant, és relativament recent la consideració del treball com un dret i un factor important en la rehabilitació social de la persona amb trastorn mental.

D'aquesta manera, el treball s'ha emprat com un element de curació i no com un factor de normalització o com un dret (FERNÁNDEZ, 2007).

El tractament passa, doncs, prioritàriament per compensar aquella simptomatologia psiquiàtrica més aparatosa i que provoca més alteracions tant en el malalt com en el seu entorn.

Amb la incursió en el món de la psiquiatria de conceptes relacionats amb la rehabilitació integral de les persones afectades s'inicia un canvi de paradigma més important del que a primera vista pot semblar. No es tracta ja de fer servir el treball com a eina terapèutica, sinó de reivindicar per a les persones afectades per TMS la consideració de ciutadans de ple dret amb accés, per tant, a totes les estructures que

facilitin una vida autònoma. Així, aquesta proposta implica lluitar per la consecució de la ciutadania efectiva per unes persones a les quals sovint els ha estat negada.

Alhora, es considera la capacitat de treballar com un element a valorar dins del procés de recuperació, entesa aquesta no com a curació o desaparició de símptomes, sinó com a consecució d'una forma de vida en què és possible sobreposar-se als efectes de la malaltia (MTAS, 2007 b). D'aquesta manera, Liberman i Kopelik (2004)⁸ consideren la recuperació com una situació de:

- Remissió simptomàtica.
- Funcionament ocupacional: almenys mitja jornada ocupada en un sector competitiu durant dos anys.
- Vida independent sense supervisió diària.
- Manteniment espontani de relacions socials.

Ara bé, que la inserció de la persona amb TMS sigui una via per a la seva rehabilitació social no és una opinió compartida per tots els professionals. Hi ha autors que consideren el treball com un estressant important, sobretot per a persones vulnerables. Com manifesta Charles Foxonet⁹: «la inserción profesional, lejos de ser, como nos la han presentado habitualmente, un factor de integración y de estabilidad para la persona vulnerable puede conducir a un nueva fase sintomática, reforzar la identidad negativa y fragilizar al individuo hasta un repliegue de socialización» (SERNA, 2006).

Aquestes diferències de plantejament són presents d'una forma oberta o més subtil en els discursos dels professionals, els pacients i les famílies. Hi ha tècnics que creuen que és millor no treballar per l'efecte desestabilitzador que poden tenir les pressions laborals sobre el pacient, mentre que des dels serveis d'inserció treballen per al contrari (IGOP-UAB, 2009).

Tanmateix, aquest canvi de lloc que ocupa el treball en l'abordatge del TMS no està exempt de dificultats, ja siguin intrínseques al mateix malalt o associades a l'entorn.

Fins ara, la inserció laboral de les persones amb trastorn mental ha estat molt complexa i, malgrat algunes experiències concretes, es pot dir que la seva inclusió en el mercat de treball és força baixa, com exposa la comissió d'integració laboral de la Coordinadora de Recursos Intermedis en Salut Mental de Catalunya en un treball publicat el 1997 on descriu les dificultats reals que existeixen.

Respecte a l'afectat, com ja s'ha dit, ens trobem amb persones amb poca formació i poca experiència laboral. Quan aquesta experiència hi és, sol estar associada al conflicte en coincidir majoritàriament l'entrada al mercat de treball amb l'eclosió de la malaltia. El món del treball és imaginat sovint com un entorn difícil, competitiu i inhòspit, en el qual costa integrar-se, fet que per altra banda es confirma en nombroses ocasions.

En el cas d'haver aconseguit una pensió d'invalidesa, aquesta és molt valorada i es fa difícil renunciar a uns ingressos fixos i segurs per contractes temporals i amb sous baixos, tant en empreses ordinàries com en centres especials de treball (en endavant CET).

8. Citat a MTAS (2007).

9. FOXONET, C. (2001): «L'insertion professionnelle des malades mentaux». *Le Sociographe*, núm. 4.

Quan hi ha consciència del trastorn, aquesta sol anar acompanyada del convenciment de la seva cronicitat i del fet que aquesta irreversibilitat implica no poder treballar.

Com ja s'ha esmentat, el moment d'irrupció de la malaltia fa que quedi bloquejat el procés formatiu no només respecte a les possibilitats de desenvolupar un treball concret, sinó també en les capacitats socials que poden fer viable la inserció laboral: entre els afectats es dona un baix nivell d'autoestima, dificultats per establir relacions interpersonals, vulnerabilitat davant de situacions estressants i dèficits en l'autonomia (MASSANA I PÉREZ, 1997).

Als efectes negatius del trastorn cal afegir-hi aquells que, paradoxalment, provoca el tractament: hospitalitzacions freqüents, efectes secundaris de la medicació, aïllament al domicili, etc.

No sembla que les coses siguin gaire diferents quasi 10 anys després de l'estudi de Massana i Serna (2006), que posa de manifest les contradiccions i ambigüitats a l'hora de considerar les condicions del treball, sobretot en l'època actual, en què el caràcter patògen que pot arribar a tenir el treball és ben conegut.

La família, per la seva banda, pot ser un element capacitatiu i potenciador, però també un element que bloquegi les iniciatives que hi pugui haver respecte a la inserció laboral. Ens trobem amb una part de famílies atemorides per la possibilitat que les pressions del mercat laboral puguin ocasionar recaigudes. Si hi afegim la dificultat per compatibilitzar les pensions econòmiques per discapacitat amb els intents de desenvolupar una feina normalitzada és fàcilment comprensible que moltes famílies percebin el treball com un risc innecessari (COORDINADORA DE RECURSOS INTERMEDIIS EN SALUT MENTAL DE CATALUNYA, 1997).

L'entorn tampoc afavoreix la inserció laboral de les persones afectades per un TMS. Per tot plegat, cal tenir en compte la significació del treball en l'actualitat.

El treball no ha estat solament un medi de subsistència al llarg del temps. També ha representat un factor molt important d'identificació personal i d'estructuració de la vida social. Tant és així, que a la pregunta sobre la identitat és comú respondre amb la professió o ocupació. Ha estat també la via de mobilitat social, de millora econòmica. Les virtuts com a treballador eren, el segle passat, virtuts personals que tenien una influència directa en la permanència o no en el lloc de treball.

No és aquesta la situació a principi del segle XXI. El mercat de treball té unes condicions que fan que les virtuts (sobretot en treballs amb poca necessitat de qualificació com la majoria als quals pot accedir el col·lectiu que ens ocupa) no siguin els factors més importants en el moment de perllongar un contracte. Importarà més la política de l'empresa —estandarditzada i no personalitzada— que la relació personal amb el treballador, que en poques ocasions coneixerà el seu cap.

El que Bauman (2005) anomena «superfluïtat» es dona en tota la seva cruïlla: la sensació de ser completament prescindible i que la qualitat del seu treball no comptarà per a la seva permanència a l'empresa.

Si com deïem abans el treball ajuda a estructurar la personalitat i ens fa percebre d'una o altra manera la nostra capacitat d'influir en el món és evident que els treballadors actuals per força han de tenir la impressió d'una nul·la capacitat de control i influència en els assumptes socials.

2.1.3. Marc legal i dispositius per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

La declaració de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat (1975) proclama el dret de totes les persones amb discapacitat a tots els drets humans, incloent-hi el dret a la seguretat, el dret al tractament mèdic, psicològic i funcional, el dret a la seguretat social i que les seves necessitats essencials es tinguin en compte en els plans econòmics i socials (BENAVIDES, 2006: 119).

Coherentment, la Constitució Espanyola de 1978 recull en l'article 49, entre els principis rectors de la política social, l'obligació dels poders públics d'emparar i de prestar atenció a aquest col·lectiu perquè pugui gaudir dels drets que s'atorguen a tots els ciutadans. I entre aquests drets hi ha el dret al treball: «Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball...» (art. 35). Però, com molt bé diu el professor Esteban, això no implica la exigibilitat d'un lloc de treball. Ell considera més important l'article 40.1 en el qual es preveu que «els poders públics [...] de manera especial realitzaran una política orientada cap a la plena ocupació», ja que aquest precepte fa explícit el suport i la legitimació de les polítiques de promoció de l'ocupació cap a les persones amb discapacitat (ESTEBAN, 2003: 12).

Pel que fa a la Constitució, també cal tenir en compte la distribució competencial entre l'Estat i les comunitats autònomes. En matèria laboral, l'Estat té la competència de legislar i les comunitats autònomes poden executar aquesta legislació. En matèria de seguretat social, la legislació bàsica i el règim econòmic pertanyen a l'Estat i el desenvolupament legislatiu i la seva execució estan a les mans de les comunitats si així ho han inclòs als seus estatuts. En canvi, tot el que afecta els serveis socials és competència exclusiva de les comunitats autònomes que han promulgat les respectives lleis sobre la matèria.

2.1.3.1. Revisió normativa referent a la inserció laboral de persones amb discapacitat

La primera norma legal de caràcter general i encara vigent que regula el sector és la llei 13/1982, d'integració social dels minusvàlids (LISMI). En el títol VII es refereix específicament a la integració laboral quan afirma: «Serà finalitat primordial de la política d'ocupació de treballadors minusvàlids llur integració al sistema ordinari de treball o, en el seu defecte, llur incorporació al sistema productiu mitjançant la fórmula especial de treball protegit...», de manera que assegura una via alternativa d'accés al mercat laboral que és en bona part responsabilitat de l'administració pública competent.

Segons el professor Esteban (2003) la regulació de l'ocupació de les persones amb discapacitat ha experimentat un fort dinamisme i transformació en tots aquests anys, de forma que es poden diferenciar dues etapes fonamentals: la LISMI i el seu primer desenvolupament reglamentari realitzat als anys vuitanta; i les modificacions que s'hi van introduir amb el Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) el 1997. Aquest acord amb el sector ha donat lloc a bastants reformes legislatives en la dèca-

da següent (ESTEBAN, 2003: 23). Aquí abordarem els aspectes més importants de la LISMI i els completarem amb les posteriors modificacions.

Un dels preceptes per a la inserció laboral més importants que sorgeix de la LISMI és la famosa quota del 2% de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat a les empreses públiques o privades amb un mínim de 50 treballadors fixos en plantilla¹⁰. Posteriorment, amb la llei 66/1997 i el reial decret 27/2000 s'hi introduïren importants reformes, entre les quals les següents:

- La reserva de llocs passa a ser exigida a empreses amb 50 treballadors, encara que no siguin fixos, i comencen a comptar els de temps parcial i els contractats temporals. A més, el còmput ha de fer-se en l'àmbit d'empresa, no de centre de treball.
- S'estableixen mesures alternatives de caràcter excepcional¹¹ al compliment de la quota de reserva com: contractar béns o serveis a un CET o treballador autònom amb discapacitat, realitzant donacions o accions de patrocini, o bé contractació de treballadors cedits per empreses de treball temporal (ETT). Recentment s'ha inclòs la contractació d'enclavaments laborals.

La LISMI també estableix que es fomentarà la integració laboral de les persones amb discapacitat mitjançant ajudes, que poden consistir en préstecs o subvencions per a l'adaptació de llocs de treball, el pagament de quotes de la seguretat social i aquelles que es considerin adequades, especialment la promoció de cooperatives (art. 38.4). Existeix un ampli ventall de subvencions, bonificacions i altres tipus d'incentius a les empreses que contractin persones amb discapacitat i que han variat amb els anys; igual evolució s'ha produït amb les modalitats de contractació dels treballadors amb discapacitat, que poden ser: a temps parcial, indefinida, com a foment de l'ocupació, en pràctiques, de formació, etc.¹²

També s'estructura a la LISMI el sistema de treball protegit, i ho fa en un primer nivell mitjançant els centres especials de treball (CET), per a aquelles persones que no puguin accedir al mercat de treball ordinari, i en un segon nivell (que la mateixa llei ubica entre els serveis socials), amb els centres ocupacionals que presten teràpia ocupacional i d'ajustament personal i social als discapacitats que no puguin integrar-se en una empresa o en un CET (art. 53).

Els CET van ser concebuts com a empreses on les persones amb discapacitat poguessin realitzar un treball protegit per integrar-se posteriorment al mercat ordinari. Però, malauradament, això no s'ha produït gaire (PALLISERA [et al.], 2006: 32). Primer pel reial decret 1368/1985 es va regular la relació laboral dels treballadors discapacitats amb els CET, i després pel reial decret 2273/1985 se'n va aprovar el reglament. En aquest es marca com a objectiu principal «realitzar un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat i tenir com a finalitat

10. Quan cita les empreses públiques no es refereix a l'administració pública (ESTEBAN, 2003: 25); aquesta s'hi afegeix en la llei 23/1988 de modificació de la llei de reforma de la funció pública, on s'assenyala que en les ofertes d'ocupació pública es reservi una quota no inferior al 3% de les vacants fins que s'assoleixi el 2%. L'ordre APU/3416/2007 eleva aquest percentatge fins al 5%.

11. Les circumstàncies que es poden al·legar per no emprar directament treballadors amb discapacitat són explicitades en l'article 3.1 del reial decret 27/2000.

12. Darrerament, ha estat la llei 43/2006 per a la millora del creixement i de l'ocupació la que ha establert importants bonificacions per a la contractació indefinida de persones amb discapacitat.

assegurar una regulació remunerada i la prestació de serveis d'ajust personal i social que requereixin els seus treballadors minusvàlids».

Per tant, tot i que l'estructura i organització dels CET s'haurien d'adaptar a les d'una empresa ordinària, les dificultats de rendiment i el grau de suport a les persones que realitzen l'activitat (que han de ser majoritàriament amb discapacitat) fan necessari rebre ajudes públiques per mantenir els llocs de treball. Per ser admès en un CET cal haver estat reconegut com a discapacitat (a partir del 33% de disminució); per a les persones que estan al límit (*borderline*) això es converteix en un dilema, ja que «treballar en un CET fa que se subratllin les seves deficiències més que les seves capacitats de cara a la resta de la societat [...] Ells mateixos arriben a creure-ho així» (DELGADO I ESCRICHE, 2006: 66).

Pel que fa a Catalunya, no es poden deixar de mencionar les unitats de suport a l'activitat professional (USAP). Aquests serveis els presten equips multiprofessionals que poden estar integrats als CET o ser-ne externs. Tots dos tipus tenen com a objectiu l'adaptació de l'entorn laboral on s'ha d'integrar una persona amb discapacitat i, en general, a l'entorn cívic i social en què es troba immersa. Altrament, també tenen com a missió possibilitar la integració a l'empresa ordinària de les persones que hi puguin accedir.

Més tard s'ha introduït la possibilitat del treball a domicili, el treball autònom i el que s'ha denominat treball selectiu, però com que tots tres sistemes afecten particularment les persones amb discapacitat física, no els abordarem¹³. Més rellevància tenen per al col·lectiu que estem estudiant el treball amb suport i els enclavaments laborals, ja que ambdues són estratègies dirigides a afavorir la inserció de persones amb discapacitat però afectades d'especials dificultats per integrar-se en l'àmbit ordinari de treball, i ho fan mitjançant recursos d'intermediació que afavoreixin el flux entre els entorns laborals especials i els ordinaris.

El treball amb suport és aquella «tècnica o procés en què, amb l'assistència d'un monitor de suport, es pretén facilitar un accés individual i progressiu al mercat ordinari de treball» (Esteban, 2003: 59). Consta de diverses fases, de les quals la més característica és la d'acompanyament in situ¹⁴. Alomar i Cabré (2005: 124) critiquen que «la legislació actual no afavoreix el treball amb suport» i que amb el RD 290/2004 «s'ha perdut l'oportunitat de regular i normalitzar la situació en què es troben moltes entitats que treballen en aquesta direcció [el treball amb suport]». Els enclavaments laborals, regulats pel RD 290/2004 són també una estratègia dirigida a afavorir el treball normalitzat, però en aquest cas els treballadors provenen d'un CET i mantenen amb aquest la vinculació jurídica i laboral tot i que realitzin el treball temporalment en una empresa ordinària mitjançant una contracta (Benavides, 2006).

La llei d'empreses d'inserció contempla la figura d'empreses que poden realitzar qualsevol activitat econòmica de producció de béns o serveis tenint com a objectiu la inserció social i laboral de persones amb risc d'exclusió. Aquest tipus d'empreses pot suposar una alternativa, sobretot per a les persones amb trastorns mentals menys greus, atès que no cal tenir el reconeixement de disminució per formar-ne part.

13. Per a més informació, vegeu ESTEBAN, 2003: 52 i següents.

14. Hi ha força articles que expliquen en què consisteix el treball amb suport. A la bibliografia incloem: ALOMAR I CABRÉ (2005), PALLISERA [et al.] (2006) i PALLISERA I RIUS (2007).

Finalment, hi ha els centres ocupacionals (CO) que, tot i no ser pròpiament un recurs laboral, per deficiència dels anteriors, realitzen un paper important de contenció. Ens centrem en Catalunya, que ha realitzat un desplegament particular d'aquest tipus de centres mitjançant el decret 279/1987. En aquest decret s'especificava que els usuaris del CO havien de tenir un grau de disminució del 65% i no tenir una capacitat productiva superior al 37,5% de la considerada com a normal. Però ja en aquell moment la disposició transitòria primera donava una pròrroga de 6 anys als CO per adequar-se si els seus beneficiaris no reunien aquestes condicions. Després, el decret 336/1995 va establir el Servei Ocupacional d'Inserció (SOI) als CO, diferenciat de les funcions del Servei de Teràpia Ocupacional (STO). La raó de ser del SOI no és altra que permetre la continuïtat d'atenció als discapacitats que, tenint les condicions de ser usuaris d'un CET, no es poden integrar en aquests centres, bàsicament per insuficiència de places.

Les crítiques que s'han fet a la legislació espanyola en matèria d'integració laboral de les persones amb discapacitat a partir de la LISMI han estat abundants. Recollim a tall de mostra les que, a partir d'un estudi, van sistematitzar Escolar [et al.] (2002: 93) i que considerem encara vigents:

- Excessiva generalització en els continguts de la llei. Atesa la dispersió, i la dificultat per al coneixement de la legislació vigent, molts cops no s'han acomplert les expectatives per la manca de desenvolupament de la LISMI.
- Les subvencions no arriben a nivells europeus i ni tan sols s'incrementen en la proporció de la inflació.
- No es compleixen les quotes de reserva de llocs de treball; es considera que la quota és baixa i hauria d'obligar empreses de mida menor. Com que no es compleix en la mateixa Administració, es fa difícil obligar-hi les empreses privades.
- Les ajudes no haurien de ser estàndards, sinó subvencionar el salari del treballador amb discapacitat segons la pèrdua de productivitat provocada per la minusvalidesa.

Passats vint anys de la promulgació de la LISMI i amb motiu de l'any internacional de les persones amb discapacitat, a l'Estat s'aprovà la llei 51/2003, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat (LIONDAU) «que constitueix la plasmació més elaborada del nostre país per establir noves garanties i fer efectiu d'aquesta manera el dret a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació». És important subratllar l'article 8.2 d'aquesta llei sobre mesures d'acció positiva que diu: «Los poderes públicos adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad...» La LIONDAU fou reforçada aquell mateix any per la llei 62/2003, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social (MTAS, 2007).

2.1.3.2. Documents programàtics sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat

També des dels anys 90 s'han multiplicat els plans i els programes que propugnen la integració social i també laboral de les persones amb discapacitat en el nivell que

els permeti llur situació. L'any 1997 s'aprova el *I Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad*, impulsat pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials (MTAS). L'any 2002 se substitueix per un *II Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad (2003-2007)*. Pel que fa a Catalunya, també es va elaborar un primer *Pla Interdepartamental d'Integració Laboral de les persones amb disminució (1990-1997)*, que el 1998 va ser substituït per un nou *Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució*.

Encara que no es tracti d'un programa específic per al sector, cal fer referència a la llei 43/2006, per a la millora del creixement i l'ocupació, que va comportar l'establiment d'ajudes a l'ocupació, com importants bonificacions per a la contractació indefinida de persones amb discapacitat. Però sobretot és important aquesta llei perquè va establir en la seva disposició addicional dotzena que el Govern de l'Estat havia d'aprovar una estratègia global d'acció per a l'ocupació de les persones amb discapacitat. Es justifica perquè fins ara s'havien adoptat mesures puntuals i a través de molt variades i disperses normatives i planificacions. La nova metodologia que es planteja «hauria de contenir un repertori, amb iniciatives i mesures dirigides a promoure l'accés de les persones amb discapacitat al mercat de treball, millorant la seva integració laboral» (MEPSD, 2008; 4).

Per tant, el Govern aposta ara no per un pla, sinó per dissenyar el que presenta com l'*Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012*. D'acord amb el mandat de la llei 43/2006, els objectius preferents de l'estratègia són «disminuir els índexs d'atur i elevar les taxes d'activitat de les persones amb discapacitat, amb especial atenció a les dones amb discapacitat, i aquelles altres persones que per la seva discapacitat presenten dificultats severes d'accés al mercat de treball» (MEPSD, 2008: 6). Entre les novetats que suposa l'estratègia cal destacar que no només aborda la política d'ocupació i la legislació laboral, sinó també àmbits directament relacionats amb aquests: seguretat social, educació, política fiscal, etc.

En el diagnòstic que conté l'estratègia es fa referència a algunes dades que resulten significatives per al nostre estudi i que seguidament resumim:

- Tot el conjunt de les empreses ordinàries¹⁵ proporciona gairebé el mateix nombre de contractes¹⁶ a persones amb discapacitat que els 1.150 CET¹⁷. Aquesta baixa taxa d'incorporació al mercat ordinari es podria deure al desconeixement del potencial productiu d'aquestes persones quan es realitzen les corresponents adaptacions del lloc de treball; als costos addicionals que comporta la contractació, especialment de persones amb discapacitats més limitadores; o també a la manca d'especialització dels serveis públics d'ocupació per acoblar l'oferta i la demanda en matèria de discapacitat.
- La quota de reserva del 2% de la plantilla que va crear la LISMI no es compleix tot i les facilitats incorporades i les sancions que s'apliquen. Malgrat el creixement de les empreses que compleixen la quota, l'estratègia aspira que durant la seva vigència les empreses obligades no tinguin dificultats a trobar treballadors amb discapacitat per contractar o que puguin optar per una altra mesura. Així i tot, la baixa proporció d'empreses amb 50 o més treballadors en plantilla tampoc

15. Segons el directori central d'empreses (DIRCE) de l'INE, a 1 de gener de 2007 hi havia a Espanya 29.590 empreses amb cinquanta o més treballadors, un 0,8% del total de 3.336.657 empreses.

16. 29.033 contractes: 17.744 d'indefinitos i 11.289 de temporals, l'any 2006.

17. 26.290 contractes: 2.631 d'indefinitos i 23.659 de temporals, també l'any 2006.

suposarà que amb l'òptima aplicació de la quota es resolgui la baixa ocupació de les persones amb discapacitat.

- Entre l'any 1996 i el 2006 el nombre de centres especials de treball s'ha triplicat i també ha augmentat molt el nombre de treballadors en les seves plantilles. Mentre l'any 2006 hi havia contractades fixes a les empreses ordinàries unes 17.000 persones amb discapacitat, el nombre de contractats als CET són uns 50.000. D'això es pot deduir que, en general, els CET no suposen per als treballadors amb discapacitat un trampolí cap al mercat ordinari com s'havia previst a la LISMI. També cal tenir en compte, atès que pot afectar la manera en què els CET influïxen en la integració laboral, la gran diversitat d'aquests: alguns no tenen ànim de lucre, d'altres sí i entre aquestes dues hi ha moltes situacions híbrides.
- La qualitat insuficient de l'ocupació de les persones amb discapacitat té com a principals obstacles:
 - Per evitar els costos d'adaptació (s'estima que les ajudes econòmiques i els avantatges fiscals no compensen) els empresaris tendeixen a contractar persones amb discapacitats poc limitadores i que puguin ocupar llocs de treball amb el mateix grau de rendiment que la resta de treballadors.
 - La discriminació salarial pot portar l'empresari a contractar, com hem vist, menys treballadors amb discapacitat o, quan els contracta, a pagar-los un salari més baix per la presumpta menor productivitat.
 - L'elevada temporalitat dels contractes, en consonància amb l'actual mercat laboral, s'observa encara més en la dificultat d'estabilitzar l'ocupació de les persones amb discapacitat.
 - La necessària aplicació d'ajustaments raonables, com adaptació d'horaris, la possibilitat d'alternar el treball presencial i el teletreball, la contractació per jornada parcial, etc., són mesures que incrementarien l'accés i la qualitat de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Des del camp de la salut mental a Catalunya es treballa per al reconeixement d'una sèrie de serveis relacionats amb la inserció laboral de les persones amb trastorns mentals a més dels orientats a la població general amb dificultats. Alguns d'aquests serveis han estat inclosos en la cartera de serveis socials i d'altres ho poden estar en un futur, amb la qual cosa és previsible que es vagin estenent per tot el territori, ja no sols com a experiències pilot, sinó com a serveis plenament tipificats. És per això que, encara que no deriven d'una norma jurídica positiva que els reguli, resumim aquí la proposta que en fa la principal organització de segon nivell que aglutina el sector, obviant el CET que ja ha estat tractat a bastament i ja s'aplica mitjançant recursos específics per a població afectada de TMS¹⁸.

- Servei d'orientació i inserció laboral.

L'objectiu d'aquest servei és elaborar, juntament amb la persona interessada, un pla personal d'inserció, donar-li el suport i fer-ne el seguiment fins a la seva consecució. En les associacions, actualment s'ofereix a través de les unitats de suport a l'activitat professional (USAP) presents als CET o de personal voluntari o professional de les mateixes associacions.

- Formació professional.

18. FECAFAMM, informació en línia <http://www.familiarsmalaltsmentals.org/programes02f.htm> [consulta 15-07-09].

Realització de cursos de formació sobre variades branques d'activitat, en col·laboració amb els serveis públics d'ocupació.

- Servei prelaboral.

És un servei social per habilitar les persones afectades d'un TMS per a la seva incorporació als itineraris d'inserció laboral definits pel Departament de Treball. Mitjançant un pla individual d'inserció laboral, l'objectiu és aconseguir que la persona atesa adquireixi o recuperi capacitats suficients per a la consecució i manteniment d'una feina.

Està adreçat a persones en edat laboral, amb algun dels diagnòstics inclosos en la definició de TMS i amb un certificat de disminució igual o superior al 33%. La durada oscil·la entre un i tres anys en funció del pla individual d'inserció.

Recentment, el Consell de Ministres¹⁹ ha aprovat el *III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad*, que substitueix el II Pla temporalitzat del 2003-2007, prorrogat fins al 2009. Aquest III Pla pretén «millorar l'autonomia d'aquests ciutadans, especialment de les dones, i afecta totes les polítiques, estatals i autonòmiques, a més d'actuar també com a pla orientador de les directrius de les ONG». El Pla es desplega en set àrees o àmbits d'intervenció: l'educació i la cultura, l'ocupació, la salut, o els abusos i violència, etc., i es desenvoluparà mitjançant programes anuals d'actuació, l'impuls, coordinació i avaluació dels quals aniran a càrrec de la Direcció General de Coordinació de Polítiques Sectorials sobre la Discapacitat del MSPS, en col·laboració amb la Conferència Sectorial d'Assumptes Socials i del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

El *III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad* té una vigència de quatre anys i per al 2009 compta amb una dotació econòmica de 2.500 milions d'euros per intervenir sobre els sistemes de protecció social i, especialment, en les polítiques públiques que afecten directament les dones amb discapacitat. El Consell de Ministres també ha aprovat la distribució territorial de més de 40,5 milions d'euros per a la inserció laboral de persones amb discapacitat en centres especials de treball (CET). Així, Catalunya rebrà més de 9 milions d'euros segons els criteris de distribució fixats en la Conferència Sectorial de Treball i Assumptes Laborals.

2.1.4. La inserció laboral de les dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental

Presentem seguidament algunes dades estadístiques i interpretatives que s'han pogut recollir en la bibliografia revisada, relacionades amb l'ocupació de les persones amb discapacitat. Les presentem diferenciant, primer, les dades quantitatives i, en un segon apartat, d'altres apreciacions de tipus qualitatiu. En tots dos moments, s'aborda la variable de la inserció laboral de les persones amb discapacitat, aproximant-la —en la mesura de l'existència de dades— a la realitat més específica de les dones amb una discapacitat de tipus psíquic o amb un trastorn mental.

19. Vegeu notícia a la pàgina de l'SID del Ministeri de Sanitat i Política Social (des d'ara MSPS): <http://sid.usal.es/noticias/discapacidad/34452/1-1/el-gobierno-aprueba-el-iii-plan-de-accion-para-las-personas-con-discapacidad.aspx> [consulta: 15 juliol. 2009].

2.1.4.1. Dades quantitatives sobre discapacitat-dona-integració laboral

Segons l'enquesta de la població activa de 2005, la taxa d'activitat de les dones amb discapacitat a l'Estat és del 21,7%, menys de la meitat de la taxa del total de les dones (44%), i també menor a la dels homes amb discapacitat (34%). La taxa d'atur de les dones discapacitades (19,7%) és quasi 7 punts superior a la dels homes amb discapacitat (12,8%). Això evidencia que hi ha un desnivell considerable en relació amb la variable de gènere que s'estén també a l'impacte de les mesures de foment de l'ocupació, com mostra l'indicador que de 43.088 persones amb discapacitat beneficiàries, només 12.731 (el 29,5%) són dones (MTAS, 2007).

Diferents estudis²⁰ assenyalen que les dones discapacitades són més fàcilment orientades cap a prestacions compensatòries que cap a un treball adaptat o mesures de rehabilitació. Del total de perceptors d'incapacitat permanent, el 71,2% són homes, davant el 28,8% de dones i a més les quanties mensuals varien substancialment a favor dels homes (una diferència de 123 euros mensuals l'any 2003).

Pel que fa referència a les mesures adoptades per facilitar l'ocupació, sembla que els homes en surten més beneficiats que les dones si no tenen un caràcter específic de discriminació positiva cap a les dones. Els funcionaris públics discapacitats són, en un 64,4%, homes, davant un 35,6% de dones. Els homes superen el 70% de contractes signats, ja siguin fixos indefinits, d'obra i servei o qualsevol altre tipus de contracte. (GIMÉNEZ, D.; RAMOS, M.M., 2003)

El Colectivo Ioé esbossa una classificació dels principals sistemes d'inserció social on s'ubiquen a Espanya les persones en edat laboral amb discapacitats (16-64 anys). A partir d'uns baixos nivells educatius i de formació professional, les trajectòries de les persones adultes —diuen— prenen bàsicament tres camins: el treball domèstic, principal via d'inserció de les dones; les pensions, principal via dels homes; i el treball remunerat, al qual només accedeixen la tercera part dels homes i menys de la cinquena part de les dones (COLECTIVO IOÉ, 2003: 79).

Pel que fa al treball domèstic, adopten aquest sistema d'inserció 356.000 persones, de les quals el 95% són dones. Això suposa que les feines de la llar són una activitat habitual per al 51% de les dones en edat laboral amb discapacitats i només per al 2,7% dels homes. Aquest grup és el que més participa d'altres vies d'inserció, la qual cosa indica que, com a mínim en molts casos, el treball domèstic no ha estat una opció lliurement escollida (COLECTIVO IOÉ, 2003: 83).

D'altra banda, la percepció de pensions d'invalidesa és un factor que molts autors analitzen per deduir fins a quin punt actua com a desincentivador de la inserció laboral. Segons Ruiz: «Les persones que reben prestacions econòmiques o beneficis fiscals treballen en menor mesura que aquelles que no les reben (3,39% enfront d'un 14,99%)» (RUIZ, 2005: 310). De les persones que reben prestacions, només l'1,06% està buscant la seva primera feina i en el cas de les persones que no cobren prestacions, aquest percentatge és del 12,53%.

20. IMSERSO, UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA, ASSOCIACIÓ DE DONES NO ESTÀNDARDS (2002): *Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad*. Barcelona; GIMÉNEZ, D.; RAMOS, M. del M. (2003): «La discriminación de las mujeres discapacitadas en España». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm., 45, p. 61-76.

Des d'una perspectiva de gènere, també el comportament diferencial arriba als perceptors/es de pensions: mentre que les dones tendeixen a compatibilitzar les pensions per incapacitat amb el treball domèstic i/o remunerat, els homes no ho fan compatible i fan prevaler els beneficis de les prestacions derivats de la seva incapacitat (MORENO [et al.], 2005).

Durant l'edat adulta i en una societat mercantilitzada com la nostra, el tipus de treball més propi és el remunerat, tot i que aproximadament la meitat o un terç de la població s'exclou o és exclosa del mercat de treball remunerat i dels que busquen feina, una part és a l'atur o la troben en un mercat precari. «Alguns col·lectius, entre els quals hi ha les persones amb discapacitat, pateixen un plus de discriminació respecte a la resta de la població. Concretament, les persones amb deficiències de tipus psíquic s'independitzen dels seus pares en una proporció molt més petita que la població general, i l'accés al mercat de treball remunerat és molt restringit per a tots els tipus de discapacitat» (COLECTIVO IOÉ, 2003: 81).

Finalment, trobem que a l'estat espanyol «el treball remunerat constitueix el sistema d'inserció per a 319.000 persones amb discapacitat en edat laboral (23% del col·lectiu), de les quals una cinquena part participen d'altres vies d'inserció (pensions, feines de la llar, estudis). Per tipus de feina, es poden distingir els qui estan ocupats al mercat ordinari de treball i els qui treballen en feines protegides (en aquest cas una de cada cinc persones). Des del punt de vista de la inserció social, caldria distingir les feines estables i qualificades d'aquelles que són inestables i poc qualificades, amb menys possibilitats de promoció professional» (COLECTIVO IOÉ, 2003: 83).

Això ho complementa Ruiz en precisar que: «En relació amb l'activitat econòmica de les persones amb una deficiència de caràcter psíquic existeixen també diferències respecte a cada subtipus de deficiència. [...] en el cas de les dones hi ha un menor percentatge de persones actives en el col·lectiu de persones amb retard mental. Les diferències entre aquests dos subgrups es poden sistematitzar com segueix:

- El col·lectiu que mostra un menor percentatge d'inserció laboral és el de dones amb retard mental. Només un 6,73% del total de dones amb retard mental en edat laboral es troben bé treballant o bé en recerca de treball, mentre que en el cas de les demències i altres trastorns mentals la taxa d'activitat s'eleva al 14,87%.
- En el col·lectiu de persones amb retard mental hi ha més diferència en el percentatge d'homes i dones que treballen (4,92% de les dones enfront d'un 9,96% dels homes). En el cas dels trastorns mentals i demències no hi ha diferències significatives entre homes i dones (entorn al 9%).
- En la categoria de realització de tasques de la llar, són les dones amb trastorn mental les que tenen una major proporció (15,30%). Així i tot, segons els professionals entrevistats, en la majoria de les ocasions, les dones amb retard mental es troben a casa realitzant tasques d'ajuda familiar» (RUIZ, 2005: 320-322).

Com a balanç d'aquesta aproximació quantitativa, els autors del Colectivo Ioé afirmen que hi ha quatre raons principals per les quals la majoria de les persones amb discapacitat en edat laboral no busquen feina:

- No tenir capacitat legal o funcional per exercir cap tipus d'ocupació (els que estan incapacitats).
- Realitzar una altra activitat (estudis i feines domèstiques).

- Percebre una pensió que els permet viure sense treballar o que consideren incompatible amb el fet d'exercir una feina.
- Desanimar-se de buscar feina davant les barreres que hi han trobat quan ho han intentat (en aquest cas, molts afectats consideren que aquestes barreres es deuen a les seves discapacitats) (COLECTIVO IOÉ, 2003: 98-99).

També el Colectivo Ioé aporta algunes conclusions a partir de l'anàlisi de l'EDDES que situa a nivell quantitatiu la situació d'inserció laboral de les persones amb discapacitat psíquica. A tall de balanç fa les següents tres consideracions:

- «La capacitat laboral de les persones amb discapacitat varia molt en funció del tipus de deficiència. En general, les conseqüències són més negatives en les de tipus psíquic, que afecten moltes menys persones (15% del conjunt), que en les sensorials i físiques, que afecten la majoria (32,7% i 48,9%, respectivament).»
- «Algunes de les deficiències psíquiques que tenen efectes més negatius des del punt de vista laboral, com el retard mental profund i les demències, són les que tenen menys prevalença en la població en edat laboral. Això no obstant, són molt més freqüents les deficiències que limiten parcialment la capacitat de treballar, com el retard mental lleu o moderat i altres trastorns específics de la personalitat (fòbies, hipocondria, ansietat, etc.).»
- «Les deficiències psíquiques són relativament més freqüents en els homes i en el tram d'edat més juvenil. En canvi, les deficiències de naturalesa física afecten més les dones, sobretot les que tenen l'origen en problemes de l'esquelet, ja que les motivades per lesions dels sistema nerviós (sovint a causa d'accidents) incideixen més en els homes.»

2.1.4.2. Apreciacions qualitatives sobre discapacitat-dona-integració laboral

En primer lloc, cal fer-se ressò del que constitueix la idea predominant en la majoria d'estudis d'aquest àmbit, que ve a dir que «el deficient psíquic s'ha catalogat històricament amb el cartell de no productiu, ja que en termes generals es valora que no pugui aportar riquesa al sistema i, per tant, socialment no és vàlid. Se l'ha catalogat com a receptor del benefici social i no com a productor» (ESCOLAR [et al.], 2002: 30). Això no treu que els mateixos estudis s'apressin a capgirar aquest raonament afirmant amb contundència que la majoria de les persones discapacitades psíquiques lleus poden assolir una integració socioprofessional i, per tant, desenvolupar una sèrie d'aptituds i actituds que els faciliti la incorporació laboral (ESCOLAR, 2002: 31).

Existeixen altres posicions molt més radicals tot i que minoritàries. Si partim de la base que les dificultats que experimenten les persones catalogades com a discapacitades depenen sempre de la referència a la productivitat i que és a partir de la generació d'expectatives de beneficis que se segrega les persones²¹ (la «defectologia»), no

21. En aquest sentit, és interessant l'anècdota que utilitza l'autora: durant la Segona Guerra Mundial, quasi mig milió de persones que havien estat descartades del mercat laboral nord-americà per motiu d'algun tipus de deficiència van ser incorporades de manera plenament satisfactòria a les empreses, no poques vegades amb càrrecs de responsabilitat. Es demostrava així que les persones considerades

ha d'estranyar que s'afirmi expeditivament: «No és que els discapacitats no trobin feina, sinó que el sistema de marcatges inferiors acaba etiquetant com a discapacitats aquells que no troben un espai propi al mercat laboral» (GALLEN, 2006: 20).

Dit això, ens centrem a exposar els obstacles que, tot i l'anterior, apareixen als estudis. Pilar Ruiz destaca un element que considerem que, en molts casos, pot ser bastant determinant per valorar el grau d'integració al món laboral. Diu que «la sobreprotecció familiar és un element clau a l'hora d'entendre l'escassa inserció laboral de les dones amb discapacitat psíquica». Aquesta sobreprotecció que s'observa tant en famílies d'homes com de dones amb discapacitat, sembla que té més incidència en el cas de les dones, on generalment el grau de proteccionisme és més gran. Així doncs, la protecció excessiva que aplica l'entorn més pròxim a les dones actua com un factor de discriminació interna perquè «el temor de l'entorn familiar a l'abús moral o físic que pugui fer-se contra la dona amb discapacitat marca de manera substancial el tracte diferencial de la família en funció del gènere» (RUÍZ, 2005: 322).

Jiménez [et al.] (2000) apunten, però, una altra hipòtesi sobre el fet que les dones estiguin menys presents en els dispositius orientats a la consecució de feina. En estudis efectuats per mesurar el funcionament social de persones afectades per esquizofrènia des d'una perspectiva de gènere, la majoria de troballes suggereixen un millor funcionament social i major consecució de treball en empresa ordinària de les dones respecte dels homes. Potser, les expectatives socials tradicionals cap al sexe femení poden representar un avantatge en la rehabilitació, mentre que el model tradicional masculí, únicament com a proveïdor d'ingressos per a la família, sobrepassa la capacitat del malalt mental home. En el cas de les dones, els rols socials assignats semblen més flexibles i permeten un escalonament en l'assumpció de responsabilitats d'acord amb el seu nivell de capacitat. Tanmateix, en el cas dels homes aquesta assignació no sembla afavorir l'aprofitament dels nivells intermedis de capacitat, de manera que es força l'elecció entre dues opcions: activitat laboral remunerada o inactivitat (JIMÉNEZ [et al.], 2000: 31).

D'altra banda, uns altres factors a considerar són els que s'addueixen al *Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad*. En una de les àrees en què es desplega tracta la situació de l'ocupació femenina i diu que «les possibilitats de trobar una feina es veuen àmpliament reduïdes per a les dones amb discapacitat, no només per tenir baixos nivells educatius, sinó perquè la seva discapacitat els impedeix exercir certs treballs, i els prejudicis i estereotips socials, assumits per les empreses i els companys i companyes potencials, susciten comportaments discriminatoris vers elles» (MTAS, 2007: 37).

Algunes d'aquestes explicacions estan àmpliament avalades científicament —com els baixos nivells educatius i fins i tot els prejudicis socials—, mentre que el suposat impediment per exercir certs treballs requeriria molta més matisació. Només hem trobat alguna insinuació a Escolar [et al.] (2002: 30) quan sostenen que hi ha estudis (no especifiquen quins) que demostren que hi ha més feina per a homes

minusvàlides podien trobar un lloc al sistema industrial quan aquest s'ordenava a partir de criteris de cooperació i de bé comú i no de guanys per a l'empresari (Humphreys i Gordon (1992): *Out of Sight. The Experience of Disability 1900-1950*. Plymouth: Norhcote Hous Pu.).

discapacitats psíquiques que per a dones amb igualtat de condicions, perquè poden respondre millor a treballs no qualificats que exigeixin certa força física o resistència.

Tornant al baix nivell formatiu, cal diferenciar els dos subgrups. En el cas de les demències i els trastorns mentals, com a conseqüència d'una edat d'inici de la deficiència més tardana, hi ha una gran quantitat de persones que han acomplert el procés formatiu normalitzat. Tanmateix, la gran estigmatització que pateixen aquestes persones complica molt el seu procés d'integració social i laboral. «La percepció social d'aquesta discapacitat està carregada de prejudicis, fruit del desconeixement i de la por a reaccions inesperades i incontrolables» (RUIZ, 2005: 323). Segons la Confederació FEAFFES: «Els mitjans de comunicació estan contribuint que es perpetuin prejudicis i concepcions errònies sobre aquestes persones. En general, la informació sobre els malalts mentals sol portar titulars alarmistes o morbosos, ofereix imatges negatives i poc normalitzadores i vincula sovint violència i salut mental» (citat a RUIZ, 2005: 324).

A la baixa taxa d'activitat i a l'elevat índex d'atur, que és un tret característic del conjunt de dones amb qualsevol discapacitat, el pla d'acció per a les dones afegeix que «cal sumar-hi que els centres de treball no solen ser accessibles i tenen dificultats afegides per conciliar la seva vida professional i familiar, tot i tenint desigs i formació per incorporar-se al mercat de treball». Això és un argument que clarament fa referència al subgrup de les dones amb discapacitat física, però no sembla comptar entre els principals obstacles que afecten especialment les dones amb discapacitat psíquica o amb malaltia mental.

Quelcom que sí que sembla tenir incidència per a les dones amb discapacitat tant física com psíquica és que una bona part es veuen abocades a restar inactives des del punt de vista productiu i a cobrar una pensió no contributiva²². Aquest fet les porta a «l'efecte pervers de perpetuar la seva situació i a no manifestar tan sols la necessitat d'accedir al mercat de treball» (MTAS, 2007: 37). Així i tot, són dones que moltes vegades realitzen a la llar un treball invisible i no remunerat, com a cuidadores dels membres de la família, on es reclouen en part per l'assumpció del rol adjudicat tradicionalment a la dona i en part com a sortida menys costosa i rendible per a l'entorn familiar.

Sobre aquest aspecte, Ruiz afegeix que «les càrregues familiar estan habitualment més accentuades en el cas de les dones; a elles se'ls atribueix amb més freqüència la responsabilitat de realitzar les tasques de la llar, a la vegada que es converteixen en cuidadores d'altres membres de la família». Si a això s'hi afegeix la percepció d'una pensió contributiva o no contributiva, les dones «solen estar abocades a romandre a les seves llars, incrementant les xifres d'inactives» (RUIZ, 2005: 323).

Altres autors aborden específicament la posició clau que haurien d'ocupar els CET en l'anàlisi de la inserció laboral i posen de manifest que en la pràctica realitzen una mena de substitució de la veritable incorporació a l'empresa ordinària: «Tot i que la inserció en l'entorn ordinari constitueix una de les finalitats últimes en les declaracions dels organismes internacionals i en la nostra pròpia legislació, la gran

22. La llei 8/2005, per compatibilitzar les pensions d'invalidesa en la modalitat no contributiva amb el treball remunerat, té l'objectiu d'impulsar la sortida de les persones amb discapacitat de la situació d'inactius, reconeixent el seu dret a accedir al mercat laboral. Les dones són les principals beneficiàries d'aquestes pensions.

majoria de les accions dirigides a potenciar la inserció laboral de les persones amb discapacitat se centren bàsicament en la creació de recursos específics per a elles» (PALLISERA I RIUS, 2007: 331). Així mateix, ens recorden les crítiques d'altres autors (ESTEBAN, 2003) en el sentit que el sector de treball protegit contribueix a crear nous espais de segregació de les persones amb discapacitat, en no fomentar el trànsit dels seus usuaris cap al mercat de treball ordinari. Tot i que no ho hem trobat considerat per altres autors, caldria tenir en compte com el tipus de treball que realitza cada CET condiciona la major o menor atracció d'homes o dones en funció dels estereotips de gènere.

Un altre condicionant que ens remet a la sobreprotecció familiar que vèiem al principi l'aporten uns observadors privilegiats. Segons els professionals de l'orientació laboral entrevistats per l'estudi de Ruiz (2005), «els pares i mares de les persones amb retard mental en general, i de les dones en particular, solen preferir que els seus fills i filles romanguin en un centre ocupacional, en el qual realitzen una activitat no econòmica (constituïnt població inactiva), ja que se senten més acotxats pel personal del centre —en el qual és difícil aconseguir plaça— i poden mantenir la pensió econòmica assignada. La por a perdre la plaça al centre es justifica per la poca durada dels contractes que solen oferir-se i que, un cop finalitzats, es trobin sense centre ni treball» (RUIZ, 2005: 323).

Finalment, no s'ha de passar per alt que algunes dificultats d'integració també són conseqüència de la mateixa naturalesa de la discapacitat, que comporta, en molts casos, un alt deteriorament social que implica una disminució de les habilitats necessàries per desenvolupar-se en el mercat laboral (RUIZ, 2005: 324). Dit d'una altra manera, no totes les persones amb discapacitat psíquica poden ser inserides al mercat laboral i són les que romanen als centres on es practica la teràpia ocupacional.

Però tampoc s'ha d'oblidar el que ens recorda Carlota Gallén (2006) quan diu, referint-se als *borderlines*, que «la insuficiència que pateix el 'dèbil' o 'retardat' no és absoluta, ni li correspon consubstancialment en funció d'un concepte 'ahistòric' i 'acultural' de normalitat sinó que, per dir-ho amb paraules d'un dels grans especialistes en la matèria, René Zazzo²³, és una "insuficiència social, insuficiència relativa a les exigències de la societat, exigències variables d'una societat a una altra, d'una edat a una altra» (GALLÉN, 2006: 17).

En resum, podríem dir que les dones que pateixen alguna discapacitat psíquica o intel·lectual poden formar part del mercat laboral ordinari o, alternativament, d'algun recurs de treball protegit. Les dificultats que es puguin trobar aquestes persones depenen en bona mesura de factors endògens com el nivell sociocultural de la família, l'existència de xarxes familiars i d'amistat que facin augmentar les possibilitats d'accés a un lloc de treball, etc., i de factors exògens com les resistències culturals o clarament discriminatòries que genera el mateix mercat laboral, i més en temps de crisi.

El perfil de dones amb retard mental que busquen més activament ocupació són les dones més joves, de zones urbanes, amb un major nivell econòmic familiar i amb un grau de retard mental límit. Aquestes són les que amb més freqüència acudeixen als serveis d'orientació i d'inserció (RUIZ, 2005: 323).

23. Zazzo, R. (1975): Los débiles mentales. Barcelona: Fontanella.

2.1.4.3. Apreciacions del sector empresarial

Si, tal com s'ha dit, els col·lectius de persones amb retard o trastorn mental presenten una imatge carregada d'estereotips, desconeixements i pors per part de la societat en general i de les empreses en particular (RUIZ, 2005: 324), és convenient apropar-nos a l'imaginari del sector empresarial per comprendre millor els obstacles que es veuen des d'aquesta perspectiva i que dificulten una major integració laboral.

En un estudi relativament recent (ESCOLAR [et al.], 2002), les empreses grans ubicades a Lleida manifestaven que són poques les persones amb minusvalidesa que hi ha a les serves borses de treball i, en conseqüència, mai s'han trobat en la disjuntiva d'haver de discernir entre una persona minusvàlida i una altra que no ho sigui, quan han iniciat un procés de selecció. Comunament, ha estat la mateixa persona qui s'ha fet enrere i no ha assistit a les proves prèvies, o bé ha demanat que es retardés la seva contractació (ESCOLAR [et al.], 2002: 103). Encara que aquesta informació potser no es pugui extrapolar a tots els àmbits, és força significativa de l'actitud que fa només set anys existia en bona part del col·lectiu de persones amb discapacitat.

Per a les persones amb discapacitat psíquica, segueix manifestant l'estudi, l'única manera d'accedir a un treball normalitzat ha estat utilitzant les xarxes de parents o d'amistat i en l'àmbit rural. Per això s'especifica que aquesta situació «pot ser també un problema, ja que el comportament de la família i la pressió a què sotmeti l'empresari pot determinar l'èxit o fracàs de l'experiència, la qual cosa pot repercutir en el fet que l'empresari obri o tanqui portes a altres futures contractacions» (ESCOLAR [et al.], 2002: 103).

Pel que fa a les potencialitats i mancances que perceben els empresaris a l'hora de contractar persones amb discapacitat i quines feines poden realitzar aquestes a l'empresa, les respostes diferencien segons tipus de discapacitat i persona. Es considera que la persona amb problemàtica psíquica és «poc capaç de desenvolupar tasques dins l'empresa com a conseqüència d'un cert proteccionisme, sobretot si ha de realitzar tasques tota sola; en aquest sentit, el que més preocupa són la inestabilitat en el comportament i la incapacitat d'adequar-se al ritme de producció» (ESCOLAR [et al.], 2002: 107). Així i tot, consideren que aquestes persones poden realitzar correctament tasques rutinàries i mecàniques. Com diu Gallén: «El defecte es converteix en virtut, en el sentit que les limitacions intel·lectuals atribuïdes es tradueixen en expectatives que la persona acaba sent dòcil i manipulable» (GALLÉN, 2006: 24²⁴).

A tall de síntesi, en l'estudi d'Escolar [et al.] es destaca, entre altres aspectes, que cal afavorir amb mesures específiques la integració al món laboral de dones amb discapacitat i que els llocs de treball que normalment ocupen les persones amb discapacitats són els més baixos de l'escala laboral, fet que provoca que tinguin salaris més baixos i, per tant, menys incentius per treballar (ESCOLAR [et al.], 2002: 112).

24. Posa com a exemple que el 1999 el Ministeri de Defensa va rebaixar el CI mínim per ser acceptat de 90 a 70 (entre 70 i 80 es considera legalment borderline). «Això explica que l'exèrcit hagi estat un dels destins que poden permetre no només la integració sinó fins i tot l'èxit professional», com es reflecteix al film *Forrest Gump* (1994).

2.2. Perfil: obstacles i oportunitats (anàlisi qualitativa)²⁵

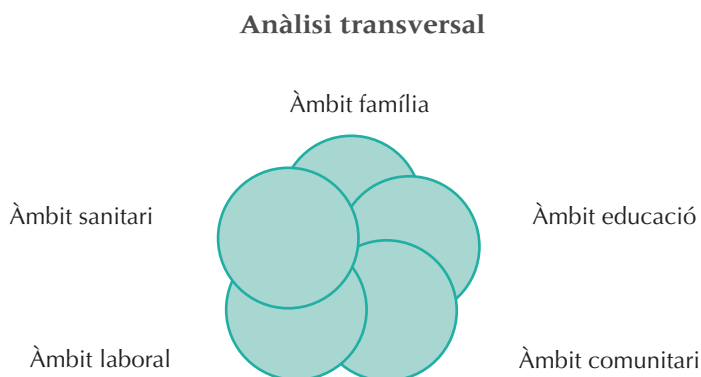
2.2.1. Anàlisi qualitativa de les reflexions extretes del treball de camp realitzat

Quan parlem d'inserció sociolaboral de persones amb discapacitat no podem oblidar que existeixen una sèrie de condicionants bàsics. És el resultat de la combinació de tots ells el que determinarà les possibilitats reals de promoció laboral.

Aquests condicionants són l'edat, el tipus de discapacitat, el grau d'aquesta, el nivell i entorn sociocultural en el qual es produeix aquesta situació i el gènere de la persona afectada.

En aquest cas ens hem centrat en la qüestió de gènere de forma específica i particular com a eix fonamental en aquest recorregut cap a la inserció, encara que no podem obviar els altres aspectes. Aquesta ha estat precisament una de les dificultats i al mateix temps un repte a l'hora de realitzar el treball de camp.

Per exposar els resultats del treball realitzat ho farem de forma transversal atenent a diferents àmbits:



Abans d'aprofundir en cada un dels àmbits cal tenir en compte:

- No existeix una construcció d'un discurs en clau de gènere en relació amb les persones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental.
- No és habitual un discurs sobre la inserció laboral d'aquestes persones al mercat ordinari.
- Quan parlem de perspectiva de gènere ho fem segons els valors de la societat actual i, per tant, la desigualtat de gènere també afecta la dona amb discapacitat.

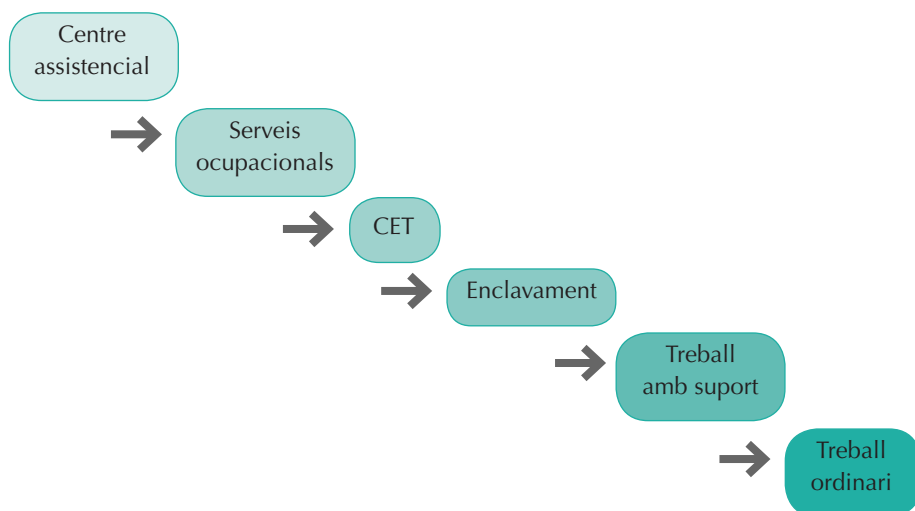
25. Realitzat per: Ramon Julià, Cristina Pérez i Guillermo Mora, de CRIA-Promocions.

Àmbit família. Procés d'inserció laboral en la dona amb discapacitat intel·lectual i/o amb malaltia mental

En primer lloc, cal dir que la família com a agent de socialització fonamental està sota la influència dels valors socioculturals dominants i, per tant, la seva funció educativa es produeix sota paràmetres que afavoreixen la discriminació per raó de gènere.

Esquema d'itinerari laboral

Quan parlem d'inserció sociolaboral hem de partir dels recursos específics existents en aquest àmbit i conèixer el possible recorregut d'una persona que pot passar per totes les fases i recursos, passant d'una promoció laboral mínima a una promoció laboral a l'empresa ordinària.



El primer dispositiu són els centres assistencials en els quals es contempla un temps per a l'ocupació des d'una perspectiva terapèutica, però no amb una visió de treball.

En segon lloc hi ha els serveis ocupacionals, que estan adreçats a persones que poden adquirir unes habilitats i hàbits laborals que els poden portar al centre especial de treball o a l'empresa ordinària. Aquí hi ha els serveis de teràpia ocupacional i també els serveis d'orientació i inserció. Pel que fa a les persones amb malaltia mental hi ha els serveis prelaborals, que estan adreçats de forma específica a aquests col·lectiu amb l'objectiu de treballar les habilitats necessàries per incorporar-se al món laboral.

El següent pas en aquest recorregut són els centres especials de treball, en els quals treballen indistintament en l'actualitat els dos col·lectius objecte d'estudi. Aquests centres funcionen com una empresa i les persones que hi treballen estan contractades i, per tant, cotitzen a la Seguretat Social.

El següent esglaó en aquest recorregut fa referència als enclavaments. Generalment, les persones segueixen contractades pels respectius centres especials de treball, però el lloc de treball es troba ubicat en una empresa ordinària i, per tant, es produeix una experimentació molt aproximada a l'entorn d'una empresa ordinària.

El treball amb suport és una altra modalitat d'inserció sociolaboral que combina el treball a l'empresa ordinària amb el suport continuat d'una persona que realitza un acompanyament a la persona de forma directa i intensa.

El darrer esglaó és el treball a l'empresa ordinària sense cap tipus de suport intern ni extern.

Identificació de les variables clau en l'àmbit familiar

Un cop analitzat el contingut del treball de camp en aquest àmbit podem concloure que existeixen dues variables que són bàsiques i que s'han de tenir en compte per poder comprendre els obstacles i les oportunitats que es produeixen en l'àmbit familiar en aquest camí cap a la inserció sociolaboral.

Aquestes dues variables són al mateix temps necessàries i complementàries en la definició d'aquests factors. Les dues variables són: d'una banda la sobreprotecció i d'altra banda les expectatives laborals familiars. Cal dir que no existeix un posicionament homogeni i compartit en relació amb les dues variables, ans al contrari, existeixen posicionaments que basculen entre un ventall de possibilitats molt ampli.

La sobreprotecció

D'una banda, trobem des d'aquelles famílies que actuen amb un nivell de sobreprotecció molt elevat fins a aquelles que mostren una sobreprotecció menys intensa. La sobreprotecció en tots els casos és una característica compartida. Aquesta es manifesta d'una forma molt més clara en el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual i especialment en el cas de les dones. Pel que fa a les persones amb malaltia mental, hem de tenir en compte que la sobreprotecció també existeix, no de forma prèvia sinó com a conseqüència de l'aparició i tractament de la malaltia.

La màxima sobreprotecció es tradueix en un ventall d'actituds de la família en relació amb la persona afectada que es converteixen en els primers obstacles pel que fa a la inserció laboral i que són les següents:

- Por a l'abús sexual, patiment en el tracte, rebuig social, autonomia.
- Ocultació i invisibilitat de la discapacitat. Vergonya. Garantir la seguretat.
- Negació i no reconeixement. Recerca de recursos que no estigmatitzin la persona.
- Infravaloració de les capacitats. Prejudici des de la mateixa família.
- Sobrevaloració de les capacitats. Expectatives irrealistes.

«Els meus pares van voler normalitzar la meva germana que era discapacitada però era una situació irreal.» «Sempre estàs com angoixat, per portar-los aquí i allà, per estimular-los. No ens hauríem d'angoixar, hem de buscar suport per controlar-nos emocionalment nosaltres.»

Aquestes actituds produeixen certes actituds en la persona amb discapacitat que esdevenen al mateix temps un obstacle en la seva promoció laboral i que són les següents:

- Acomodació a la situació viscuda sense expectatives.
- Dependència de les decisions de la família.

- Resignació i acceptació de la situació sense possibilitat d'actuar.
- Desmotivació davant la manca d'estimulació externa.
- Desconeixement de les pròpies capacitats, dels recursos i dels serveis.

«El pare no volia que la portés al centre, tenia por que abusessin d'ella, a casa i guardada.»

D'altra banda, trobem aquelles actituds que es consideren de menor sobreprotecció i que estan vinculades a factors clau en la promoció laboral i que es converteixen en oportunitats cap a la promoció laboral. Aquestes situacions són les següents:

- Pèrdua dels pares. En moltes ocasions és la mort d'un dels dos progenitors el factor que provoca una nova situació familiar i que obre la possibilitat de canviar l'estratègia familiar en relació amb la inserció laboral i de disminució de sobreprotecció fruit de la pèrdua de suport de la parella.
- Persones tutelades. En el cas que la tutela sigui assumida per una fundació tutelar es produeix una situació diferencial pel que fa a les persones amb família, ja que les institucions estan al marge de la càrrega emocional i afectiva que es produeix en les relacions familiars. Les institucions, per la seva banda, incorporen de forma sistemàtica la promoció laboral de les persones ateses als plans individualitzats com a eina de promoció personal i d'autonomia de la persona.
- Influència del sistema fraternal. En ocasions són les germanes o germans els qui assumeixen un rol actiu en el camí cap a la promoció de la persona, ja que mantenen una visió més objectiva que els pares i/o en ocasions assumeixen un rol cuidador que no els pertoca i es busquen alternatives amb més insistència i eficàcia.
- La influència dels professionals. L'aparició dels professionals de l'àmbit sociosanitari és un dels factors clau en la promoció de la persona atesa. La confiança en el criteri professional allibera la família i ajuda a disminuir aquesta sobreprotecció inicial.
- La influència de les entitats especialitzades. El fet d'entrar en contacte directe amb entitats i institucions específiques allibera els familiars de moltes pors i angoixes acumulades i es produeix una disminució de la sobreprotecció que d'alguna manera deleguen en la institució.

«És molt important que no hi hagi sobreprotecció, la por sempre hi és, s'han d'assumir riscos.» «Mi madre se puso enferma y allí empezó el calvario, empecé a buscar ayuda, empezó en el centro de día y luego entró en el centro, fue una liberación para las dos. Allí tiene a sus amigos y amigas, cada vez necesita menos a la hermana.»

Aquestes situacions de menor sobreprotecció produeixen un tipus d'actituds en la persona amb discapacitat que esdevenen al mateix temps una oportunitat en la seva promoció laboral i que són les següents:

- Autonomia personal i econòmica.
- Independència per prendre decisions en àmbits de la seva vida.
- Activació i estimulació d'habilitats i capacitats.
- Motivació per portar a terme els seus objectius.
- Autoconeixement a partir de l'experimentació.

«Se'm va morir la mare amb 59 anys i al meu pare li faltava poc per jubilar-se. Vam intentar tirar endavant amb la botiga, però li va arribar la jubilació i com que era una persona molt activa va refer la seva vida, jo també vaig haver de refer la meva.»

Les expectatives laborals i familiars

Les expectatives laborals i familiars són fonamentals per a la promoció laboral de la persona en qualsevol cas independentment de la seva condició i situació social.

De la mateixa manera que succeeix amb la sobreprotecció, trobem, d'una banda, des d'aquelles famílies que tenen unes expectatives molt baixes de promoció laboral fins a aquelles que manifesten unes expectatives laborals molt elevades. Aquestes expectatives es transmeten de forma conscient i/o inconscient en el procés de socialització primària que realitza la família en la seva vida quotidiana.

Les baixes expectatives comporten un ventall d'actituds de la família en relació amb la persona afectada que es converteixen també en obstacles pel que fa a la inserció laboral i que són les següents:

- Promoció del treball domèstic. Treballar a casa és, en el cas de les dones, una alternativa molt estesa i acceptada.
- L'ocupació com a teràpia. En aquests casos el treball no es contempla com una tasca productiva sinó com una forma d'ocupació del temps.
- Potenciació del rol de cuidadora. Cuidar altres membres de la família és una qüestió lligada al gènere. La dona sempre pot fer aquest tipus de feina i, per tant, no cal anar a treballar fora de casa.
- Treball al negoci familiar. El treball al negoci familiar és en ocasions una forma de control i de sobreprotecció que genera manca d'expectatives laborals reals. En el cas de l'àmbit rural es produeix de forma més habitual.
- Recuperació del rol familiar i no laboral. La preocupació per la recuperació del rol familiar perdut com a cuidadora o realitzant tasques domèstiques és el que més preocupa la família, en el cas de les dones que han patit una malaltia mental, per sobre del rol laboral que hagin pogut assolir en la seva vida professional.
- Que sigui feliç. La valoració de la felicitat i de la tranquil·litat de la persona i de la família està per sobre, en gairebé tots els casos, en l'escala de prioritats de la família.
- Infravaloració de capacitats. Quan existeixen baixes expectatives, molts cops es parteix d'una infravaloració de les capacitats, ja sigui per desconeixement o per perjudici.
- Aconseguir una prestació econòmica. La seguretat econòmica i la preocupació per garantir un futur econòmic mínim és en ocasions més important que assolir un treball i un salari que pot ser més inestable i costós de mantenir. En el cas de les dones que estan a casa i no tenen cap possibilitat de percebre ingressos, aquesta opció esdevé molt important.

«Jo prefereixo que s'ocupin molt, que treballin ho relativitzaria molt.» «Jo en el meu cas, treballo conjuntament amb el centre, però en el cas d'ella és molt capaç d'inserir-se a l'empresa ordinària però jo diria, a quin preu?»

Com en el cas de la sobreprotecció, les baixes expectatives generen també actituds en la persona amb discapacitat que suposen veritables obstacles i que es manifesten de la següent manera:

- Acomodació a la situació viscuda sense expectatives.
- Dependència de les decisions de la família.
- Resignació i acceptació de la situació sense possibilitat d'actuar.
- Desmotivació davant la manca d'estimulació interna.
- Desconeixement de les pròpies capacitats, dels recursos i dels serveis.

- Recerca de parella com a expectativa de futur i emancipació.
- Rol maternal com a forma d'assolir un estatus i un rol familiar important.
«La mare no volia que jo treballés fora de casa perquè tampoc sabia què era un CET.» «El meu pare no em va parlar dels CET, vaig ser jo qui li'n vaig haver de parlar a ella.»

Pel que fa a les famílies que tenen unes expectatives laborals elevades hem detectat un conjunt d'actituds que es converteixen en veritables oportunitats de promoció laboral i que tot seguit enumerem:

- Valoració del treball remunerat. Es valora molt positivament el treball com a font d'ingressos propis.
- Treball com a teràpia. El treball com a font de rehabilitació social.
- Rol de treballadora. La importància de tenir uns hàbits i horaris laborals.
- Treball com a integració social. El treball com a via per a la integració social i cap a la inclusió.
- Recuperació del rol laboral. En aquells casos que es produeix una pèrdua del rol laboral a causa d'una malaltia mental, es valora la recuperació d'aquesta situació laboral prèvia.
- Valoració de les capacitats. Les expectatives laborals positives requereixen una valoració de les potencialitats i capacitats de la persona.
- Treball abans que una prestació econòmica. Es valora el treball com a font d'autonomia i de promoció de la persona enfront de l'acomodació que suposa el cobrament d'una prestació econòmica.

«Si la meua filla no pot treballar en una empresa ordinària serà un fracàs. Ha fet pràctiques, fa cursos del Departament de Treball, jo estic segura que treballarà en una empresa ordinària.»

El resultat d'aquesta actitud familiar de generar expectatives laborals positives es converteix en generació d'oportunitats en les persones de l'estudi i, com a resultat, una actitud davant la promoció laboral que podem resumir en aquests aspectes:

- Confiança a assolir els propis reptes i objectius.
- Responsabilitat a l'hora d'assumir tasques i projectes personals.
- Satisfacció pels èxits assolits.
- Independència econòmica i personal en l'àmbit familiar i social.
- Activació de capacitats i potencialitats ja existents.
- Motivació per assolir altres reptes vitals.

Podem dir que en aquest àmbit els obstacles i les oportunitats són gairebé els mateixos independentment si són persones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental. No existeixen diferències significatives pel que fa a la sobreprotecció ni a les expectatives familiars d'inserció laboral.

Àmbit educació-formació. Itinerari educatiu-formatiu en la dona amb discapacitat intel·lectual i/o amb malaltia mental

El sistema educatiu com a agent de socialització fonamental en la nostra societat s'encarrega de transmetre els valors socioculturals dominants. Per aquest motiu, la qüestió de gènere està encara en procés d'incorporació d'una forma real i en el nostre sistema educatiu.

Esquema d'itinerari educatiu formatiu

En aquest cas cal dir que l'itinerari educatiu d'una persona amb malaltia mental és el mateix que el de qualsevol altra persona sense malaltia mental, a excepció que aquesta hagi desenvolupat una malaltia mental en els primers anys de la seva vida. Trobem persones amb malaltia mental que han assolit nivells universitaris.

L'itinerari educatiu formatiu d'una persona amb discapacitat intel·lectual està dissenyat de forma específica i segueix aquest recorregut:

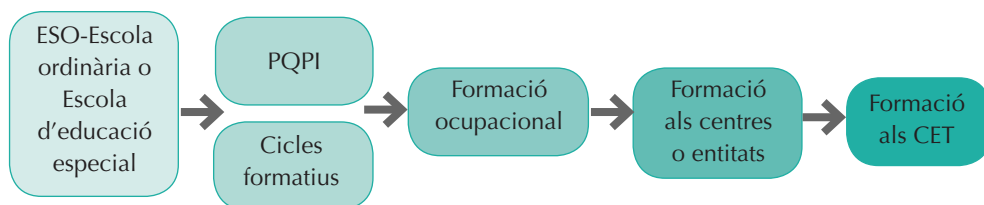
En primer lloc, trobem dins del sistema educatiu formal l'escolarització primària i secundària obligatòria, que es pot desenvolupar a l'escola ordinària i/o a l'escola d'educació especial.

En segon lloc, hi ha els programes de qualificació professional individual (PQPI), que estan fora del sistema educatiu formal i que es realitzen de forma habitual des dels centres especialitzats.

Paral·lelament, hi ha els cicles formatius adaptats, que no tenen un reconeixement oficial.

En moltes ocasions ens trobem amb la formació que es realitza als mateixos centres i o serveis especialitzats, dirigida a potenciar els recursos personals que té la persona i que poden ajudar-la a desenvolupar-se amb els altres tant en l'àmbit laboral com social.

En la majoria d'ocasions es produeix una formació específica al mateix centre especial de treball, amb la finalitat d'aprendre o millorar coneixements concrets per poder oferir un millor rendiment i qualitat laboral.



Identificació de les variables clau en l'àmbit educatiu i formatiu

A partir de l'anàlisi de les reflexions i discursos de les persones participants en el treball de camp de l'estudi podem identificar, de la mateixa manera que en l'àmbit familiar, dues variables clau que recullen i engloben l'essència del discurs expressat. D'una banda, la política educativa amb perspectiva de gènere i, d'altra banda, i de forma complementària, les expectatives educatives familiars.

La política educativa inclusiva amb perspectiva de gènere:

Aquesta variable fa referència a totes aquelles qüestions que s'han posat de manifest en el treball de camp realitzat i que tenen com a nexa d'unió el tipus de política educativa que s'està portant a terme en l'àmbit de les persones amb discapacitat intel·lectual.

En aquest sentit, podem afirmar que existeixen obstacles molt importants que s'han posat de manifest de forma reiterada en el treball de camp realitzat i

que es poden agrupar sota l'enunciat de polítiques educatives poc inclusives. Les característiques d'aquest tipus de política s'han expressat de la següent manera:

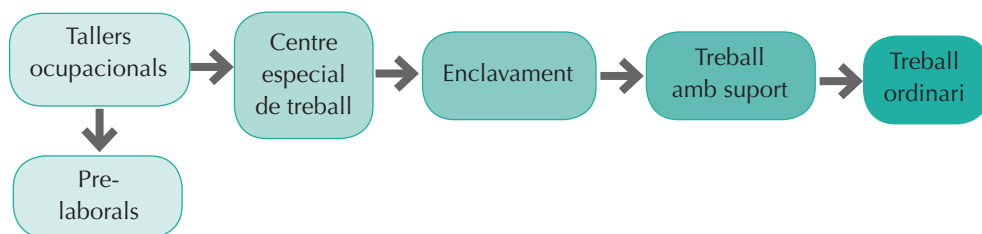
- Sistema educatiu meritori, que deixa fora les persones amb discapacitat intel·lectual de forma prematura.
- Segregació educativa per capacitats, que genera una desigualtat social de forma sistemàtica.
- Reproducció social i cultural de la cultura dominant als centres i a les aules, que reproduïxen de forma conscient i inconscient els rols diferencials per qüestió de gènere.
- Poca oferta formativa adaptada que doni un ventall més ampli d'oportunitats laborals.
- Manca de preparació del professorat a l'escola ordinària i escola especial pel que fa a la perspectiva de gènere.
- Excessiva especialització del professorat, que en molts casos provoca una baixa implicació de la resta de professorat en els casos de persones amb discapacitat.
- Oferta formativa que reproduïx els rols diferencials de gènere. En molts casos es plantegen cursos de formació i activitats formatives diferenciades per gènere. Els nens electricitat i les nenes confecció.
- Legislació educativa vigent, que no té incorporada la perspectiva de gènere.
- Delegació a les entitats especialitzades de la tasca formativa.
- Baixa implicació de l'Administració en la tasca formativa de les persones amb discapacitat.
- Desconnexió escola-inserció laboral. Manca de programes de transició a la vida adulta que contemplin la qüestió laboral.

«La clau són les expectatives humanes del docent.» «Jardineria, fusteria, fusteria d'alumini... són programes d'homes. Hem de pensar itineraris formatius tant per a homes com per a dones, i hem d'intentar arribar a una igualtat d'oportunitats en la formació que garantirà més oportunitats en la inserció.»

En aquest sentit, podem afegir-hi aspectes que hem agrupat com a polítiques educatives inclusives i que s'han posat de manifest en el treball de camp i que es presenten com a oportunitats, encara que s'han de considerar més aviat com desitjos i peticions que com una realitat existent.

- Sistema educatiu inclusiu, que contempla la igualtat d'oportunitats de forma real.
- Oferta formativa adaptada variada, que obri el ventall d'oportunitats formatives amb perspectiva de gènere.
- Oferta formativa que no reproduïx els rols tradicionals de gènere.
- Formació específica en qüestió de gènere adreçada al professorat.
- Legislació en l'àmbit educatiu que contempli la perspectiva de gènere.
- Col·laboració entre el sistema educatiu i els centres pel que fa a la formació.
- Implicació de l'Administració en la formació de les persones amb discapacitat.
- Connexió de l'escola amb la inserció laboral a partir de programes específics d'acompanyament i de promoció laboral.

«Actualment, el Departament d'Educació ha elaborat un document que anomenem pla 2007-2014, aprendre junts per viure junts, que diu: "el departament impulsarà l'escolarització inclusiva de l'alumnat amb discapacitat en l'ensenyament postobligatori ordinari, cicles formatius, PQPI i la formació per a la transició a la vida adulta per a persones amb dificultat d'autonomia personal i d'inserció laboral.»



Les expectatives educatives familiars

Les expectatives educatives familiars són, conjuntament amb les expectatives laborals familiars, les responsables de les trajectòries laborals de les persones en general i també de les persones objecte d'aquest estudi.

Pel que fa a les expectatives educatives, podem concloure que les famílies mantenen posicionaments i actituds molt variades i diverses, atenent a les seves valoracions sobre la situació que viuen. Aquestes expectatives tenen una relació directa en les trajectòries i recorreguts educatius i formatius de les persones que centren el nostre interès. De vegades poden esdevenir oportunitats i en altres casos es poden convertir en obstacles molt importants.

Generalment, quan les expectatives educatives són baixes es pot afirmar que es poden produir més obstacles en el camí cap a la inserció. Aquests obstacles es poden identificar a partir de les actituds familiars d'aquest tipus:

- Treball domèstic com a expectativa per sobre de l'educació.
- Rol de cuidadora enfront d'ocupació real.
- Infravaloració de les capacitats educatives i formatives.
- Sobreprotecció que impedeix pensar en l'autonomia de la persona a partir de l'educació i formació.
- Desmotivació de la família davant la poca oferta formativa, cosa que provoca un desinterès per potenciar aquest aspecte.
- Manca de perspectiva laboral de la dona amb discapacitat, que genera poc interès per lluitar en aquesta direcció.
- Manca de formació dels pares, que no valoren en moltes ocasions el paper de l'educació i la formació.

«Jo penso que hi ha poques expectatives, les famílies s'adonen que els programes de formació no sempre condueixen a la inserció i això pot desanimar.» «La meua filla ha fet l'ESO d'hostaleria, però adaptada, no està reconeguda.»

Quan les expectatives educatives i formatives de la família són elevades podem observar que les oportunitats poden sorgir amb més freqüència i així queda reflectit en les valoracions de les persones participants de l'estudi:

- Expectativa educativa lligada a l'expectativa laboral.
- Perspectiva d'ingressos fruit d'una formació prèvia.
- Valoració de les capacitats i potencialitats de la persona per assolir un nivell educatiu i formatiu com més elevat millor.
- Suport familiar constant i incondicional en el camí cap a la formació.
- Valoració de la formació com a forma d'assolir una feina més qualificada.
- Formació dels pares que valoren la formació i l'educació.

«En general, crec que s'ha intentat que es formin més les dones que els homes, a les dones les han apuntat a un curs, després veus que van passant a un altre, tot això ho veus als currículums. En canvi, en el cas dels nois s'ha trencat més, és més la filosofia de si no pot estudiar, ja treballarà.»

«Moltes d'elles estan en tema formació, per les expectatives... bastant la branca administrativa.»

«Per a la inserció laboral, és bàsica l'estimulació des del moment de néixer, insistir en la formació, formació reconeguda oficialment.»

En aquest sentit, es pot dir que hi ha una tendència a tenir més expectatives educatives en el cas de les dones. En molts casos aquesta tendència està connectada amb el fet d'allargar el moment d'incorporar-se al món laboral fruit de la por i la sobreprotecció. En altres casos hi ha una expectativa laboral que no estigui relacionada amb feines de peonada en un centre especial de treball sinó en l'accés a feines més qualificades, com tasques administratives a l'administració pública.

En el cas dels homes existeix, com ja s'ha enunciat a la primera part de l'estudi, una tendència a trobar sortides laborals fora de casa al més aviat possible, descuidant en molts casos aspectes educatius i formatius. La dona, en definitiva, sempre pot fer feines a casa.

Àmbit laboral i empresa. Procés d'inserció laboral en la dona amb discapacitat intel·lectual i/o amb malaltia mental

El mercat laboral està sotmès a paràmetres de productivitat, rendibilitat i competitivitat que les empreses gestionen en varietat de fórmules en una societat en crisi i canvi permanent.

Per emmarcar aquest àmbit no és necessari definir el tipus d'itinerari, ja que ho hem fet inicialment en definir el primer dels àmbits.

De la mateixa manera que en els àmbits anteriors, hem definit per a aquest dues grans variables que aixopluguen totes les reflexions plantejades en el treball de camp en relació amb l'àmbit que ens ocupa. D'una banda, hem de parlar de la variable que anomenarem responsabilitat social empresarial i, d'altra banda, del perfil laboral de la persona. Ambdues són complementàries i, com en els casos anteriors, no trobem una visió unitària ni compartida, més aviat al contrari, les experiències i valoracions són molt diverses i abasten un ampli ventall de situacions en ocasions oposades.

La responsabilitat social empresarial:

Quan parlem de responsabilitat social empresarial ens referim a aquelles accions que les empreses realitzen i que tenen un benefici social. En aquest cas podem dir que hi ha accions que realitzen les empreses i que suposen un baix compromís en relació amb la responsabilitat social empresarial i que suposen un obstacle afegit a la promoció laboral de les persones amb discapacitat. Aquests obstacles detectats els enumerem tot seguit:

- Incompliment de la LISMI com a pràctica habitual.
- Oferta de feina en inferiors condicions laborals emparant-se en el fet de ser persones amb dificultats.
- No comprensió de les dificultats de les persones amb dificultats. Aquesta manca de comprensió s'agreuja en el cas de les persones amb malaltia mental.

- Baixa implicació de l'Administració, tant pel que fa a fer complir la LISMI com a complir-la ella mateixa.
- Absència generalitzada de plans d'igualtat en el treball que poden generar dinàmiques favorables a la responsabilitat social.
- Discriminació de tasques atenent a la discapacitat que generen una dinàmica de discriminació en el treball.
- Desconeixement dels dispositius d'inserció com a eina de suport, assessorament i acompanyament.
- Responsabilitat social com a estratègia comercial.

«Normalment l'empresari, quan et demana un perfil, ja acostuma a discriminar, t'encara cap a la persona que vol. Són pocs els que diuen que és igual home que dona.» «Si estem parlant de llocs de treball que han d'ocupar dones, si a sobre hi sumes que tenen discapacitats psíquiques, l'empresari acostuma a voler contractar persones d'un altre col·lectiu, pressuposen que la persona no és adequada per al treball.»

D'altra banda, es produeixen actituds empresarials que es poden considerar de compromís i promoció de la responsabilitat social que esdevenen oportunitats per a la promoció laboral de la dona amb discapacitat i que es resumeixen en:

- Compliment de la LISMI.
- Oferta de condicions laborals en igualtat de condicions.
- Comprensió de situacions que tenen a veure amb les dificultats específiques de les persones estudiades.
- Implicació de l'Administració en el compliment de la llei.
- No discriminació en l'execució de tasques.
- Desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats en el treball que pot afavorir processos de reflexió a favor de la inclusió d'aquests col·lectius.
- Coneixement i ús dels dispositius d'inserció com a eina de suport, assessorament i acompanyament.
- Responsabilitat social com a cultura d'empresa.

S'ha de dir, en aquest sentit, que són molt poques les experiències positives d'inserció laboral al mercat ordinari. Cal afegir-hi que la visió general de les persones entrevistades és fins i tot més negativa que la mateixa realitat.

La inserció laboral es dóna gairebé en tots els casos a l'entorn protegit dels CET. Pel que fa a la visió que es té de la inserció als CET, també es produeix una visió força heterogènia que bascula entre dos discursos que es poden resumir en aquestes reflexions:

«La gente se acomoda al CET, lo tienen todo, no hacen el esfuerzo de salir, en la empresa ordinaria se tienen que enfrentar a situaciones que no tienen ganas.»

«Alguns/es dels treballadors/es que del CET han passat a l'empresa ordinària, la majoria han hagut de retornar perquè no han aguantat el ritme o perquè han d'anar a massa visites mèdiques.»

«El positiu del CET són els horaris, la flexibilitat, que s'adapten a les individualitats de les persones.»

Perfil laboral de la persona

L'adequació del perfil laboral de la persona és una de les qüestions cabdals en qualsevol procés d'inserció laboral. Aquesta adequació està directament relacionada

amb el nivell d'estudis i la formació que té la persona i paral·lelament relacionada amb les expectatives laborals i educatives-formatives de la família.

Podem dir que aquelles persones que presenten un perfil laboral poc adequat per a la inserció laboral es troben en una situació de desavantatge i que han de superar els obstacles que comporta aquesta situació. Aquests obstacles s'han expressat en els següents termes:

- Baixa qualificació formativa i professional.
- Manca d'experiència laboral.
- Nivell de discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental.
- Manca de suport familiar.
- Càrregues familiars.
- Manca d'habilitats ocupacionals.
- Baix nivell de responsabilitat.
- Manca d'iniciativa.
- Manca d'habilitats socials.
- Percebre una prestació econòmica.

«Hi ha poca relació entre el que és l'escola i la vida activa i el món laboral. Hi hauria d'haver un avançament. A partir d'una edat determinada les persones haurien de poder fer un programa de formació que es pogués fer a l'escola i una part fora de l'escola.»

«En un passat, a la dona se li han negat moltes coses, com formació i com ofici.»

D'altra banda, podem parlar de persones que tenen un perfil laboral adequat i que tenen més oportunitats per treballar. Aquestes oportunitats s'han descrit de la següent manera:

- Qualificació educativa i formativa.
- Experiència prèvia.
- Nivell de discapacitat o malaltia mental.
- Autonomia.
- Sense prestació econòmica.
- Amb suport familiar i institucional.
- Sense càrregues familiars.
- Habilitats socials adquirides.
- Habilitats ocupacionals.
- Responsabilitat.

En aquest cas podem dir que les dones acumulen en aquest àmbit un conjunt d'aspectes procedents de l'àmbit familiar i educatiu que posicionen la dona en clar desavantatge pel que fa a la seva promoció laboral.

Pel que fa a les dones amb malaltia mental, podem dir que la seva incorporació al món laboral esdevé una dificultat major. D'un banda es produeix una situació paradoxal, ja que poden presentar una qualificació i experiència prèvies, però la mateixa malaltia i també l'estigma social fan que sigui més difícil la seva inserció laboral. D'altra banda, es troben amb una manca de recursos específics o recursos poc apropiats per a la seva reinserció, com per exemple els CET.

Tot i així, segons dades ofertes per les diferents entitats que han participat en l'estudi, són les dones amb malaltia mental les que assoleixen la incorporació al mercat ordinari per sobre dels homes, al mateix temps que ho fan als CET amb menor proporció que els homes.

Àmbit comunitari. Ventall d'àmbits de participació social de la dona amb discapacitat intel·lectual i/o amb malaltia mental

La participació social és un dels eixos fonamentals per a la inclusió social. Tanmateix, cal assolir altres fites prèvies i/o complementàries, com la inserció laboral, per poder afrontar aquesta participació social. Cal superar en aquest sentit el rebuig social que pateixen les persones objecte d'aquest estudi. Una de les conseqüències d'aquest rebuig és l'aparició d'espais de participació social adreçats únicament a aquestes persones, la qual cosa dificulta la seva inclusió social.

En relació amb aquest àmbit hem identificat dues variables fonamentals que engloben els diferents posicionaments i reflexions extrets del treball de camp. Aquestes variables són, d'una banda, l'existència de polítiques socials participatives al territori i, d'altra banda, la participació social de les persones de forma individual a partir de les seves motivacions, expectatives i oportunitats.

Les dues variables són complementàries i s'han d'entendre des d'una lògica relacional. Els discursos recollits en el treball de camp ens tornen a posar de manifest la gran varietat de situacions personals i institucionals en aquest àmbit.

Polítiques socials participatives

De la mateixa manera que en els altres àmbits, hi trobem reflexions que se situen en un discurs que planteja la gairebé inexistència de polítiques socials participatives. Aquesta mancança es presenta com un obstacle en aquest camí cap a la participació social de les persones objecte de l'estudi i, en definitiva, cap a la seva promoció laboral.

Els obstacles identificats en relació amb aquesta qüestió són:

- La baixa oferta d'activitats inclusives.
- L'absència de sensibilitat social.
- La baixa implicació de l'Administració.
- L'absència d'un pla d'igualtat per a persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental.
- El rebuig social.
- Recursos insuficients per afrontar aquest repte.
- La manca de formació de molts professionals d'aquests àmbits participatius.
- El paternalisme institucional, que genera una oferta pròpia i específica per a aquests col·lectius.

«Ens costa de sortir a fora perquè la societat no està mentalitzada, perquè no hi ha recursos, i això és una cosa negativa.» «No tenen recursos en l'aspecte d'activitats o actuacions de lleure. S'ha de continuar fent més coses. Només tenen el recurs aquells als qui els agraden, per exemple, els esports.»

«En el cas d'un recurs extern, hi ha d'haver un mediador per assessorar. Si no existeix aquest mediador la inclusió és impossible.»

D'altra banda, ens trobem amb discursos i reflexions que plantegen l'existència i la tendència cada cop més evident de polítiques inclusives i participatives de les quals es poden beneficiar aquestes persones. Aquests discursos plantegen les oportunitats que es poden trobar en aquest àmbit. Els arguments més utilitzats són els següents:

- L'existència cada cop més alta d'oferta d'activitats en general.
- L'oferta específica d'activitats inclusives.

- La major sensibilització social en relació amb aquests col·lectius.
- La major implicació de l'Administració amb plans específics d'inclusió social.
- El suport institucional de les entitats que lluiten per a la inclusió.
- La major formació dels professionals.
- La creació de recursos.

«El que sí que hem fet potser d'una manera no conscient a l'hora d'incloure en els grups, sempre han estat dones, mai homes. En grups de centres cívics per exemple, es mira més el grup de dones perquè els homes ho tenen més fàcil, es poden apuntar sempre a un equip de futbol.»

La participació social de les persones

Podem dir que les expectatives de participació social de les persones són fonamentals per poder assolir amb èxit aquesta participació social. Quan les expectatives de participació social són baixes, ja sigui per motius personals o d'un altre tipus, la situació esdevé un autèntic obstacle en aquest camí.

Alguns dels arguments més recurrents apareguts en les entrevistes queden recollits d'aquesta manera:

- Oferta d'activitats en clau sexista.
- Oferta no inclusiva.
- Baixa implicació i suport de la família.
- Manca de disponibilitat horària.
- Rebuig social.
- Recursos insuficients.
- Desconeixement dels recursos.
- Baix suport institucional.
- Manca d'habilitats socials.
- Desmotivació.

«El treball no és suficient si no hi ha una integració social, afectiva, amics. Molts cops es cobra però no volen estar-hi molts anys. Pocs cops es té en compte la part emocional de la persona amb discapacitat. De vegades se senten utilitzats perquè no se'ls explica res.»

«Les dones vénen menys al club o a les activitats perquè han de fer coses a casa. En canvi, els homes s'hi passen tot el dia.»

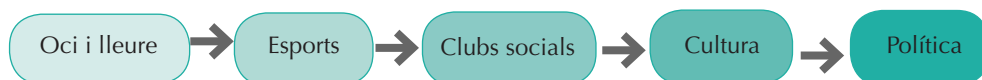
Quan les expectatives de participació de les persones és alta es produeix una situació favorable que es converteix en una oportunitat per a aquestes persones. Els arguments més utilitzats són:

- Oferta d'activitats inclusiva.
- Suport de la família.
- Suport institucional.
- Disponibilitat horària.
- Coneixement dels recursos.
- Habilitats socials.
- Motivació.

«Per mi la situació adequada és aquesta, la del CET, jo sempre diré que la dona ha de treballar, allò de ser a casa i que l'home la pagui, a mi no em dona la gana. O esperar el pare que em porti els diners, a la meua edat no està bé. Tu has de ser autosuficient i independent i això repercuteix en el teu estat de salut.»

Les dones tenen menor disponibilitat que els homes a causa de les tasques que assumeixen dins de l'àmbit domèstic, però d'altra banda les dones que ja no tenen aquestes responsabilitats o no les han tingut mai són les que més actives i motivades es troben per fer activitats.

Existeix, d'altra banda, una oferta sexista que fa que les dones tinguin un ventall d'elecció més baix que els homes. Les dones amb discapacitat intel·lectual no han estat educades en l'oci i el lleure.



Àmbit salut. Procés d'inserció laboral en la dona amb discapacitat intel·lectual i/o amb malaltia mental

La salut i la visió que es té de les persones amb discapacitat des del vessant psicosocial esdevé una de les qüestions bàsiques en les expectatives laborals de les persones objecte de l'estudi.

Hem identificat dues grans variables que ens ajuden a agrupar els discursos des de la perspectiva de la salut. D'una banda, hem de tenir en compte les expectatives dels professionals de la salut en relació amb la inserció sociolaboral i, d'altra banda, l'estat de salut de la persona en concret.

Les dues variables són complementàries i s'han d'entendre en la seva interrelació constant en l'àmbit de les discapacitats i de les malalties mentals.

Expectatives dels professionals de la salut

En aquest sentit, cal destacar aquelles reflexions que sostenen l'existència d'expectatives baixes per part dels professionals de la salut en relació amb la promoció laboral de les persones afectades. Aquesta situació provoca una gran dificultat i, per tant, s'ha de considerar un obstacle cap a la promoció laboral de les persones objecte d'estudi.

Les qüestions més destacades són:

- Consideració de la patologia mental molt difícil.
- Visió biologista.
- Visió individualista.
- La dificultat afegida del consum de substàncies.
- Manca de formació específica en discapacitats.
- Manca d'interès.
- Recursos insuficients en salut mental.
- Manca de programes de salut específics.
- Sobreprotecció sanitària.

«No hi ha continuïtat en aquest tipus de pacients, tenen més baixes laborals, somatitzen més. Nosaltres pequem perquè els hi consentim.»

Pel que fa a les majors expectatives per part dels professionals de la salut que poden esdevenir un escenari més favorable d'oportunitats per a les persones de l'estudi, ens trobem amb les següents reflexions:

- El nou paradigma que proposa la remissió funcional de la persona.
- Visió holística.
- Treball en xarxa.
- Incorporació de professionals específics en teràpia ocupacional.
- Augment d'interès per la discapacitat.
- Augment d'especialització en relació amb la discapacitat.
- Ampliació de la xarxa de recursos.
- Atenció personalitzada.

«Abans no es tractava, però ara és diferent, es treballa la remissió funcional i l'àmbit laboral és un d'ells.»

Nivell de salut de la persona

Igual que amb els altres factors analitzats, ens trobem davant d'una qüestió que presenta gran varietat de situacions personals i familiars. Aquesta realitat fa que hi hagi reflexions i plantejaments que reflecteixen l'experiència de persones que no gaudeixen d'una situació de salut favorable i que, per tant, es converteixen en situacions que obstaculitzen el procés de promoció laboral.

Aquestes reflexions s'agrupen en grans temàtiques compartides per moltes de les persones entrevistades i van en aquesta direcció:

- Els trastorns psicòtics són més dificultosos i amb pitjor pronòstic en els homes.
- La dificultat dels ingressos de llarga durada.
- El consum de substàncies afegit, més elevat en els homes.
- Les habilitats de la vida diària.
- L'equilibri emocional com a factor determinant.
- La inadaptació al lloc de treball.
- La manca de programes de promoció de la salut específics.
- La sobreprotecció mèdica.
- L'acomodació i el victimisme de la persona atesa.
- L'edat.

«L'edat també és un factor important, en el cas de les dones amb edat adulta més avançada el tema laboral es deixa de banda.»

També s'han de posar de manifest les reflexions i discursos que plantegen una situació de salut de la persona més favorable que pot afavorir i oferir oportunitats vers la promoció laboral com aquestes:

- Els trastorns psicòtics són menors en les dones.
- Ingressos psiquiàtrics de menys durada en el cas de les dones.
- La importància d'un bon diagnòstic.
- Les dones s'inicien més tard en el consum de substàncies alhora que en consumeixen en menys quantitat.
- Més habilitats en la vida diària en el cas de les dones.
- L'equilibri emocional és fonamental per afrontar el repte de la promoció laboral.
- La capacitat d'adaptació al treball.
- L'edat.
- L'estimulació rebuda.

«Els trastorns de les dones són de millor pronòstic que els dels homes i les habilitats de la vida diària són superiors, això fa que moltes siguin cuidadores d'altres familiars o altres persones.»

D'aquest ampli ventall de posicionaments hem plantejat l'elaboració d'un quadre en el qual aquestes variables es complementen i es relacionen de manera que de la seva combinació es produeixen situacions que esdevenen oportunitats de promoció laboral o, al contrari, es converteixen en autèntics obstacles cap a la inserció.



Els cinc pilars de la inserció laboral de la dona discapacitada i/o amb malaltia mental

Construcció d'oportunitats cap a la promoció laboral

Família	Educació	Salut	Comunitat	Empresa
- Sobreprotecció - Expectatives laborals familiars	- Polítiques educatives inclusives - Polítiques educatives familiar	- Expectatives dels professionals de la salut - Situació de reisc de la persona	- Polítiques participatives - Participació	- Responsabilitat social empresarial - Perfil laboral

2.3. Fitxa tècnica: el treball de camp²⁶

Treball de camp àmbit família

Com ja hem definit a la proposta de l'estudi, la família és el principal suport de la persona amb discapacitat, sobretot en la discapacitat intel·lectual. La família és al mateix temps el primer context socialitzant on la persona creix afectivament, socialment, físicament i intel·lectualment. És l'àmbit humà on es manifesten originàriament les necessitats derivades de la discapacitat.

Aquestes necessitats poden ser de naturalesa distinta, però en aquest cas ens interessa conèixer les inquietuds, preocupacions, esperances i expectatives que la família pot trobar en el transcurs del temps pel que fa a la transició al treball de la persona amb discapacitat.

Tenint en compte la multiplicitat de situacions en les quals es pot trobar la persona amb discapacitat en relació amb el mercat laboral, així com la varietat de posicionaments de les famílies en relació amb la inserció laboral dels seus familiars que pateixen alguna discapacitat, volem conèixer i analitzar quines són les oportunitats, així com també els possibles obstacles i amenaces, que afavoreixen o dificulten aquest procés cap a la inserció laboral. Sempre atenent a la perspectiva de gènere.

Per aquest motiu, creiem necessari realitzar un grup de discussió amb persones que tinguin una experiència significativa a l'entorn familiar en relació amb aquest tema.

Hipòtesi de treball:

Conflicte rol cuidador versus rol professional.

Sobreprotecció i paternalisme.

Manca de generació d'expectatives.

El factor geogràfic urbà rural.

Factor cultural.

Factor edat.

El grup ha de comptar amb persones procedents de diferents entorns culturals i geogràfics (àmbit rural-urbà, persones immigrades, ètnia gitana), amb experiències laborals diverses (sense cap experiència, treball ordinari, CET, taller ocupacional o altres situacions), amb una vinculació a la xarxa institucional a diferents nivells (associats a alguna entitat, usuaris d'alguna entitat, sense vinculació a cap entitat) i amb una trajectòria vital diversa. Persones amb edats diferents, amb recorreguts vitals diversos, amb diferents tipus de discapacitat. Cal contemplar també aquelles persones que no tenen família i viuen en centres que els tutel·len i, per tant, exerceixen aquest rol.

Treball de camp àmbit empresa

Com ja hem definit a la proposta de l'estudi, la promoció laboral de la dona amb discapacitat intel·lectual o amb malaltia mental és l'objecte fonamental de l'estudi.

26. Realitzat per: Ramon Julià, Cristina Pérez i Guillermo Mora, de CRIA-Promocions.

El treball cal considerar-lo com a eina de gran valor per a la inclusió social de totes les persones, però no com l'única eina ni una eina igual per a totes les persones. Lluny de restar importància a la significació del treball en la vida de les persones amb discapacitat, cal ser molt realistes, tenint en compte que el món laboral és cada cop més dur i més exigent per a tothom.

El mercat demana una forta competència entre les empreses i els mateixos treballadors i treballadores. Les dificultats per desenvolupar-se en el món laboral s'agregen per a aquells col·lectius amb menys formació i/o amb discapacitat. És per aquest motiu que, seguint el discurs que promulga la LISMI, s'han d'intensificar els esforços per desenvolupar, ampliar i fer més flexibles totes les accions adreçades a aconseguir la integració laboral de les persones amb discapacitat, accions que van des de la creació i manteniment de les alternatives laborals de caràcter especial (CET) fins al treball amb suport a l'empresa ordinària.

Pel que fa a aquest estudi, volem conèixer quins són els aspectes que poden facilitar o presentar-se com a oportunitats per a la dona amb discapacitat en el seu camí cap a la inserció sociolaboral o, ans al contrari, quins aspectes poden generar dificultats o esdevenir obstacles en aquest recorregut.

Cal conèixer quin és el discurs que en aquests moments s'està construint al voltant de la integració laboral d'aquestes dones en un context general de propostes i de pràctiques de responsabilitat social en l'àmbit empresarial.

Per aquest motiu, creiem necessari realitzar un grup de discussió amb persones que tinguin una experiència significativa al seu entorn empresarial en relació amb aquest tema.

Hipòtesi de treball:

Prejudicis empresarials.

Homogeneïtat dels discapacitats.

La visió de malaltia.

No són productius.

Adaptació al lloc de treball.

No aplicació de la llei.

Manca d'iniciatives de responsabilitat social.

Escassa oferta de feina.

El grup hauria de comptar amb persones procedents de diferents entorns empresarials que tinguin alguna vinculació amb la promoció laboral de la dona amb discapacitat o amb malaltia mental. S'han de contemplar àmbits geogràfics diferents (àmbit rural-urbà), amb tipologia d'empreses diverses (CET, empresa ordinària, sense cap tipus d'experiència), amb una perspectiva de responsabilitat social reconeguda i sense aquest compromís. Entitats d'intermediació. S'ha de contemplar la visió de diferents sectors d'activitat, empreses amb forma jurídica diversa, cooperatives i finalment atenent a la mida de l'empresa, petita, mitjana i gran empresa.

Treball de camp àmbit escola i formació

El desenvolupament de totes les capacitats dels i de les alumnes amb discapacitat intel·lectual és un dels objectius principals en el procés d'escolarització. L'educació

traspasa l'àmbit estricte de l'escola i comença a entendre's com un conjunt de recursos humans i materials específics que els i les alumnes amb necessitats educatives especials poden precisar al llarg de l'escolaritat.

Volem conèixer en aquest àmbit els obstacles i les oportunitats que es produeixen en el recorregut formatiu de la dona objecte d'aquest estudi.

Hipòtesi de treball:

Dificultat d'adaptació dels docents a la problemàtica de la persona amb discapacitat. Resposta fora de l'aula. Estigmatització.

Manca d'oferta formativa.

Prejudicis cap a les persones amb discapacitat.

Manca d'eines i suport per treballar aquesta situació.

El grup ha de comptar amb persones que representin les diferents etapes del sistema educatiu (primària, secundària, batxillerat, formació professional i universitat), així com els centres d'educació especial. D'altra banda, s'ha de contemplar la visió del món de la formació ocupacional, s'han de tenir en compte les variables geogràfiques de l'entorn urbà o rural i, finalment, es pot introduir la visió oficial des del Departament d'Educació si escau.

Treball de camp àmbit comunitari

La implicació de la comunitat, i de tots els elements que la componen, en la solució de les problemàtiques que es generen al seu interior, serà l'objecte del nostre estudi.

La comunitat l'hem d'entendre en primer lloc com un territori geogràfic determinat amb les seves característiques pròpies. Però al mateix temps hem de tenir en compte el conjunt de les persones que viuen en aquest territori, mantenen unes relacions múltiples i tenen entre elles molts interessos comuns. La comunitat els ofereix l'essencial de les prestacions socials necessàries per a la vida. Les relacions poden ser tant de veïnatge com de treball o d'oci. El teixit social que estableix la comunitat no exclou en absolut les discrepàncies i els conflictes entre els membres.

Els membres estan units a la seva comunitat. S'identifiquen amb ella. A més a més, les persones de l'exterior les reconeixen com a pertanyents a aquella comunitat. Aquests llaços afectius, aquest sentiment de pertinença és la tercera característica d'una comunitat.

Pel que fa a aquest estudi, ens interessa analitzar els discursos que es plantegen en l'actualitat des dels diferents sectors que engloben el comunitari, amb l'objectiu de conèixer les oportunitats i obstacles que es produeixen en la vida comunitària de les dones objecte de l'estudi.

Hipòtesi de treball:

Actituds que van del rebuig al paternalisme.

Manca de participació en general.

Manca de perspectiva d'inclusió social de la societat.

El grup ha de comptar amb persones que representin en primer lloc l'àmbit rural i l'urbà. S'ha de tenir en compte la figura dels professionals que coneixen aques-

ta realitat. Professionals que treballen en projectes integrals, plans comunitaris, en equipaments de diferent tipus (lúdic, esportiu, cultural). Que treballin en el sector públic i privat, en serveis generalistes i especialitzats.

Treball de camp àmbit salut

Determinar quins aspectes de salut associats a les problemàtiques de discapacitat intervenen agreujant les possibilitats d'inserció social i laboral.

Des del vessant de la salut és important conèixer la visió que els diferents implicats en la salut de les persones subjectes a l'estudi tenen pel que fa a les capacitats o dificultats que presenten en l'àmbit biopsicosocial per al seu desenvolupament sociolaboral.

Hipòtesi de treball:

Visió de malaltia.

Conflicte rol laboral versus rol cuidador.

Disparitat de criteris professionals comuns.

El grup ha de comptar tant amb persones que tinguin en compte la visió més generalista com amb aquells amb visions més especialitzades. Professionals que aportin una visió de salut des d'una perspectiva integral biopsicosocial, professionals que treballen en centres específics, persones que realitzen valoracions en relació amb la discapacitat des de l'Administració (ICASS).

Proposta d'entrevistes a persones significatives-informants clau

De forma complementària als grups de discussió s'han realitzat un total de 9 entrevistes a persones significatives que es consideren informants clau pel que fa a l'objecte d'estudi.

Amb l'objectiu d'apropar-nos al coneixement de la situació i necessitats actuals de les dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental es proposa la realització d'entrevistes personalitzades basant-se en la utilització d'un guió predeterminat.

L'entrevista és la tècnica més utilitzada en investigacions socials i representa un procediment còmode i relativament senzill per a l'obtenció de dades, informació i, sobretot, de valoracions qualitatives sobre una temàtica concreta. És una tècnica eficaç per recollir dades rellevants i la informació obtinguda, tot i que tendeix a ser de caràcter qualitatiu, pot ésser susceptible de ser quantificada i d'aplicar-hi posteriorment un tractament estadístic.

Les entrevistes i reunions permeten en el present estudi aprofundir en el coneixement de les actuals accions de cooperació *inter* i *intra* institucionals en els processos de la mà dels representants d'una mostra dels agents institucionals, econòmics i socials que hi estan implicats.

Les persones proposades són:

1. Un representant de l'Administració implicat en el tema que ens ocupa.
2. Un directiu/va d'ALLEM que porti la visió global del tema.

3. Una persona que en la seva família hagi viscut aquesta realitat de forma significativa.
4. Un tècnic/a que aporti la seva experiència en aquest àmbit.
5. Una persona de l'àmbit de l'empresa que tingui una experiència en aquest sentit.
6. Una persona de l'àmbit educatiu-formatiu.
7. Una persona de l'àmbit de la salut.
8. Una persona representant dels dispositius d'inserció.
9. Una persona significativa per la seva situació personal.

3

LA REALITAT PRODUCTIVA DELS CENTRES ESPECIALS DE TREBALL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNÈRE I PROSPECCIÓ D'EMPRESSES COL·LABORADORES EN LA INCLUSIÓ SOCIAL

L'objectiu d'aquest estudi era posar en primer pla i alhora dirigir les nostre mirades sobre les activitats econòmiques que desenvolupen els CET i aquelles que, a l'entorn local i supralocal, es preveu que puguin generar expectatives de creixement, expectatives de generar ocupació i especialment que puguin generar expectatives ocupacionals a les dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental que volen incorporar-se al mercat laboral i productiu.

L'estudi vol indagar des de la perspectiva més pròxima de la realitat del CET a Lleida quines són les activitats econòmiques que poden generar expectatives de creixement que permetin encarar la sostenibilitat del CET en la tasca de generar rendiment empresarial i dinàmiques ocupacionals i inclusió laboral de persones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental, especialment pel que tracta d'esbrinar quines activitats poden ser més susceptibles d'afavorir la inclusió de dones.

I quines són les estratègies que es podrien recomanar i que s'haurien d'abordar des del CET i la seva plataforma de representació i actuació conjunta a través de la Federació ALLEM.

Les hipòtesis de partida, el plantejament i la coordinació han estat realitzats per CRIA-Promocions i són fruit de la col·laboració de la Federació ALLEM amb el Departament de Geografia i Sociologia de la Universitat de Lleida i la xarxa INCORPORA.

L'estudi té tres blocs. El primer té com a objecte situar les activitats econòmiques que a nivell general i en concret a Lleida són generadores d'ocupació i el marc teòric del model dels CET i la realitat d'aquets a Lleida; el segon bloc analitza el treball de prospecció i la seva predisposició a la col·laboració en la inserció de persones amb situacions de discapacitat i el seu tractament de l'oferta des de la perspectiva de gènere; i el tercer bloc, a partir de les entrevistes i grups de treball i discussió fets, mira de definir línies estratègiques de treball per a la sostenibilitat dels CET i les seves xarxes.

3.1. Marc teòric: nous filons, l'activitat econòmica a Lleida i la situació dels CET. Perspectiva de gènere²⁷

3.1.1. Els centres especials de treball

3.1.1.1. Definició

Segons el Departament de Treball²⁸, els centres especials de treball (en endavant CET) són empreses que tenen com a finalitat assegurar un lloc de treball remunerat i la prestació d'uns serveis d'ajustament personal i social que requereixi el seu personal amb discapacitat. L'objectiu d'aquests CET és ser productius, com qualsevol altra empresa, però la seva funció és social.

La plantilla del CET ha de comptar amb un mínim del 70% de persones treballadores amb un grau de discapacitat reconegut mínim del 33% per l'equip de valoració del Departament d'Acció Social i Ciutadania.

Poden incorporar-se com a treballadors i treballadores al CET les persones amb discapacitat intel·lectual, física, sensorial o malaltia mental. La base de la plantilla del CET ha d'estar constituïda per treballadors i treballadores amb discapacitat, sense perjudici de les places en plantilla del personal no discapacitat, imprescindible per al desenvolupament de la seva activitat.

Es tracta, doncs, d'unes estructures mixtes on s'integren lògiques pròpies del mercat laboral i productiu i d'altres pròpies de l'àmbit social, com demostra la mateixa reestructuració competencial entre els diferents departaments de la Generalitat en els darrers temps.

Una aproximació general a la realitat del CET a l'Estat són les dades següents²⁹:

- Les persones amb discapacitat intel·lectual constitueixen el col·lectiu majoritari de treballadors del CET (52%).
- Els contractes de la plantilla del CET són majoritàriament indefinits (62%), tot i que encara hi ha un percentatge alt de contractes temporals.
- El percentatge més alt de treballadors amb discapacitat està format per homes (64,8%).

Els CET són, per tant, entitats que tenen com a objectiu principal la realització d'un treball productiu, participant en condicions de competència dins del mercat ordinari, i que tenen com a finalitats assegurar un treball remunerat, la prestació de serveis d'ajustament personal i social als seus treballadors amb discapacitat i esdevenir un mitjà de trànsit del màxim nombre de persones amb discapacitat cap al règim de treball normalitzat, objectiu final aquest darrer del procés d'integració.

27. Realitzat per: Ramon Morell, Montse Guerrero i Josep Ramon Mòdol, del Departament de Geografia i Sociologia de la UdL.

28. Departament que té les competències sobre els CET des del 27 de febrer de 2009, segons el decret 30/2009, del 24 de febrer, de reestructuració parcial del Departament de Treball i del Departament d'Acció Social i Ciutadania. DOGC 5328 del 27 de febrer de 2009. Anteriorment, aquestes competències eren del Departament d'Acció Social i Ciutadania.

29. Dades facilitades per l'Inem, Subdirecció General de Promoció del Treball i publicades a García Martín, J.M.; García Díaz, N. (1998): Empleo y discapacidad. Madrid. MTAS. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Desenvolupant una mica més aquests objectius, podem dir que els CET cerquen fer possible que les persones amb discapacitat desenvolupin una activitat útil i productiva i alhora, en els casos que sigui possible, facilitar l'accés dels seus treballadors al mercat de treball convencional.

Amb aquesta finalitat, a Catalunya el Departament de Benestar Social va crear el 1990 els Serveis Socials de Suport a la Inserció Laboral de les persones amb discapacitat (SSIL), amb la finalitat de potenciar la inserció sociolaboral, especialment en el procés de trànsit dels CET al mercat ordinari de treball.

Els SSIL, formats per equips multiprofessionals, desenvolupen funcions tant de servei de col·locació com de suport en el lloc de treball, alhora que elaboren programes individuals d'integració per als treballadors amb discapacitat d'un CET (SSIL intern) o per als qui hagin sol·licitat una demanda d'ocupació al sistema ordinari (SSIL extern). Posteriorment, els Serveis Complementaris d'Ajustament Personal i Social (SCAPS) van substituir els SSIL interns, actualment anomenats Unitats de Suport a l'Activitat Professional (USAP). Les seves funcions concretes són:

- Detectar i determinar, prèvia valoració, les capacitats de la persona, realitzar l'anàlisi del lloc de treball i les necessitats de suport.
- Establir relacions amb l'entorn familiar i social del treballador.
- Desenvolupar programes de formació per adaptar els llocs de treball i els processos productius.
- Establir suports individualitzats.

En definitiva, la funció primordial del CET és garantir als treballadors amb discapacitat un treball estable i una retribució justa, esdevenint així una alternativa molt important de treball per a les persones amb discapacitat intel·lectual. La contractació en un CET hauria d'estar sempre dirigida a la millora que pugui representar la inserció al mercat ordinari de treball. Aquest fet, que en el cas de les persones amb discapacitats físiques o sensorials sembla una aspiració natural, tant per la voluntat de la integració com per les condicions econòmiques, normalment superiors a l'empresa convencional, no és, però, tan clar en el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual.

3.1.1.2. Origen dels CET

Molts dels CET van néixer originàriament en el marc d'iniciatives locals, sovint d'associacions de pares amb fills amb discapacitats, inicialment pensats com a centres educatius per a persones amb necessitats especials que posteriorment van ampliar el ventall d'activitats amb tallers ocupacionals per al ple desenvolupament de les persones amb disminució.

Aquestes institucions van aprofitar el nou marc vigent a partir de 1982, amb la promulgació de la llei d'integració social dels minusvàlids LISMI (decret 1368/1982 del 23 de març) que regulava diferents aspectes en matèria d'integració, així com la creació dels centres especials de treball i els centres ocupacionals, per engegar un CET.

Amb aquesta nova normativa es donava sortida a la creixent necessitat d'aquestes institucions de regular la seva activitat generadora d'ocupació i d'activitat eco-

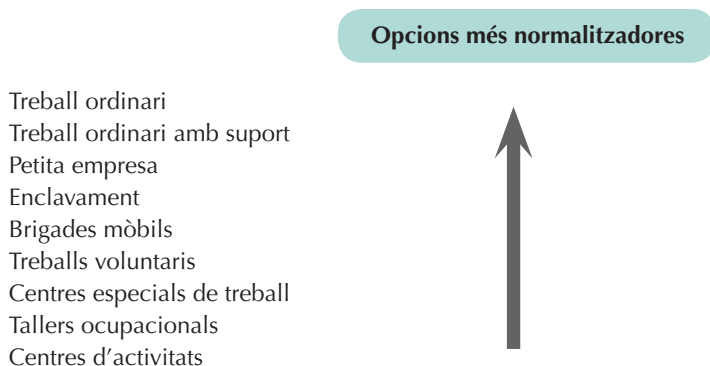
nòmica, en un nou format que integrava la voluntat social d'integració amb el lliure mercat.

Els CET sorgeixen històricament com a desdoblament dels centres ocupacionals, amb la finalitat d'atorgar una relació laboral als treballadors més eficients³⁰. La LISMI de 1982, i el posterior reglament de 1985, van acabar de regular aquests tipus de centres³¹, i la gestió va ser posteriorment transferida de l'Inem a les diferents comunitats autònomes.

3.1.1.3. Centres ocupacionals, CET i treball ordinari

Cal tenir present que els CET només són una opció o estadi dins les possibilitats d'ocupació laboral de les persones amb discapacitat³².

Figura 1: Opcions laborals per a persones amb discapacitat



Font: ALOMAR KURZ, E. (2004): *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport*. Barcelona: Universitat Ramon Llull. Tesi doctoral.

A la Figura 1 es mostren les diverses opcions d'ocupació laboral per a persones amb discapacitat, ordenades en funció de la proximitat a una situació de treball normalitzat.

Una finalitat primordial de la política de treball, segons l'articulat de la LISMI, és la integració dels treballadors minusvàlids al sistema laboral ordinari, per a totes aquelles persones que tenen prou capacitat de rendiment i autonomia so-

30. GARCIA I BARÓ, M. (2007): *Avaluació de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual en els Centres Ocupacionals i Centres Especials de Treball*. Barcelona: Universitat Ramon Llull. Tesi doctoral.

31. A tall de resum, els CET apareixen definits per primera vegada a l'article 42.1 del títol VII de la LISMI; el real decret 1368/1985, del 17 de juliol, regula la relació laboral de caràcter especial dels treballadors de CET (modificat posteriorment pel real decret 427/1999, del 12 de març) i el real decret 2273/1985, del 4 de desembre, n'aprova el reglament.

32. ALOMAR KURZ, E. (2004): *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport*. Barcelona: Universitat Ramon Llull. Tesi doctoral.

cial i professional necessàries, ja sigui en empreses públiques i privades, com a treballador/a autònom, com a membre de cooperatives, etc...

El treball protegit no hauria de ser, doncs, una finalitat en si mateixa, sinó una opció restringida a aquelles persones que tinguin un grau de discapacitat que impedeixi la seva plena integració al mercat laboral ordinari.

A l'estat espanyol, l'itinerari d'accés al treball per a persones amb discapacitat intel·lectual es concreta principalment, segons el grau de protecció, en centres ocupacionals (en endavant CO), CET i en l'accés al treball ordinari.

La LISMI defineix els CO com aquells centres que tenen per finalitat assegurar els serveis de teràpia ocupacional i d'ajustament personal i social dels minusvàlids que, atesa l'acusada minusvalidesa ja sigui temporal o permanent, no poden integrar-se en una empresa o en un CET. Aquests centres tenen, per tant, una finalitat terapèutica i no pas productiva i queden adscrits a l'àmbit dels serveis socials, tal com estableix el real decret 2274/85, del 4 de desembre.

L'existència dels centres de dia, com a serveis d'atenció per a les persones amb més necessitats de suport, deixa els CO penjats entre el món assistencial i el laboral. En gairebé totes les comunitats els CO es decanten cap a la situació prelaboral, mentre que a Catalunya s'ha optat per un entorn més assistencial, deixant un espai per a aquelles persones que no necessiten tants suports però que no han assolit un treball rendible. Això ha provocat l'aparició d'un nou servei, el SOI (Servei Ocupacional d'Integració), que té la funció de promoure la transició cap al treball protegit.

La LISMI estableix el treball protegit al CET com un mitjà per a la integració laboral d'aquelles persones amb capacitat de producció però que, ateses les seves circumstàncies personals, no arriben a cobrir les exigències creixents d'una societat competitiva com la nostra. Així, els CET han quedat com aquells centres on l'objectiu principal és la realització d'un treball productiu i que tenen com a finalitat assegurar un treball remunerat i la prestació de serveis d'ajustament personal i social que requereixin els treballadors minusvàlids, alhora que són un mitjà per incorporar el major nombre de persones amb discapacitat al règim de treball normal. Per contraposició a la finalitat terapèutica dels CO, els CET tenen una clara finalitat productiva, són **empreses** (cooperatives, societats anònimes laborals, limitades, anònimes, fundacions) i, per tant, es regeixen per les normes jurídiques previstes per la legislació vigent.

Els CET són, doncs, un recurs laboral estable per a persones que per la seva disminució no poden integrar-se al mercat laboral ordinari, però al mateix temps, són una eina de pas cap a la inserció laboral, vessant que cal fomentar.

3.1.1.4. Polítiques de suport als CET

Per a la creació d'un CET es preveuen subvencions en diversos conceptes: bonificació de la quota patronal de la Seguretat Social, subvenció per als llocs de treball ocupats per persones amb discapacitat... A Catalunya, els CET reben una subvenció anual per cadascun dels treballadors i treballadores amb discapacitat.

Al cap de gairebé tres dècades de la publicació de la LISMI, de la regulació d'accés de persones amb disminució a l'empresa ordinària i de la publicació dels reials

decrets que defineixen el marc normatiu actual dels CET, s'observa una manca d'actualització dels esquemes i del marc normatiu que defineixen la integració laboral de les persones amb disminució.

Aquesta situació ve determinada per uns esquemes genèrics d'accés al món del treball molt allunyats de la realitat laboral actual. En aquest sentit esmentem, a tall d'exemple, les rigideses regulades al reial decret 1451/1983, que preveu l'accés de persones amb disminució a l'empresa ordinària i la manca de desenvolupament dels CET com a motor de pas de les persones amb discapacitat al treball ordinari, sense oblidar tampoc la manca de desenvolupament especialitzat en gran part dels aspectes que actualment s'entenen com a modernització del mercat laboral.

L'any 1997, l'acord entre el Ministeri de Treball i Assumptes Socials i el Comitè Espanyol de Representants de Minusvàlids (CERMI) sobre un pla de mesures urgents per a la promoció del treball de les persones amb discapacitat planteja la redefinició de l'actual model de CET en interconnexió amb les altres modalitats de treball per a persones amb discapacitat.

Aquest acord va actualitzar i millorar les mesures de política de treball per a les persones amb discapacitat i d'altra banda, va tenir com a objectiu afavorir el creixement de la taxa de treball d'aquestes persones.

En el mes de desembre de l'any 2002, el Ministeri de Treball i Assumptes Socials (MTAS) i el Comitè Espanyol de Representants de Minusvàlids (CERMI) signen un nou acord: el *II Plan de empleo MTAS-CERMI 2002-2004*. En aquest document s'estableixen uns acords per acompanyar les persones amb discapacitat en el seu trànsit i permanència estable al mercat de treball ordinari o, quan no sigui possible, a la incorporació al treball protegit.

Una de les finalitats plantejades en aquest acord és l'actualització del marc jurídic que permeti crear treball per a persones amb discapacitat, assolir una major integració al mercat de treball ordinari i facilitar el compliment de l'obligació de reserva de contractació per a les empreses. Això suposa modificar la normativa RD 1451/83; les lleis: llei 24/2001, llei 42/1994, llei 13/1996 i rectificar el text de la llei de l'estatut dels treballadors (reial decret legislatiu 1/1995, del 24 de març), on es volen recollir mesures que afavoreixin tant els empresaris com els treballadors.

3.1.1.5. Una realitat complexa

La realitat dels CET és força complexa i ha donat lloc a diverses tipologies de CET segons la filosofia, la ideologia o les prioritats que mouen el seu quotidià, que podem revisar a continuació³³:

- **Com una funció social amb retribució:** el CET és una possibilitat d'ocupació de les hores del dia que ajuda a mantenir i millorar les habilitats i els bons hàbits de la persona amb discapacitat intel·lectual i, a més a més, li proporciona uns ingressos, per aquest ordre d'importància. És la continuació natural de l'escola, on pot continuar el desenvolupament individual i social, trobar persones de la

33. PERICH, P. (2004). Reflexió entorn el model de Centre Especial de Treball. Ponència presentada a les XXV Jornades de la Coordinadora de Tallers de Catalunya i II Euro-Mediterrànies. Sitges (Barcelona), 1, 2 i 3 d'octubre de 2004.

seva edat i d'interessos similars amb les quals, a més de treballar, poden compartir altres temps de la vida, com ara l'oci, l'afectivitat i la vivenda. Aquesta visió, que pot ser compartida pels centres ocupacionals prelaborals, fomenta poc les expectatives en la capacitat laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual.

- **Com a mitjà de manteniment d'una vida independent:** des d'aquesta perspectiva, el CET és la font d'ingressos que ha de servir per a la sustentació de la persona amb discapacitat, i si escau, de la seva família. La realitat és que el salari del treballador de CET no permet que es pugui independitzar de la família. En canvi, tendim a pensar que si un dia el treballador amb discapacitat necessita o vol anar-se'n de casa, l'Administració o una entitat protectora és la que ha de subvencionar un pis o una residència i potser el cost d'aquest nou servei afegit al salari actual li pot permetre realment una autodeterminació, encara que s'hagi d'assumir el cost dels suports necessaris.
- **Com una oportunitat de promoció:** el CET pot i ha de ser part de la carrera professional de la persona amb discapacitat. Un espai de progrés on sigui possible la promoció interna. Per tant, hi ha d'haver un escalafó de llocs de treball que proporcionin més responsabilitat i retribució, on la persona sigui capaç de buscar oportunitats d'ascens i de promoció, també en altres empreses, i l'animin a fer-ho.
- **Com una empresa amb suports:** el CET és una empresa, un negoci al qual se li ha encomanat portar a terme una funció social i per aconseguir-ho se li han proporcionat uns suports, en forma d'ajuts econòmics i de relacions laborals especials amb la majoria dels seus treballadors. Però malgrat tot, té com a premissa i com a prioritat la producció i la rendibilitat, ja que d'això depèn la seva subsistència. Els CET són empreses i estan, per tant, subjectes als canvis que dicta el mercat. L'elecció de les tasques s'ha de fer tenint en compte els criteris de rendibilitat econòmica i s'ha d'intentar diversificar suficientment els àmbits als quals cada CET dirigeix la seva activitat.

3.1.1.6. El marc empresarial dels CET

Els CET, per tant, són entitats que han d'oferir els suports adequats perquè el treballador amb discapacitat tingui la possibilitat d'aconseguir una promoció professional i personal dins de l'empresa. Però tot això s'haurà de dur a terme en un marc empresarial en què també es tinguin en compte la consolidació dels llocs de treball des de criteris de rendibilitat tant econòmica com social.

Com a experiència empresarial, hi ha una sèrie de factors econòmics que poden condicionar el desenvolupament i la mateixa supervivència a llarg termini dels CET³⁴:

- **Els CET són econòmicament dependents**

Tret d'excepcions, un percentatge elevat de CET subsisteixen no per la seva activitat com a empresa, sinó gràcies a activitats lligades al mateix centre: moviment associatiu, subvencions extraordinàries d'institucions públiques o privades, xarxa

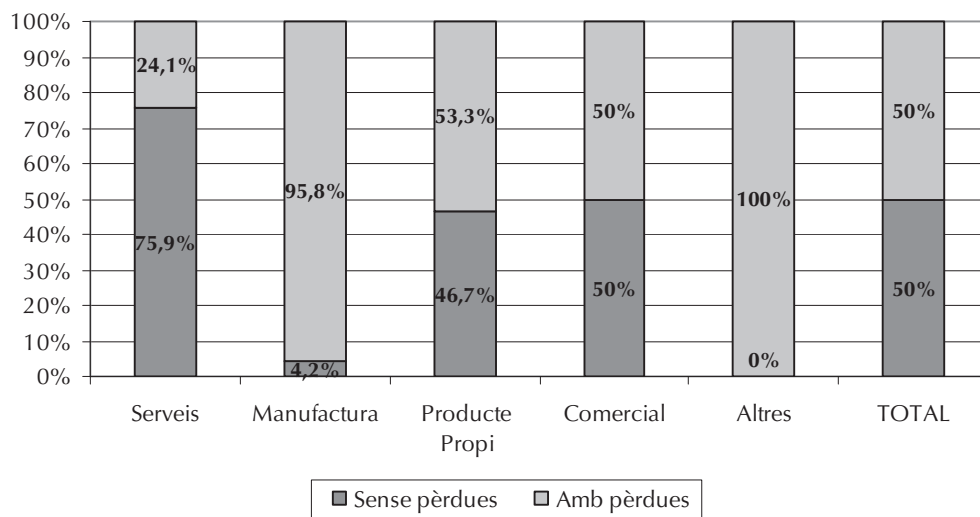
34. GONZÁLEZ, A. (1993): «Centros Especiales de Empleo. Un modelo de empresa revisable». *Siglo Cero*, vol. 5(3), núm. 148, p. 49-53.

de serveis que serveixen de suport economicofinancer de les empreses (centres assistencials i CO, principalment).

Els CET no són, *stricto sensu*, empreses, ja que al seu llindar de subsistència, que no de rendibilitat econòmica, hi arriben per vies que no són purament productives o mercantils, perquè de la seva activitat i de la seva viabilitat depèn que es puguin incloure en xarxes de serveis de les quals passen a ser-ne un esglaó més. Tanmateix, la rendibilitat d'un CET no es pot valorar únicament des de paràmetres econòmics, sinó que s'hi han d'incloure paràmetres de rendibilitat social, difícilment objectivables.

Però si un CET justifica les seves pèrdues i si existeix gràcies al fet de pertànyer a una xarxa de serveis o per la seva rendibilitat social, ja no es pot considerar com una empresa autònoma i independent que competeix directament al mercat. Si els CET no aspiren en certa mesura a aspirar a una certa rendibilitat econòmica, posen en risc la seva mateixa viabilitat, com es pot apreciar a la Figura 2, que mostra que bona part dels sectors d'activitat presenten pèrdues importants.

Figura 2: Distribució de resultats dels CET per sectors productius a Catalunya (2008)



Font: Diagnòstic de situació dels CET d'iniciativa social a Catalunya.

- ***Els CET tenen subsidis***

La concessió de subvencions per a la constitució i el manteniment dels CET busca, per una banda, la dotació i la posada en marxa inicials, i per una altra, el manteniment d'aquestes activitats i, fonamentalment, dels elements diferenciadors d'un CET. Aquest element que el diferencia és el desenvolupament de programes d'ajustament personal i social dels treballadors discapacitats.

Això significa que una vegada s'ha posat en marxa l'activitat amb l'ajut econòmic, pot contribuir a la formació i l'adaptació laboral dels treballadors discapacitats i també pot compensar el teòric baix rendiment del començament. Progressiva-

ment, aquest ajut hauria de contribuir menys a compensar el baix rendiment i més a la normalització personal i social del treballador. El més habitual és que, en situació de crisi financera, aquests ajuts s'orientin indefinidament per poder suportar els dèficits de l'estructura empresarial, fet que afecta sovint negativament el desenvolupament dels programes i els objectius per als quals s'haurien de destinar inicialment (formació, suport social, programes d'habilitats socials, etc.).

En alguns casos pot semblar que els CET no vulguin *contaminar-se* amb el vessant social, amb els suports personals, perquè pot posar en risc la viabilitat econòmicopresarial. En conseqüència, els CET corren el risc de considerar que tot allò necessari per a la persona fora del centre és obligació d'altres instàncies, no de l'empresa. D'aquesta forma es consolida un model de CET tancat, *gueto* laboral, en el qual els programes per al desenvolupament d'habilitats adaptatives que no siguin de caràcter productiu estan absents. I també on la justificació del CET en el seu vessant social s'empara en l'accés que aconsegueix el discapacitat a un salari i a un treball que el dignifica com a subjecte social i com a individu, limitant així la seva perspectiva i el sentit de la mateixa LISMI.

La prestació de serveis d'ajustament personal i social en aquests centres és un requisit que, malgrat la seva importància per a les persones amb discapacitat, té un valor merament declaratiu. A més, l'existència d'aquests serveis no és una condició indispensable perquè el centre pugui ser legalment definit com a tal, ja que una interpretació precisa del concepte permet concloure que els elements que configuren un centre especial de treball són el desenvolupament d'una activitat productiva, la participació en operacions regulars de mercat i l'assegurança d'una ocupació remunerada a treballadors amb minusvalidesa³⁵.

Sense perjudici d'aquesta interpretació legal, s'ha de considerar que la llei assenyala clarament la conveniència que aquests centres comptin amb algun d'aquests serveis o que impulsin activitats amb la finalitat indicada. Qualsevol empresa (convencional o protegida) té la missió derivada de la seva mateixa funció social no només de respectar els drets reconeguts als seus treballadors, sinó també de possibilitar i de promoure la seva màxima plenitud humana.

- ***El caràcter de l'activitat productiva***

Molts projectes de CET s'han iniciat més per la pressió d'un conjunt de circumstàncies i de persones (associacions, mares i pares afectats, interessos especulatiu, iniciatives públiques locals, iniciatives de líders fundacionals o d'individus amb fort compromís social, etc.) que no pas per l'anàlisi rigorosa de la realitat econòmica sobre la qual es desenvolupen ni per les possibilitats de viabilitat econòmica com a empreses. Això ha significat que projectes que van néixer amb un fort component social, amb una cultura empresarial de tall humanístic i amb un programa empresarial difús han patit autèntics cataclismes d'organització i de gestió, quan no han desaparegut, obligats per la realitat econòmica del sector en què es desenvolupen.

- ***Error en la planificació i gestió economicofinancera***

Aquests són errors freqüents en organitzacions de caràcter social i que estan dotades de cultures de línia humanista, on les previsions econòmiques, financeres,

35. SÁNCHEZ-CERVERA, J.M. (1987): *De lo ocupacional al empleo: guía práctica*. Madrid: FEAPS.

de creixement i de consolidació s'assenten més en la raó de la seva tasca social i del seu ideari humanitari que no pas en la seva rendibilitat econòmica.

3.1.1.7. *Mesures d'integració al mercat laboral ordinari*

La LISMI apostava fa 27 anys per la normalització del treball de les persones amb discapacitats, però en aquest temps no s'ha establert encara un sistema legislatiu adequat per a aquesta finalitat. Com assenyala Galan³⁶, les fórmules de treball protegit tenen a Espanya un suport econòmic superior al treball ordinari, on la mesura més important fins a la data ha estat l'obligació que establia la mateixa LISMI de contractar un nombre de treballadors minusvàlids no inferior al 2% del total de la plantilla a les empreses públiques i privades amb plantilles superiors a 50 treballadors fixos, ampliat fins al 3% en el cobriment de vacants a les administracions públiques en la llei 23/1988, del 28 de juliol, de modificació de la llei de mesures per a la reforma de la funció pública.

L'ocupació, a la nostra societat, a més de constituir la font bàsica d'ingressos, es configura com un factor d'integració social i d'autonomia personal; constitueix un dret universal de totes les persones, més difícil d'exercir per a aquells col·lectius que presenten particularitats especials, com succeeix amb les persones amb discapacitat.

En aquesta línia, la LISMI, seguint el mandat constitucional d'eliminar els obstacles que poguessin ser discriminatoris per a les persones amb discapacitat, va fixar com a finalitat primordial de la política d'ocupació la seva integració al mercat de treball ordinari, si bé al mateix temps va establir figures específiques de treball protegit per a aquelles persones que, de forma provisional o definitiva, no poguessin exercir una activitat laboral en les condicions habituals, com són els CET.

Tal com hem assenyalat, la llei va fixar l'obligació per a les empreses de més de 50 treballadors/es de reservar un 2% de les plantilles per a persones amb discapacitat. Posteriorment, davant la insuficiència del grau de compliment d'aquesta quota de reserva, l'Administració i representants del sector van preveure la possibilitat excepcional de mesures alternatives al seu compliment, amb la finalitat d'assumir un grau satisfactori d'inserció laboral del col·lectiu, segons consta en acords i plans dels anys 1997 i 1998. La primera regulació de les mesures va tenir lloc l'any 2000 i es va modificar el 2005.

Aquestes mesures alternatives consisteixen en contractes civils o mercantils amb CET o persones autònomes amb discapacitat, donacions i accions de patrocini monetari per a determinades fundacions i associacions d'utilitat pública i enclavaments laborals contractats amb CET. Alhora, aquestes s'aplicaran quan raons de tipus econòmic, tècnic, organitzatiu o productiu dificultin, especialment, la contractació i també davant l'absència d'ofertes d'ocupació per a persones d'aquest col·lectiu.

Pel que fa als contractes amb CET, l'objectiu és el subministrament de béns necessaris per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa i la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat empresarial. Quant a les donacions o accions de patrocini monetari, les entitats beneficiàries són les fundacions i associacions d'utilitat

36. GALAN MARTÍNEZ, M.T. (1995): «Alternativas de empleo para discapacitados psíquicos». *Siglo Cero*, vol. 26(3), núm. 159, p. 35-41.

pública que tinguin com a objecte social la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat, és clar que aquesta modalitat de mesures alternatives inclou altres unitats que poden no ser CET.

Tanmateix, avui per avui no es preveuen els mecanismes que caldrien per poder portar a terme un correcte coneixement, seguiment i avaluació dels resultats del sistema de les mesures, per la qual cosa la mateixa Generalitat ha establert les següents bones pràctiques per part dels CET i entitats beneficiàries de les mesures alternatives:

- Oferir mesures que beneficiïn la inserció laboral de les persones amb discapacitat a Catalunya.
- Desenvolupar activitats, actuacions o projectes que facilitin la creació d'ocupació per a persones amb discapacitat i que possibilitin la seva inserció al mercat ordinari de treball.
- Col·laborar amb les empreses interessades facilitant la documentació que els permeti acreditar de forma transparent la mesura i la seva adequació a la llei.
- Destinar els recursos obtinguts als objectius previstos legalment, incidint en l'ocupació efectiva dels treballadors (CET) i en actuacions o projectes d'inserció laboral o creació d'ocupació (entitats beneficiàries de donacions).
- Presentar en temps i forma les memòries anuals a l'autoritat competent a Catalunya, amb una informació transparent de les activitats, actuacions i projectes realitzats i de la quantia econòmica invertida o comptablement imputada.

Pel que fa a les bones pràctiques per part de les empreses de 50 o més treballadors/es amb discapacitat a la plantilla, la Generalitat n'explicita les següents:

- Donar compliment a la quota de reserva del 2% mitjançant la contractació directa de persones amb discapacitat i eliminar, en la mesura possible, els obstacles que la puguin dificultar.
- Possibilitar aquestes contractacions mitjançant la realització d'ofertes de treball per a persones amb discapacitat que recullin perfils professionals coherents i adequats a les necessitats reals dels llocs de treball.
- Concertar mesures alternatives amb CET i entitats que desenvolupin la seva activitat o el seu objecte social a Catalunya, fent que aquestes mesures siguin un instrument vàlid per a la integració de les persones amb discapacitat al mercat de treball.
- Informar la representació dels treballadors/es, prèviament a l'inici del procediment administratiu de sol·licitud, del contingut d'aquesta i posteriorment de la resolució dictada per l'autoritat competent.
- Presentar en temps i forma les memòries anuals a l'autoritat competent a Catalunya, acompanyant una certificació acreditativa del compliment de la mesura alternativa autoritzada emesa pel CET o entitat beneficiària corresponent.

3.1.1.8. Enclavaments

Dins el grup de mesures alternatives i com a fórmula derivada de l'obligatorietat contemplada a la LISMI de tenir les empreses, de més de 50 treballadors/es, un 2% com a mínim de treballadors/es discapacitats/des, hi ha regulats, per norma estatal, els enclavaments laborals. En efecte, el reial decret 290/2004, del 20 de

febrer, publicat al BOE núm. 45 del 21 de febrer de 2004, ja esmentat, regula els EL com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Un dels objectius és actualitzar el marc jurídic que permet la creació d'ocupació de les persones amb discapacitat, aconseguir la més gran integració possible en el mercat ordinari i facilitar el compliment de l'obligació de reserva de contractació per part de les empreses. En resum, el legislador busca, amb aquests enclavaments i la resta de mesures alternatives, ampliar les vies d'integració dels discapacitats i discapacitades al mercat laboral ordinari i fer, indirectament, més fàcil el mínim establert, ja comentat, del 2% de la plantilla ocupada per discapacitats/des. Els enclavaments poden possibilitar el creixement de l'activitat desenvolupada pels CET i contribuir, al mateix temps, a facilitar a les empreses el compliment de les obligacions establertes a la LISMI.

La normativa defineix l'enclavament laboral com el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, que bateja com a empresa col·laboradora, i un CET per a la realització d'obres o serveis que guarden relació directa amb l'activitat normal d'aquella i que per executar la feina un grup de treballadors/es amb discapacitat del CET es desplacen temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora.

Els objectius que s'intenten aconseguir amb aquests enclavaments són:

- Afavorir el trànsit des del treball al CET a l'ocupació en empreses del mercat ordinari.
- Permetre a les persones amb discapacitat d'un CET desenvolupar la seva activitat laboral en una empresa del mercat ordinari completant, en tot cas, la seva experiència professional mitjançant el desenvolupament dels treballs, tasques i funcions que es fan en aquella, facilitant d'aquesta manera les seves possibilitats d'accés al mercat ordinari de treball.
- Aconseguir que l'empresa del mercat ordinari en la qual es desenvolupa l'enclavament tingui un millor coneixement de les capacitats i aptituds reals dels treballadors/es amb discapacitat, com a pas previ a la seva eventual incorporació a la plantilla de l'empresa.
- Possibilitar el creixement de l'activitat desenvolupada als CET i, per tant, la contractació per aquests de nous i noves treballadors/es amb discapacitat, afavorint així la creació d'ocupació estable per a persones amb discapacitat.
- Facilitar a les empreses el compliment de l'obligació de la quota de reserva legal del dos per cent de treballadors/es amb discapacitat, transitòriament, com a mesures alternatives i, definitivament, mitjançant la contractació directa de les persones discapacitades de l'enclavament per l'empresa col·laboradora o una altra empresa del mercat ordinari de treball.

Es preveu una duració mínima de l'enclavament de tres mesos i una màxima de tres anys i es podrà prorrogar en períodes no inferiors a tres mesos fins a arribar a la duració màxima. L'empresa col·laboradora podrà contractar treballadors/es de l'enclavament en qualsevol moment, preferentment amb caràcter indefinit, encara que es podran concertar altres tipus de contractes si escau.

3.1.1.9. CET: prospectiva

Una de les principals dificultats en el moment de tirar endavant un CET sorgeix a l'hora d'estructurar i de concebre el seu model d'empresa, ja que els errors o els fracassos repercuteixen doblement en les persones per a les quals es treballa, els discapacitats³⁷.

Les mesures que es demanen per poder garantir la seva integritat en el compliment de la finalitat dels CET són tres³⁸:

En primer lloc, les accions dirigides a reforçar la viabilitat empresarial, estudiant els sectors d'activitat en desenvolupament, evitant l'excessiva dependència de la subcontractació, pel perill que això comporta, i potenciant els mecanismes de comercialització dels seus productes. Tot això unit a un procés de racionalització i d'actualització dels ajuts i de les subvencions a què tenen accés.

En segon lloc, cal comentar que a partir de la llei 66/1997, del 30 de desembre, que introdueix reformes en la regulació de la reserva de treball, s'estableix la possibilitat que un 30% de la plantilla dels CET pugui estar constituïda per treballadors sense discapacitat. Alguns experts com Ararteko fins i tot proposen augmentar aquest percentatge, sempre que un 51% de la plantilla estigui constituït per treballadors amb discapacitat. Això facilitaria que l'activitat productiva dels centres fos més rendible. Així mateix, la integració en un projecte empresarial comú dels treballadors amb i sense discapacitat afavoriria el seu trànsit al mercat laboral competitiu. En definitiva, es planteja la possibilitat que una major aproximació dels centres de treball protegits a les característiques de les empreses ordinàries aconseguixi constituir-los en una alternativa més normalitzada.

Finalment, en tercer lloc, i d'acord amb el darrer objectiu del CET (que com ja s'ha indicat és aconseguir la promoció des d'un treball protegit a un d'ordinari dels treballadors amb discapacitat) es proposa potenciar les funcions dels equips multiprofessionals, especialment les que tenen a veure amb el seguiment dels treballadors amb discapacitat integrats al CET i amb l'impuls de la promoció, en col·laboració amb els serveis de col·locació, dels que tinguin una capacitat susceptible d'integrar-se en un treball ordinari.

És missió dels CET millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat a través del treball. Els CET tenen, en primer lloc, la funció de ser «fàbriques de qualitat de vida», i en segon lloc, des d'una perspectiva instrumental i absolutament necessària, han de ser «fàbriques de serveis» competitives³⁹.

Aquest doble vessant, social i empresarial, dificulta les tasques de gestió dels CET.

3.1.2. Noves activitats productives generadores d'oportunitats

Per tal de definir un marc general on els CET puguin encaminar-se alhora de cercar noves oportunitats de treball és necessari partir del concepte de nous filons

37. GONZÁLEZ, A. (1993), *op. cit.*

38. ARARTEKO (2003): *La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV*. Vitoria-Gasteiz: ARARTEKO.

39. LACASTA, J.J. (2005): «Calidad y ética en los Centros Especiales de Empleo: una reflexión para el debate». *Siglo Cero*, vol. 36 (2), núm. 214, p. 5-20.

d'ocupació (NFO). Segons Jiménez, Barreiro i Sánchez⁴⁰ aquests són «activitats econòmiques destinades a satisfer noves necessitats socials que avui es configuren en mercats incomplets i amb dificultats per desenvolupar-se, que normalment tenen un àmbit de producció/prestació definit territorialment, al mateix temps que són intensives en ocupació».

El concepte de NFO⁴¹, però, sorgeix arran de la publicació per la Comissió Europea l'any 1993 del document conegut com Llibre Blanc de Delors⁴². Aquest document sorgeix en un context històric on la creació d'ocupació constitueix una prioritat política clau després de la intensa destrucció de llocs de treball derivada dels efectes de la crisi del petroli de la dècada dels 70 i 80, i a partir de la qual es veu la necessitat de crear iniciatives de desenvolupament i ocupació.

Els NFO esdevenen, doncs, una estratègia primordial, fonamentada en l'acció conjunta i concertada del sector públic, els agents econòmics i socials i el sector privat per pal·liar el problema de l'atur, aprofitant la potencial generació d'ocupació derivada de noves necessitats i demandes socials insatisfetes o parcialment ateses pel mercat o pel sector públic. Els mitjans establerts per la UE per a la consecució d'aquesta finalitat són el disseny i la implementació d'iniciatives locals de desenvolupament que estimulin la creació d'ocupació estable i de qualitat, sota quatre premisses essencials:

- Cobrir necessitats socials sense resposta per part de l'oferta, conseqüència dels canvis socioeconòmics.
- Actuar en mercats incomplets.
- Cobrir un àmbit de producció o de prestació local.
- Tenir un potencial de generació de llocs de treball.

Dos anys més tard⁴³, la Comissió Europea va establir 17 filons (posteriorment ampliat a 19⁴⁴, amb la incorporació dels àmbits de l'esport i de les energies renovables) per a la creació d'ocupació, agrupats en quatre grans àmbits:

- Serveis de la vida diària
 - Serveis a domicili.
 - Cura dels nens.
 - Noves tecnologies de la informació i la comunicació.
 - Ajut als joves amb dificultats d'inserció.
- Serveis culturals i d'oci
 - Turisme.
 - Sector audiovisual.
 - Valorització del patrimoni cultural.

40. JIMÉNEZ, E.; BARREIRO, F.; SÁNCHEZ, J.E. (1998): *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona: Fundación CIREM.

41. FRANCÉS TUDEL, G.; ROSELL, J.; VILADOMIU, L. (2009): «Nous filons d'ocupació: origen, desenvolupament i vigència del concepte». Revista on-line del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

42. COMISSIÓ EUROPEA (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Brusel·les-Luxemburg.

43. COMISSIÓ EUROPEA (1995): *A European strategy for encouraging local development and employment initiatives; Communication from the Commission to the Council and the European Parliament*. Brusel·les-Luxemburg.

44. COMISSIÓ EUROPEA (1998): *Segundo informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo. La era del empleo a medida*. Brusel·les-Luxemburg. Document de treball.

- Desenvolupament cultural local.
- Activitats esportives.
- Serveis de millora del marc de vida
 - Millora de la vivenda.
 - Seguretat.
 - Transports col·lectius locals.
 - Revalorar els espais públics urbans.
 - Comerç de proximitat.
- Serveis mediambientals
 - Gestió de residus.
 - Gestió de l'aigua.
 - Protecció i manteniment de zones naturals.
 - Normativa i control de contaminació.
 - Gestió i noves energies.

El principal atractiu d'aquests sectors es trobava en el fet que les feines de producció i prestació de serveis que se'n derivaven eren intenses en ocupació i presentaven un component territorial clarament identificable, fet que donava una potencialitat important per al desenvolupament local.

A Catalunya, el desenvolupament d'aquests postulats es va començar a donar el 1998 a través del Pacte per l'Ocupació a Catalunya (1998-2000). Posteriorment, el 2001⁴⁵, la Generalitat de Catalunya va publicar el Llibre Blanc dels NFO, on s'inclouen dos nous filons:

- El servei de mediació i assessorament en la resolució de conflictes.
- La prevenció de riscos laborals.

La Taula 1 presenta la llista d'activitats i de serveis associats als NFO que s'identifiquen a Catalunya en el marc dels treballs del Llibre Blanc dels NFO a Catalunya, a partir dels dinou àmbits sectorials proposats per la Comissió Europea.

Taula 1: Activitats i serveis dels nous filons d'ocupació a Catalunya

Serveis de la vida quotidiana

Serveis de la vida quotidiana:

- Ajuts burocràtics.
- Producció i repartiment de menjars a domicili.
- Acompanyament de persones d'edat.
- Servei de neteja a domicili.
- Atenció a persones d'edat o amb discapacitats.

Atenció a la infància:

- Llars d'infants.
- Atenció infantil domiciliària (habitual i ocasional).
- Altres centres d'atenció infantil i familiar.
- Serveis de guarda fora de l'horari escolar.

45. DEPARTAMENT DE TREBALL (2001): *Llibre blanc dels nous filons d'ocupació a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

- Activitats extraescolars culturals o esportives.
- Colònies (escolars, esportives i d'estiu).
- Serveis de suport a nens/nenes amb dificultats d'aprenentatge (classes de repàs).

Noves tecnologies de la informació i de la comunicació:

- Equips i serveis informàtics.
- Equips i serveis de telecomunicació.
- Serveis d'accés a la informació (Internet).
- Noves formes de distribució de la televisió (cable, satèl·lit).
- Producció multimèdia.
- Serveis administratius o teleserveis (a les llars, les empreses i les administracions públiques).
- Suport a activitats professionals (teletreball).
- Comerç telemàtic.
- Educació i formació a distància.
- Altres teleaplicacions en l'àmbit de l'administració pública, les empreses i les llars.

Ajut als joves amb dificultats:

- Ajut extraescolar a infants i joves amb problemes de fracàs escolar.
- Ajut a la inserció laboral dels joves.
- Ajut a infants i joves amb discapacitat.
- Prevenció de la delinqüència juvenil i reinserció social.
- Prevenció i tractament de drogoaddiccions.
- Atenció als menors en situació de risc.

Serveis de mediació i assessorament en la resolució de conflictes:

- En l'àmbit familiar.
- En l'àmbit escolar.
- En l'àmbit laboral.
- En l'àmbit dels municipis.
- En l'àmbit de la justícia.

Prevenció dels riscos laborals:

- Formació en prevenció.
- Serveis de prevenció.
- Serveis d'inspecció.
- Serveis d'informació i recerca.

Serveis de millora de la qualitat de vida

Millora d'allotjaments:

- Rehabilitació i reparació interior d'immobles.
- Rehabilitació exterior d'immobles.
- Manteniment i vigilància d'immobles.

Seguretat:

- Vigilància en llocs públics.
- Vigilància en transports col·lectius.

- Instal·lacions de seguretat en domicilis.
- Instal·lacions de seguretat en llocs públics.
- Televigilància.

Transports col·lectius locals:

- Millora del confort tècnic dels transports públics.
- Millora de l'accés de les persones amb discapacitats als transports públics.
- Creació de noves formes d'organització del transport col·lectiu urbà.
- Acompanyament de persones amb dificultats.
- Millora de la seguretat.
- Informació (acollida, assessorament, turisme, etc.).
- Vigilància de vehicles.
- Microtransports especialitzats per temàtiques o per zones.

Revaloració d'espais urbans:

- Redefinició polifuncional dels espais altament funcionals per a la convivencialitat.
- Remodelatge, rehabilitació i manteniment dels espais públics.

Comerç de proximitat:

- A les zones rurals: adaptació als canvis en la composició de la població (permanent o flotant).
- A les zones urbanes perifèriques: introducció del comerç de proximitat per revalorar i adaptar les noves formes de vida (treball de les dones, envelliment de la població, etc).

Gestió de l'energia:

- Estalvi energètic en edificis i habitatges.
- Assessorament per a l'estalvi energètic de les famílies.
- Utilització de noves fonts d'energia.

Serveis de lleure

Turisme:

- Turisme rural.
- Turisme cultural.
- Turisme d'aventura.
- Turisme especialitzat (rutes, circuits, etc).
- Organització d'activitats i esdeveniments.

Sector cultural:

- Activitats artístiques de creació (arts plàstiques, arts escèniques, música, cinema, etc).
- Activitats de mediació.
- Activitats de difusió.
- Ensenyaments artístics.
- Indústries culturals (audiovisual, editorial, fonografia, producció d'espectacles, mitjans de comunicació, etc.).

- Revaloració del patrimoni cultural (restauració del patrimoni històric, equipaments i infraestructures culturals, etc).
- Gestió d'equipaments i centres culturals.
- Desenvolupament cultural local.
- Associacionisme cultural.

Esports:

- Gestió de clubs esportius.
- Educació esportiva i esport per a la salut.
- Esport professional i d'espectacle.
- Inserció mitjançant l'esport.

Serveis mediambientals

Gestió de residus:

- Recollida selectiva i tractament de residus.
- Recuperació i comercialització dels materials selectius.

Gestió de l'aigua:

- Producció de les fonts.
- Neteja i manteniment dels cursos fluvials.
- Sanejament de les conques.
- Protecció contra les aigües contaminades.
- Gestió d'infraestructures.
- Educació pública en l'ús de l'aigua: ciutadans i empreses.
- L'aigua com a element d'oci.

Protecció i manteniment de zones naturals:

- Control de la degradació.
- Programes de parcs naturals, reserves, creació de noves zones protegides, etc.
- Programes de reforestació o de reconstitució de terrenys.
- Prevenció i extinció d'incendis forestals.
- Construcció i conservació d'infraestructures.
- Educació ambiental.
- Investigació i relacions amb l'entorn.

Reglamentació i control de la pol·lució i de les instal·lacions corresponents:

- Introducció de béns i serveis lligats a tecnologies menys contaminants.
- Exportació de tecnologia de procés.
- Tecnologia d'estalvi d'energia.
- Sensibilització per al control de la pol·lució i l'estalvi energètic en els àmbits de la ciutadania i de les empreses.

Font: ESCOBEDO, A. (2000): *Els Nous filons d'ocupació i els joves: reptes i possibilitats de futur*. Barcelona: Fundació CIREM.

En aquest sentit, les polítiques de suport endegades per la Generalitat s'han basat en tres trets principals:

- Es considera que les iniciatives locals són el marc idoni de desenvolupament, ja que les activitats implicades (qualitat de vida, cultura, oci...) tenen particularitats territorials que només actuacions de base territorial poden aprofitar com cal.
- En segon lloc, la major part de llocs de treball creats amb aquests ajuts s'emmarcaran en àmbits com l'autoocupació, les microempreses i les iniciatives col·lectives o de l'economia social (EI, cooperatives, etc...).
- Finalment, per les característiques de les activitats (orientades especialment a satisfer necessitats socials no cobertes pel mercat per la seva baixa rendibilitat), es considera necessari el suport públic per a la creació dels serveis i dels llocs de treball associats.

Aquests nous filons d'ocupació entronquen així el desenvolupament local, la creació d'empreses i el foment de l'ocupació.

Així, els sectors i les activitats dels NFO han protagonitzat, a Catalunya, a l'Estat i a la resta d'Europa, bona part del creixement de l'ocupació en els darrers anys.

Sectors com els de l'hostaleria, el comerç, sanitat i serveis socials, activitats re-creatives, transports i educació han estat els sectors amb més impacte en la creació d'ocupació des de mitjan dècada dels 90.

La petita escala i el caràcter territorial de les activitats vinculades als NFO determinen que hi hagi un consens per part dels experts en la seva contribució al desenvolupament territorial, la millora de la qualitat de vida i l'equitat social, com queda explicat al segon informe de la Comissió Europea⁴⁶:

el análisis cuantitativo debe matizarse teniendo en cuenta el contexto económico y geográfico en el que se crean estos nuevos puestos de trabajo. Mientras que en términos absolutos son poco numerosos, en términos relativos representan una "bocanada de oxígeno" importante, especialmente en las zonas rurales de baja densidad. En las zonas en proceso de reestructuración industrial, aun sin poder compensar las proporciones de los despidos masivos, la creación de estos puestos de trabajo es esencial para mejorar el marco de vida y la cohesión social.

A més, aquests nous filons han demostrat una contribució essencial per al desenvolupament de l'activitat femenina en un marc d'equitat social, en tractar-se d'uns sectors molt aptes per al desenvolupament de projectes autogestionats, que permeten a les dones disposar d'una certa autonomia financera, un paper important en la presa de decisions i la conciliació entre la vida familiar i professional.

En aquest sentit, destaquen activitats com la cura d'infants i de gent gran, les tecnologies de la informació, el turisme i activitats relacionades amb la promoció cultural, on la presència de dones és força important⁴⁷.

No tot es positiu, però. Entre els principals inconvenients que presenten els NFO cal destacar la precarietat laboral i l'alt grau d'informalitat de molts d'aquest sectors, a més de les dificultats d'obtenció de finançament aliè privat a causa de la

46. COMISSIÓ EUROPEA (1998), *op. cit.*

47. Al *Llibre blanc dels nous filons d'ocupació a Catalunya* es destacava el marcat perfil femení dels nous filons d'ocupació, amb un 58,6% de l'ocupació, davant del 36,8% de l'ocupació femenina al conjunt de la població ocupada. El gruix de la població ocupada femenina es troba, però, en les categories de treball amb menors qualificacions i pitjor pagades, mentre que es detecta l'absència de dones en les categories professionals més prestigiades dels nous filons d'ocupació o més properes als nivells directius.

petita dimensió dels negocis. També constitueix un impediment important la falta d'adaptació del marc jurídic, legal i institucional a les noves i específiques formes d'organització generades (iniciatives no lucratives, microempreses, etc.). Finalment, l'heterogeneïtat dels serveis, que inclosos com a NFO fa que requereixin d'una oferta formativa i de capacitació tècnica específica per a cada un d'ells.

Una dècada i mitja després de l'aparició del concepte de NFO, el context actual, amb una crisi de magnitud similar a la que va portar a la seva aparició (amb uns nivells d'atur que superen els 4 milions de persones al conjunt d'Espanya en el primer semestre de l'any 2009), tornen a situar la creació de llocs de treball i d'activitats com una prioritat de les polítiques públiques.

A més del context, canvis més estructurals, com la progressiva incorporació de la dona al món del treball, han motivat l'augment de la demanda de serveis per cobrir necessitats tradicionalment realitzades per les mestresses de casa (cura de nens, gent gran, persones malaltes, dependents i discapacitades; tasques domèstiques; serveis d'ajuda psicològica i de vigilància, etc.)⁴⁸.

El diferencial d'ocupació a Catalunya en l'àmbit de NFO queda explicat a la Taula 2, que ens indica quins han estat els sectors d'activitat i serveis que de 1993 a 1998 han mostrat un impacte més fort —absolut i/o relatiu— en el creixement de l'ocupació a Catalunya.

Taula 2: Caracterització de les activitats dels serveis segons l'impacte absolut i relatiu en l'evolució de l'ocupació (1993-1998)

		Ritme de creixement de l'ocupació (taxa de variació en %, 1993-1998)		
		Alt (>50%)	Mitjà (25% a 50%)	Baix (<25%)
Impacte absolut en l'ocupació (variació absoluta de persones ocupades, 1993-1998)	Alt (>15.000)	Activitats recreatives, culturals i esportives	Hoteleria Activitats sanitàries i serveis socials Transport	Altres activitats empresarials Educació Comerç al detall
	Mitjà (5.000 a 15.000)	Activitats informàtiques Activitats immobiliàries		Administració pública
	Baix (<5.000)	Reciclatge R+D Activitats associatives		Correus i telecomunicacions

Font: ESCOBEDO, A. (2000): *Els nous filons d'ocupació i els joves: reptes i possibilitats de futur*. Barcelona: Fundació CIREM.

48. El *Llibre blanc* estimava ja el 2001 que un 20% de les llars de Catalunya serien potencials demandants de serveis a les persones i a les llars amb un impacte sobre el desenvolupament de serveis externs de més de 200.000 llocs de treball a temps complet.

Veiem doncs que les activitats recreatives, culturals i esportives són les que presenten en aquest període un increment més important a nivell percentual i relatiu. A nivell relatiu, encara que amb menor incidència en el nombre de persones ocupades, també van evolucionar molt positivament activitats relacionades amb les noves tecnologies, amb el reciclatge de residus i les activitats associatives.

Un estudi més recent publicat al número 26 de la revista *Papers d'Economia Industrial* de la Generalitat estableix dues tendències principals⁴⁹ en l'evolució del mercat de treball a Catalunya. En la dècada que va de 1985 a 1995 trobem una fase de lenta recuperació econòmica respecte de la crisi del petroli dels anys setanta i la primera meitat dels anys vuitanta, seguida d'una fase curta de recessió econòmica (entre 1992 i 1994). A partir del 1995 i fins al 2006, es produeix un llarg període d'expansió econòmica continuada.

Durant el primer període, la xifra de gent ocupada a Catalunya es va incrementar en més de 390.000 persones, amb molta disparitat de criteris segons els diferents sectors econòmics. Així, es van crear més de 400.000 llocs de treball terciari i uns 75.000 en la construcció, mentre que es van destruir uns 50.000 llocs de treball primaris i uns 35.000 del sector industrial.

En el segon període, el nombre de gent ocupada a Catalunya va créixer en més d'1,2 milions d'efectius, amb una taxa de creixement anual mitjà (4,2%) que duplicava la de l'anterior període. L'augment es va produir tant en el sector terciari com en la indústria i la construcció, encara que és el sector serveis el que continuava incrementant el seu pes relatiu en el conjunt de l'economia.

En aquesta darrera etapa d'expansió econòmica cal destacar alguns trets importants de la dinàmica de l'ocupació catalana, que posen en dubte el fenomen de la desindustrialització. Si es considera conjuntament l'evolució del sector industrial i de les activitats de serveis destinades a la producció, això ens permet arribar a una comprensió més acurada del canvi estructural i de mode de producció de les economies desenvolupades. Catalunya, en el període 1995-2005 va generar 607.000 llocs de treball entre aquest dos grans sectors, fet que significava més de la meitat de l'augment d'ocupació en aquest període. Dades similars les trobem en l'àmbit estatal, amb 2,8 milions de gent ocupada i un 44% dels nous ocupats en aquest sector integrat (manufacturer i de serveis destinats a la producció), que representava l'any 2005, en termes d'ocupació, el 55,7% del total a Catalunya.

Aquest canvi de model econòmic es pot apreciar a la Taula 3, que repassa l'evolució dels grans sectors econòmics en diverses comunitats autònomes i en el conjunt d'Espanya per al període 1995 a 2005.

49. BARÓ, E.; VILLAFANA, C. (2009): «La nova indústria: el sector central de l'economia catalana». *Papers d'Economia Industrial*, 26. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Taula 3: Evolució de l'ocupació per grans sectors econòmics: Catalunya, Comunitat de Madrid, País Basc i Espanya, 1995-2005

Milers de llocs de treball per sectors	Catalunya			C. de Madrid			País Basc			Espanya		
	1995	2005	Diferència	1995	2005	Diferència	1995	2005	Diferència	1995	2005	Diferència
Indústries manufactureres i extractives	615,0	778,7	163,7	295,2	340,1	44,9	206,9	269,8	62,9	2.507,6	3.182,4	674,8
Serveis destinats a la producció	780,5	1.223,7	443,2	685,4	1.232,5	547,1	223,1	317,7	94,6	4.183,4	6.304,8	2.121,4
Serveis a les empreses	172,4	364,0	191,6	209,1	433,0	223,9	52,4	89,6	37,2	822,6	1.740,6	918,0
Mediació financera	68,5	72,5	4,0	85,1	92,3	7,2	17,3	20,8	3,5	353,4	383,1	29,7
Comerç i reparacions	377,6	558,3	180,7	221,9	448,0	226,1	106,5	143,0	36,5	2.112,6	2.958,8	846,2
Transport i telecomunicacions	148,7	215,5	66,8	154,3	242,4	88,1	41,8	58,9	17,1	813,6	1.129,3	315,7
Electricitat, gas i aigua	13,3	13,4	0,1	15,0	16,8	1,8	5,1	5,4	0,3	81,2	93,0	11,8
Serveis destinats al consum	726,7	1.138,6	411,9	813,4	1.295,9	482,5	243,0	363,3	120,3	4.684,3	7.167,6	2.483,3
Construcció	195,5	354,8	159,3	171,4	346,2	174,8	58,5	99,0	40,5	1.243,7	2.425,0	1.181,3
Agricultura i pesca	84,0	96,2	12,2	17,8	15,5	-2,3	19,8	28,1	8,3	1.114,7	1.033,7	-81,0
TOTAL	2.401,7	3.592,0	1.190,3	1.983,2	3.230,2	1.247,0	751,3	1.077,9	326,6	13.733,7	20.133,5	6.399,8
Ind. Manufactureres+S. destinats a la producció	1.395,5	2.002,4	606,9	980,6	1.572,6	592,0	430,0	587,5	157,5	6.691,0	9.487,2	2.796,2

Distribució percentual per sectors	Catalunya			C. de Madrid			País Basc			Espanya		
	1995	2005	Diferència	1995	2005	Diferència	1995	2005	Diferència	1995	2005	Diferència
Indústries manufactureres i extractives	25,6	21,7	-3,9	14,9	10,5	-4,4	27,5	25,0	-2,5	18,3	15,8	-2,5
Serveis destinats a la producció	32,5	34,1	1,6	34,6	38,2	3,6	29,7	29,5	-0,2	30,5	31,3	0,9
Serveis a les empreses	7,2	10,1	3,0	10,5	13,4	2,9	7,0	8,3	1,3	6,0	8,6	2,7
Mediació financera	2,9	2,0	-0,8	4,3	2,9	-1,4	2,3	1,9	-0,4	2,6	1,9	-0,7
Comerç i reparacions	15,7	15,5	-0,2	11,2	13,9	2,7	14,2	13,3	-0,9	15,4	14,7	-0,7
Transport i telecomunicacions	6,2	6,0	-0,2	7,8	7,5	-0,3	5,6	5,5	-0,1	5,9	5,6	-0,3
Electricitat, gas i aigua	0,6	0,4	-0,2	0,8	0,5	-0,2	0,7	0,5	-0,2	0,6	0,5	-0,1
Serveis destinats al consum	30,3	31,7	1,4	41,0	40,1	-0,9	32,3	33,7	1,4	34,1	35,6	1,5
Construcció	8,1	9,9	1,7	8,6	10,7	2,1	7,8	9,2	1,4	9,1	12,0	3,0
Agricultura i pesca	3,5	2,7	-0,8	0,9	0,5	-0,4	2,6	2,6	0,0	8,1	5,1	-3,0
TOTAL	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0
Ind. Manufactureres+S. destinats a la producció	58,1	55,7	-2,4	49,4	48,7	-0,8	57,2	54,5	-2,7	48,7	47,1	-1,6

Font: BARÓ, E.; VILLAFANA, C. (2009): «La nova indústria: el sector central de l'economia catalana». *Papers d'Economia Industrial*, 26. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

S'hi pot apreciar el pes cada cop menor de les activitats pròpiament productives (sector primari i secundari) a favor d'un increment del sector serveis, que en els darrers anys s'ha centrat especialment en el serveis prestats a les empreses.

3.1.2.1. *Les iniciatives locals i regionals d'ocupació*

L'augment de la cobertura de necessitats socials per part de les administracions públiques ha afavorit el desenvolupament d'aquests NFO⁵⁰, sobretot amb iniciatives de caràcter regional i/o local. Entre altres, cal destacar els programes de millora de la formació i l'ocupació en el sector d'atenció a les persones inclosos en programes més amplis com els pactes territorials d'ocupació o en programes concrets com ILOSER⁵¹ de la Diputació de Barcelona.

També ha estat decisiva l'aprovació de nova normativa dins l'àmbit, com ara la llei de serveis socials, 12/2007 d'11 d'octubre, i la llei de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, llei 39/2006 del 14 de desembre. En aquest sentit, com mostra la programació territorial dels recursos d'atenció social especialitzada i domiciliària a Catalunya 2008-2012⁵², la situació actual en la majoria dels serveis socials es deficitària, fet que fa preveure un augment en la dotació d'aquests serveis i un increment de la demanda de treball associat.

L'augment de la demanda d'activitats de natura, oci i recreació que les àrees urbanes no poden cobrir ha obert també la possibilitat de dinamitzar econòmicament i socialment els territoris rurals, creant-hi NFO. El Programa de Desenvolupament Rural de Catalunya 2007-2013, en el seu tercer eix, intenta reforçar el desenvolupament de NFO dins l'àmbit de la qualitat de vida a les zones rurals i diversificació de l'economia rural.

També el Programa Operatiu FEDER de Catalunya 2007-2013, dedica bona part del seu pressupost als mateixos fins, en tres àmbits:

- Desenvolupament sostenible local i urbà.
- Recursos i eficiència energètica i accés a serveis de transport.
- Medi ambient i prevenció de riscos.

3.1.3. *Mapa actual dels CET*

La província de Lleida presenta 14 CET, 6 dels quals s'ubiquen a la ciutat de Lleida. La resta estan repartits tímidament per la resta de territori. El Mapa 1 mostra la localització d'aquestes empreses durant el 2009. La concentració dels CET al territori respon, lògicament, al fet que a la plana de Ponent hi ha, per una

50. VILLAR, V.; BOADA, C.; MIÑARRO, E.; SANOSA, C. (2008): *Necessitats de cura i atenció a les persones en situació de dependència. Anàlisi de la demanda futura*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Col·lecció d'estudis i informes, 18.

51. DIPUTACIÓ DE BARCELONA (2008): *Les iniciatives locals d'ocupació en el sector dels serveis a les persones: set anys del programa ILOSER*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

52. INSTITUT CATALÀ D'ASSISTÈNCIA I SERVEIS SOCIALS (2008): *Programació territorial dels recursos d'atenció social especialitzada i domiciliària a Catalunya 2008-2012*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

banda, un major volum de població i, per altra banda, és on es concentra bona part de l'activitat econòmica del territori.

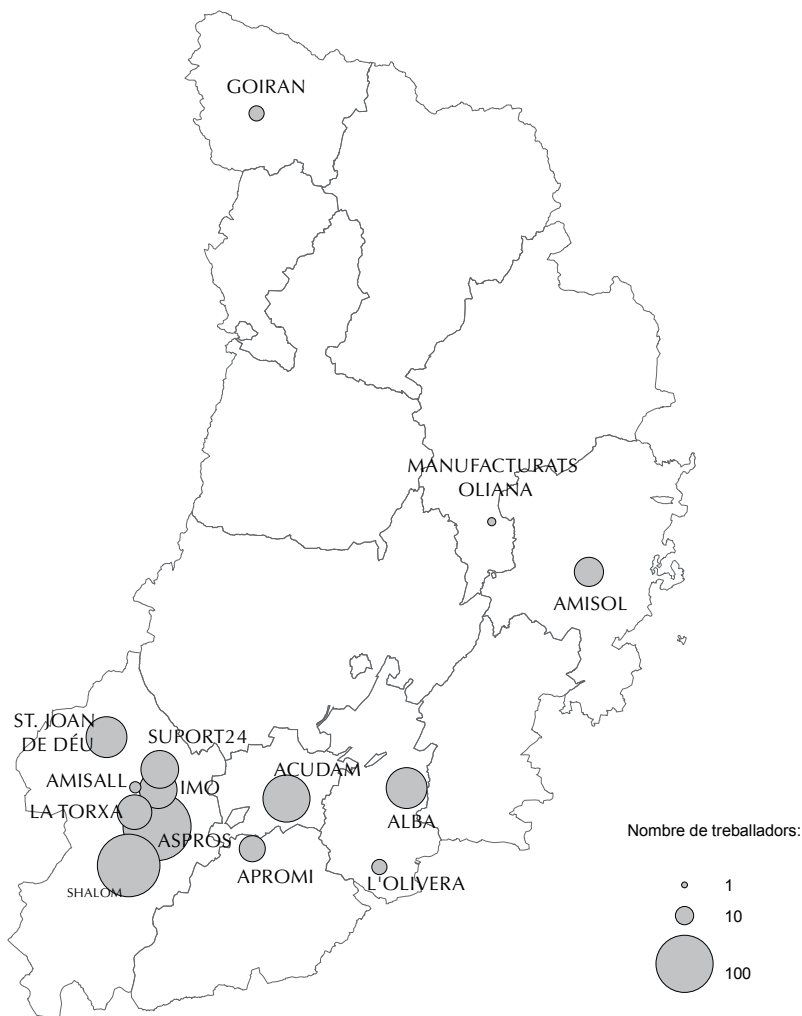
Mapa 1: Localització dels centres especials de treball, setembre de 2009



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Si analitzem les dades de treballadors dels CET observem novament com els CET amb major nombre de treballadors se situen a la plana de Ponent. De fet, el 60% del total de treballadors amb discapacitat es concentra a la ciutat de Lleida. El Mapa 2 mostra el volum de treballadors per CET visualitzant el que s'ha comentat fins ara.

Mapa 2: Mapa del total de treballadors amb discapacitat per CET



Font: Elaboració pròpia.

Tanmateix, cal partir de la realitat que el nombre de discapacitats que treballa en l'actualitat encara és molt reduït. Durant el 2008, la població en edat laboral i amb discapacitat a la província de Lleida era de 12.522 persones. Això significa que només un 4,6% treballaven en un CET de Lleida.

La Taula 4 recull la relació de treballadors amb alguna mena de discapacitat sobre el total de treballadors. Les dades obtingudes mitjançant una enquesta telefònica mostren alguna irregularitat que caldria verificar, ja que la majoria de CET suposadament no arriben al 70% mínim que marca la normativa.

Taula 4: Percentatge de treballadors amb discapacitat sobre el total

Nom	Nombre de treballadors del CET		Total	% de treballadors
	Sense discapacitat	Amb discapacitat		Amb discapacitat
ACUDAM	108	73	181	40,33
ALBA	62	52	114	45,61
AMISOL	38	28	66	42,42
APROMI	72	21	93	22,58
ASPROS	490	141	631	22,35
IMO	54	44	98	44,90
L'OLIVERA	14	9	23	39,13
ST. JOAN DE DÉU	60	51	111	45,95
LA TORXA	41	35	76	46,05
AMISALL	0	4	4	100,00
TALLER SHALOM	sense dades	72	sense dades	sense dades
MQCET/SUPORT24	0	43	43	100,00
GOIARAN	5	7	12	58,33
MANUFACTURATS OLIANA	0	2	2	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir d'enquestes telefòniques a data de novembre de 2009.

La Taula 5 mostra la proporció de dones amb discapacitat que treballen en CET. Només 5 empreses tenen un percentatge superior al 50%. Aquest fet indica un desequilibri per gènere important i corrobora la hipòtesi que les dones amb alguna mena de discapacitat tenen més problemes per incorporar-se a una feina remunerada. El Mapa 3 localitza aquest desequilibri de gènere sobre el territori lleidatà.

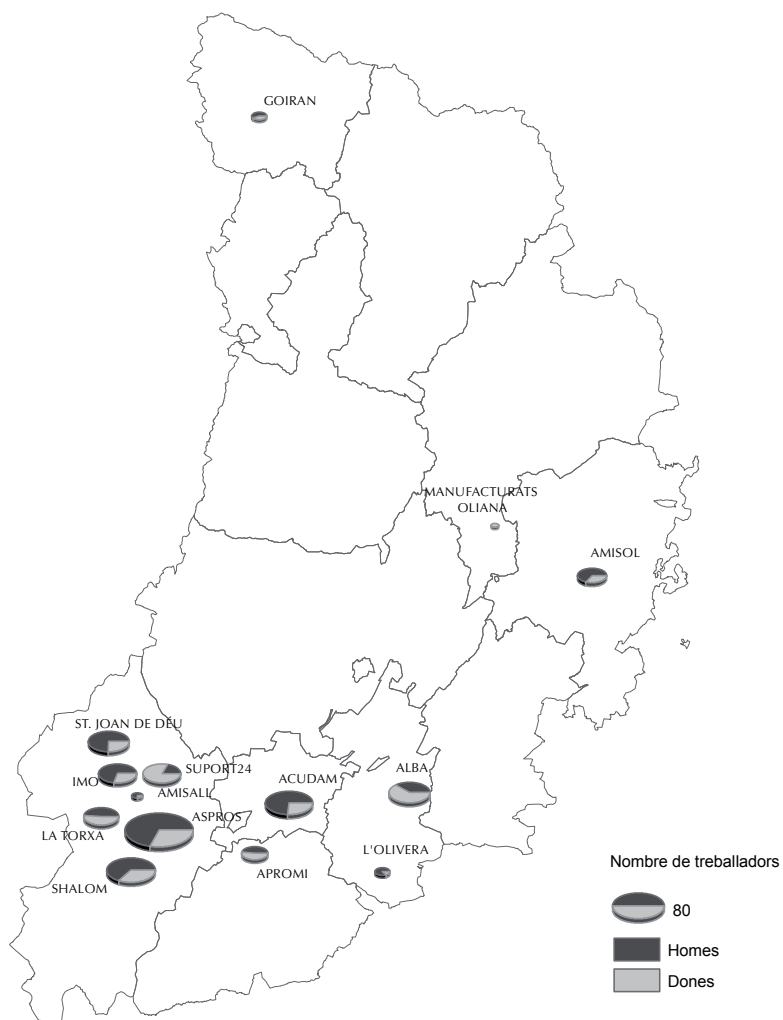
Taula 5: Nombre de treballadors amb discapacitat per gènere i CET

Nom	Treballadors amb discapacitat			% de dones sobre els homes
	Homes	Dones	Total	
ACUDAM	55	18	73	24,66
ALBA	20	32	52	61,54
AMISOL	17	11	28	39,29
APROMI	10	11	21	52,38
ASPROS	97	44	141	31,21
IMO	31	13	44	29,55
L'OLIVERA	8	1	9	11,11
ST. JOAN DE DÉU	38	13	51	25,49

LA TORXA	17	18	35	51,43
AMISALL	3	1	4	25,00
TALLER SHALOM	46	26	72	36,11
MQCET/SUPORT24	8	35	43	81,40
GOIARAN	4	3	7	42,86
MANUFACTURATS OLIANA	0	2	2	100,00

Font: Elaboració pròpia a data de novembre de 2009.

Mapa 3: Distribució per gènere dels treballadors per CET



Font: Elaboració pròpia.

3.1.3.1. Les activitats desenvolupades als CET

Entre les activitats que desenvolupen els CET trobem en primer i segon lloc l'elaboració de productes propis i la jardineria. En tercer lloc hi ha els manipulats i en quart lloc equitativament trobem la neteja, la fusteria i l'explotació agrícola. Com s'observa a la taula següent, el nexa en comú entre les activitats que desenvolupen els CET de la província de Lleida és l'ús de mà d'obra extensiva. Una altre tret important és el fet que bona part dels CET es dediquen a més d'una activitat. La diversificació en les activitats desenvolupades és, per tant, un tret força comú.

Dels 14 CET, 6 es dediquen a la jardineria, fet que pot conduir a pensar en una certa competència entre els CET. La jardineria no és una excepció, bona part de les activitats es reproduïxen en més d'un CET.

Per altra banda, hi ha dues especialitats que mereixen especial menció perquè s'allunyen de les activitats *clàssiques* dels CET. Ens referim a les activitats de màrqueting i comunicació i als serveis tecnològics que ofereixen dos entitats. Els serveis que desenvolupen van des d'atenció telefònica, de divulgació i comunicació d'informació empresarial, fins a l'eliminació de documents o serveis auxiliars a empreses d'enquadernació i editorials.

La Taula 6 mostra el resum d'activitats que desenvolupen els CET i el tipus de producte que generen en aquells CET que tenen producció pròpia. Destaca la producció de planter de vivers i el maneig de la fusta per a la producció de caixes i palets.

Una qüestió important que convé no oblidar quan parlem dels CET a la demarcació de Lleida és el pes econòmic significatiu que tenen al territori i en el total de la seva activitat. No és que el nombre de CET a Lleida sigui més important que el de la resta de Catalunya, el que succeeix és que a causa de la mateixa estructura industrial i empresarial de les nostres terres la seva rellevància és més notòria. Dels 213 CET (amb 9.500 treballadors en total, dels quals 7.300 són discapacitats) que existeixen a Catalunya, 14 estan ubicats a les comarques lleidatanes, als municipis que hem vist en aquest mateix capítol, la qual cosa representa un 6,6% del total, percentatge que, com hem dit, està en bastant consonància amb el pes que Lleida té sobre Catalunya en molts dels seus àmbits.

En línia amb el que estem explicitant és bo destacar que el volum de negoci dels CET a Lleida és més important del que pot representar a simple vista. N'hi ha que estan entre els 6 i 12 milions d'euros i són quasi majoria els que superen el milió. Aquestes xifres i més per a aquells CET no ubicats a la capital, són, com hem assenyalat, no només significatives pels mateixos CET, sinó pel manteniment de l'activitat econòmica al municipi en particular i al territori en general. No és gratuït, doncs, que diguem que la dimensió productiva dels CET, sense marginar la seva funció social com a objectiu, és llistó a aconseguir. D'alguna manera podríem dir que perquè el CET assumeixi la funció social per a la qual va ser creat és important que es comporti funcionalment com una empresa que busca l'equilibri economicofinancer del seu compte d'explotació, és a dir, cada cop ha de ser més empresa.

Taula 6: Activitats desenvolupades als CET

Empresa	Jardineria	Manipulats	Neteja	Explotació agrícola	Productes Alimentaris	Fusteria	Ferreteria
ACUDAM	X	X		X			X
ALBA	X		X		X		
AMISOL		X				X	
APROMI	X	X	X				
ASPROS	X	X				X	
IMO	X						
L'OLIVERA				X	X		
ST. JOAN DE DÉU				X			
LA TORXA	X	X	X				
AMISALL							
TALLER SHALOM						X	
MQCET/SUPORT24							
GOIARAN							
MANUFACTURATS OLIANA							

Empresa	Artesania	Marqueting i comunicació	Tecno-serveis	Embalatges	Budagueria	Productes propis	Restauració
ACUDAM						X	
ALBA					X	X	X
AMISOL						X	
APROMI							
ASPROS			X				X
IMO						X	
L'OLIVERA						X	
ST. JOAN DE DÉU						X	
LA TORXA						X	
AMISALL	X					X	
TALLER SHALOM						X	
MQCET/SUPORT24		X					
GOIARAN					X		
MANUFACTURATS OLIANA				X			

Font: Elaboració pròpia.

Taula 7: Nombre total d'activitats per CET i tipus de producció pròpia

Empresa	Nombre d'activitats	Tipus de producte propi
ACUDAM	5	Cortines, material de ferreteria i d'embalatge
ALBA	5	Galetes i neules
AMISOL	3	Fabricació de palets
APROMI	3	Sense producció
ASPROS	5	Sense producció
IMO	2	Planter de viver
L'OLIVERA	2	Vi i oli
ST. JOAN DE DÉU	2	Planter de viver
LA TORXA	4	Espelmes
AMISALL	2	Sense producció
TALLER SHALOM	2	Caixes i utensilis de fusta
MQCET/SUPORT24	1	Sense producció
GOIARAN	1	Sense producció
MANUFACTURATS OLIANA	1	Sense producció

Font: Elaboració pròpia.

Taula 8: CET segons tipus de discapacitat dels seus treballadors/es

Empresa	Tipus de discapacitat
ACUDAM	Intel·lectual
ALBA	Psíquica
AMISOL	General
APROMI	Psíquica
ASPROS	Psíquica
IMO	General
L'OLIVERA	Psíquica

ST. JOAN DE DÉU	Física i mental
LA TORXA	Psíquica i/o mental
AMISALL	Física i psíquica
TALLER SHALOM	Psíquica
MQCET/SUPORT24	Física
GOIARAN	General
MANUFACTURATS OLIANA	Física

Font: Elaboració pròpia a partir d'enquesta.

Parlar d'aquestes xifres de vendes vol dir que hi ha capacitat per dimensionar molt més tant clients com mercats per part dels CET, les possibilitats per arribar al mercat espanyol hi són, encara que sembla que hi ha un principi que impera i que s'imposa: a mesura que el CET es fa gran, creix en dimensió, la producció pròpia, amb marca evidentment, és l'objectiu i es trenca la dependència que suposa el fet de treballar amb manipulats per tercers. Aquesta pot ser la línia divisòria que separa un CET amb dimensions empresarials d'un CET bolcat més exclusivament a la funció social.

Tanmateix, però, hem de tenir present que treballar per a tercers comporta ser totalment dependent de la conjuntura que travessen, precisament, aquests tercers i en moments com l'actual de baixa important de l'activitat econòmica el nombre de treballadors i treballadores discapacitats que no disposen de càrrega de feina (atur al CET) pot augmentar perillosament.

No és que la crisi no afecti els CET amb producció pròpia, però, en aquests casos, el fet de tenir absoluta llibertat per dirigir la política de l'empresa al marge dels interessos de tercers li dóna molta més facilitat de maniobra i de canvi. El que és del tot indiscutible és que avui dia als CET el departament comercial, el dedicat a vendes, promoció i difusió, adquireix un pes quasi decisiu.

Hem parlat dels sectors emergents amb possibilitats de ser productius per als CET, però tenint en compte el que s'ha pogut detectar, la barrera més important perquè un CET es dediqui a una activitat o altra no és tant la naturalesa implícita de l'activitat, sinó la qualificació que l'activitat escollida exigeixi de la mà d'obra a emprar.

Una última consideració. La regulació del sector financer que portarà la sortida de l'actual crisi, a l'Estat espanyol el Fons de Reestructuració Ordenada Bancària, FROB en anagrama, molt possiblement restringirà l'accés al crèdit per part dels autònoms, micro, petites i mitjanes empreses, entre les quals hi ha la totalitat dels CET. Caldria aquí un compromís molt fort per part de l'Administració per instrumentar una línia especial de crèdit per al finançament del CET, sempre, naturalment, que aquests diners anessin destinats a les funcions específiques del CET i que s'impedís la seva derivació cap a altres funcions de les empreses que mantenen els CET que no siguin, estrictament, les d'aquests.

3.1.3.2. Sectors emergents potencials per als CET

En el capítol segon exposàvem el concepte de NFO juntament amb un llistat complet d'activitats i serveis orientat al mercat general. Partint d'aquesta premissa i analitzant les possibles tendències socials, econòmiques i tecnològiques dins un horitzó mitjà es poden identificar escenaris on es requerirà de nous serveis.

Alhora de plantejar constitució de nous CET o de renovar-los cal tenir present els canvis en la situació actual de l'economia. Ens trobem en una època de grans transformacions amb fortes tendències: la globalització, l'aplicació de noves tecnologies, el medi ambient o la innovació, entre altres. El canvi de model econòmic planteja la necessitat de detectar noves activitats emergents.

Seguidament, hi ha una exposició de sectors on específicament els CET poden desenvolupar-se o renovar-se:

- Sector agroalimentari.
- Medi ambient.
- Serveis electrònics i de les tecnologies de la informació.
- Oci i restauració.

Sector agroalimentari

La província de Lleida té una tradició molt lligada al sector agrari. A aquest fet s'hi afegeix l'actual constitució del Parc Científic i Tecnològic Agroalimentari de Lleida. L'objectiu és fixar al nostre territori els valors de la innovació, la qualitat, l'especialització i el prestigi científic i acadèmic amb una clara vocació de lideratge en el sector agroalimentari. Si partim d'aquest marc favorable i tenim present que la població catalana i estatal tendeix a demanar una alimentació cada cop més sana i d'alta qualitat per tal d'evitar possibles malalties, tot apunta que la demanda d'aquest tipus de productes als nostres mercats més propers anirà també en augment.

Podem afirmar que la tendència social es pot centrar en la demanda de:

- Productes locals de qualitat amb una forta connotació mediterrània. Aquest tipus de productes poden tenir una molt bona acollida en mercats externs.
- Productes d'alt valor afegit a partir de les matèries primeres locals. A mode d'exemple, plats precuinats frescos, congelats o amanides en bossa.
- La matèria primera assecada com els bolets, les hortalisses o la fruita.
- Càterings.
- Agricultura ecològica.
- Conreu de plantes aromàtiques per a la producció d'ambientadors, olis essencials o d'utilitzacions terapèutiques i culinàries.
- Comerç de proximitat i intermediació.

Sector del medi ambient

Aquest sector és un dels més estratègics per al creixement de Catalunya, no només pels avanços tecnològics, sinó també per la major conscienciació mediambiental, l'augment del nivell educatiu i cultural de la població i la major pressió d'aquesta

sobre l'Administració i les grans empreses en qüestions mediambientals. La tendència social es dirigeix cap a un vida més saludable i més respectuosa amb el medi ambient.

Dins d'aquest bloc podem diferenciar els projectes *Cleantech* dels projectes d'infraestructures d'energies renovables. El primer grup són aquells projectes que apliquen tecnologies que busquen reduir els efectes negatius de l'acció antròpica sobre el medi. Com a exemple, hi ha empreses que apliquen tecnologies per al tractament d'aigua, residus urbans i per millorar la mobilitat sostenible.

El segon grup, els projectes d'infraestructures d'energies renovables, són aquells que produeixen energia a base de recursos naturals renovables.

Si partim de les tendències socials, governamentals, econòmiques i especialment tecnològiques a curt termini, podem definir un escenari del sector mediambiental amb grans oportunitats de negocis.

La demanda immediata i futura se centra en quatre grans àmbits dins del sector mediambiental:

- L'aigua. En aquest bloc podem trobar empreses que ofereixen la potabilització i distribució d'aigua, així com la depuració d'aquesta.
- Els residus i sòl. A mode d'exemple, trobem empreses de planificació i recollida de residus sòlids urbans i industrials, empreses de tractament de residus i de sòls contaminats.
- Atmosfera. Les empreses dedicades a la qualitat de l'aire i al control del soroll poden tenir un augment de demanda dels seus serveis. Els CET poden orientar-se a l'explotació de sistemes i xarxes per mesurar i controlar les emissions i immissions.
- Energies renovables com les solars, les de biomassa, biogàs o biocarburants. Els CET poden especialitzar-se en l'explotació de plantes productives d'aquest tipus d'energies. Especialment a Catalunya, el Govern ha elaborat un pla amb l'objectiu que el 2012 el 10% dels purins porcins siguin reconvertits en gas.

Sector de l'electrònica i de les tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC)

La indústria de les telecomunicacions viu un procés continu de desenvolupament accelerat, atès que és la base sobre la qual se situa la nostra societat de la informació i del coneixement.

Els CET es poden especialitzar en activitats que no requereixen una contínua formació i innovació, però sí una presència de mà d'obra per a processos semiautomàtics. A mode d'exemple:

- Serveis relacionats amb la prestació de serveis telefònics.
- Serveis de digitalització, escaneig o maquetació.

Sector d'oci i restauració

En la prospecció d'empreses en aquest àmbit creiem que hi ha opcions favorables per ampliar el nombre d'empreses en aquest sector. Actualment només dos CET es dediquen a temes de la restauració i cap d'ells a activitats d'oci. Atesa la bona acceptació d'aquests serveis i de la futura demanda que es generarà arran del progressiu

augment del nivell de vida i de temps lliure de la gent, creiem que és un sector que cal potenciar dins dels CET. Partint del perfil dels treballadors suggerim les següents:

- Empreses d'equitació.
- Empreses de difusió d'esdeveniments.
- Empreses de restauració i de càtering.
- Empreses de cura d'animals domèstics.

A banda dels sectors emergents exposats, creiem convenient tenir present l'*outsourcing* com a opció de treball per a determinats CET. L'*outsourcing* és un acord comercial mitjançant el qual una empresa externalitza una part de la seva activitat interna a una altra empresa o, en aquest cas, a un possible CET. Aquest tipus de contractes entre empreses sorgeixen per la necessitat de millorar la posició de l'empresa en la situació actual de globalització econòmica. Tot i que aquesta no és una pràctica nova, amb el nou entorn global adquireix un nou ressorgiment.

Resum de sectors emergents i nous filons d'ocupació

Feta la referència específica als sectors emergents favorables per als CET, a continuació, i des d'una perspectiva molt més genèrica de tot l'àmbit productiu, detallem les activitats i serveis lligats als NFO:

Sectors amb més valor generat

Serveis directes a les empreses:

- Gestió energètica (autogeneració, estalvi energètic, energies netes, etc).
- Construcció, rehabilitació i manteniment d'habitatges.
- Gestió de residus i serveis mediambientals.
- Màrqueting.
- Publicitat.
- Organització simposis.
- Assessorament financer i tributari.
- Relacions amb clients i proveïdors.
- Assistència a fires i congressos.
- Representació internacional.
- Serveis de seguretat.
- Relacions personals (recursos humans).
- Xarxes d'empreses.
- Serveis a empreses per a millores de la competitivitat.
- Serveis a empreses per a l'externalització de processos (outsourcing).
- Serveis de generació, transformació, gestió, distribució, etc. de la informació.
- Serveis a empreses de gestió i desenvolupament de persones.
- Desenvolupament personal i professional.
- Indústria de la confiança (activitats dirigides a la desaparició de barreres o obstacles a la contractació).
- Serveis a emprenedors i micro, petites i mitjanes empreses.

Serveis destinats al consum i terciari:

- Comerç de segona mà.
- Turisme rural.

Turisme cultural.
Turisme d'hivern i aventura.
Restauració i hoteleria.
Càtering.
Paisatge i territori.
Gestió d'equipaments i centres culturals.
Desenvolupament local.
Revaloració del patrimoni cultural.
Indústries culturals.
Disseny gràfic i mitjans informatius.
Ecodisseny.
Ensenyaments artístics.
Serveis de neteja (ciutat, empreses i llars).
Assistència a persones.
Manutenció i cura d'animals de companyia.
Revaloració i rehabilitació d'espais urbans.
Serveis de seguretat i vigilància.

Sectors que generen més demanda de treball amb possibilitats de generar nous filons d'ocupació

Al dos grups anteriors s'hi han d'afegir aquests altres dos:

Distribució i reparacions:

Serveis de manteniment de tot tipus d'equips.
Assegurances de distribució de mercaderies i matèries primeres.
Aprovisionament material.
Comerç de proximitat.
Vigilància pàrquings.
Televigilància.

Transport i telecomunicacions:

Transport i mudances.
Logística.
Equips i serveis informàtics.
Equips i serveis de telecomunicacions.
Serveis d'accés a la informació.
Teletreball.
Comerç telemàtic.
Educació i formació a distància.
Altres teleaplicacions en l'àmbit de l'Administració, empreses i llars.

3.1.4. L'Economia i el treball des d'una perspectiva de gènere

Finalment, i a efectes de futurs llocs de treball, hem de considerar que no hi ha activitats específiques que requereixin més mà d'obra femenina que masculina. La totalitat de sectors emergents reclamen indistintament treballadors i treballadores.

3.1.4.1. Anàlisi genèrica

Els estudis de gènere en economia són relativament recents. Des de fa un quart de segle, aproximadament, els estudis d'impacte de les polítiques sobre dones es realitzaven aïllant-los del context en el qual es desenvolupaven les accions i tenien lloc els esdeveniments. A l'inici s'estudiaven casos o projectes específics i s'oferien diagnòstics generals com a resultat d'una suma de projectes microeconòmics. No serà fins a finals dels vuitanta que es comença a passar de la visió micro a la macro. Els resultats d'aquestes primeres investigacions aporten resultats no gaire alligonadors: increment de la càrrega domèstica de les dones com a conseqüència del trasllat de costos socials a l'àmbit domèstic, especialització del treball femení als segments de més precarietat del mercat laboral i deteriorament de la salut física i mental de les dones. Tanmateix, algunes circumstàncies com la major participació de les dones al mercat laboral, sense oblidar el matís de la seva precarietat, han suposat certs canvis estructurals en les relacions de gènere dins de la societat.

L'anàlisi dels mercats de béns, serveis, de treball, monetari i de capitals, la seva accessibilitat i els mecanismes que permeten a homes i dones apropiar-se els beneficis de l'activitat econòmica constitueix una de les columnes principals de l'economia amb perspectiva de gènere. En aquest nivell de mercats i institucions s'arrodoneix la imperfecció i discriminació que els mercats imposen tant en el moment d'accés com de permanència o sortida. El cas més estudiat i el de més impacte és el del mercat laboral caracteritzat per les barreres d'entrada i sortida, precarietat, segmentació o per les diferències salarials que situen les dones en llocs d'especial desavantatge relatiu. De tota manera, aquest fet no suposa un rebuig als mercats com a tal, sinó que des d'una dimensió feminista s'apunten els elements que retroalimenten les discriminacions i allunyen les dones del funcionament normal dels instruments econòmics.

La manca de neutralitat del model, de les prioritats o dels instruments econòmics suposa impactes diferencials sobre homes i dones en les polítiques correctores macroeconòmiques. Els objectius perseguits d'estabilitat de preus, de cerca de majors taxes de creixement o d'equilibris interns i externs ignoren els efectes que introdueixen les imperfeccions del mercat (exclòs el mercat domèstic, discriminacions al mercat laboral, als de béns, serveis, monetari i de capitals) i, per tant, fan invisible l'efecte asimètric d'aquestes accions sobre homes i dones.

Els instruments d'absorció d'ingressos estatals tampoc es presenten com a neutrals. Així, l'aplicació d'un sistema tributari que incideixi sobre el consum, la renda o el treball o les privatitzacions a empreses i serveis públics no suposa un efecte igual per a ells i per a elles, ja que afecta la seva capacitat salarial o d'ingrés, la seva incorporació als sistemes de seguretat social i salut, l'entrada al mercat laboral o al mode de consum. Pel que fa a les despeses, la capacitat estatal de distribuir els recursos públics, de decidir el moment d'intervenció d'una o altra activitat econòmica, de potenciar un o altre servei públic, de prioritzar determinats programes econòmics, no ha estat tampoc objecte d'avaluació des d'una perspectiva de gènere.

En l'actualitat hi ha tres àmbits fonamentals en els quals les anàlisis econòmiques des d'una perspectiva de gènere se centren de manera prioritària, o com a mínim són els àmbits en els quals s'han centrat les modernes aportacions. Aquests són el treball domèstic, les finances públiques i el comerç. La no referència al mercat laboral és voluntària, ja que aquest és el primer àmbit estudiat i en el qual hi ha més aportacions.

El treball a la llar

Les relacions socialment construïdes entre homes i dones formen la base més elemental de la divisió del treball, aquella que distingeix les activitats productives de les reproductives. Les primeres són aquelles vinculades al mercat i generadores d'ingressos. Les segones, aquelles que es desenvolupen en l'àmbit privat i que no obtenen cap tipus de remuneració. D'aquesta manera, es generen dos nivells jeràrquics de valoració del treball: el domèstic assignat a les dones, subordinat i sense reconeixement i el desenvolupat fora de la llar reservat als homes i valorat com a autèntic treball.

L'economista nord-americana Margaret Reid és qui aporta la definició de treball domèstic més acceptada: «La producció en la llar consisteix en les activitats no remunerades que s'executen per i per als seus membres, activitats que podrien ser substituïdes per béns de mercat o serveis pagats, si circumstàncies tals com ingressos, condicions del mercat o inclinacions personals permetessin que el servei fos delegat en algú fora del grup que integra la llar.»

Una part important del treball de la dona no és reconegut ni valorat. La invisibilitat d'aquest treball suposa, a més, un efecte negatiu addicional en combinar-se amb la implementació de polítiques públiques que no contempen la condició diferencial dels sexes i que reforcen la divisió del treball femení i masculí.

La invisibilitat del treball domèstic es refereix a la idea socialment construïda de l'assignació de rols entre sexes, es considera *natural* que les dones facin les activitats de la llar. S'assumeix que el treball domèstic no remunerat de les dones és infinit, flexible i gratuït. La no comptabilització de les tasques domèstiques anul·la la necessitat de considerar aquestes com a part del procés productiu i també se'ls hi nega la contribució al PIB del país. D'altra banda, l'absència de remuneració implica la creació d'una imatge social en la qual l'home és el proveïdor i la dona la consumidora, però també implica una menor autonomia de les dones per absència o minva d'ingressos en relació amb el temps ocupat.

En aquests últims anys han aparegut tant a Espanya com a Catalunya diferents estudis de comptes satèl·lits encaminats a avaluar el valor del treball domèstic fet per les dones. Concretament a Catalunya, un estudi encarregat per la Generalitat i desenvolupat per dues professores de la Universitat de Barcelona, Cristina Carrasco i Mònica Serrano, va estimar en un 40% del valor del PIB total el treball domèstic de les dones a la llar. Hi ha, a més, molta homogeneïtat entre els diferents estudis realitzats en altres comunitats autònomes i també el que fa referència al conjunt de l'estat espanyol elaborat per l'Institut Nacional d'Estadística. Entre el 37-41% del total del PIB de cadascun dels territoris és el valor que s'estima que hi aporten les dones pel treball que realitzen a la llar.

Les finances públiques

El debat sobre la governança és en l'actualitat un dels més destacats, tant en l'àmbit internacional com nacional i institucional. Aquest nou concepte fa referència al vincle que existeix entre govern, societat i institucions, amb especial menció

al mode d'exercir poder sobre la direcció de l'economia i dels recursos socials per al desenvolupament, però també als règims polítics existents.

Part de la discussió sobre la bona governança s'ha centrat en la gestió del sector públic i la capacitat dels governs d'aplicar polítiques públiques per millorar l'efectivitat dels programes governamentals i enfortir les seves institucions, però també s'ha vinculat als processos de democratització, de defensa dels drets humans i/o de representativitat. Tanmateix, en aquest context es continuen ignorant les diferents formes que les dones tenen de participar en els processos i nivells de la gestió pública.

L'extensió de les voluntats polítiques a accions públiques es veu reflectida als pressupostos que elaboren cadascun dels nivells de l'Administració. Aquests pressupostos s'assumeixen habitualment com a neutrals, quan realment no és així i diferents estudis realitzats en aquests últims anys plantegen la discriminació per sexe que hi ha en l'elaboració dels pressupostos.

La naturalesa progressiva o regressiva d'un impost afecta de diferent manera les persones amb desigual poder adquisitiu. El fet que les dones tinguin un poder adquisitiu o nivell de renda, bruta o neta, menor al dels homes implica que el caràcter regressiu afecta amb molta més intensitat les dones. Aquest impacte negatiu pot duplicar-se en trobar-se un més gran percentatge de dones en els nivells de baixos ingressos i, d'altra banda, per ser receptores de pitjors salaris relatius.

Un altre exemple d'equitat de gènere en la recaptació d'impostos va lligat no únicament a nivells d'ingressos, sinó a la naturalesa submergida, informal, de moltes de les ocupacions. L'economia submergida, encara que no en totes les seves accepcions, sovint va lligada a guanys no elevats, bàsicament a contractació de mà d'obra de forma il·legal. Doncs bé, les dones es troben àmpliament representades en aquests sectors de l'economia submergida que arriba, en molts casos, al treball fet al mateix domicili.

La decisió sobre el tipus d'impost a aplicar, directe (grava l'obtenció de renda) o indirecte (grava el consum d'aquella), resulta més o menys negatiu per a les dones. El gran avantatge dels impostos indirectes, com l'impost sobre el valor afegit (IVA), és la seva fàcil gestió i el baix cost de la seva recaptació per a la hisenda pública. Però la seva naturalesa regressiva és notòria per estar vinculat directament al consum de béns i serveis. El consum de productes bàsics en el pressupost familiar suposa un pes relatiu menor a mesura que s'escalen trams de renda superiors. Per tant, una major pressió fiscal via IVA afecta amb més intensitat les persones amb baixos recursos i també les persones que destinen els seus ingressos, majoritàriament, al consum familiar, com és el cas de les dones. És evident que aquesta decisió no és aliena al gènere.

Tampoc des de la perspectiva de la despesa els pressupostos públics són neutrals i la seva distribució impacta de manera diferent a homes i dones, afecta de manera positiva o negativa la capacitat de contribució econòmica d'uns i altres. Hi ha uns capítols de despeses que estan especialment dirigits a dones, com són els enfocats al finançament de programes de salut per a la dona, polítiques actives de foment de l'ocupació dirigides a dones i altres de similar caràcter. Hi ha també despeses dirigides a iniciatives d'igualtat d'oportunitats, com són totes aquelles encaminades a la formulació de polítiques no discriminatòries o accions dirigides a la baixa per maternitat. Finalment, encara que en aquest capítol l'experiència es quasi inexis-

tent, s'haurien de considerar, de forma transversal, les despeses que l'Estat destina a analitzar específicament l'impacte que aquestes tenen en les relacions home-dona.

D'altra banda, es manté erròniament que la menor pensió de moltes dones és la simple representació d'una més baixa cotització. No es consideren els problemes conceptuals del significat de la jubilació. És aquesta la devolució de l'estalvi fet durant la vida laboral de les persones o és l'aportació a la vellesa per al desenvolupament d'una vida digna? En el primer cas, el vincle seria directe entre cotització realitzada i pensió rebuda. En el segon, és evident que la relació no va lligada tan directament a la lògica del sistema. Això té especial rellevància en el cas de les dones, més especialment entre les dones que no han tingut cap tipus d'activitat econòmica oficialment reconeguda i valorada. Segons el raonament clàssic del sistema de capitalització, aquestes dones tindrien pensions mínimes (no contributives) que tendeixen a ser molt baixes. En el segon cas, però, molt més tenyit de principis lligats a l'ètica, el treball no remunerat tradicionalment executat per les dones tindria un espai per a la seva valoració, malgrat poder posar en crisi l'eficiència i sostenibilitat del sistema.

El comerç internacional

Quant a aquest àmbit, una anàlisi econòmica des d'una perspectiva de gènere abastaria tres nivells:

- Els principis que inspiren el comerç internacional.
- Les polítiques comercials.
- L'impacte sobre l'ocupació.

Quant al primer, principis que van des de l'especialització dels països en aquells productes en els quals tenen avantatge relatiu comparatiu fins als que inspiren actualment tot el conglomerat d'acords multilaterals, és evident que s'estan obrint antics mercats protegits i s'afavoreix una progressiva reducció d'aranzels nacionals. Aquesta obertura internacional dels països, que ha ocasionat una forta liberalització comercial, manté efectes diferenciats en l'ocupació d'homes i dones, en les condicions del seu treball i també en les conseqüències per al treball no remunerat de les dones, els seus ingressos, el consum o en la mateixa distribució de la renda.

Si tenim en compte que la possibilitat d'iniciar activitat comercial està intrínscament lligada a la tinença de la terra (el primer que s'exporta són productes agraris i matèries primeres no energètiques), bo és assenyalar aquí la recent cotitularitat en les explotacions agràries, reial decret 297/2009 del 6 de març, BOE 26 del mateix mes, que regula aquella, amb la qual cosa tant les dones dedicades a treballs agrícoles de Catalunya com les del conjunt de l'estat espanyol aconseguen una reivindicació plantejada des de fa molts anys.

Les polítiques comercials plantejades en el procés de globalització no són tampoc neutrals al gènere. La principal preocupació de les polítiques comercials passa per assolir nivells de competitivitat i el seu objectiu és protegir i ampliar els interessos comercials del país o regió. El comerç se separa així de qualsevol implicació amb polítiques socials. Per exemple, una reducció de barreres aranzelàries que, en principi, podria no tenir cap efecte negatiu des d'una perspectiva de gènere, sí que en determinats casos pot ser perniciosa per a les dones, sobretot en països emergents i menys

desenvolupats, ja que aprofitar l'avantatge comparatiu que suposa la mà d'obra barata acaba per incrementar l'ocupació femenina en indústries de zones franques, participació en condicions de precarietat, manca de seguretat, etc. Alhora i com que les inversions s'efectuen en aquells sectors que suposen rendibilitat, l'augment de productivitat només es produeix als mercats laborals assalariats, no als domèstics ni, com és natural, als dominis de l'economia submergida on, com hem assenyalat, la mà d'obra femenina és abundant.

Ens resta, per finalitzar, analitzar l'impacte sobre l'ocupació. L'augment de mà d'obra femenina és un dels fenòmens més significatius del procés de globalització. Tanmateix, aquesta capacitat de generació d'ocupació no sempre va lligada a una millora substancial per a les dones, és a dir, aquesta entrada al mercat ni es fa en condicions d'equitat ni significa, automàticament, una millora en l'autonomia de les dones.

Generalment, les dones tenen un salari més baix, costen menys en termes productius, estan més preparades per a la flexibilitat laboral i estan menys disposades a abandonar el treball malgrat les pèssimes, en alguns casos, condicions laborals. Això ha originat que la globalització hagi portat, des d'una perspectiva de gènere:

- Concentració de la mà d'obra femenina en indústries intenses en mà d'obra orientades a l'exportació.
- Salaris més baixos per treballs similars.
- Precarietat dels llocs de treball.
- Subcontractació laboral.
- Barreres d'entrada, no només a causa del nivell de capacitació o d'experiència laboral, sinó en funció de l'estat civil o de maternitat.
- Desvaloració dels treballs feminitzats o, el que és el mateix, les ocupacions feminitzades sovint van associades a una desvaloració del lloc de treball i al nivell de retribució percebut.

3.1.4.2. La igualtat: dimensió reglamentària

La llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obre les portes a una nova fase en aquest llarg recorregut de no-discriminació i de la incorporació de l'anàlisi de gènere en moltes de les polítiques actives, concretament, totes aquelles en què la seva aplicació impacta de forma diferent segons el sexe.

Aquesta nova normativa parteix del principi jurídic universal de la igualtat entre homes i dones reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans i que també recull la Constitució espanyola a l'article 14 quan estableix que no pot prevaldre cap discriminació per raó de sexe, ja que tots els espanyols són iguals davant la llei. A més, l'article 9.2 de la mateixa Carta Magna assenyalava que els poders públics tenen l'obligació de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

La major novetat d'aquesta norma, si no és ja novetat la seva existència, radica en la prevenció de conductes discriminatòries en funció del sexe i, sobretot, en la prevenció de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. L'ordenació d'aquestes polítiques públiques s'instrumentitzarà en un pla estratègic d'igualtat d'oportu-

nitats, la creació d'una comissió interministerial d'igualtat, els informes de gènere, obligatoris des de les normes legals als plans d'especial rellevància social i econòmica, i els informes o avaluacions periòdiques sobre l'efectivitat del principi d'igualtat.

De totes maneres, el més important per als CET és tot allò que la llei estableix en la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals. La llei pretén promoure l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat a les empreses situant-les en el marc de la negociació col·lectiva perquè siguin les parts les que acordin el seu contingut, tot plegat encaminat a evitar que es continuïn produint segregacions a la feina per motiu de gènere.

S'intenta combatre els dos tipus més importants de segregació que la dona sofreix avui dia a la feina: la segregació horitzontal i la vertical. Per segregació horitzontal s'entén la diferència que existeix entre la dona i l'home en desenvolupar una mateixa feina en un mateix lloc de treball, sigui quin sigui aquest i sigui quin sigui, en concret, el sector d'activitat. Aquest fet provoca que les dones tinguin una retribució inferior a la de l'home, quan la responsabilitat és la mateixa i les obligacions que es deriven del lloc de treball són, igualment, les mateixes. També parlarem de segregació horitzontal en aquells casos en els quals el treball de les dones es concentra en ocupacions caracteritzades per un nivell retributiu més baix i amb menor prestigi social i que, en bona mesura, constitueixen una prolongació de les tasques que les dones han desenvolupat tradicionalment en l'àmbit domèstic.

S'entén per segregació vertical la distribució desigual de dones i d'homes entre els diversos nivells de qualificació i responsabilitat de cadascun dels sectors que ocupen. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor poder i responsabilitat. Els estudis de gènere analitzen l'existència d'un «sostre de vidre», és a dir, d'una sèrie de barreres invisibles i subtils que dificulten l'accés de les dones als nivells més alts de les organitzacions, la qual cosa suposa l'existència d'uns obstacles a la promoció laboral.

Tot el títol IV de la llei està destinat al dret al treball en igualtat d'oportunitats i, encara que no hi hagi referència específica als CET, sí que implícitament es veuen afectats per la contínua referència que el text normatiu fa a les empreses (els CET, no ho oblidem, són empreses). Així, per exemple, l'article 45 estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. En funció de la grandària de les empreses, també s'assenyala que serà obligatori l'elaboració d'un pla d'igualtat.

Des d'aquesta perspectiva de no-segregació per sexe a la feina i tenint en compte que un dels objectius dels CET no és altre que intentar la integració de persones discapacitades al món laboral ordinari, les mateixes reflexions que es fan per a una empresa ordinària es poden extrapolar als CET. Cal anar molt amb compte, però, de no confondre termes i bones intencions. Posem com a exemple la previsible creació de llocs de treball per a dones al segment dels serveis a persones, més concretament en el cas d'aquell nou filó d'ocupació que suposa l'aprovació de la llei de dependència (lleï 39/2006, del 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència). En aquest segment, tradicionalment ha estat la dona qui s'ha ocupat de la tasca de tenir cura de les persones grans i/o dependents. És lògic pensar que amb la nova llei s'obri el camí al reconeixement

d'aquesta tasca amb una certa remuneració de la tasca dins l'àmbit familiar, i alhora, s'obri un mercat per a professionals que poden realitzar les tasques no assumides per la família per motius diversos, un mercat que segurament podrà ser cobert majoritàriament per dones.

És previsible que es generi, per tant, un altre tipus d'ocupació feminitzat, encara que això no signifiqui ni aporti res positiu en el marc de les polítiques d'igualtat i des de la perspectiva de gènere, com tampoc ho és la feminització d'altres sectors com el de la neteja d'edificis.

Aquests sectors sí que poden resultar filons d'ocupació on podem trobar oportunitats de treball per a dones, però sovint les condicions d'aquests llocs de treball (remuneració, capacitació, reconeixement social, etc...) no compliran bona part dels objectius de la llei analitzada per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Caldrà, doncs, una actitud de no-discriminació per sexe per part dels CET si es volen uns centres on la igualtat entre dona i home sigui una realitat. En l'actualitat, als CET també hi ha marginació de la dona pel que fa a la diferència entre aquella i l'home. És cert que hi ha valors culturals que els CET no poden canviar (molts cops la mateixa família reté la discapacitada perquè faci els treballs familiars domèstics i endarrerix o impossibilita la incorporació d'aquesta al món del treball), però en aquest terreny de la igualtat està tot per fer.

És important precisar que estem només davant una llei orgànica, és a dir, els fonaments d'un nou edifici i que caldrà veure com, al llarg de no pocs anys, apareixen les lleis, decrets i reglaments que la desenvolupen. És inqüestionable que els efectes positius d'aquest nou marc normatiu depenen molt més d'aquelles últimes disposicions que no de la mateixa llei orgànica que breument hem comentat.

3.2. Prospecció d'empreses ordinàries, col·laboració amb Salut Mental Ponent i Fundació ASPROS, membres d'INCORPORA (anàlisi qualitativa de la demanda de llocs de treball)⁵³

L'objectiu d'aquest bloc és analitzar la situació d'oferta de llocs de treball d'empreses ordinàries i la seva predisposició i efectivitat a l'hora de contractar persones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental a Lleida i considerar aquest procés des de la perspectiva de gènere.

Es tracta d'extreure algunes conclusions de la situació de les ofertes de treball per a dones i quins sectors presenten més predisposició a col·laborar en la inserció laboral de les persones en qüestió.

A continuació, descriurem el procés de treball amb les empreses i els resultats obtinguts.

53. Realitzat per: Gemma Fleta (Associació Salut Mental Ponent), Xavier Miranda (Associació Salut Mental Ponent), Mireia Castells (Fundació ASPROS), Ramon Julià (CRIA-Promocions), Guillermo Mora (CRIA-Promocions).

3.2.1. Prospecció d'empreses per sol·licitar la seva col·laboració

Metodologia procés de treball.

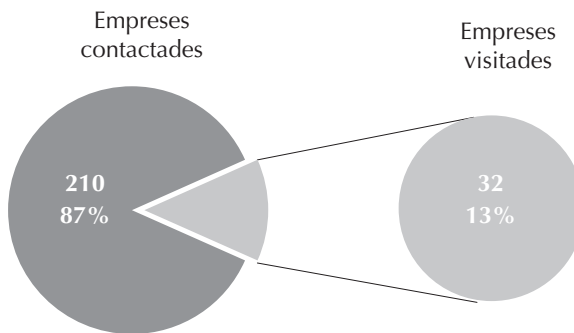
- Criteris de selecció de les empreses a contactar:
 - Vinculades a sectors o activitats relacionades amb el perfil (història laboral + formativa + interessos + expectatives...) del/les usuàries en borsa.
 - Empreses + 50 treballadors.
 - Empreses de recent obertura.
 - Contactes entitat.
 - Contactes per part de tercers.
 - Altres.
- Metodologia de contacte amb les empreses:
 - Trucada telefònica per informar del programa.
 - Concertació de visita, si es dóna el cas.
 - Visita.

3.2.2. Empreses contactades i visitades

S'han visitat un 13% del total de les empreses contactades.

La predisposició a col·laborar és feble, tot i que es creu que la situació actual de crisi hi pot tenir alguna cosa a veure. Es pot dir, també, que el discurs i el plantejament de la responsabilitat social empresarial no ha penetrat prou en el teixit de les empreses.

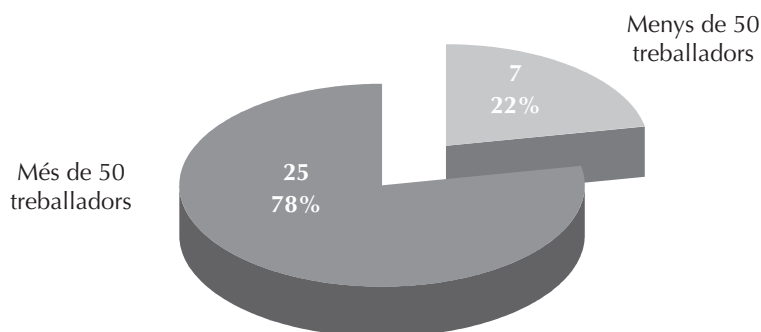
Prospecció i col·laboració d'empreses. Xarxa Incorpora 2009



El compliment de la normativa per part de les empreses per a la incorporació de persones amb discapacitat no és una situació gaire generalitzada si es té en compte el volum de les empreses que col·laboren en les entrevistes. S'ha pogut comprovar que les petites empreses (< 50 treballadors) mostren un interès més elevat que les empreses de més de 50 treballadors; així doncs, el tracte personal d'empresaris/àries de petites empreses manifesta una sensibilitat i compromís social més alt.

El 78% de les empreses visitades tenen una plantilla de menys de 50 treballadors, davant del 22% que tenen una plantilla de més de 50 treballadors.

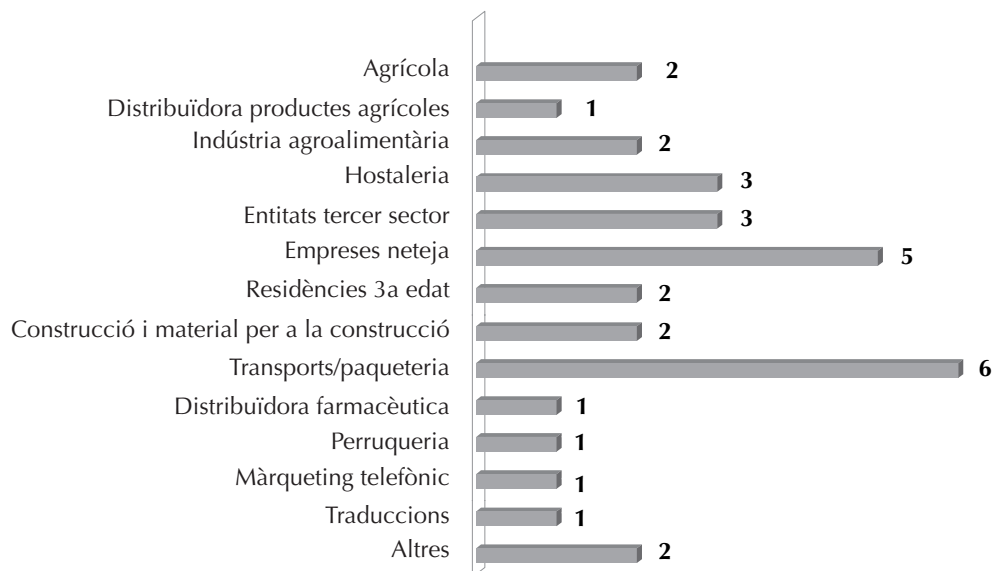
Dimensió de les empreses contactades



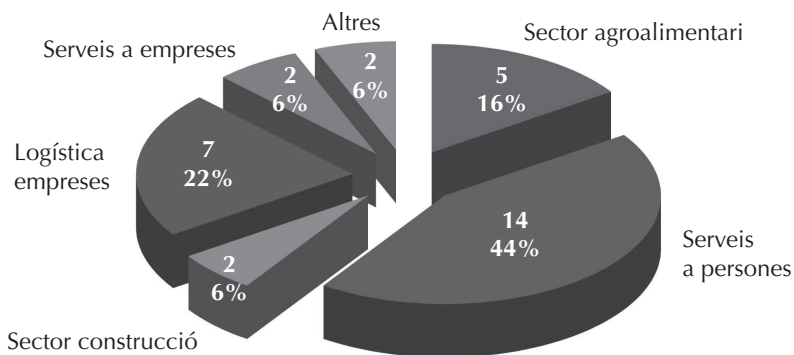
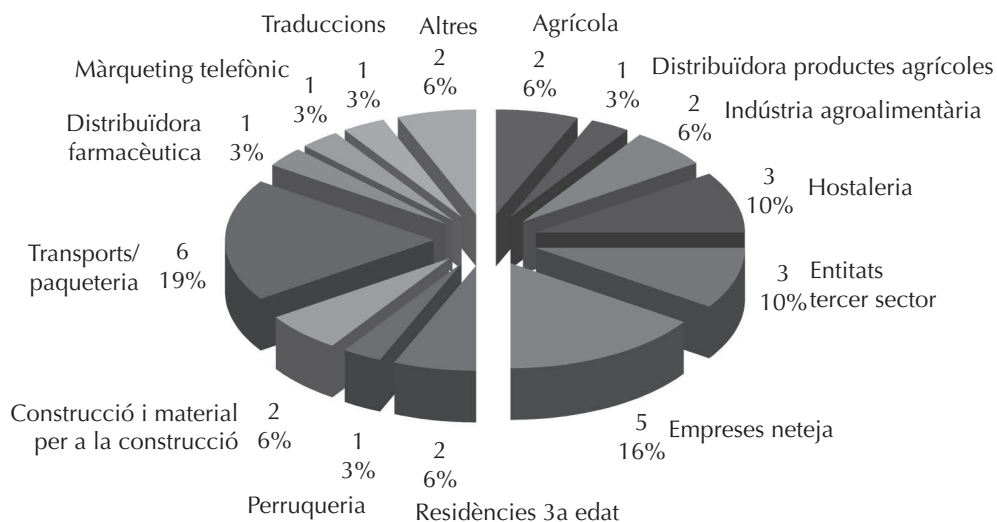
3.2.3. Activitats de les empreses contactades i visitades

Les activitats de les empreses no mostren inicialment cap tendència a preocupar-se per l'ocupació de les persones amb baixa qualificació, però si ens fixem en l'activitat de les empreses amb les quals s'ha contactat veurem que destaquen la neteja i el transport, que són activitats que no requereixen un alt nivell de formació acadèmica.

Activitat de les empreses visitades



Si ens fixem ara en el sector al qual pertany cada empresa col·laboradora, podem extreure que el 44% pertany al sector de serveis a la persona, el 22% a l'agroalimentari i el 16% al de serveis a l'empresa. Això confirma les anàlisis dels sectors enquadrats en els nous filons d'ocupació i la rellevància que es manté del sector agroalimentari tan tradicional a Lleida.

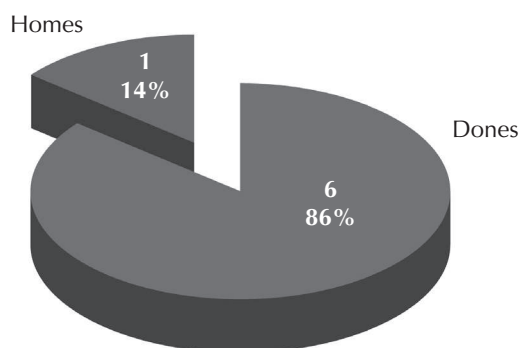
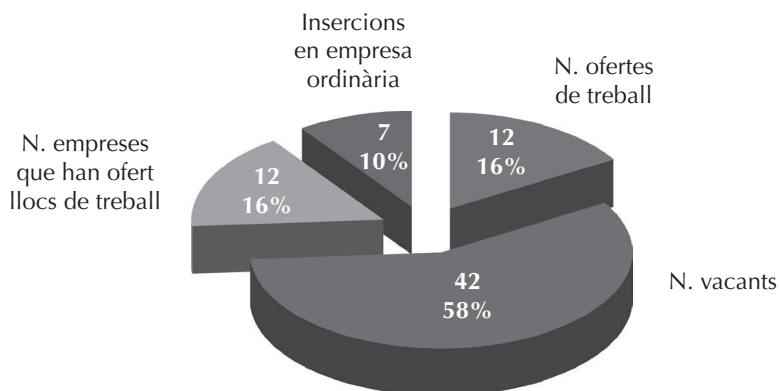


Si ens fixem ara en el sector al qual pertany cada empresa col·laboradora, podem extreure que el 44% pertany al sector de serveis a la persona, el 22% a l'agroalimentari i el 16% al de serveis a l'empresa. Això confirma les anàlisis dels sectors enquadrats en els nous filons d'ocupació i la rellevància que es manté del sector agroalimentari tan tradicional a Lleida.

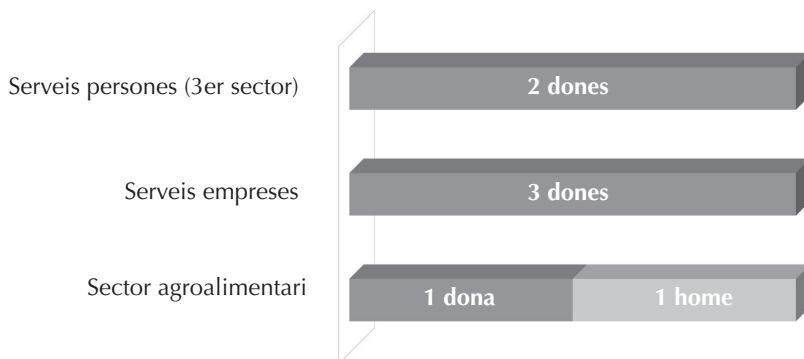
3.2.4. Anàlisi de l'oferta de treball i la inserció laboral

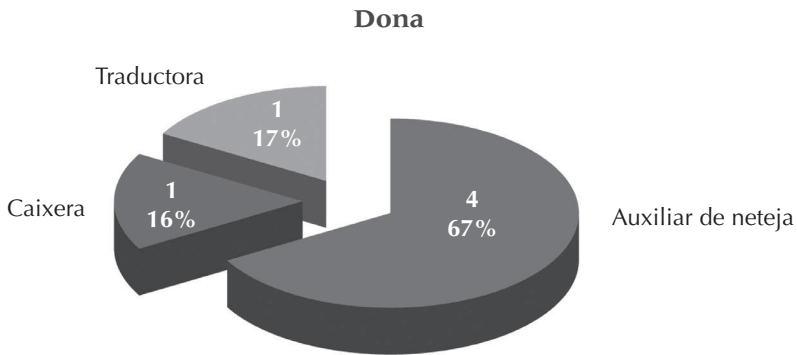
Ens interessa ara analitzar les ofertes de treball des de la perspectiva de gènere.

N. ofertes de treball	12
N. vacants	42
N. empreses que han ofert llocs de treball	12
Insercions en empresa ordinària	7



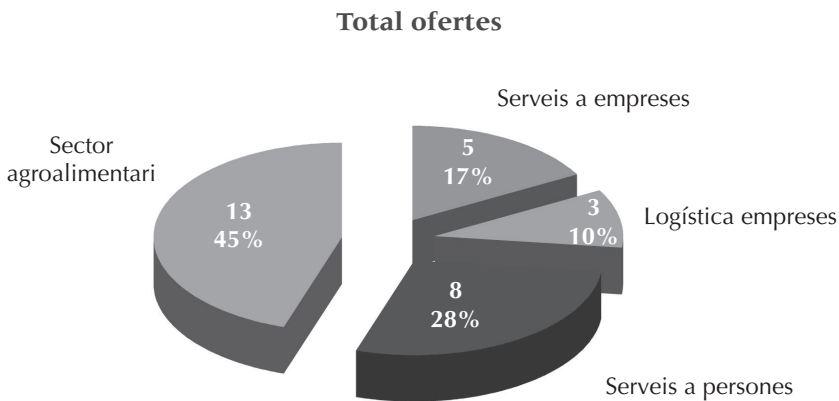
Com es pot veure al gràfic anterior, de les 7 insercions laborals que hi ha hagut en empreses ordinàries, 6 han estat de dones i tan sols 1 d'homes. El fet que la inserció laboral sigui majoritàriament per a les dones (un 86%) ens continua dient el que ja s'ha comentat abans: que els sectors més actius són els més intensius en mà d'obra.





3.2.5. Anàlisi de les ofertes des de la perspectiva de gènere

Les ofertes rebudes ens confirmen la importància en la creació de llocs de treball dels tres sectors identificats: agroalimentari (45%), serveis a la persona (28%) i serveis a l'empresa (17%).

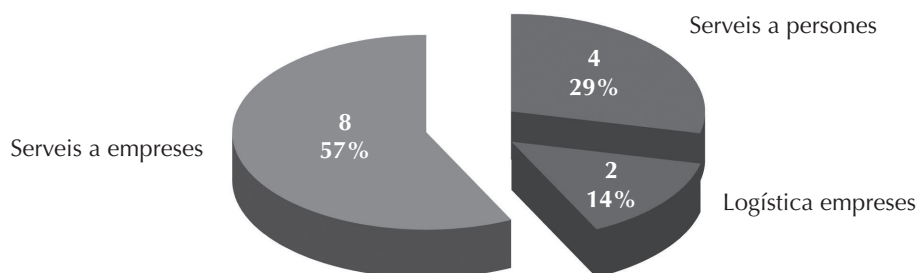


Des de la perspectiva de gènere ens interessa el tractament que les empreses donen a les seves ofertes depenent si van dirigides a dones o homes.

D'entrada, es pot dir que no hi ha ofertes en què s'especifiqui el sexe de la persona com a requisit.

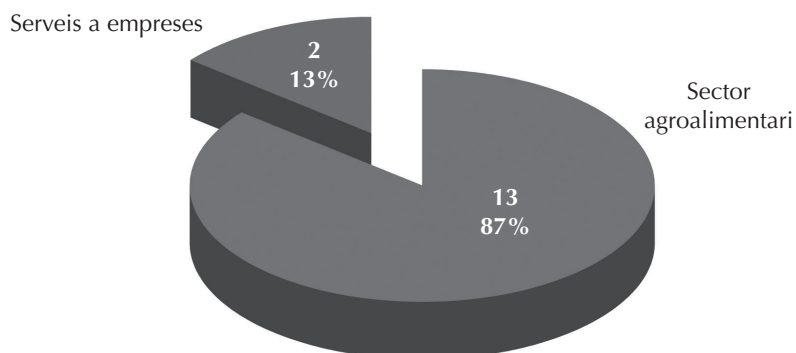
El problema sobre la igualtat de gènere no és un tema que preocupi gaire. De tota manera, aquesta manca d'interès pot ser la causa que sectors amb una majoria masculina important, com per exemple el de la construcció, afectat greument per la crisi, han minvat i actualment, els que es mostren més actius són sectors en els quals la presència de la dona és molt destacable.

Oferta dona



Les ofertes de treball en les quals el sexe és indiferent es donen en el sector agroalimentari, que possiblement és el sector que tingui més en consideració el discurs d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Oferta indiferent



Relació d'ofertes atenent a la seva formulació de gènere

	Dona	Indiferent
Sector agroalimentari		<ul style="list-style-type: none"> - Empresa de serveis agraris cerca 12 peons agrícoles —any 2008— i 18 peons agrícoles —any 2009— (sexe indiferent) a jornada completa. - Empresa distribuïdora de productes agrícoles cerca 1 auxiliar administrativa (sexe indiferent) a jornada completa.

	Dona	Indiferent
Serveis a persones	<ul style="list-style-type: none"> - Residència geriàtrica cerca 1 auxiliar de geriatria "dona" a temps parcial. - Perruqueria cerca 1 perruquera "dona" a temps complet. - Entitat tercer sector cerca 1 auxiliar de neteja "dona" a temps parcial. 	
Logística empreses	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa de paqueteria cerca 2 auxiliars administratives "dones" a temps complet. - Empresa de repartiment de correspondència cerca 1 cartera "dona" a jornada completa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa de paqueteria cerca 1 auxiliar administrativa "dona" a temps complet
Serveis a empreses	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa de màrqueting telefònic cerca 3 teleoperadores "dones" a temps parcial. - Empresa de neteja cerca 1 auxiliar de neteja "dona" a temps parcial. - Empresa de neteja cerca 3 auxiliars de neteja "dones" a temps parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa de traduccions cerca 2 traductors (sexe indiferent) a temps parcial (coberta 1 vacant per SMP).

3.2.6. Tipus de contractació

Tipus de jornada

Tots els contractes realitzats en les 7 insercions han estat temporals, amb una jornada laboral de:

- Igual o inferior a 20 h/setmanals: 5.
- Superior a 20 h/setmanals: 2.

(**Aclariment:** en gran part dels casos, el/les aspirants pretenien una jornada a temps parcial per diverses raons: compatibilització amb prestació, primera feina, incorporació gradual al mercat de treball, etc...)

Tipus de contracte

Condicions laborals de les persones inserides:

El tipus de contracte de la majoria d'insercions ha estat temporal (inicialment de 3 mesos) a jornada parcial; el sou, establert segons el conveni vigent de l'empresa i per últim, cal dir que totes les insercions s'han realitzat en llocs de treball intensius pel que fa a mà d'obra, exceptuant la persona inserida com a traductora.

Cal considerar dos aspectes que tenen un efecte sobre els itineraris d'inserció laboral: un a tenir en compte és la temporalitat de la contractació (per necessitats tant de les empreses contractants com de les persones contractades, de tal manera que els dispositius especials d'ocupació i de treball esdevenen d'anada i tornada) i el segon aspecte a considerar és la flexibilitat horària, una situació positiva i desitjable per a la incorporació de les persones amb discapacitat i/o malaltia mental.

3.3. Oportunitats: propostes per treballar la sostenibilitat dels CET (anàlisi qualitativa)⁵⁴

L'objectiu d'aquest bloc és definir les problemàtiques i situacions que afecten els CET per a la seva sostenibilitat i dibuixar línies d'abordatge tant internes com externes, que ajudin a establir estratègies de treball per als CET i la Federació ALLEM.

Un dels objectius dels CET és que serveixin de plataforma per a la incorporació de les persones amb discapacitat al mercat ordinari. La situació actual implica fer accions dirigides a la no-discriminació de gènere; aquestes accions ultrapassen les activitats pròpies d'un CET.

Aquest bloc és fruit de les entrevistes, grups de discussió i trobades fetes al llarg del projecte *Fent camins planers*, amb un especial agraïment a Joan Escolar (AS-PROS), Josep Pijoan (ACUDAM) i Josep Maria Soler (APROMI).

3.3.1. Situació de partida dels CET

El plantejament empresarial

«Una gran empresa primer ha estat una petita empresa», amb aquesta frase, un empresari del sector de la pintura industrial definia una situació que sovint s'oblida: la realitat que els projectes empresarials neixen a partir d'esforços i desitjos personals. Són les persones les que posen en marxa projectes.

Els CET neixen en uns entorns locals específics i responen a situacions concretes.

La generació de projectes de suport i atenció a persones amb discapacitat intel·lectual fonamentalment, no tant els projectes d'atenció a persones amb malaltia mental, neixen en uns recorreguts iniciats per persones implicades en la problemàtica, famílies afectades i professionals preocupats i implicats.

Ha estat per la necessitat de donar respostes específiques i personals, on la societat i l'Administració no donaven prou respostes i recursos. Les accions i els esforços s'han iniciat a l'escola i al final han arribat als projectes laborals i ocupacionals, lligats a la maduració i evolució de les persones.

54. Realitzat per: Guillermo Mora, Ramon Julià, Cristina Pérez, Daniel Jover i Laura Santafé, de CRIA-Promocions.

L'arribada a la formulació dels CET no és des de la perspectiva de l'oportunitat del negoci, sinó des de la perspectiva de donar una resposta a les necessitats ocupacionals de persones que han arribat a l'edat laboral.

Els CET no són, en origen, projectes empresarials purs. Són projectes en què la missió originària és l'atenció a persones, no la generació de benefici.

És rellevant assenyalar aquest fet, ja que marca l'origen i és on podem trobar claus que expliquen la situació actual.

Una empresa és el resultat, com ja hem dit, d'unes iniciatives personals, és la resposta que la mateixa societat genera per crear recursos que la mateixa societat necessita d'acord amb els valors actuals.

La lògica i els valors dominants en la nostra societat són els dels beneficis, la lògica del que s'anomena *mercat*.

La sensibilitat i capacitat d'emprenedors i empenedores és detectar les oportunitats, és a dir, trobar el producte o servei sobre el qual hi ha una demanda establerta o potencial.

Des d'aquesta perspectiva, els CET sí que responen a la detecció, per part de persones amb iniciativa, d'una necessitat. Però no és una detecció sobre el mercat, sinó que podríem dir que és una necessitat pròpia d'autoconsum. No és la detecció d'una oportunitat de negoci sobre el mercat en general.

No obstant, les dinàmiques i els esforços col·lectius es concreten en projectes que es poden ubicar en el sector d'activitat dels serveis d'atenció a persones, en concret a persones amb discapacitat.

Ens interessa deixar aquesta premissa establerta perquè ens assenyala, en el moment actual, un camí que es pot reprendre.

Així doncs, abans del desenvolupament dels projectes ocupacionals i empresarials es desenvolupen projectes de serveis, però no es desenvolupen com a projectes empresarials nets en la recerca de beneficis, perquè les intencions de promotors i promotores és social i solidària.

L'evolució de les necessitats pròpies i la maduració del projecte desemboca en la creació del CET.

«L'objectiu principal dels CET és dur a terme un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat i amb la finalitat d'assegurar un lloc de treball remunerat prestant els serveis d'ajustament personal i social que requereixi el seu personal amb discapacitat. Per serveis d'ajustament personal i social s'entendran aquells destinats a la rehabilitació, els terapèutics, els d'integració social, els culturals i els esportius que procurin a la persona amb discapacitat treballadora d'un CET una major rehabilitació personal i una millor adaptació en la seva relació social.»⁵⁵

L'accent sobre la finalitat es dirigeix a les persones i les seves possibilitats. Per tant, s'adapta l'activitat al col·lectiu de persones que acollirà.

Són centres de treball, encara que la definició parteix de la consideració del CET com a empresa; cap empresa es defineix com a centre de treball si no és per referir-se a les seves unitats de producció.

I a més a més, es defineix com a mitjans d'integració en el treball ordinari.

55. Font: Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Aquesta visió social ha quedat durant molts anys des de la seva institucionalització en la seva adscripció administrativa als departaments públics de Serveis Socials.

Considerant això, el fet que es parli d'empresa, sembla més que es vulgui fer un copagament i alleugerar l'Administració de despesa que un plantejament pròpiament empresarial.

Aquesta visió implícita sembla que s'està corregint amb el canvi de referència i adscripció administrativa dels CET al Departament de Treball.

El model de CET infringeix, com altres iniciatives socials (empreses d'inserció), les regles bàsiques i constitutives de les empreses.

La generació d'excedents per destinar-los a la distribució de beneficis una vegada assegurada la sostenibilitat empresarial:

- Cap empresa adapta la seva activitat als seus treballadors i treballadores, ben al contrari, l'empresa contracta persones que tinguin les habilitats i aprenentatges necessaris per desenvolupar i produir allò que fa l'empresa, i més que persones contracta recursos humans que, conjuntament amb els recursos de capital, són les condicions necessàries per desenvolupar les empreses.
- I evidentment, no són ni es plantegen sota cap concepte servir de plataforma perquè el seus recursos humans es preparin per fer el salt a altres empreses, segurament de la competència.

Hem d'assenyalar una altra característica que es produeix en els processos originaris del CET que és el de la poca o nul·la capitalització.

Aquesta situació de partida dóna un caràcter feble d'aquestes iniciatives que fa difícil la inversió.

Les activitats econòmiques

Pel que fa a les activitats que es posen en marxa, l'orientació va cap a activitats productives subsidiàries i complementàries d'altres empreses, normalment de l'entorn més proper i s'inicia així un recorregut inestable i dependent de les activitats d'un mercat productiu aliè, exposat a la situació externa i sense capacitat efectiva d'intervenció.

Això pel que fa a la seva relació amb el mercat privat.

Unes altres activitats s'orienten cap a serveis lligats a la contractació pública de les administracions locals que generen dependència i subsidiarietat, en aquest cas de l'Administració, que veu els CET més com a entitats socials que com a empreses de serveis. S'estableix la seva relació més en termes de beneficència que en una relació normal d'empresa proveïdora i es donen casos en què la desconfiança sobre la professionalitat empresarial cap als CET, per part de professionals i polítics de l'administració local, es concreta en exigències superiors a les que es requereixen a empreses normals.

Per l'antiguitat de la creació del CET, les activitats que s'inicien no consideren la perspectiva de gènere; en primer lloc, perquè en aquells moments, i encara ara tampoc, no era un discurs normalitzat; i un altre factor és que, com ara, les dones amb problemes de discapacitat són més invisibles i en el si de les famílies no es considera l'expectativa laboral com a necessària per a les dones que resten a casa fent tasques auxiliars de la llar; això pot fer que les activitats siguin més orientades a homes.

Això no vol dir que les dones no es puguin incorporar a les activitats del CET, perquè tractant-se d'entorns protegits i altament sensibilitzats la incorporació de la dona, encara que menor, es produeix sense cap tipus de discriminació.

Per altra banda, com que les activitats en molts casos són de manufactura i complementàries d'altres empreses, la incorporació de les dones no és difícil.

Tornant a aquesta característica de subsidiarietat de l'economia de l'entorn, és la que dona com a resultat que hi hagi menys CET amb producció i marca pròpia. I són aquests els que van iniciar aquests recorreguts, que en aquests moments es troben millor posicionats i no noten els efectes de la crisi de la mateixa manera.

La característica d'aquestes darreres iniciatives de CET han estat lligades a persones que, ocupant llocs de gerència i direcció i que són promotors, i diem promotors perquè es tracta d'homes, són persones amb un plantejament d'empresari.

Per finalitzar amb les condicions de partida, els CET són promoguts per entitats, normalment associacions o fundacions, que continuen existint, que donen suport als mateixos CET i que desenvolupen activitats d'atenció a les persones.

Al mateix temps, al voltant del CET i impulsats per la mateixa dinàmica productiva o de serveis, apareixen altres formes jurídiques que donen suport o omplen forats i necessitats que queden coartades per la normativa i que entren en contradicció amb el component empresarial del projecte.

Això comporta una situació en la qual els CET es troben immersos, suportats i suportant, en una xarxa d'activitat econòmica i de cooperació.

Recapitem sobre els trets que hem exposat i que ens interessa posar de relleu perquè els reprendrem quan dibuixem línies i oportunitats de futur per a la sostenibilitat dels CET i la incorporació de la perspectiva de gènere de forma explícita:

- Els projectes neixen primer com a activitats de serveis a persones.
- Per origen i pel seu desenvolupament, els CET estan integrats en xarxes d'entitats que es donen suport i realitzen activitats complementàries o de diversificació.
- El caràcter empresarial del CET no és, a l'inici, la preocupació i l'objectiu principal.
- En general, predomina la subsidiarietat respecte del mercat ordinari d'empreses de l'entorn i de l'administració local.
- Per altra banda, aquesta relació estreta amb l'entorn local es pot interpretar també com una fortalesa d'arrelament social i de lligams forts amb la comunitat des de la perspectiva ciutadana i productiva.
- L'elecció de les activitats no ha estat fruit d'un pla d'empresa, sinó de la visió i les característiques personals dels promotors i promotores.

3.3.2. L'activitat empresarial. Doble mercat: públic i privat

Introduïm ara les claus que ens poden orientar al voltant de les característiques dels mercats en els quals ens movem. Els CET es mouen com la resta d'empreses en el mercat.

No parlarem dels dos mercats econòmics que en aquest moment i en la seva relació i proporció són causa de la crisi en la qual ens trobem actualment, el financer i el real. Parlem de l'economia real, la que ens interessa i la que ens proveeix de béns i serveis.

Aquest mercat és privat i públic. El privat, lligat a les regles bàsiques de l'oferta i la demanda i el públic, lligat a les regles de l'administració dels recursos comuns regits per les normatives de la contractació pública que vetllen pel bon govern i administració, la transparència i el servei a la ciutadania.

Sovint mirem els CET des de la perspectiva exclusiva del que produeixen o el servei que donen, que és divers i no es considera l'activitat de les xarxes i els aglomerats d'entitats que són en realitat, on hem de parlar no només de les activitats directes dels CET, sinó també de les activitats del conjunt d'entitats que, de forma agermanada, actuen. Actuen sobre el mercat com un grup solidari i d'acció coordinada.

Fem ara una mirada més propera.

Productes, serveis, manufactures, marca pròpia...

Sovint, en la situació actual de crisi, produïda per l'asimetria entre l'economia financera i l'economia real i la desmesura, descontrol i avarícia de la primera en el seu desplegament poc regulat a escala mundial (no és moment d'aprofundir en aquest tema) que afecta directament la nostra economia més propera, juntament amb la maduració i el canvi de cicle que necessàriament s'ha de produir en el model del CET, després dels anys transcorreguts des del seu inici, les persones al capdavant d'aquests projectes econòmics i socials es pregunten sobre el futur i avaluen si és millor tenir producció pròpia amb marca o si el sector és la manufactura i/o els serveis.

Veiem com els CET amb producció o marca pròpia semblen més preparats per encarar el futur i com als que desenvolupen manufactures la dependència de la situació d'altres empreses els està fent patir especialment o de quina manera els que fan serveis amb clients públics noten les dificultats financeres de l'administració local.

Però també veiem que els CET que estan aixoplugats per una xarxa dinàmica que també desenvolupa activitats econòmiques de serveis a la persona (sanitaris, residencials, etc.), encara que no ocupacionals, tenen més capacitat de manteniment i sostenibilitat.

Però tot i que és una qüestió que s'ha de resoldre, que no es pot abordar més que des de les situacions concretes i específiques de cada empresa, hi ha un aspecte de fons que pensem que mereix ser posat en primer terme perquè pot donar una nova perspectiva a l'assumpte de la sostenibilitat del CET: l'organització interna i les característiques de les persones promotores i que lideren els projectes.

Genèricament es parla de dos tipus de persones promotores (no és una realitat pura, però sí que ens pot donar com a model d'anàlisi dos ideals com els de Max Weber que ens poden ensenyar alguna cosa): les persones promotores de caràcter social i les de caràcter empresarial.

Com ja hem dit, això és una simplificació, però és veritat que ofereix dos models de treball que, simplificant, donen unes característiques organitzatives i de plantejament diferents. Descriurem cadascuna en aquells trets que ens interessa ressaltar, els anomenarem gestió d'accent social i d'accent empresarial.

Ens interessa posar de relleu aquelles característiques relatives que reforcen les possibilitats de desenvolupament i de sostenibilitat empresarial i que han sortit en les entrevistes. Les exposarem en el següent quadre:

Gestió d'accent social	Trets empresarials ⁵⁶	Gestió d'accent empresarial
-	Recerca i investigació de millora del producte o servei.	+
-	Valoració i desenvolupament de les àrees de màrqueting i comercial.	+
-	Treball amb proveïdors.	+
-	Abordatge de la producció amb solucions imaginatives amb el suport de la xarxa pròpia.	+
-	Recerca de nous productes complementaris o derivats de les iniciatives inicials.	+
-	Diversificació de productes o serveis en sectors complementaris que fan rendibles el saber fer acumulat.	+

Les activitats escollides han estat el resultat d'un procés en el qual el factor decisiu no ha estat el component empresarial, encara que sí que hi ha consideracions de competitivitat.

Les activitats productives sempre han hagut de donar resposta a les possibilitats de les persones i, encara que no hi ha un discurs explícit de perspectiva de gènere, sempre respon a les possibilitats de les persones i sempre es fa amb una consideració igualitària d'homes i dones.

En el moment actual, ens trobem en una situació en la qual és necessari revisar el model de treball. La rendibilitat deficitària sempre ha estat, en general, un factor que s'assumeix com a natural i inevitable perquè la valoració que va al davant és la consideració de l'accent social i el reflex natural és cercar la solució en qui és responsable d'aquesta, l'Administració.

És un error introduir aquesta línia de treball de cercar una rendibilitat deficitària a la tasca i servei social quan es fan consideracions dels CET com a empreses.

És difícil canviar d'activitat d'una forma radical i completa i, potser, tampoc és aconsellable.

Però és necessari abordar aquesta situació, no la del canvi d'activitat, sinó la de la revisió dels components empresarials: gestió de recursos, tracte amb proveïdors i clients, activitats comercials, diversificació i complementarietat de productes, in-versions...

És el moment de l'accent empresarial. No és estrany sentir expressions com «prefereixo que em considerin com una empresa normal», que manifesten que la revisió

56. Entitats: ACUDAM, ASPROS, CASJD.

i l'orientació empresarial planteja contradiccions amb la normativa marc i la necessitat de la recerca de l'equilibri i harmonia entre l'accent social i l'accent empresarial.

Revisió que també ha de fer visible la perspectiva de gènere, que sempre ha estat present, perquè la consideració dels treballadors i treballadores està personalitzada i en consideració a les seves dificultats personals sense discriminació o consideració especial cap als homes, però que no es reflecteix cap a fora, sobretot en l'ús del llenguatge.

La revisió de la sostenibilitat i viabilitat dels CET ha de ser individualitzada i ha de cercar, al mateix temps, components de solució del sector i col·laboració entre empreses del mateix sector i d'altres sectors amb solucions de segon grau en aspectes transversals com per exemple les compres, la inversió i les activitats comercials.

3.3.3. *Marc d'oportunitats de partida per encarar la viabilitat dels CET*⁵⁷

Hi ha aspectes clau que s'han de considerar per tal de determinar les línies de treball i els fronts on s'ha d'actuar.

a) Els CET són estructures econòmiques que donen dos serveis al si d'agrupacions econòmiques.

- Social. D'atenció, formació i professionalització de persones amb discapacitat. És comuna a tots els CET amb les peculiaritats pròpies de les persones que acull.
- Productiva o de servei diferent per la lògica específica de l'activitat. Aquests serveis no només els dona el CET, sinó que es desenvolupen en el que hem anomenat *xarxa pròpia*.

b) El mercat on es mouen és, com totes les empreses, privat i públic, local i supralocal.

- El mercat privat està regit per la lògica de l'oferta i la demanda.
- El mercat públic s'até a criteris de transparència i bona gestió dels recursos comuns i es regula segons normativa, es concreta en requeriments de concurs.

c) Abast on es presenten els serveis o productes, el mercat dels CET.

- El mercat local té un component personal i relacional.
 - Les relacions amb les empreses, proveïdors i clients es fonamenten en relacions personals, generen lligams, on els preus són una consideració més, però no l'única.
- El mercat supralocal és més impersonal i hi predominen les lògiques de mercat.
 - En les relacions, els factors determinants són el preu i la qualitat del producte o servei.

d) Les característiques pròpies del sector d'activitat.

- Les manufactures, on els factors determinants són la vinculació a la situació del mercat i les millores passen per:
 - La millora de la productivitat.
 - La inversió en maquinària i l'automatització del processos.
 - La inversió en la creació de nous llocs de treball.
 - Reorientació i generació i diversificació de nous productes al mateix sector.

57. SEGONS ESCOLAR, J.; PIJUAN J.; SOLER J.M., I FORTUNY A.

- La flexibilització de la normativa i l'articulació amb estructures productives de la xarxa pròpia.
- Els serveis, jardineria, neteja, manteniment, on els factors específics determinants estan lligats a:
 - El mercat local, el privat, sobre la confiança, on la valoració del valor social afegit cobra un relleu significatiu, pot relativitzar el preu i, per tant, la visibilitat i la imatge social són fonamentals.
 - El mercat local públic, on el factor determinant està en les clàusules dels requeriments de concurs.
- El producte i marca pròpia, on els factors són diversos segons el producte, però amb trets comuns.
 - La inversió en la millora dels processos productius.
 - Les accions comercials i de màrqueting.
 - La flexibilització de la normativa i l'articulació amb estructures productives de la xarxa pròpia.

e) L'agrupació sindicada dels CET a Lleida: La Federació ALLEM.

Els CET i les entitats de les xarxes estan agrupades en la Federació ALLEM. Igual que altres agrupacions, s'han estructurat d'acord amb l'accent social i s'orienten com a plataformes d'interlocució amb l'Administració. Normalment, l'eix de l'agrupació és el del col·lectiu de persones acollides. Això ho confirma, a diferència d'altres agrupacions empresarials, el fet que són sectorials. No obstant, la Federació ALLEM té uns trets diferencials notables i unes possibilitats que no només poden estar lligades a la interlocució amb l'Administració.

- ALLEM és una agrupació territorial.
- ALLEM ha iniciat desenvolupaments de suport als desenvolupaments empresarials.
- ALLEM agrupa CET i entitats de xarxes.

f) Els nous filons d'ocupació i activitat i la perspectiva de gènere.

A les consideracions que es desprenen del que s'anomenen nous filons d'activitat i ocupació (Llibre Blanc de la Unió Europea Creixement Competitivitat i Ocupació. Reptes i pistes per al segle XXI. Primer bloc del document) que s'han realitzat en el primer bloc s'hi ha incorporat com a eix explícit la perspectiva de gènere com a element transversal que s'ha d'introduir definitivament en el discurs.

g) Les estratègies de reactivació econòmica a Lleida.

Lleida, on els CET, com a estructures econòmiques, no poden quedar al marge i en alguns eixos com el serveis a persones estan ben posicionats, és la província de Catalunya amb un desenvolupament històric:

- La connexió del tren d'alta velocitat i l'aeroport d'Alguaire, com a facilitadors d'altres activitats.
- El Parc Científic i Tecnològic Agroalimentari de Lleida, com una aposta estratègica en la innovació, la qualitat en el sector tradicional i generador de riquesa a Lleida.
- El turisme i els serveis a les persones.
 - La viabilitat i sostenibilitat dels CET ha de tenir un abordatge amb multiperspectiva i multidimensionalitat, i s'han d'encarar atenent a dos factors límits, l'intern i l'extern com a sector.

- Volem exposar, per a cada un del marcs d'oportunitats, els eixos que s'han de considerar per dissenyar una política estratègica per als CET i les seves xarxes.

3.3.4. Línies i estratègies de treball

A continuació, descrivim línies de treball i abordatge en la perspectiva de sostenibilitat dels CET i les seves xarxes i adscriuim cada línia d'oportunitats als nivells acotats al punt anterior.

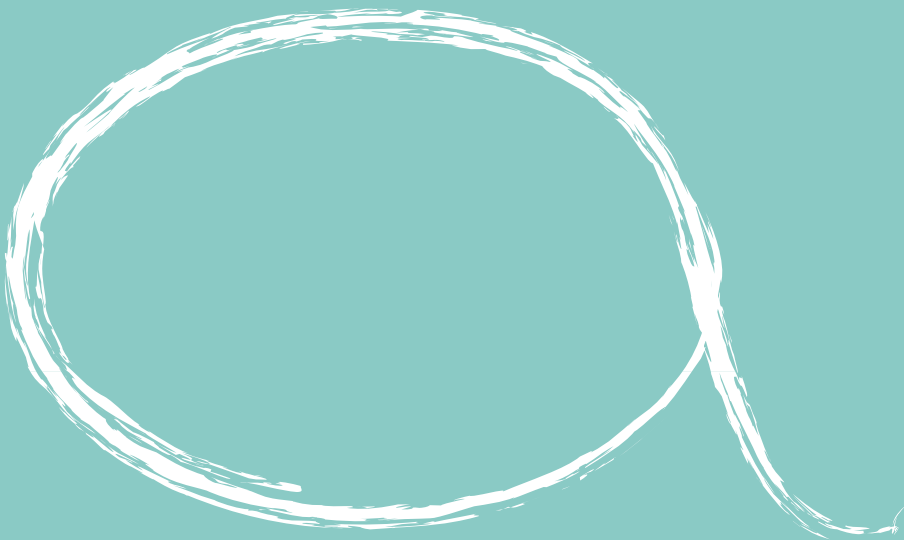
Podríem dir que els abordatges són diversos, simultanis i al mateix temps independents; cadascun té el seu temps i els agents no són els mateixos, els límits de les accions van des de les unitats empresarials i les xarxes fins a la Federació ALLEM i les plataformes de federacions de Catalunya i estatals.

Línia d'actuació	Agents	Suports col·laboradors
Millora de la professionalització dels equips tècnics en gestió d'empresa.	CET FEDERACIÓ ALLEM	DGIOT Formació contínua
Millora de la professionalització de les persones acollides.	CET FEDERACIÓ ALLEM	DGIOT Institut Català de Qualificació
Desenvolupament de les xarxes: aprofundiment, millora i diversificació de l'oferta de serveis a persones.	CET	Benestar Social
Desenvolupament i millora de les unitats empresarials de suport que es donen a les xarxes. Organització com a unitats de negoci.	CET	Nova interlocució: Departaments d'Indústria Organitzacions empresarials
Millora dels processos productius.	CET FEDERACIÓ ALLEM	DGIOT INDÚSTRIA
Incorporació d'I+D+I.	CET FEDERACIÓ ALLEM	DGIOT INDÚSTRIA Universitat Parc Tecnològic
Inversió en la millora de processos i logística.	CET FEDERACIÓ ALLEM	DGIOT INDÚSTRIA Entitats financeres
Millora i estabilització de les relacions amb l'administració local: Acotament de mercat mitjançant requeriments específics i clàusules socials als requeriments concursals.	CET FEDERACIÓ ALLEM	Administració local

Inversió en la creació i millora dels llocs de treball.	CET	DGIOT INDÚSTRIA Entitats financeres
Desenvolupar agrupacions empresarials de CET i/o empreses ordinàries (UTE i altres fórmules d'accedir a la contractació pública local).	CET	Administració local
Millora dels processos comercials; mitjançant la formació dels professionals i el desenvolupament dels departaments de màrqueting.	CET FEDERACIÓ ALLEM	DGIOT INDÚSTRIA Entitats financeres
Millora dels processos de compra i relació amb proveïdors: desenvolupament d'agrupacions per a la relació amb proveïdors.	CET FEDERACIÓ ALLEM	DGIOT INDÚSTRIA Entitats financeres Agrupacions patronals (Pime)
Flexibilització de la normativa proporcional del tipus de personal de plantilla i per articular la contractació per necessitats de producció. Nous models de CET.	CET. FEDERACIÓ ALLEM Plataformes del sector	DGIOT
Desenvolupar les actuacions de la Federació ALLEM: en les línies de representació social, patronal i generació d'agrupacions de serveis.	CET FEDERACIÓ ALLEM	DGIOT INDÚSTRIA Entitats financeres Agrupacions patronals (Pime)
Desenvolupar projectes de viabilitat sobre nous negocis d'acord amb agrupacions de CET.	CET FEDERACIÓ ALLEM	DGIOT INDÚSTRIA Entitats financeres Agrupacions patronals (Pime) Universitat de Lleida
Desenvolupar projectes de viabilitat sobre nous negocis d'acord amb agrupacions de CET i empreses ordinàries. Principalment en el sector agroalimentari i de serveis a persones i empreses.	CET FEDERACIÓ ALLEM PIME	Consorti de Desenvolupament Econòmic de Lleida INDÚSTRIA Pime Cambra de Comerç Entitats financeres Agrupacions patronals (Pime) Universitat de Lleida

<p>Desenvolupar projectes de viabilitat sobre nous negocis en participació amb el Parc Tecnològic d'acord amb agrupacions de CET.</p>	<p>CET FEDERACIÓ ALLEM</p>	<p>Ajuntament de Lleida Consorti de Desenvolupament Econòmic de Lleida INDÚSTRIA Pime Cambra de Comerç Entitats financeres Agrupacions patronals (Pime) Universitat de Lleida</p>
<p>Desenvolupar projectes de viabilitat sobre nous negocis en participació amb els serveis lligats al TAV i el turisme d'acord amb agrupacions de CET.</p>	<p>CET FEDERACIÓ ALLEM</p>	<p>Ajuntament de Lleida Consorti de Desenvolupament Econòmic de Lleida INDÚSTRIA Pime Cambra de Comerç Entitats financeres Agrupacions patronals (Pime) Universitat de Lleida</p>

SEGONA PART: EN MARXA



Aquesta part del projecte pretenia desenvolupar accions complementàries als itineraris d'inserció social i laboral que permetessin desenvolupar nous formats en la millora de les oportunitats laborals de dones amb discapacitat.

Aquestes accions incloïen la participació activa de les dones en itineraris d'inserció, de l'entorn familiar, dels professionals del treball social, de la comunitat, dels professionals de la salut implicats i de les empreses.

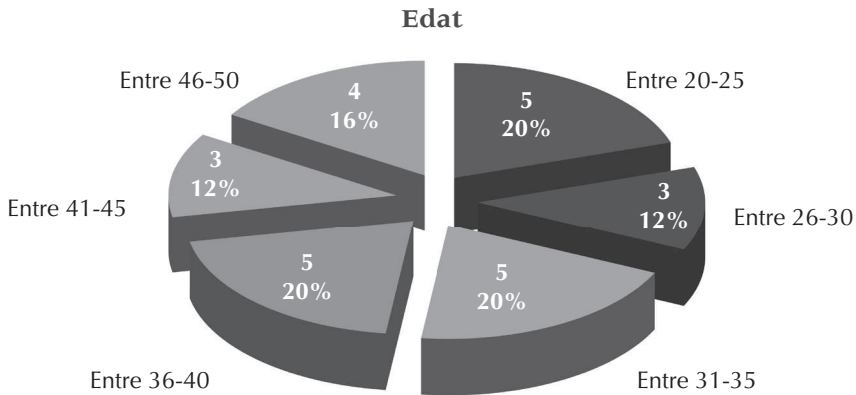
Per portar a terme aquest projecte es van triar 25 dones amb discapacitat intel·lectual i/o amb malaltia mental procedents dels tres centres participants en el projecte: APROMI, el Centre Assistencial Sant Joan de Déu i la Fundació ASPROS.

4

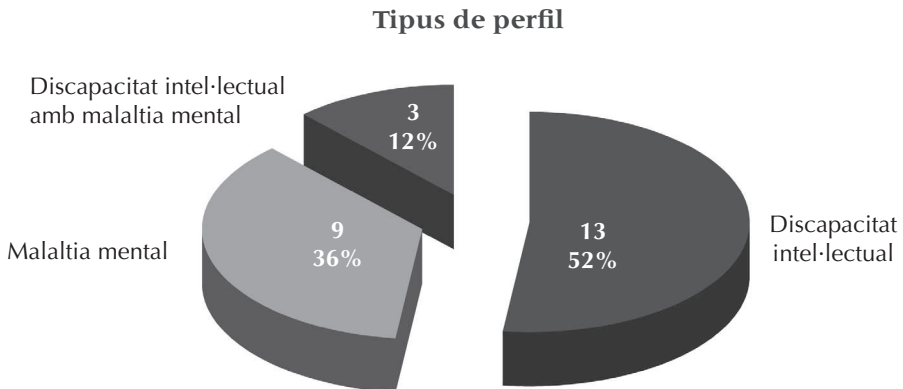
CARACTERÍSTIQUES DE LES DONES PARTICIPANTS

La distribució del nombre de persones participants es va realitzar atenent al volum de persones participants dels itineraris a cada centre i per l'adequació del perfil de les dones als objectius del projecte.

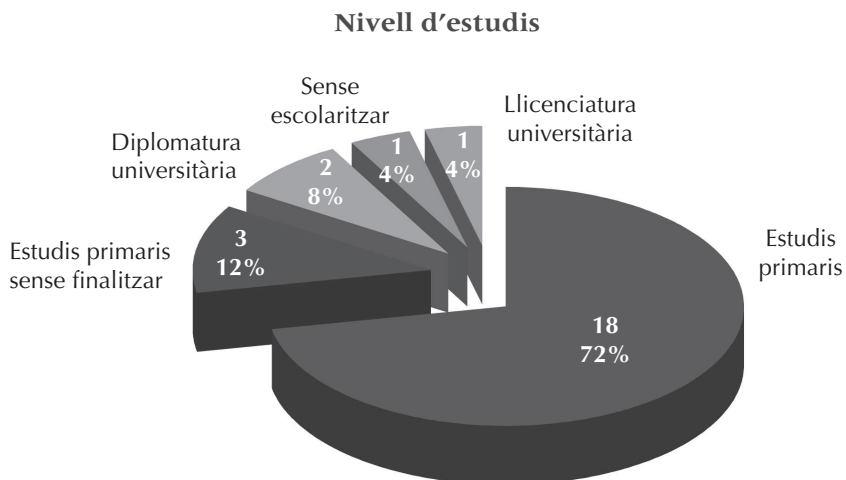
APROMI hi va participar amb 4 dones; el Centre Assistencial Sant Joan de Déu, amb 8 dones (una d'elles va causar baixa per descompensació psicopatològica); i la Fundació ASPROS, amb 13 dones.



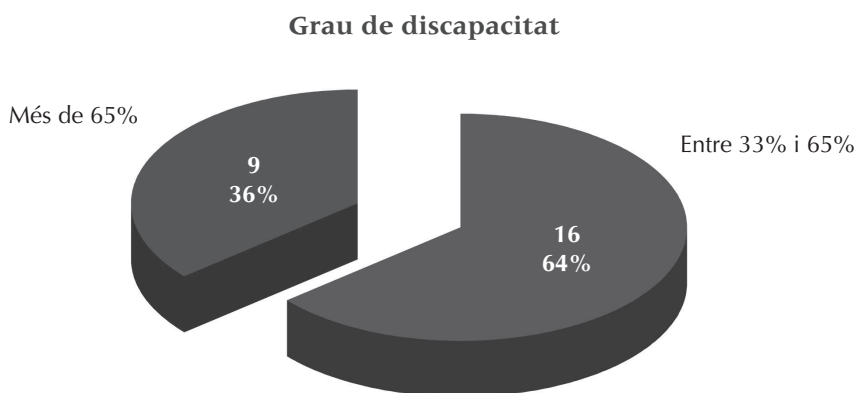
Les edats han estat compreses entre els 20 i els 40 anys. Les persones participants dels itineraris amb malaltia mental tenen una mitjana d'edat més elevada que les persones amb discapacitat intel·lectual.



El perfil de les dones participants en els itineraris ha variat entre les persones amb discapacitat intel·lectual, les persones amb malaltia mental i les persones amb ambdós diagnòstics. El nombre de persones amb malaltia mental ha estat lleugerament inferior a la resta.



Pel que fa als estudis, podem veure que existeixen dos situacions que cal destacar. D'una banda, el gran nombre de persones amb estudis primaris elementals i que corresponen bàsicament a les persones amb discapacitat intel·lectual i d'altra banda, la presència de persones amb estudis universitaris que corresponen a persones amb malaltia mental.



El nombre de persones participants dels itineraris amb un grau de disminució superior al 65% ha estat bastant elevat i això determina de forma clara les possibilitats reals d'inserció laboral a l'empresa ordinària.

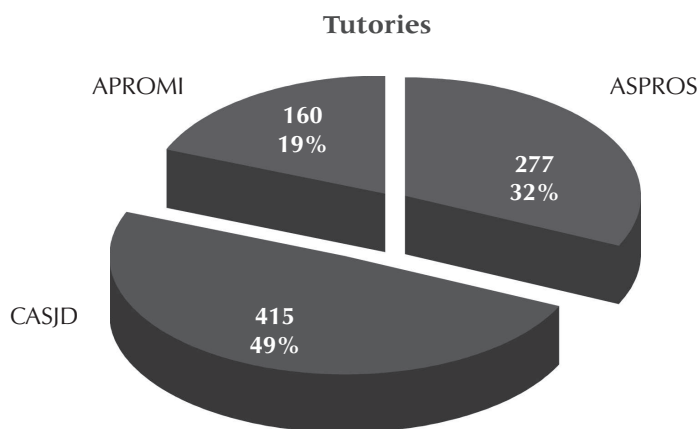
5

ACTIVITATS PROPOSADES

Si ho recordem, les accions proposades van ser:

- Tutories.
- Accions complementàries.
- Accions formatives.

Les tutories. L'objectiu d'oferir una atenció continuada i de suport en l'itinerari d'inserció laboral de cada una de les dones participants s'ha vist complert a partir de la realització d'aquest seguiment amb les tutories.

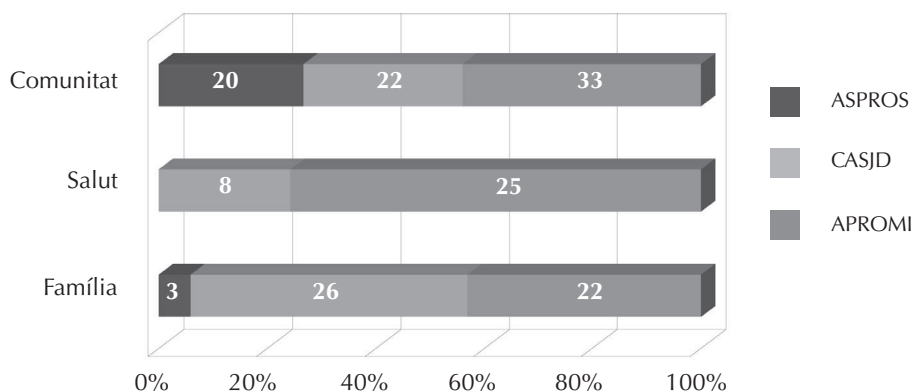


En marxa				
Accions	Data inici	Data finalització	Hores previstes	Resultat obtingut
Tutories	01-01-09	30-11-09	500 h	800 h

Gran part de les tutories inicials van estar dirigides a treballar la inscripció de les dones participants a l'Oficina de Treball de la Generalitat (OTG), un dels requisits en les bases del projecte. Hi va haver resistència per part de les dones a inscriure-s'hi. Aquesta resistència va ser, d'una banda, per la manca de coneixement del funcionament del sistema i, d'altra banda, per la por que la seva situació es veiés afectada.

Les accions complementàries tenien com a objectiu la implicació de tots els agents que tenen incidència en el procés de promoció laboral de les dones participants en el programa.

Accions complementàries per centre i hores dedicades



Com mostra la gràfica, s'han portat a terme 159 accions complementàries durant aquest període. La major part s'han centrat en els àmbits família, salut i comunitat.

Les que s'han portat a terme amb les famílies han servit per treballar aspectes referents a la promoció laboral de les dones participants i, de manera indirecta, poder treballar en la sobreprotecció que reben aquestes dones en la majoria dels casos. Les que s'han portat a terme en l'àmbit salut s'han centrat especialment en les coordinacions amb els professionals de la salut dels centres ja sigui metges/esses i psicòlegs/dòlogues, però alhora també i específicament en els casos de les dones amb malaltia mental les coordinacions amb els seus referents al centre de salut mental (CSMA). Pel que fa a les de l'àmbit comunitari, tenen a veure amb les coordinacions amb entitats o agents externs als centres, amb l'objectiu de fomentar la participació social de les dones participants.

Les d'empresa s'han dut a terme de forma interna amb els caps de producció de cada un dels centres especials de treball.

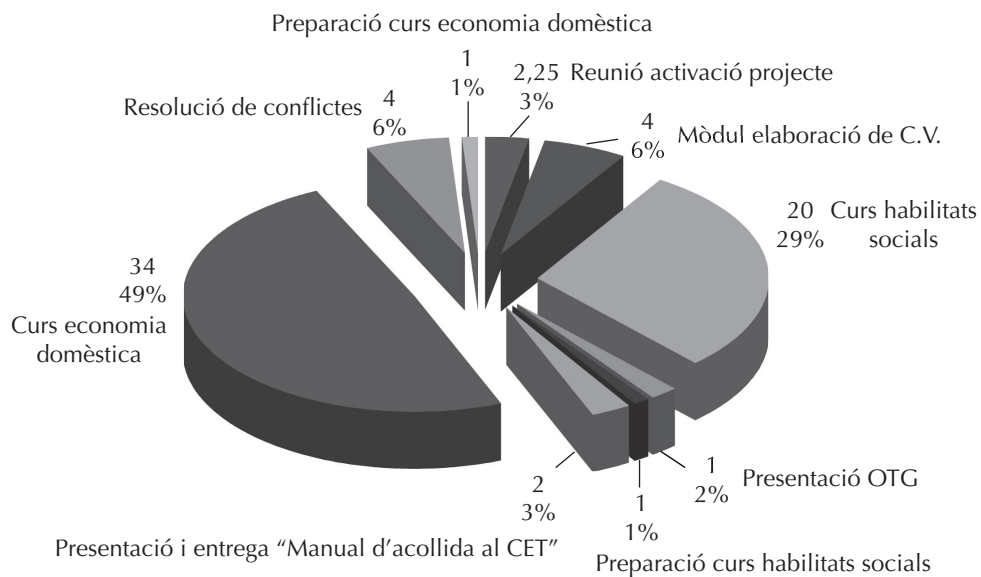
Accions	Data inici	Data finalització	Hores previstes	Resultat obtingut
Accions complementàries família, salut i comunitat	01-01-09	30-11-09	250 h	159 h

Els itineraris van estar supervisats per l'equip tècnic del projecte. Aquest es va reunir mensualment per treballar en l'elaboració d'un model específic en aquest àmbit i perquè alhora pugui servir de guia per a altres entitats que vulguin treballar aquesta perspectiva.

L'equip tècnic també ha estat l'encarregat de dinamitzar els grups de treball específics que s'han realitzat amb la participació de persones pertanyents als diferents àmbits definits en el projecte, família, educació, empresa, comunitat i empresa.

La formació. Les accions grupals s'han distribuït entre les tres entitats atenent a les necessitats que es detectaven durant la realització del projecte. A banda de dos accions formatives adreçades a totes les dones participants i que en algun cas es van realitzar de forma conjunta, la resta es va fer a cada centre segons les necessitats concretes.

Cursos realitzats i hores de dedicació



Accions	Data inici	Data finalització	Hores previstes	Resultat obtingut
Accions grupals formatives	01-01-09	30-11-09	90 h 25 dones	70 h 25 dones

Les accions formatives grupals realitzades són les següents:

Acció formativa	Nombre d'hores
Reunió activació projecte	2,25
Mòdul elaboració del CV	4
Presentació i entrega manual d'acollida al CET	2
Presentació OTG	1
Preparació curs habilitats socials	1
Curs habilitats socials	20
Preparació curs economia domèstica	1
Resolució de conflictes	4
Curs economia domèstica	34
Total hores	70 h

Els objectius propis d'aquest projecte s'han assolit, ja que s'ha fet una feina directa d'atenció a les dones amb una metodologia específica que s'ha treballat al llarg del període a mesura que es detectaven les necessitats específiques d'aquest col·lectiu.

L'objectiu d'implicar tots els professionals dels serveis de manera interdisciplinària, amb una perspectiva de gènere i amb un objectiu de promoció laboral, s'ha produït de forma progressiva i constant.

6

ELS PROCESSOS I LES ACCIONS DE SUPORT ALS ITINERARIS PERSONALITZATS D'INSERCIÓ LABORAL. GUIA METODOLÒGICA⁵⁸

L'objectiu d'aquesta part és servir de referència i guia als equips tècnics i membres d'entitats que treballen l'ocupació i la inserció laboral amb persones amb discapacitat intel·lectual i/o amb malaltia mental, incidint especialment en les especificitats de les dones i definint el procés així com els punts crítics d'aquest.

Aquest document és fruit del treball de l'equip tècnic En Marxa, integrat per professionals d'APROMI, del Centre Assistencial Sant Joan de Déu d'Almacelles i de la Fundació ASPROS amb el suport de CRIA-Promocions.

S'ha acompanyat de manera intensiva un grup de 25 dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental cap a la inserció al món laboral mitjançant accions complementàries als itineraris d'inserció social i laboral. S'ha treballat a través d'accions de tutoria de desenvolupament personal, social i professional.

6.1. Les dones escollides per participar en el projecte

- Dones afectades per una discapacitat intel·lectual o bé una malaltia mental.
- Dones que ja treballaven als CET de les entitats.
- Usuàries del SOI (servei ocupacional d'inserció) candidates a passar a treballar a un CET.
- Usuàries del servei prelaboral.
- Estudiants de programes de qualificació professional individual i social (PQPIS) que un cop acabada l'etapa escolar són susceptibles d'anar a treballar a un CET.
- Dones participants del projecte INCORPORA.

6.2. Pla de treball

El pla de treball es basa en una sèrie d'accions complementàries dirigides a fer una intervenció personalitzada de les 25 dones amb discapacitat que participen en el projecte.

58. Realitzat per: Anna M. Piñol (APROMI), M. Rosa Caminos (Centre Assistencial Sant Joan de Déu), Óscar Castán (Centre Assistencial Sant Joan de Déu), Marcos Febas (Centre Assistencial Sant Joan de Déu) i Raquel Íñiguez (Fundació ASPROS).

La intervenció personalitzada amb les dones participants es farà a partir de: tutories personalitzades i accions grupals.

Les tutories personalitzades (ja esmentades anteriorment): en les quals es fa l'acompanyament i suport a la dona al llarg del projecte.

A les tutories es treballen tota una sèrie de registres dirigits a fer una valoració inicial i seguiment, en l'àmbit de capacitats d'adaptació al treball, d'habilitats personals i socials que ens permetran conèixer en quina situació inicial es troba, quines són les seves inquietuds respecte a la feina, quines dificultats presenta, quins són els seus punts forts o febles i quines mancances o dificultats socials, familiars o de salut presenta.

També es treballa tot el que seria l'acompanyament per fer gestions personals i tràmits de documentació, entre d'altres qüestions.

Com a accions grupals: s'han treballat aspectes formatius, dinàmiques de grups, simulacions i tot el que es considera adient per millorar les habilitats i possibilitats de les dones participants.

Grups de sensibilització i comissions de treball:

- Família.
- Salut.
- Escoles d'educació especial i centres d'ensenyament secundari que tenen mòduls de PQPIS.
- Serveis socials especialitzats i serveis socials d'atenció primària i Consells Comarcals.

Es tractava de:

- Sensibilitzar els agents i protagonistes que intervenen en els diferents moments del camí de les persones amb discapacitat, i concretament de les dones, cap a la inclusió social i laboral plena: família, escola, comunitat, salut i treball.
- Realitzar accions positives de sensibilització, informació i debat amb els diferents sectors per identificar quines són les dificultats específiques que troben les dones per a la seva inclusió personal, familiar, professional i a l'entorn.
- Crear una xarxa de treball, d'intercanvi, comunicació i treball entre les tres entitats que han treballat conjuntament i que han constituït l'equip tècnic En Marxa.

6.2.1. Intervencions i/o metodologia

6.2.1.1. Àmbit familiar

Presentació a les famílies per donar a conèixer el projecte, aprofitant una reunió del consell assessor, assemblees o simplement una convocatòria específica per a aquesta presentació.

S'ha demanat a les famílies voluntàries que vulguin participar en el grup de treball final per elaborar-ne les conclusions.

6.2.1.2. Àmbit de la salut

S'ha convidat tots els col·laboradors i col·laboradores mèdics de les entitats (metges/esses, infermers/es, psiquiatres...) i els equips dels centres de salut d'atenció primària de les poblacions de les entitats a la presentació del projecte.

6.2.1.3. Àmbit escolar

Presentació a diferents centres escolars que tenen una vinculació i relació amb les entitats del projecte com són:

IES RONDA

IES TORRE VICENS

Esc. Ed. Especial APROMI

Esc. Ed. Especial L'Esperança

Esc. Ed. Especial La Llar de Sant Josep

6.2.1.4. Àmbit de serveis socials especialitzats i d'atenció primària

Aprofitant que dins de la Federació ALLEM es fan reunions tècniques amb els diferents professionals de les entitats sòcies, s'ha fet la presentació en algun dels grups:

- Treballadors/es socials de les entitats que formen ALLEM.
- Grup d'habitatge.
- Grup de psicòlegs/dòlogues.

També s'ha fet la presentació a les treballadores socials del projecte INCORPORA i dels Consells Comarcals en els quals es troben les entitats del projecte (Garrigues, Segrià).

6.2.1.5. Prospecció d'empreses

Realitzada en col·laboració amb l'equip tècnic del projecte INCORPORA, l'objectiu ha estat donar a conèixer el projecte i fer una prospecció d'activitats i empreses per tal de detectar noves i velles activitats productives, que incrementin les possibilitats d'inserció laboral de les dones i orientin els CET per desenvolupar noves línies de treball.

6.2.2. Què s'ha fet: El procés d'inserció laboral, un itinerari formatiu

6.2.2.1. El plantejament marc de l'itinerari

Davant la complexitat de la situació en què es troben les dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental és necessari un abordatge multidisciplinari des del paradigma biopsicosocial. L'equip que atén i porta a terme el seguiment de cada

persona està format per metge/essa, infermer/a, psicòleg /òloga, treballador/a social i el/la cap de producció com els més propers.

Aquest equip, en coordinació conjunta, defineix quina atenció ha de tenir la persona que forma part del projecte, valora la seva situació i ofereix aquesta atenció multidisciplinària.

No només es considera la inserció laboral a l'empresa ordinària com l'objectiu final, sinó que també és important l'acompanyament en el procés d'inserció, així com donar suport al lloc de treball, oferir formació, orientació i potenciar les habilitats personals, de tal manera que li permetin el manteniment i/o la millora de la seva feina.

El manteniment del lloc de treball és molt important, ja que la persona està condicionada per diversos aspectes personals i socials que influeixen en el seu desenvolupament professional.

En el recorregut, cal donar suport a la persona perquè prengui les seves pròpies decisions, ajudant-la en aquelles situacions que poden influir en el desenvolupament professional i motivant-la per a la implicació en cada acció del projecte.

6.2.2.2. Descripció dels moments de l'itinerari

6.2.2.2.1. L'acolliment

Inici

Tota persona que ha d'entrar a formar part d'una empresa (ja sigui ordinària o en un centre especial de treball) cal que realitzi una entrevista on es valorin les seves aptituds laborals.

En el cas dels CET, a més, es valorarà la seva situació biopsicosocial.

Els canals de derivació

La derivació al centre especial de treball pot ser realitzada des de:

- Servei ocupacional d'inserció.
- Serveis socials.
- Demanda familiar.
- Altres CET.

La derivació a una empresa ordinària pot ser impulsada per:

- Servei prelaboral.
- Servei INCORPORA.
- CET.
- Demanda familiar.

L'entrevista inicial

Les persones aspirants al lloc de treball d'un CET són entrevistades al centre pel/la treballador/a social i/o el psicòleg/òloga i les consideracions que es tindran en compte en l'entrevista són les següents:

- Dades personals.

- Formació acadèmica i/o recorregut institucional.
- Experiència laboral.
- Dades mèdiques (certificats, medicació).
- Certificat de disminució.
- Situació familiar.
- Valoracions cognitives sobre les seves capacitats mitjançant una escala validada.

El diagnòstic i el pronòstic

Un cop elaborada l'entrevista, l'equip multidisciplinari es reuneix per valorar si la persona té el perfil adient per tal d'accedir a la feina.

Es prioritza la situació del col·lectiu, un col·lectiu amb dificultats d'incorporació al mercat ordinari de treball, amb el qual no es realitza una entrevista especial per a dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental, ja que no demostraria la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i ho qualificariem de tret discriminatori, amb la qual cosa, tant homes com dones amb discapacitat passen la mateixa entrevista d'acolliment. Es valora la persona sense distinció de sexes.

Si existeix alguna variable que cal considerar pel fet de ser dona, s'abordaria durant el seguiment en el seu treball i no abans d'iniciar la feina.

6.2.2.2.2. Intervencions durant el projecte

És important que les dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental que accedeixen a una feina tinguin l'orientació i formació necessàries per tal d'exercir amb naturalitat la seva condició i mantenir, en la mesura que sigui possible, les seves capacitats durant la seva vida laboral. Això implica que tant individualment com grupalment es realitzi un seguiment de la seva situació personal i professional.

Un element fonamental per tal que les dones tinguin una continuïtat en el projecte és aconseguir que hi participin, per això és important motivar-les.

Per tal de treballar la motivació de la dona, es realitzen tutories individuals que s'adrecen a l'acompanyament de la dona durant el procés que dura el projecte.

Les tutories: entrevistes personalitzades

A les tutories es valora la situació psicosocial i laboral de la dona participant i la seva motivació envers la incorporació a una empresa ordinària i el seguiment de la situació actual en el seu lloc de treball. Les tutories van adreçades al suport i superació de les dificultats en què es puguin trobar.

Es dona un espai on la dona expressa les seves pors, dificultats, emocions i diferents aspectes de la vida personal i professional. Es té en compte l'aspecte personal, ja que molts cops el seu entorn contribueix en el seu estat d'ànim i aquest últim influència en la seva feina.

S'analitzen els punts forts i febles que es localitzen individualment: dificultats en l'execució de la feina o destresa per una feina concreta, entre altres. Un cop identificats, es treballaran i potenciaran les capacitats laborals i personals per millorar hàbits i habilitats per tal de poder fer front a les dificultats sorgides.

Algunes de les característiques negatives que s'han presentat en les 25 dones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental i que es poden extrapolar a les característiques i indicadors tipus són:

- Dificultats de relació i/o comunicació amb els/les companys/es de feina.
- Baixa tolerància al fracàs i frustració.
- Impulsivitat, baixa capacitat d'espera.
- Nivell baix d'autoestima.
- Labilitat emocional.
- Discontinuitat en la feina.
- Càrregues familiars.

Les tutories realitzades han estat més continuades i amb més freqüència del que és habitual. És necessari un seguiment més acurat dels professionals, ja que se centren més en l'anàlisi de les potencialitats de la persona i valoren si té possibilitats d'arribar a assolir aquelles condicions que li permetin accedir a una incorporació laboral i/o millora de la feina.

Les tutories realitzades estan encaminades al seguiment de la satisfacció a l'empresa i el desenvolupament de la seva feina. Se n'avalua la satisfacció de les usuàries mitjançant les queixes aportades, demandes d'informació i d'orientació.

La identificació de la seva situació social, personal i laboral es realitza mitjançant un qüestionari. El qüestionari és respost per la persona atesa amb el suport del seu cap de producció al CET, que contestarà la part del registre d'aptituds laborals. El cap de producció ha de treballar directament amb la persona a la qual s'avalua i ha de tenir la possibilitat d'haver-la observat durant la feina, ja que ha de proporcionar informació de qualitat sobre aspectes de la persona.

Mitjançant les puntuacions obtingudes podem valorar:

- Les relacions interpersonals i inclusió social: si es relaciona amb diferents persones com altres treballadors de l'empresa. Si participa dels recursos que li ofereix la ciutat o població, si hi sap accedir, si compta amb el suport d'altres persones, si té relacions familiars...
- Estat econòmic: si disposa de prou diners per obtenir tot allò que necessita o té dificultats per arribar a final de mes i com s'ha d'administrar.
- Estat emocional: si té un concepte positiu d'ella mateixa i se sent segura o té sentiments negatius.
- Aptituds laborals: si té una actitud positiva o negativa davant la feina, si té o no un ritme continuat i quines són les seves absències laborals.
- Capacitat d'adaptació al treball: si té constància i bon ritme en executar una feina, si hi ha algun canvi com ho accepta i si té constància i autonomia en la realització del treball.

Cursos de formació

Com a suport a les tutories, és necessari compaginar aquest procés amb **cursos de formació per reforçar les competències de les dones**. La formació continuada ha d'anar dirigida a aportar coneixements que puguin aplicar tant a la feina com a la vida diària i que els puguin servir per millorar habilitats.

La formació no solament ha d'anar dirigida a potenciar les habilitats laborals, ha de tenir en compte el perfil de dona al qual va dirigida, potenciar l'autoestima i facilitar recursos i habilitats personals.

Accions complementàries

Les accions directes amb les persones dins dels itineraris no són suficients i el plantejament metodològic realitzat va portar a la consideració que els diferents entorns de les persones, la família en primer lloc, són determinants en la promoció laboral.

El plantejament metodològic diu que el treball ha de ser d'equip, ja que hi ha diferents nivells d'atenció que responen a problemàtiques diferents i necessiten el concurs i abordatge professional específic, el treball en equip és un altre principi bàsic de l'atenció i l'acompanyament als itineraris.

Durant el procés d'intervenció s'ha d'afavorir la integració i recolzament social d'aquest col·lectiu a la comunitat. Es realitzen diverses accions per reforçar l'atenció de les dones ateses.

Aquestes accions tenen un caràcter individual i/o grupal:

En l'àmbit grupal:

Sessions informatives grupals (punts forts i febles que es localitzen en l'àmbit grupal: cohesió, relacions, comunicació...).

Sessions informatives amb les famílies.

Jornades de portes obertes de l'entitat.

Acompanyaments per gestions d'àmbit comunitari (inscriure's al SOC).

Accions formatives.

En l'àmbit de xarxa:

- Reunions de seguiment amb els professionals que també realitzen el seguiment de les participants en el projecte dins la mateixa empresa.
- Reunions amb l'àrea psicosocial (millorar el coneixement de la persona de forma complementària i global).
- Reunions amb caps de producció (millorar la seva capacitat per aprendre les tasques i relacionar-se positivament amb el seu entorn de treball).
- Reunions amb l'àrea de salut (benestar físic, complicacions, activitats esportives, lúdiques).
- Entrevistes de seguiment amb les famílies que han accedit a participar-hi (expectatives familiars, implicació en el benestar de la noia...).
- Reunions amb l'equip tècnic que forma part de l'execució del projecte.
- Realització de 5 grups de treball dels àmbits comunitat, salut, educació, família i empresa.

Valoració i objectius de les accions complementàries en el procés

Entre les 25 persones s'han trobat tipus de diagnòstics, situacions personals, familiars i laborals molt diferents. Aquesta diversitat ha suposat una dificultat a l'hora d'executar el projecte, atesa l'heterogeneïtat de les situacions.

S'ha de valorar que la comunicació és una eina essencial que cal considerar al llarg de tot el procés. Tota acció es realitza a través de:

- Reunions de seguiment amb els referents (equips tècnics) de cada participant: seguiment de l'evolució, reconduir certs aspectes.
- Les reunions van encaminades al seguiment del desenvolupament de la feina de les noies i determinar si a la feina no hi ha discriminació de gènere.
- Entrevistes amb les famílies per avaluar el seu nivell d'implicació en l'àmbit laboral.

6.2.2.2.3. La inserció laboral al final del procés

Dificultats sorgides en relació amb la inserció i/o millora de la feina:

- Manca d'oferta laboral.
- Manca del perfil adient.
- Poca predisposició per part de les candidates a una possible oferta en una altra empresa.
- Descompensació psicopatològica.

En molts casos, la possibilitat de consolidar una experiència de treball depèn més de la capacitat d'adaptar el lloc de treball que de les competències de la persona.

6.2.2.2.4. Els registres, el seguiment i l'avaluació

Recursos registrals utilitzats

- Selecció de les dones (fitxa de selecció de les persones participants).
- Entrevistes (full d'entrevista, escala d'habilitats cognitives, escala psicosocial).
- Tutories individuals i sessions grupals (fitxa mensual de seguiment, registre social).
- Reunions amb els professionals de l'entitat i famílies (temporalització mensual d'accions complementàries).
- Grups de treball (fitxa persones participants, acta, conclusions).
- Reunions equip tècnic projecte (acta i full d'assistència).
- Seguiment de la millora laboral (registre d'aptituds laborals).

Avaluació

Per avaluar i millorar la capacitat d'utilitzar eficaçment els recursos es va preparar una documentació que es va utilitzar segons cada situació.

Mitjançant les reunions d'equip en el mateix centre i reunions d'equip de coordinació del projecte, s'ha portat a terme una avaluació contínua al llarg del procés d'intervenció mitjançant els recursos emprats, que són:

- Fitxes.
- Registres de seguiment.
- Actes.

S'examina l'execució dels resultats per determinar-ne l'eficàcia.

6.2.3 El perfil de la persona en situació d'inserció laboral

La definició de les persones que poden assolir un procés d'inserció laboral es proposa amb els següents trets i indicadors.

6.2.3.1. Àmbit personal

- Voluntarietat a participar en el projecte.
- Que la seva patologia mental i/o discapacitat intel·lectual no impedeixin el seu procés d'inserció laboral.

- Motivació real per treballar si es dóna el cas d'una inserció.
- Que tinguessin un mínim nivell d'habilitats laborals i comunicatives assolides.

6.2.3.2. Àmbit social i comunitari

- Que presentin un nivell d'autonomia suficient per accedir als recursos de la comunitat: transport públic, orientació espacial i temporal, serveis mèdics, comerç...
- Que la família no condicioni el seu accés al procés d'inserció o de millora de feina.
- L'actitud de col·laboració de la família durant el procés.

6.2.3.3. Àmbit de salut

- Que gaudeixin d'un bon estat anímic i de salut.
- Les dones amb malaltia mental han d'estar en un període d'estabilització de la malaltia i han de seguir el tractament i seguiment psiquiàtric pausat.

6.2.3.4. Àmbit professional

- Experiència laboral prèvia.
- Expectatives en l'àmbit d'ocupació.

Els obstacles, les dificultats

Situacions que es donen:

- El fet de treballar amb diferents perfils i patologies complica el treball a fer de forma conjunta: s'ha d'anar adaptant i canviant d'estratègies.
- Els perfils seleccionats de vegades no coincidien amb els perfils laborals per a una inserció en concret.
- Els casos en els quals es va tenir en compte la família funcionaven millor que aquells en què es va respectar la decisió de les participants de no implicar-les.
- És important el treball amb l'equip interdisciplinari responsable del seguiment de les usuàries.
- En les entrevistes inicials és important tenir en compte tota una sèrie qüestions:
 - Experiència laboral prèvia.
 - Expectatives.
 - Suports.
 - Habilitats acadèmiques i laborals.

6.2.4. Propostes i model de treball

6.2.4.1. El començament del procés, la derivació i l'acolliment

Cal tenir clar que la intervenció dels equip tècnics respon a una problemàtica complexa, que presenta diferents aspectes que concorren. No es parla únicament i

exclusivament de la situació de la dona, sinó que s'ha de considerar que a l'inici del procés d'incorporació a la inserció sociolaboral, tant sigui en un servei de teràpia ocupacional (STO), en servei ocupacional d'inserció (SOI) o en un centre especial de treball (CET), el pes del procés i de la decisió està a les mans no de la mateixa persona sinó dels agents de l'entorn.

La família en primer lloc, però també els altres agents són determinants, perquè són necessaris. Per exemple, els agents de salut són determinants en la presentació de pronòstics, d'altres com treball social, escola i comunitat; perquè tenen un caràcter facilitador i prescriptor de les decisions de la família i la persona.

Tenint en compte que l'objectiu del treball és incrementar l'accés al món laboral de les persones amb discapacitat i/o malaltia mental des de la perspectiva de gènere, la selecció de les persones parteix d'aquesta consideració prèvia.

Les diferències específiques que es poden trobar a l'hora de treballar l'entrada a un itinerari d'inserció social i laboral són les expectatives familiars al voltant del paper que pot tenir l'aspecte laboral en la vida de la seva família.

Tanmateix, pot ocórrer en el vessant sanitari on, també, el paper de l'aspecte laboral pot quedar relativitzat i reforçar la posició poc motivada de la família, tot posant l'èmfasi en les dificultats i no en les potencialitats de la persona, potencial treballadora.

És veritat que aquesta visió proteccionista està canviant, però encara és clau en el cas de les dones.

Cal considerar com un plantejament metodològic bàsic que, el treball amb la família, els contactes i les entrevistes són fonamentals perquè es pugui donar un procés de creixement i perquè aquest tingui continuïtat. Això és vàlid per a tots els casos i més significativament per a les dones.

Recomanacions

Treball previ i sostingut amb els agents del procés:

- Família
- Escola
- Serveis socials
- Salut

En tots els casos l'objectiu és introduir i donar rellevància al paper que té el treball en la plena incorporació social, en la millora de les habilitats funcionals i en la millora de l'autonomia personal i en la capacitat de sostenibilitat econòmica.

I, encara que obvi, cal incidir que les dones també estan en aquestes lògiques socials i personals.

Cal tenir una altra qüestió en compte i és la de la complexitat de l'itinerari, les situacions que es poden qualificar com d'anada i tornada.

Sovint es poden donar situacions de retrocés. L'exemple més evident es troba en el cas de les persones amb malaltia mental si es dona una descompensació psicopatològica, però que també es pot donar en aquest col·lectiu i en les dones amb discapacitat intel·lectual per altres motius com la tornada al CET d'un treball que no s'ha consolidat, fi d'un enclavament, etc.

Això indica que el treball sobre els agents de derivació ha de ser estable i sostingut en tot el procés d'incorporació social i laboral.

La família, els metges i metgesses, els serveis socials i també l'escola són agents complementaris del procés, no només a l'inici, sinó en tot el seu recorregut.

La recomanació és que es tracti aquest treball de suport i seguiment per establir plans de treball personalitzats amb ells (bàsicament família i salut) i línies estratègiques de treball amb el seu conjunt, amb caràcter preventiu i sensibilitzador i de manteniment i reforç dels valors que es volen incorporar: el valor i paper fonamental del treball per a les dones amb les problemàtiques que ens ocupen.

L'acolliment

El perfil professional és el conjunt de capacitats i competències que identifiquen la formació d'una persona per assumir, en condicions òptimes, les responsabilitats pròpies del desenvolupament de funcions i tasques d'una determinada professió.

Aquesta definició teòrica aplicable a la resta de sectors de la població també és molt important a l'hora de fer una selecció de possibles treballadores amb discapacitat i/o malaltia mental per ocupar un lloc de treball determinat.

L'objectiu de la inserció laboral de les persones amb discapacitat i/o malaltia mental és trobar el lloc de treball més adequat per a cada persona tenint en comte el seu perfil laboral i en el projecte en particular el handicap que això suposa atenent a la perspectiva de gènere.

No s'ha de deixar de banda que els perfils professionals són dinàmics, evolucionen segons la demanda ocupacional i el mercat de treball. Han de considerar la demanda social, és a dir, les necessitats socials dels grups que són objecte de la intervenció.

Sobre les entrevistes inicials es poden recollir les indicacions de l'equip tècnic del projecte sobre els aspectes que cal tenir en compte:

En l'àmbit individual:

- Voluntarietat a participar en el projecte.
- Valoració del diagnòstic personal: com podria dificultar o facilitar el procés d'inserció laboral.
- Motivació real per treballar, si es dona el cas d'una inserció.
- Que tingui un mínim nivell d'habilitats laborals i comunicatives assolides.

En l'àmbit social i comunitari:

- Que presentin un nivell d'autonomia suficient per accedir als recursos de la comunitat: transport públic, orientació espacial i temporal, serveis mèdics, comerç.
- Que la família no condicioni el seu accés al procés d'inserció o de millora de feina.
- L'actitud de col·laboració de la família durant el procés.
- Càrregues familiars.

En l'àmbit de salut:

- Que gaudeixin d'un bon estat anímic i de salut.
- Les dones amb malaltia mental han d'estar en un període de compensació de la malaltia i han de seguir el tractament i seguiment psiquiàtric pausat.
- Tractament farmacològic: com pot influir aquest a l'hora de desenvolupar la feina.

Formació acadèmica i experiència professional:

- Nivell instructiu i acadèmic de la dona entrevistada.
- Valorar si tenia o no experiència laboral prèvia: en quins sectors ha treballat, si era empresa ordinària, CET...
- Quines eren les seves expectatives d'ocupació: quina feina es veu capaç de fer actualment, horari, jornada completa o jornades parcials...

Suports formals o informals:

És important saber si la participant compta amb el suport de la família, parella o persones que conviuen amb ella i siguin els seus referents afectius; o bé, en casos de dones que estiguin acollides en un servei residencial, és important saber com coordinar amb els/les responsables d'aquest servei.

Recomanacions

A l'hora de treballar, s'ha fet d'acord amb la **potenciació de les capacitats i no de les limitacions**. Així doncs, els objectius que es plantegen per treballar aquesta fase del perfil laboral són:

- Identificar les habilitats laborals existents actualment, quines competències laborals tenien o podien desenvolupar.
- Analitzar quines són les expectatives i motivacions reals que tenien sobre una possible feina: socials, familiars, econòmiques.
- Analitzar les mancances que presentin en l'àmbit laboral, curricular i formatives per tal de complementar-les.
- Analitzar la situació real de cada candidata per ajustar-la posteriorment a la realitat i possibilitats laborals existents.
- Donar suport en l'àmbit personal, familiar i/o comunitari en els casos que fos necessari.

Aquests objectius generals es traspassen a un programa integral d'atenció individualitzada. Allí es recullen els objectius generals i específics que es treballaran de totes les àrees funcionals de la persona, les intervencions, els suports necessaris i les accions complementàries que hauran d'estar presents en totes les àrees per aconseguir-los.

El que s'ha pogut observar és que el fet de ser dona no limita la seva capacitat de treball. Les dones amb patologia mental compensada i les dones amb discapacitat intel·lectual poden desenvolupar una feina, si cal amb els suports necessaris, una supervisió i seguiment individualitzat.

És molt important definir bé quin és el seu perfil personal i professional per tal d'ajustar el màxim possible el perfil de la dona treballadora amb la tasca a desenvolupar. Amb això es garanteix ja un alt grau d'èxit en la inserció laboral.

Críteris d'accés al CET

- Tenir certificat de disminució mínim del 33%.
- Estar en edat laboral (18-65 anys).

- Tenir unes habilitats laborals i funcionals mínimes per donar un rendiment laboral estable i constant.
- Estar motivat per treballar.
- Proximitat geogràfica i/o facilitat de transport.
- Tenir la targeta de l'atur.
- És un criteri recomanable (però no obligatori) presentar informes mèdics, psiquiàtrics i socials, així com presentar la vida laboral.

Criteris d'accés a SOI

- Capacitat intel·lectual límit o retard mental lleuger.
- Bon nivell d'habilitats funcionals i adaptatives.
- Període de formació finalitzat.
- Grau de disminució inferior al 65%.
- Estar en edat laboral (a partir de 16 anys).
- L'objectiu per al servei d'orientació i inserció laboral és afavorir el manteniment i/o adquisició d'hàbits laborals i coneixements professionals que puguin facilitar la integració laboral.

Criteris d'accés al prelaboral

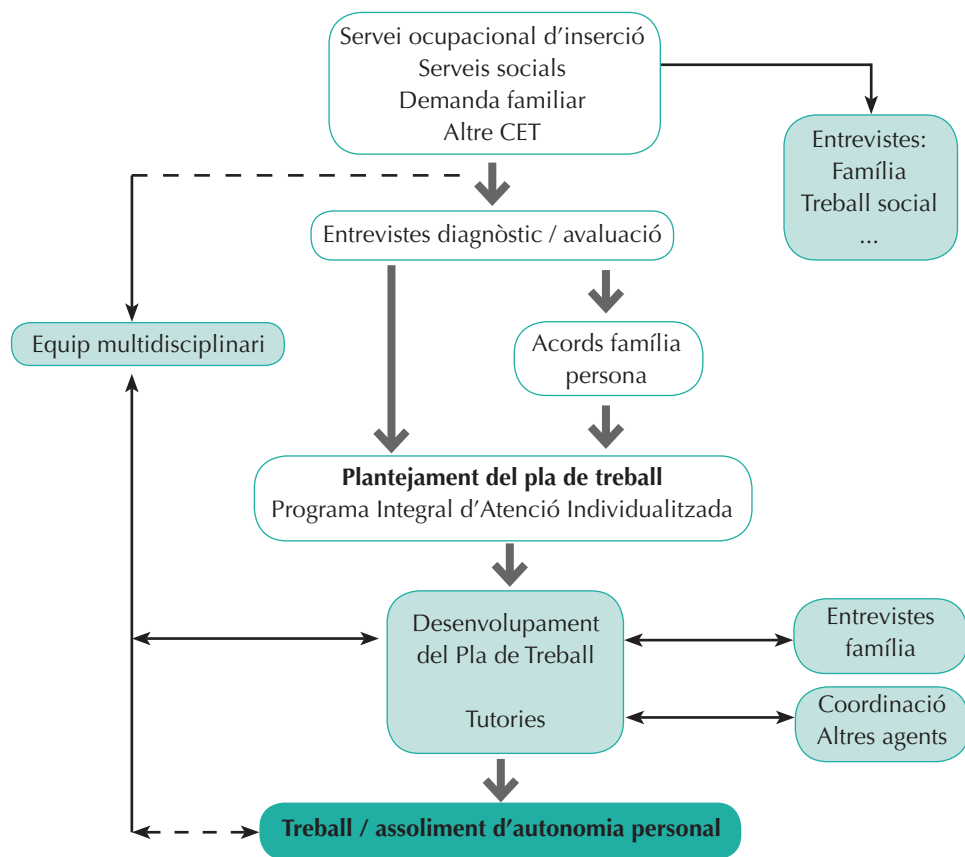
- Persones en edat laboral (preferentment entre 18 i 50 anys) amb algun dels diagnòstics inclosos en la definició dels trastorns mentals severos (TMS), amb un nivell de discapacitat moderat.
- Excepcionalment, s'hi podran incloure persones amb un diagnòstic clínic de trastorn mental no inclòs al concepte TMS, amb un nivell de discapacitat moderat que li permeti beneficiar-se d'aquest recurs.
- Estar motivada per iniciar un procés d'inserció laboral.
- Estar en tractament i vinculada preferentment a un servei de la xarxa de salut mental.
- Estar en situació psicopatològica compensada.
- Tenir les necessitats bàsiques cobertes, que li permetin desenvolupar un programa d'inserció laboral.
- Presentar un nivell suficient d'autonomia personal i social que permeti treballar hàbits i habilitats laborals.
- Tenir el certificat de persona amb disminució (encara que sigui de manera provisional) per causa derivada del trastorn mental.

Per incorporar la perspectiva de gènere es recomana:

- En tots els casos, tenint present la perspectiva de gènere, cal indagar si les càrregues familiars o el rol de responsable de les tasques domèstiques han influït en la seva vida laboral/ocupacional o en la seva trajectòria educativa.
- En el cas del CET, per exemple, es descarta per a les dones els llocs de treball en els quals s'ha d'aixecar un pes elevat, de la mateixa manera que es fa amb aquells homes que tenen una constitució més feble o alguna patologia física afegida.

- Per treballar de forma efectiva el procés d'entrada i acollida es recomana el treball en xarxa amb els agents interventors, amb accions prèvies, individualitzades i accions sostingudes de sensibilització i informació.
- Per a l'elaboració dels diagnòstics i pronòstics es recomana el treball en equip del professional implicat de l'organització.

Procés visió global



- Àmbit d'orientació
- Àmbit d'inserció (seguiment)
- Procés permanent de treball i suport

6.2.4.2. El pla de treball i l'itinerari

Les accions i el procés recomanats són aquests:

Fases en el procés de SOI

- a) Valoració inicial (àrees d'infermeria, psiquiatria, treball social i psicologia). Abans de la valoració s'han de demanar tots els informes pertinents i el certificat de discapacitat.
- b) Presentació i valoració del cas en la reunió de l'equip tècnic. Acceptació o denegació.
- c) Ingrés i acollida.
- d) Seguiment.
- e) Paral·lelament al programa d'activitats de SOI, l'educador/a pot establir algunes tasques complementàries en funció de les seves habilitats funcionals i coneixements adquirits.
 - Formatives: enfocades al seu lloc de treball de manera específica i altres de destinades al desenvolupament personal.
 - Informatives: reunió amb les famílies, on s'informa de les novetats del centre i del SOI de manera específica.
 - Jornada de portes obertes a la qual es convida les famílies.
 - Reunió del consell assessor del centre, en la qual participa una família com a representant del servei de SOI.
 - Enquesta de satisfacció a les persones usuàries i a les famílies.
- f) Es realitzaran activitats esportives, lúdiques i d'integració comunitària, normalment fora de l'horari ocupacional.

Fases en el procés de prelaboral

- a) Entrevista de valoració de les àrees de treball social i psicologia (es demanarà el certificat de disminució i els informes mèdics, psiquiàtrics i socials que es puguin aportar). En aquesta valoració inicial pot participar la família.
- b) Si la valoració és positiva, s'establirà un horari i un pla d'activitats pactat amb l'usuària. El primer dia al servei se li facilita la roba de treball i una taquilla personal. Se l'acompanyarà per les instal·lacions que haurà de fer servir.
- c) L'equip tècnic realitzarà reunions periòdiques per avaluar la seva evolució i el monitor farà registres diaris per avaluar habilitats específiques, assistència, etc.
- d) S'elaborarà el pla individual i es revisarà quan hi hagi canvis significatius en els objectius.
- e) Reunió amb les famílies, on s'informa de les novetats del centre i del prelaboral de manera específica. S'aprofita aquesta trobada per passar enquestes de satisfacció a les famílies.
- f) Trobada de serveis prelaborals de tot Catalunya, on es realitzen activitats esportives i informatives.

Fases en el procés de CET

a) Entrevista de valoració de l'àrea de treball social i psicologia (es demanarà el certificat de disminució, currículum i els informes mèdics, psiquiàtrics i socials que es puguin aportar). En aquesta valoració inicial pot participar la família.

b) Si la valoració inicial és positiva, en ocasions hi ha una segona entrevista de confirmació. Ocasionalment, en aquesta segona entrevista es demana documentació complementària (informes mèdics específics, per exemple).

(En la major part dels casos no es fa segona entrevista i la confirmació del treball es dóna per via telefònica).

c) Després d'haver fet la valoració inicial, es realitzarà una reunió de l'equip tècnic per presentar el cas i determinar el lloc de treball i el tipus de jornada.

d) El dia d'inici al CET, cada treballador/a serà rebut/da pel psicòleg/òloga i el/la treballador/a social, els quals li presenten les persones referents, li ensenyen les instal·lacions i se li facilita la roba de treball i una taquilla personal. També se li facilitarà un manual d'acolliment, on està resumida la informació més important que necessita conèixer.

e) Signatura del contracte. Hi ha un període d'un mes de prova. En aquest mes l'equip farà una valoració més directa i, si el rendiment i assistència no són satisfactoris, es pot suspendre el contracte. En cas de no fer-ho, el contracte inicial es perllonga per sis mesos. En aquest temps el/la psicòleg/òloga i el/la treballador/a social realitzaran entrevistes individuals amb la treballadora i reunions d'equip per fer-ne el seguiment. Puntualment es realitzaran contactes amb la família o responsables legals, ja sigui a demanda de la família o bé de l'equip tècnic.

f) Les accions complementàries seran:

- **Formatives:** cursos formatius per a persones treballadores de CET, alguns enfocats al seu lloc de treball de manera específica i d'altres destinats al desenvolupament personal.
- **Informatives:** reunió amb les famílies, on s'informa de les novetats del centre i del CET de manera específica.
- Cada tres anys es realitzarà una enquesta de satisfacció a les persones treballadores de CET i a les famílies.

6.2.5. Fluxos dels processos que es proposen analitzar

6.2.5.1. El procés. Punts crítics i fluxos

Les qüestions crítiques en els processos i que mereixen una anàlisi i una estratègia d'abordatge són:

6.2.5.2. La relació amb la família

Obstacle: les expectatives que es té sobre les dones on el treball no es valora com a element determinat.

Accions:

- Preventives, de sensibilització i detecció.
- Sostenibles, de reforç al llarg dels itineraris i d'atenció.

6.2.5.3. La relació amb els serveis socials

Obstacle: sobrecàrrega de treball dels dispositius locals.

Accions:

- Afegir esforços de detecció i reforç a la família.
- Sostenibles, manteniment del reforç sobre la família i la captació de recursos.

6.2.5.4. Salut

Obstacle: disposició de temps per al treball conjunt.

Accions:

- Coordinació de treball per a la valoració de la situació i oportunitat dels canvis en l'itinerari (malaltia mental).
- Reforç i acompanyament a la família.

6.2.5.5. Els serveis públics d'ocupació

Obstacle: poca participació efectiva en l'especificitat de les persones.

Accions:

- Preventives, de sensibilització i acord de treball conjunt sobre les empreses.
- Implicació en la recerca d'empreses i la gestió de demandes.

6.2.5.6. La formació i la certificació d'aprenentatges professionals

Obstacles: no certificació dels currículums professionals assolits en els diferents recursos (CET, SOI, etc.).

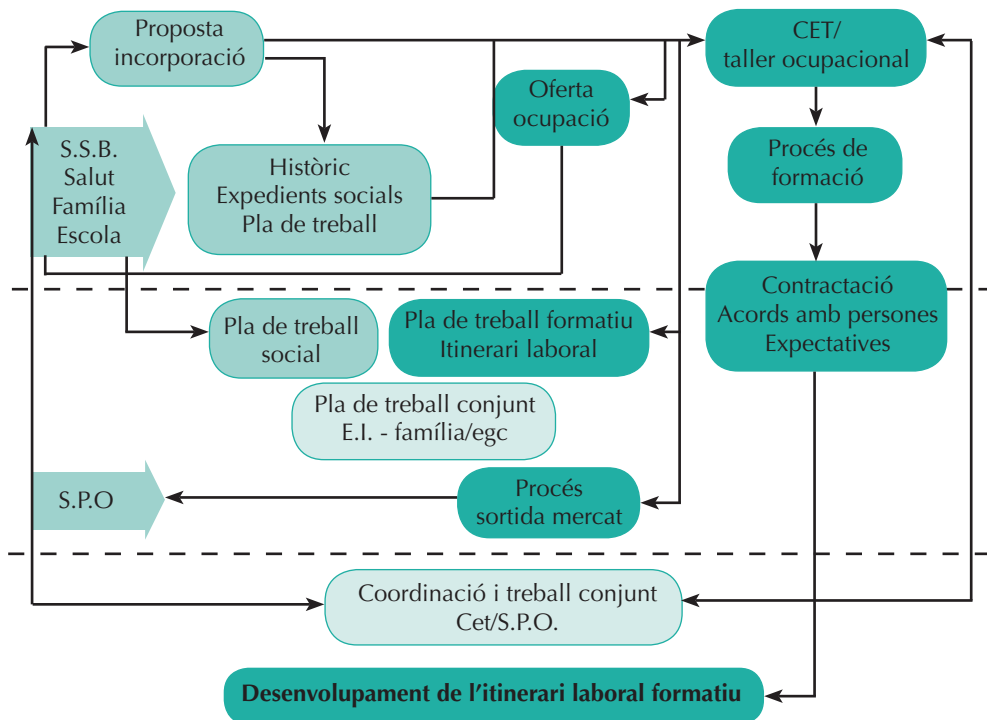
Accions:

- Preventives, de sensibilització i proposta de solucions i actuacions efectives.
- Acords i concerts específics amb l'Institut Català de Qualificació Professional per al reconeixement dels itineraris professionalitzats (ICQP).
- Aprofitament del nou consell de la formació de Lleida.

Accions transversals:

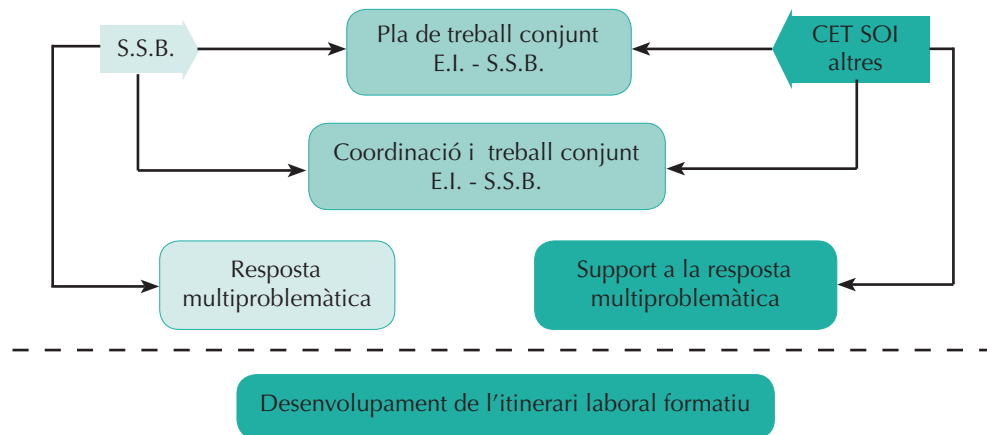
- Desenvolupament de línies estratègiques i espais de treball amb agents i institucions: família, administració local, escola, salut, consell formació, serveis d'ocupació.
- Incorporació efectiva de la perspectiva de gènere.

Descripció sinòptica del procés d'incorporació, permanència i sortida en CET o dispositiu ocupacional



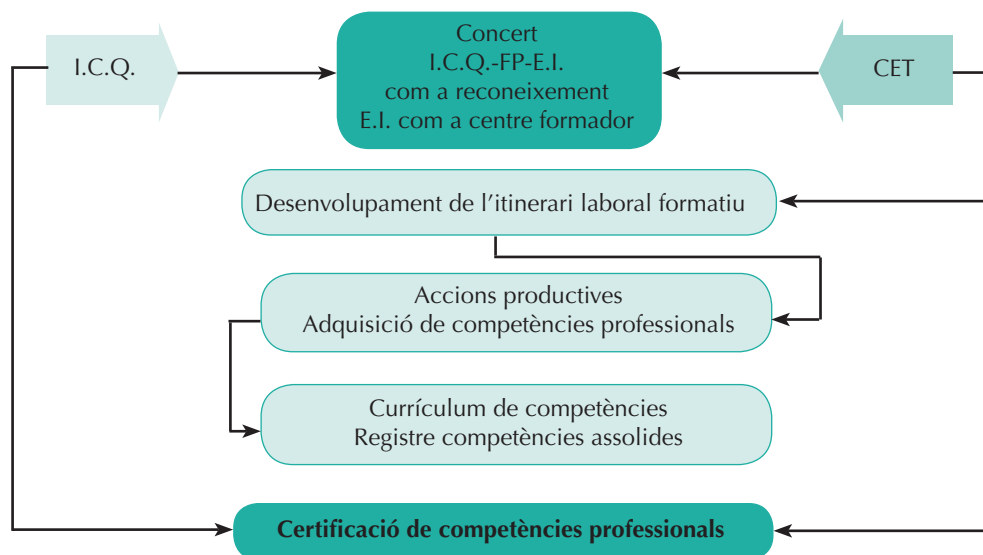
El procés d'entrada

Descripció sinòptica del procés d'incorporació, permanència i sortida en l'empresa d'inserció



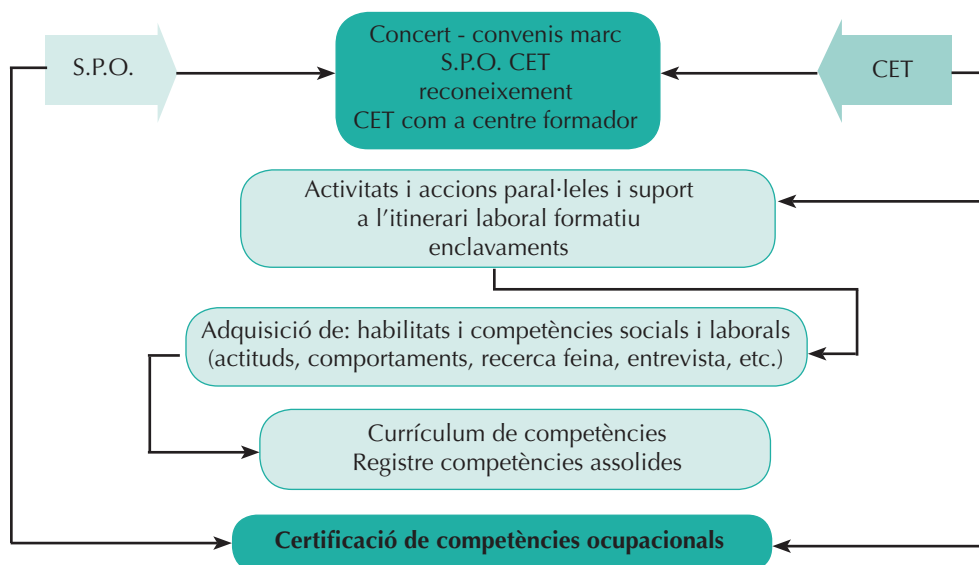
El procés de desenvolupament de l'itinerari

Descripció sinòptica del procés d'incorporació, permanència i sortida als CET



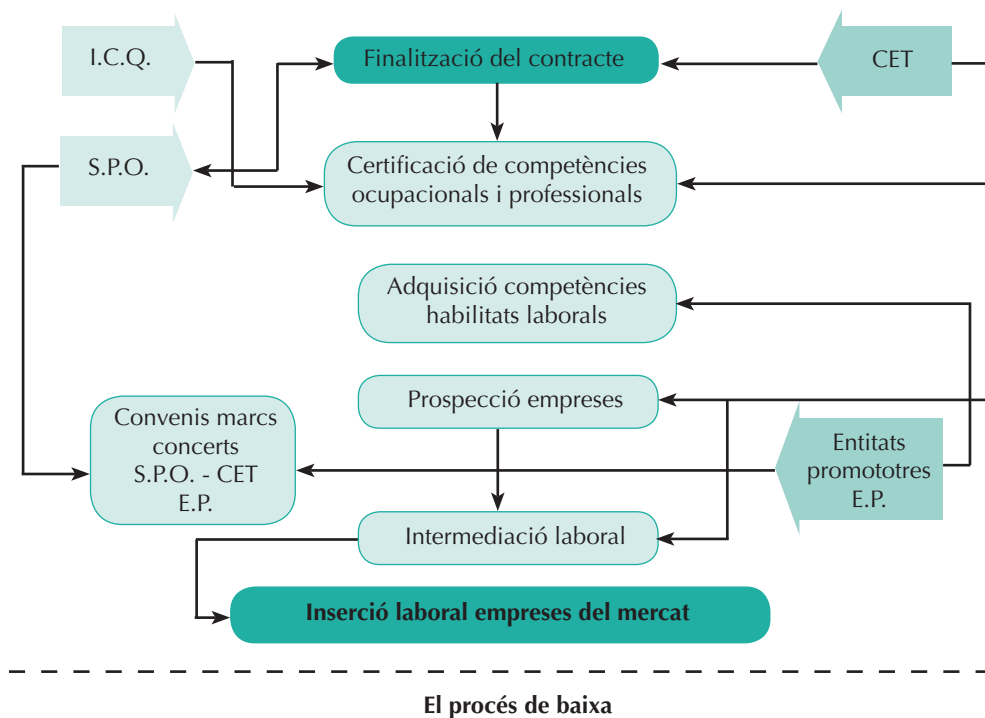
El procés de desenvolupament de l'itinerari formatiu laboral

Descripció sinòptica del procés d'incorporació, permanència i sortida als CET

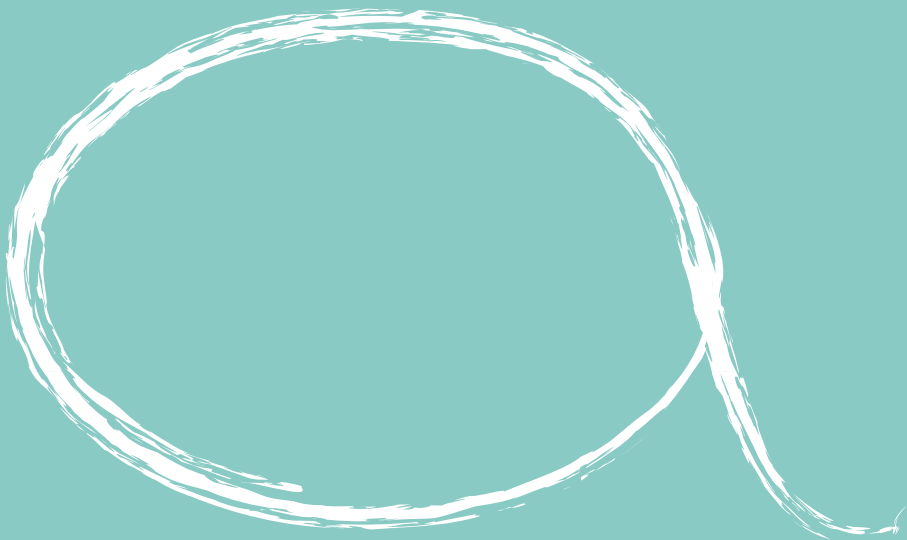


El procés de desenvolupament de l'itinerari Processos de suport i acompanyament

Descripció sinòptica del procés d'incorporació, permanència i sortida als CET



TERCERA PART: TANCAMENT



7

AVALUACIÓ DEL PROJECTE

L'avaluació és fruit del consens entre el conjunt d'actors implicats en el desenvolupament del projecte. Els objectius de l'avaluació responen a la voluntat d'analitzar de manera crítica el conjunt d'elements que han possibilitat la consecució dels objectius definits, així com també a l'interès per desvetllar aquells aspectes que han pogut condicionar en algun moment el seu desenvolupament.

L'avaluació té una doble funció:

- La formativa, derivada de la necessitat de reflexionar a partir de la mateixa pràctica desenvolupada per millorar els processos.
- L'estratègica, a partir de la qual l'avaluació es contempla com un instrument important d'ajuda a la presa de decisions de les parts amb responsabilitat directa en la gestió del projecte.

El procés d'avaluació desenvolupat ha tingut, per tant, com a finalitat:

- Donar resposta a les recomanacions i obligacions en el marc dels projectes innovadors cofinançats pel fons social europeu, que contempla el procés de seguiment i avaluació com a elements a incloure-hi.
- Analitzar de manera crítica els resultats i impactes generats, així com desvetllar aquells elements que han pogut dificultar el transcurs del projecte.
- Donar l'oportunitat a totes les parts implicades en l'execució del projecte de reflexionar i debatre sobre la pràctica desenvolupada com a procés d'aprenentatge col·lectiu.

Els criteris de referència que segueix tot procés d'avaluació són:

- Pertinença: valorar si el projecte dóna resposta als problemes identificats en la fase de diagnòstic.
- Conformitat i adequació: valorar si les accions són les idònies.
- Coherència: valorar l'adequació entre els objectius definits, els recursos implementats i les metodologies aplicades.
- Eficiència: valorar si els recursos implementats són suficientment adequats per a la consecució dels objectius establerts.
- Eficàcia: valorar el grau de consecució dels objectius prèviament definits.

7.1. Accions d'avaluació desenvolupades

- Anàlisi i valoració dels aspectes organitzatius del projecte a partir de l'estructura de gestió creada.
- Anàlisi i valoració del conjunt d'actuacions realitzades.

- Anàlisi sobre els principis que regeixen aquest projecte innovador.
L'anàlisi es fa seguint els indicadors definits inicialment i d'acord amb la valoració que en realitzen els actors que han participat en el projecte.

7.2. Plantejament metodològic de l'avaluació

Per portar a terme l'avaluació d'aquest projecte amb la implicació de diferents agents i amb un volum important d'accions a desenvolupar, s'ha de tenir en compte a l'hora de fer l'anàlisi, bàsicament, la metodologia qualitativa com a aproximació a l'objecte d'anàlisi. L'avaluació ha estat continuada des del principi de la seva implementació, la qual cosa ha facilitat la recollida de les dades més significatives, així com conèixer els processos i dinàmiques de treball de forma directa.

L'aproximació qualitativa s'ha produït a partir de la participació en diferents grups de discussió i entrevistes personals semiestructurades amb diferents referents del projecte.

- Equip tècnic.
- Direcció tècnica.
- Membres del comitè director.
- Agents implicats.

7.3. Estructura de suport a l'avaluació

L'avaluació ha contemplat igualment la incorporació i ús de les noves tecnologies de la informació i comunicació. Es va posar en marxa un portal virtual per a l'avaluació, com ja s'ha comentat.

7.4. Com ha incidit el projecte en la millora de l'ocupació/qualificació de les dones

S'ha produït una promoció laboral en un 20% dels casos. Concretament, el pas de dos persones de CET a enclavament, dos persones de SOI han passat a CET i una persona de prelaboral a CET.

Cal destacar també que, tenint en compte el moment de crisi econòmica que viuen els diferents CET, s'ha de considerar molt positiu que les dones que treballaven ja des d'un principi als CET hagin pogut mantenir la feina. El fet de participar en un projecte d'aquest tipus ha servit per generar una dinàmica de sensibilització que ha pogut facilitar aquest manteniment del lloc de treball.

Pel que fa a la qualificació, hem de dir que la formació que han rebut durant aquest període s'ha basat en el desenvolupament personal a partir del treball d'habilitats socials i comunicatives que són transversals i bàsiques per a la vida personal i laboral.

8

CONCLUSIONS

8.1. Sobre l'eficàcia

El treball realitzat directament amb les dones seleccionades per les entitats ha estat molt positiu en tots els casos. D'una banda, per la tasca de promoció real i directa que s'ha portat a terme amb alguns casos, així com el manteniment del lloc de treball de les persones que ja treballaven i que han pogut mantenir la feina en un moment de crisi.

La implicació d'altres professionals en aquesta promoció i el treball amb altres agents que tenen incidència en la xarxa social de les persones ateses també s'ha de considerar una bona eina.

La realització de formació també es considera molt interessant i atractiva per a aquestes dones i més si aquesta pot ser flexible i adaptada a cada moment. La impartició per docents externs a les entitats introdueix un punt important de motivació.

El fet d'assignar tècnics que han format un equip per realitzar aquesta tasca amb l'objectiu de posar en comú les metodologies i proposar un model que sigui útil per a altres entitats s'ha de considerar molt interessant en aquest àmbit. Ha estat un punt positiu el fet d'assignar un grup reduït de tècnics i que alhora aquests actuessin com a professionals referents de cada cas, la qual cosa ha facilitat la vinculació amb les dones participants en el projecte.

El treball amb les entitats i amb la societat en general pel que fa a la sensibilització social i participació s'ha de considerar un èxit tenint en compte el volum de persones que ha mobilitzat aquesta iniciativa.

Poder disposar de diferents estudis específics sobre la promoció laboral de la dona amb discapacitat intel·lectual i/o amb malaltia mental ha obert un camí innovador i pot ajudar a obrir altres vies d'investigació que ara per ara no existien.

8.2. Sobre el model de treball establert

La metodologia que s'ha emprat ha estat d'investigació i acció participativa per afavorir no només el resultat i la generació de productes concrets, com la metodologia, els estudis, les jornades o seminaris, sinó que cal destacar tot el procés, les dinàmiques

miques de treball i les sinergies que s'han produït, realitzat i viscut per les persones participants en el projecte.

Aquest procés de treball, lent però constant, és el valor afegit que cal destacar d'aquest projecte, ja que és a partir d'ara que s'han de començar a modificar molts aspectes que s'han pogut identificar durant aquest temps.

Cal aprofitar les sinergies provocades amb aquest tipus de metodologia entre professionals, entitats i institucions per generar nous projectes d'aquest tipus.

8.3. Sobre el principi d'igualtat

Aquest ha estat un principi present de forma constant i manifesta durant tot el procés. N'ha estat el fil conductor, encara que en un primer moment semblava que era un tema secundari o que es podia obviar.

A mesura que s'ha avançat en el projecte, la perspectiva de gènere s'ha incorporat als discursos dels professionals i s'ha començat a tenir en compte als mateixos centres i entitats a l'hora de reflexionar i planificar noves accions o formacions.

S'ha produït un pas molt important en la visió sobre la dona en el si de les organitzacions, que tindrà inevitablement una repercussió en les dones participants, en els tècnics i tècniques que hi han intervingut i en les entitats participants, així com en tots els agents que han pres part en les diferents accions que s'han ofert durant l'execució del projecte, sempre sota el compromís d'ALLEM per a la igualtat.

8.4. Sobre els resultats i impactes

El resultat sobre les dones ha quedat clar que s'ha de considerar positiu si tenim en compte les hores de dedicació que han rebut, les accions grupals en les quals han participat, així com la implicació que han mantingut els diferents professionals de les entitats.

Pel que fa a la seva promoció laboral, també s'ha de fer una valoració positiva per l'èxit assolit en diverses dones que han millorat de forma substancial la seva realitat laboral durant aquest procés.

El resultat també s'ha de considerar positiu pel que fa als productes que finalment s'han pogut elaborar. Cal veure la difusió i la repercussió que poden tenir aquestes aportacions i si es podrà aprofitar aquesta feina realitzada per donar-hi continuïtat.

És molt important tenir en compte la tasca que s'ha portat a terme durant tot el procés de difusió i divulgació del projecte i de les accions que s'hi han desenvolupat, que poden donar resultats d'una forma progressiva amb el temps.

S'ha de recordar que és un tema innovador i que tracta una qüestió poc coneguda i reconeguda per la societat en general i que cal precisament realitzar accions d'aquest tipus per poder posar de manifest una realitat molt important a la nostra societat.

9

RECOMANACIONS, INDICACIONS I SUGGERIMENTS DE MILLORA

- Es fa evident la dificultat de treballar la inserció laboral amb el col·lectiu.
- La perspectiva de gènere no era un tema prioritari per als professionals i entitats que treballen al servei de les persones.
- En el moment actual de revisió del model de CET, s'hi ha d'incorporar la perspectiva de gènere com un element transversal.
- Poca implicació del sector empresarial, possiblement per acomodació i manca de coneixement. És en aquest punt on s'ha de reforçar i promoure el compliment de les polítiques d'igualtat.
- Pes molt important dels CET en la promoció laboral.
- S'ha de reforçar el component empresarial als CET, tant de gestió, com comercials, d'investigació i inversió.
- Manca de perspectiva de promoció laboral fora dels centres.
- El treball amb suport, com a paradigma que emmarqui la intervenció dels professionals.
- La necessitat de treballar de forma complementària a tots els nivells per assolir uns resultats més adequats.
- Un camp molt ampli de treball i d'estudi, en el qual hi ha poca recerca.
- Manca de circuits establerts de comunicació i coordinació entre els diferents agents implicats, la posada en marxa de la metodologia del projecte ha fet evident que els resultats obtinguts estableix aquesta coordinació.
- Molts i moltes professionals i moltes entitats treballen amb aquest col·lectiu, però amb dificultat per fer-ho de forma conjunta.
- Cal aprofitar les sinergies provocades amb aquest tipus de metodologia entre professionals, entitats i institucions per generar nous projectes d'aquest tipus.
- Aprofitar les sinergies generades amb institucions i persones (famílies, escola, salut, serveis socials, universitat, etc.), aprofundir-hi i mantenir-les.
- La importància de formar les dones d'aquests col·lectius, tant amb formació específica de l'àmbit laboral com en habilitats personals i socials.
- Especificitats en el pla de treball dirigit a la persona amb discapacitat intel·lectual i el que està dirigit a la persona amb malaltia mental.
- La dona amb discapacitat és un persona amb molt potencial i poca incidència en l'àmbit laboral.
- La Federació ALLEM ha d'assolir, juntament amb les tasques pròpies de representació, accions de promoció de projectes empresarials de cooperació.

- La Federació ALLEM hauria de cercar els mecanismes d'unió i presència del sector en les iniciatives estratègiques de reactivació econòmica de Lleida.

AGRAÏMENTS

Agraïm a les entitats participants i a totes les persones que han pres part en les entrevistes i grups de discussió la seva disposició i col·laboració activa i altament positiva.

ENTITATS PARTICIPANTS	
ENTITAT	
ASSOCIACIÓ PRO MINUSVÀLIDS DE LA COMARCA DE LES GARRIGUES —APROMI—	
FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS —ASPROS—	
CENTRE ASSISTENCIAL SANT JOAN DE DÉU —CASJD—	

ENTREVISTES		
NOM	ENTITAT	CÀRREC
RAMIR BONET	ACCIÓ SOCIAL I CIUTADANIA	CAP DE SECCIÓ DEL SERVEI D'ATENCIÓ A LES PERSONES
JOSEP M. PIFARRÉ	HOSPITAL SANTA MARIA	DIRECTOR DEL SERVEI DE SALUT MENTAL I ADDICCIONS
JOAN ESCOLAR	ASPROS	DIRECTOR TÈCNIC
RAQUEL ÍÑIGUEZ	ASPROS	TREBALLADORA SOCIAL
JOSEP SEGARRA	ASSOCIACIÓ SALUT MENTAL PONENT	PRESIDENT
GEMMA RICART	INCORPORA	TÈCNICA D'INSERCIÓ
JOSEP M. CEREZA	CENTRE D'EDUCACIÓ ESPECIAL L'ESPERANÇA	DIRECTOR
ÀNGELS FARRÉ	CASJD	TREBALLADORA CET

GRUP DISCUSSIÓ FAMÍLIA		
NOM	ENTITAT	CÀRREC
LAURA CONSEJO	FUNDACIÓ ALOSA	TREBALLADORA SOCIAL
EVA BARTA	ASSOCIACIÓ SALUT MENTAL PONENT	FAMILIAR
JOSEFA MONTÁÑEZ	CASJD	FAMILIAR
GEMMA FLETA	CASJD	FAMILIAR
CARME RIPOLL	ASPROS	FAMILIAR
PERE BLANCO	PARTICULAR	FAMILIAR
DIVINA SALVANY	ASSOCIACIÓ DOWN	FAMILIAR

GRUP DISCUSSIÓ EDUCACIÓ		
NOM	ENTITAT	CÀRREC
CARLOS GIL	ESCOLA ESPERANÇA	PROFESSOR
M. ROSA SOLÉ	ESCOLA ESPERANÇA	PROFESSORA
JOANA PADILLA	ESCOLA ESPERANÇA	EDUCADORA
CRISTINA ARILL	ESCOLA ESPERANÇA	EDUCADORA
ANNA PARRILLA	ESCOLA ESPERANÇA	PROFESSORA
ISABEL FERNÁNDEZ	ESCOLA ESPERANÇA	COORDINADORA RISCOS LABORALS
M. CARME TOMÀS	APROMI	PROFESSORA
ANNA M. PIÑOL	APROMI	TREBALLADORA SOCIAL
RAQUEL ÍÑIGUEZ	ASPROS	TREBALLADORA SOCIAL
JORDI COIDURAS	UDL	PROFESSOR
LUCIA COLOMINA	CASJD	PSICÒLOGA
BELEN FRANQUET	UDL	PROFESSORA
MAIKA MOLINA	CENTRE DOLORS PIERA	TÈCNICA
RAMONA RIBES	UDL	PROFESSORA
M. ROSA SOLÉ	ESCOLA ESPERANÇA	CAP D'ESTUDIS
MERCÈ RIBERA	IMO, INSTITUT MUNICIPAL OCUPACIÓ	TÈCNICA

GRUP DISCUSSIÓ COMUNITAT

NOM	ENTITAT	CÀRREC
ÀNGELS JORDAN	ASPROS	TREBALLADORA SOCIAL
ANABEL GÓMEZ	ASPROS	TREBALLADORA SOCIAL
MONTSE MATA	ASPROS	TREBALLADORA SOCIAL
PILAR MONZÓN	ASPROS	TREBALLADORA SOCIAL
RAQUEL ÍÑIGUEZ	ASPROS	TREBALLADORA SOCIAL
ANTONIETA CABUS	APROMI	TREBALLADORA SOCIAL
ANNA M. PIÑOL	APROMI	TREBALLADORA SOCIAL
ANNA ROCA	ASPROS	TREBALLADORA SOCIAL
GEMMA MARTÍNEZ	FUNDACIÓ ALOSA	TREBALLADORA SOCIAL
SILVIA BRIA	CLUB SOCIAL LA BRÚIXOLA	EDUCADORA
PILAR MALÉ	CLUB SOCIAL AIRCEL	EDUCADORA
MARTA GÓMEZ	EBASP MARIOLA	EDUCADORA
ROSER SANJUAN	CENTRE D'ART LA PANERA	GESTORA CULTURAL
M. ROSA CAMINOS	CASJD	TREBALLADORA SOCIAL
ANNA FILLAT	ASPROS	RESPONSABLE ESPORTS
ÁLVARO TERREROS	ACELL	DELEGAT
NÚRIA DOMÉNECH	REGIDORIA PARTICIPACIÓ DE L'AJUNTAMENT DE LLEIDA	CAP UNITAT TÈCNICA PARTICIPACIÓ I CIUTADANIA
BELEN DE LA TORRE	ASPROS	COORDINADORA LLARS
NEUS GARCÍA	INTRESS	TERAPÈUTA OCUPACIONAL

GRUP DISCUSSIÓ SALUT		
NOM	ENTITAT	CÀRREC
LOLA SALA	CASJD	INFERMERA
SILVIA RIBA	CASJD	TREBALLADORA SOCIAL
CAROLINA GASPÀ	CASJD	TERAPEUTA OCUPACIONAL
MERITXELL AGUSTÍ	HOSPITAL SANTA MARIA	TREBALLADORA SOCIAL
SALVADOR MIRET	HOSPITAL SANTA MARIA	PSIQUIATRE
MARTA FEIXA	REGIDORIA DE SERVEIS PERSONALS	CAP SERVEI DE SERVEIS PERSONALS
DIVINA FARRÉ	CAP SALUT	TREBALLADORA SOCIAL

GRUP DISCUSSIÓ EMPRESA		
NOM	ENTITAT	CÀRREC
MARCOS FEBAS	CASJD	PSICÒLEG
JOSEP M. PIJOAN	ACUDAM	GERENT
ANNA M. PIÑOL	APROMI	TREBALLADORA SOCIAL
RAQUEL ÍÑIGUEZ	ASPROS	TREBALLADORA SOCIAL

BIBLIOGRAFIA

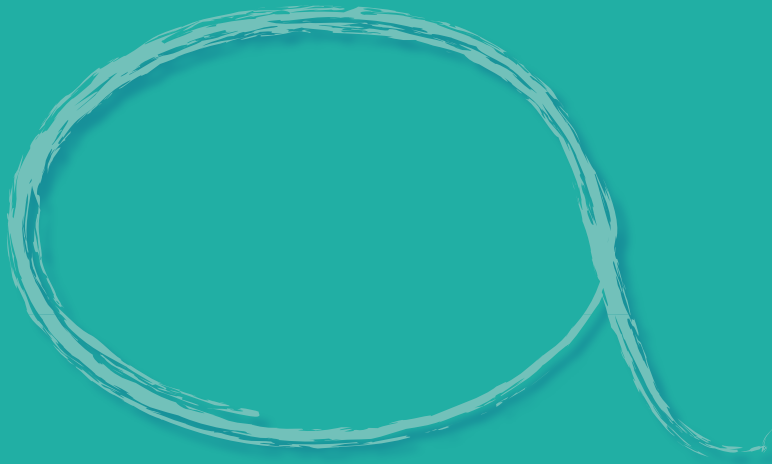
- ALOMAR KURZ, E. (2004): *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport*. Barcelona: Universitat Ramon Llull. Tesi doctoral.
- ALOMAR, E.; CABRÉ, M. (2005): «El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados». *Revista Síndrome de Down*, núm. 22.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NEUROPSIQUIATRÍA (2002): «Rehabilitación psicosocial del trastorno mental severo. Situación actual y recomendaciones». *Cuadernos Técnicos*, núm. 6.
- ASSOCIACIÓ DE DONES NO ESTÀNDARDS. UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA. IMSERSO (2002): «Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad». Barcelona. Disponible a: www.asoc-ies.org/docs/indisexso_muj_dis.pdf [consulta: 15 de juliol de 2009].
- ARARTEKO (2003): *La integració laboral de las personas con discapacidad en la CAPV*. Vitoria-Gasteiz: ARARTEKO.
- BARCELONA. DIPUTACIÓ (2008): *Les iniciatives locals d'ocupació en el sector dels serveis a les persones: set anys del programa ILOSER*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- BARÓ, E.; VILLAFANA, C. (2009): «La nova indústria: el sector central de l'economia catalana». *Papers d'Economia Industrial*, 26. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- BAUMAN, Z. (2005): *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós.
- BENAVIDES VICO, A. (2006): *L'equiparació laboral de les persones amb discapacitat*. Barcelona: Mútua Intercomarcal.
- CALVO, I. [et al.] (2006): «Estudio sobre la autopercepción del estigma social y funcionamiento social en personas diagnosticadas de esquizofrenia en proceso de rehabilitación». *Revista de Treball Social*, núm. 178.
- CARRASCO, C.; SERRANO, M. (2006): *Compte satèl·lit de la producció domèstica de les llars de Catalunya 2001*. Institut Català de la Dona, Generalitat de Catalunya.
- CATALUNYA. GENERALITAT. ACCIÓ (2008): *Tendències futures en outsourcing*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, *Papers OME*, 7.
- CATALUNYA. GENERALITAT. ACCIÓ (2009): *Evolució de l'oferta en el quinari: nous models de negoci*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, *Quaderns OME: Prospectiva*, 9.
- CATALUNYA. GENERALITAT. DEPARTAMENT D'ACCIÓ SOCIAL I CIUTADANIA (2009): *Estadística de persones amb discapacitat de 2008*. Barcelona. Disponible a: <http://www.gencat.cat/benestar/xifres/estadistiques/index2008.htm> [consulta: 15 de juliol de 2009].
- CATALUNYA. GENERALITAT. DEPARTAMENT DE BENESTAR SOCIAL (1998): *Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució*.
- CATALUNYA. GENERALITAT. DEPARTAMENT DE TREBALL (2001): *Llibre blanc de l'economia social a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- CATALUNYA. GENERALITAT. DEPARTAMENT DE TREBALL (2001): *Llibre blanc dels nous filons d'ocupació a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- CATALUNYA. GENERALITAT. DEPARTAMENT DE TREBALL (2008): *Catàleg de serveis i productes de les empreses d'inserció*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

- COLECTIVO IOÉ (2003): *La inserció laboral de les persones amb discapacitats*. Barcelona: Fundació La Caixa, *Col·lecció Estudis Socials*, 14.
- COMISSIÓ EUROPEA (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Brussel·les-Luxemburg.
- COMISSIÓ EUROPEA (1995): *A European strategy for encouraging local development and employment initiatives; Communication from the Commission to the Council and the European Parliament*. Brussel·les-Luxemburg.
- COMISSIÓ EUROPEA (1998): *Segundo informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo. La era del empleo a medida*. Brussel·les-Luxemburg. Document de treball.
- CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE MUJER Y DISCAPACIDAD (2003): *Conclusiones*. València. Disponible a: www.micongreso.gva.es/ [consulta: 15 de juliol de 2009]
- CONSORCI DE PROMOCIÓ COMERCIAL DE CATALUNYA (2007): *Oportunitats de futur per al sector de medi ambient*. Barcelona: Generalitat de Catalunya i COPCA.
- CONSORCI DE PROMOCIÓ COMERCIAL DE CATALUNYA (2007): *Sectors emergents als països del Mediterrani*. Barcelona: Generalitat de Catalunya i COPCA.
- COORDINADORA DE RECURSOS INTERMEDIS EN SALUT MENTAL DE CATALUNYA (1997): «La inserció laboral de persones amb trastorns mentals». *Revista de Treball Social*, núm. 148.
- DECRET 30/2009, de 24 de febrer, de reestructuració parcial del Departament de Treball i del Departament d'Acció Social i Ciutadania. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (27 de febrer de 2009), núm. 5328.
- DELGADO, M.; ESCRICHE, M.J. (2006): «Lógica del límite. El poder de la clasificación y la noción de borderline». A: DELGADO, M.; GALLÉN, C. (coord.): *Normalidad y límite. Construcción e integración social del borderline*. Madrid: Editorial Ramón Areces i Fundación Eequitas.
- ESCOBEDO, A. (2000): *Els nous filons d'ocupació i els joves: reptes i possibilitats de futur*. Barcelona: Fundació CIREM.
- ESCOLAR, J. [et al.] (2002): *Integració sociolaboral de les persones amb discapacitat: situació, compromís i reptes de futur*. Lleida: Pagès i ASPROS.
- ESTEBAN, R. (2003): «Derecho al trabajo de las personas con discapacidad». A: *Documentos*, núm. 10. Real Patronato sobre discapacidad. Disponible a: http://www.ssiis.net/docs/ficheros/200306090002_24_0.pdf [consulta: 15 de juliol de 2009].
- FEDERACIÓ CATALANA D'ASSOCIACIONS DE FAMILIARS DE MALALTS MENTALS. FECAFAMM <http://www.familiarsmalaltsmentals.org/programes02f.htm> [consulta: 15 de juliol de 2009].
- FERNÁNDEZ DOCTOR, A. (2007): «Los espacios de laborterapia en la asistencia a los enfermos mentales en la Zaragoza de los siglos XVIII y XIX». A: *Trabajo social y salud*. Saragossa.
- FRANCÈS TUDEL, G.; ROSELL, J.; VILADOMIU, L. (2009): «Nous filons d'ocupació: origen, desenvolupament i vigència del concepte». *Revista on-line del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- FOXONET, C. (2001): «L'insertion professionnelle des malades mentaux». *Le Sociographe*, núm. 4.
- GALAN MARTÍNEZ, M.T. (1995): «Alternativas de empleo para discapacitados psíquicos». *Siglo Cero*, vol. 26(3), núm. 159, p. 35-41.
- GALLÉN VALERO, C. (2006): «El fracaso como síndrome. La incorporación de las personas borderline al mercado laboral». A: DELGADO, M.; GALLÉN, C. (coord.): *Normali-*

- dad y límite. Construcción e integración social del borderline*. Madrid: Editorial Ramón Areces i Fundació Eequitas.
- GARCÍA I BARÓ, M. (2007): *Avaluació de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual en els Centres Ocupacionals i Centres Especials de Treball*. Barcelona: Universitat Ramon Llull. Tesi doctoral.
- GARCÍA MARTÍN, J.M.; GARCÍA DÍAZ, N. (1998): *Empleo y discapacidad*. Madrid: MTAS. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- GIMÉNEZ, D.; RAMOS, M. del M. (2003): «La discriminación de las mujeres discapacitadas en España». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 45, p. 61-76.
- GONZÁLEZ, A. (1993): «Centros Especiales de Empleo. Un modelo de empresa revisable». *Siglo Cero*, vol. 5(3), núm. 148, p. 49-53.
- HUMPHREYS I GORDON (1992): *Out of Sight. The Experience of Disability 1900-1950*. Plymouth: Norhcote Hous Pu.
- IGOP (UAB), DEPARTAMENT DE PSICOLOGIA SOCIAL (UAB) i SPORA SINERGIES, (2009): *El procés d'inserció sociolaboral en Salut Mental*. Document inèdit.
- INSTITUT CATALÀ D'ASSISTÈNCIA I SERVEIS SOCIALS (2008): *Programació territorial dels recursos d'atenció social especialitzada i domiciliària a Catalunya 2008-2012*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- INSTITUT NACIONAL D'ESTADÍSTICA (2001): *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Metodología*. Madrid.
- INSTITUT NACIONAL D'ESTADÍSTICA (2002): *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados*. Madrid.
- JIMÉNEZ, E.; BARREIRO, F.; SÁNCHEZ, J.E. (1998): *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona: Fundación CIREM.
- JIMÉNEZ R.; VÁZQUEZ A.; WAISMAN L.C. (2000): «Género y funcionamiento social en esquizofrenia». *Papeles del psicólogo*, núm. 75, p. 27-34.
- LACASTA, J.J. (2005): «Calidad y ética en los Centros Especiales de Empleo: una reflexión para el debate». *Siglo Cero*, vol. 36(2), núm. 214, p. 5-20.
- LEY 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la ley de medidas para la Reforma de la Función Pública. *Boletín Oficial del Estado* (29 julio 1988), núm. 181.
- LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado* (30 diciembre 2006), núm. 312, p. 46586-46600.
- LEY 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado. *Boletín Oficial del Estado* (7 junio 2005), núm. 135, p. 19183-19184.
- LEY 13/1982, de 7 d'abril, de integració social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado* (30 abril 1982), núm. 103, p. 11106-11112
- MASSANA, E.; PÉREZ, L. (1997): «Rehabilitació laboral de persones amb trastorns mentals». *Revista de Treball Social*, núm. 147.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE (2008): *Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012*. Disponible a: http://sid.usal.es/idos/F8/FDO20699/estrategia_empleo.pdf [consulta: 15 de juliol de 2009].
- MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL (2009): *III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad*. No disponible.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007): *Plan de acción para las mujeres con discapacidad 2007*. Disponible a: <http://www.seg-social.es/imserso/normativas/pamcd 2007.pdf> [consulta: 15 de juliol de 2009].
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES-IMSERSO (2007 b): *Modelo de atención a las personas con enfermedad mental grave*. Colección *Documentos*. Disponible a: www.portalsaludmental.com/pdf/DocImsersoFearp_EdicionPapel.pdf [consulta: 15 de juliol de 2009].
- MORENO, N. [et al.] (2005): *Dones, salut i treballs*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, col·lecció *Estudis*, 8.
- ORDEN APU/3416/2007, de 14 de noviembre, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado. *Boletín Oficial del Estado* (27 noviembre 2007), núm. 284, p. 48550-48553.
- ORGANITZACIÓ MUNDIAL DE LA SALUT (2001): *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PALLISERA, M. [et al.] (2006): «Estudio sobre la integración laboral de personas con discapacidad por medio del trabajo con apoyo en las comarcas de Girona». A: DELGADO, M.; GALLÉN, C. (coord.): *Normalidad y límite. Construcción e integración social del borderline*. Madrid: Editorial Ramón Areces i Fundació Eequitas.
- PALLISERA, M.; RIUS, M. (2007): «¿Y después del trabajo qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad». *Revista de Educación*, núm. 342.
- PAZOS, M. (2005): *Género e Impuesto sobre la renda en España. Propuestas para la reforma*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- PERICH, P. (2004): *Reflexió entorn el model de Centre Especial de Treball*. Ponència presentada a les XXV Jornades de la Coordinadora de Tallers de Catalunya i II Euro-Mediterrànies. Sitges (Barcelona), 1, 2 i 3 d'octubre de 2004.
- POAL, G. (1993): *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid: Siglo XXI.
- PUGA GONZÁLEZ, M.D.; ABELLÁN GARCÍA, A. (2004): *El proceso de discapacidad. Un análisis de la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud*. Fundación Pfizer. Disponible a: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/puga-discapacidad-01.pdf> [consulta: 10 de juliol de 2009].
- REAL DECRETO 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. *Boletín Oficial del Estado* (26 enero 2000), núm. 22, p. 3317-3410.
- RUIZ HERNÁNDEZ, P. (dir.) (2005): *Situación laboral de las mujeres con discapacidad*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- SÁNCHEZ-CERVERA, J.M. (1987): *De lo ocupacional al empleo: guía práctica*. Madrid: FEAPS.
- SERNA, L. (2006): «Límites de la rehabilitación e inserción laboral de personas con enfermedad mental». *Revista de Treball Social*, núm. 178.
- TORRES MARTÍNEZ, J. (sd): *Mujer y discapacidad. Situación general Fundación ONCE*. Disponible a: <http://www.fejidif.org/Herramientas/cd/herramientas%20de%20trabajo/Mujer/mujer%20y%20discapacidad%20situaci%F3n%20general.pdf> [consulta: 10 juliol de 2009].

- VILLAR, V.; BOADA, C.; MIÑARRO, E.; SANOSA, C. (2008): *Necessitats de cura i atenció a les persones en situació de dependència. Anàlisi de la demanda futura*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Col·lecció d'estudis i informes, 18.
- VILLOTA, P. DE; FERRARI, I. (2004): *Análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género*. Madrid.
- VILLOTA, P. DE (ed.) (2003): *Economía y género*. Barcelona: Icaria.
- ZAZZO, R. (1975): *Los débiles mentales*. Barcelona: Fontanella.



ISBN 978-84-8409-366-4



9 788484 093664

 Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Unió Europea
Fons Social Europeu



“
a la feina
iguals
”


Universitat de Lleida



Cria
empresa
i desenvolupament


federació allem