

**UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA**  
**MÀSTER PSICOPEDAGOGIA**  
**TREBALL FINAL DE MÀSTER**



# **La inclusió social de les persones amb intel·ligència límit a través de la inserció laboral**

Autor: **MARINA TOSSES LAGARRIGA**

Tutor: **SANDRA GALLARDO**

Especialitat: **LABORAL**

Curs: **2019/2020**

*“ No es tracta de tenir dret  
a ser iguals,  
sinó de tenir igual dret  
a ser diferents”*

## INDEX

RESUM.....	5
1. INTRODUCCIÓ .....	6
2. JUSTIFICACIÓ .....	8
3. PLANTEJAMENT DEL PROBLEMA .....	9
4. MARC TEÒRIC I NORMATIU .....	10
4.1 Persones amb discapacitat .....	10
4.1.1 Persones amb Intel·ligència Límit:.....	12
4.2 Marc normatiu .....	14
4.3 L'ocupació i la inserció laboral.....	15
4.3.1 Recursos i processos per promoure l'ocupació .....	16
4.3.2 Esquema dels recursos i processos per promoure l'ocupació .....	19
4.4 Inclusió social.....	20
4.4.1 Factors que influeixen en la inclusió social.....	21
4.5. Aportació a la societat i a l'ètica professional .....	22
5. MARC METODOLÒGIC.....	23
5.1 Disseny i tipus d'investigació.....	23
5.2 Context .....	24
5.3 Mostra i criteris dels participants .....	24
5.4 Tècniques i instruments de recollida de d'informació .....	25
5.5 Estratègia d'anàlisi de dades.....	25
5.6 Fases de l'estudi i cronograma.....	27
5.7 Cronograma del projecte d'investigació.....	28
6. ANÀLISI DE RESULTATS .....	29
6.1 Anàlisi de resultats de les entrevistes.....	29
6.2 DAFO de la situació de les persones amb IL en l'àmbit laboral .....	31
6.3 Discussió dels resultats.....	32
7. CONCLUSIONS .....	37
7.1 Conclusions en funció dels objectius del TFM.....	37

7.2 Limitacions de la investigació .....	41
7.3 Perspectives de futur .....	42
7.4 Propostes per millorar la situació .....	43
7.5 Conclusions finals .....	44
8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES .....	46

## ANNEXOS

ANNEX 1: Consentiment informat.....	52
ANNEX 2: Entrevista als professionals .....	53
ANNEX 3: Entrevista a les persones amb IL.....	54
ANNEX 4: Dimensió d'anàlisi de les entrevistes .....	55
ANNEX 5: Transcripció d'entrevistes .....	56

## FIGURES

FIGURA 1: Esquema dels recursos i processos per promoure l'ocupació.....	19
FIGURA 2: Piràmide de Maslow.....	20
FIGURA 3: Estratègia d'anàlisi dels resultats.....	30

## RESUM

La modalitat del present Treball de Fi de Màster (TFM), perseguia l'objectiu d'analitzar la situació ocupacional de les persones amb intel·ligència límit a Catalunya. Al llarg de la història les societats s'han assentat sobre uns paràmetres preestablerts de normalitat, rebutjant qualssevol persones que no encaixen en aquests esquemes. Les persones amb intel·ligència límit formen part del col·lectiu de discapacitat intel·lectual, i per les seves característiques i diversitat han estat excloses de l'esfera pública. De forma progressiva les línies imaginàries de normalitat s'estan dissolvent, però ¿en quin punt d'inclusió social real estem? A través d'una investigació qualitativa, on els instruments utilitzats han estat l'entrevista i l'anàlisi documental, s'han pogut extreure unes conclusions. Els principals resultats conclouen que s'ha fet un gran avenç, però que encara falta molta conscienciació i sensibilització per part de la societat i les empreses. Els principals factors que han promogut aquest progrés inclusiu han estat les polítiques socials i educatives, les quals permeten el desenvolupament integral de les persones amb Intel·ligència límit i fomenten una societat més inclusiva.

**Paraules claus:** discapacitat intel·lectual, intel·ligència límit, inserció laboral, inclusió social

## ABSTRACT

The goal of this present Master final work is to analyse the current occupational situation of people with limited intelligence living in Catalonia. Throughout the history of humankind, societies have come to certain default settings of what is considered normal, rejecting any person who does not fit in those criteria. People with limited intelligence are part of the intellectual disability community, and due to their characteristics and differences they have been excluded from the public sphere. Nowadays, standards imaginary boundaries are gradually fading, but how far are we from a real social inclusion? Through a qualitative research using interviews and documentary analysis, some conclusions have been drawn. The main results show that a huge advance has been made but at the same time there is still a lack of awareness from society and enterprises. The principal factors that have made possible this advance and have promoted this inclusive progress are social and educative policies, allowing an integral development of limit intelligence people and promoting a more inclusive society.

**Keywords:** intellectual disability, limit intelligence, inclusive society,

## 1. INTRODUCCIÓ

La present recerca s'emmarca dins el treball de final de màster dels estudis de psicopedagogia en l'especialitat laboral de la Universitat Oberta de Catalunya. La corresponent investigació parteix de la següent hipòtesi: *La inserció laboral i ocupacional afavoreix la inclusió social en les persones amb intel·ligència Límit (IL).*

Les persones amb discapacitat formen part d'un col·lectiu molt heterogeni, cada persona i diversitat és única, però tenen en comú, amb menor o major mesura, la necessitat d'un suport per desenvolupar la seva vida amb plenitud. Aquest estudi pretén donar veu a les persones amb intel·ligència límit, ja que les persones amb aquest valor passen més desapercebudes dins del món de la diversitat i en consonància de la societat. Aquest diagnòstic s'engloba dins el que entenem com a discapacitat intel·lectual lleugera.

La IL és un terme que s'utilitza quan una persona presenta certes dificultats en l'aprenentatge i en l'ús d'habilitats com ara la comunicació, la cura personal i les destreses socials (Ajuntament de Badalona, 2007). Les persones amb aquestes característiques no porten escrit a la cara que tenen una dissonància de capacitats, això comporta que la societat no entengui alguns dels seus comportaments i els aïlli o exclogui. Aquest fet comporta una frustració o mancança de suport, i pot derivar a un problema de salut mental (Palamós, 2002)

La inserció al mercat laboral, comporta una gratificació, ja sigui a nivell econòmic o personal. Però les persones amb discapacitat moltes vegades queden discriminades per diversos factors en l'àmbit de l'ocupació. Aquesta recerca pretén fer una anàlisi de l'ocupació al mercat laboral de les persones amb IL, per veure en quin punt es troba l'estat de benestar en relació a fomentar polítiques i recursos per al seu desenvolupament laboral. Partim de la premissa que encara falten polítiques i sensibilització per part de la societat, i es vol posar l'accent en els entrebancs i reivindicació de bones praxis.

L'objectiu plantejat d'aquesta recerca és *analitzar la situació ocupacional de les persones amb intel·ligència límit a Catalunya*. Per arribar a aquesta fita es van plantejar diversos objectius específics que recullen diferents aspectes de l'objecte d'estudi.

L'origen de la recerca, exposat a la justificació sorgeix de l'experiència que vaig tenir a les pràctiques del marc psicopedagògic a l'entitat Associació Catalana Integral de

Desenvolupament Humà (ACIDH), entitat especialitzada en la intel·ligència límit. La meua experiència es va centrar en el departament laboral, on vaig tenir l'oportunitat d'aprendre de grans professionals i dels usuaris que participaven. Gràcies a aquesta entitat s'ha pogut accedir el treball de camp, per aconseguir els resultats i conclusions de la investigació.

Per endinsar-nos en el tema d'enfocament s'ha realitzat una recerca bibliogràfica que s'ha exposat en el marc teòric. Per a la construcció d'aquest, s'ha realitzat un mapa conceptual de les paraules claus, que formen el tema d'estudi, a partir dels objectius proposats i la corresponent hipòtesi. Les eines utilitzades per la seva elaboració han estat Google acadèmia i la recerca d'investigacions precedents.

En una primera part s'ha fet una aproximació en el col·lectiu de discapacitats i més en profunditat en les persones amb intel·ligència límit. Després s'ha investigat en l'àrea que volem conèixer que és la de la inserció laboral, el marc legal que l'empara i els recursos i processos que promouen aquesta ocupació. De forma més global, s'ha estudiat la inclusió social i els factors que influeixen en el benestar social. Per finalitzar, l'aportació a la societat i a l'ètica professional, que pretén aconseguir aquest recerca.

El disseny de la metodologia emprada ha estat qualitatiu, ja que l'instrument principal ha estat l'entrevista. La seva finalitat ha estat aplicable, ja que perseguia l'objectiu de fer visible i millorar la situació de les persones amb IL. El mostratge ha estat format per tres professionals, dues tècniques d'inserció i orientació laboral i un prospector laboral d'ACIDH. Per donar veu a tots els representants de l'objecte d'enfocament, també s'ha entrevistat a dues persones amb IL.

Un cop realitzat el treball de camp, s'ha procedit a la anàlisi dels resultats. A partir d'una anàlisi descriptiva s'ha fet una triangulació dels resultats, de les entrevistes i de l'anàlisi documental. Per finalitzar, s'han presentat les conclusions partint de l'eix dels objectius proposats i la hipòtesi contrastada.

En finalitzar el treball es podran consultar la guia de referències i citacions del marc legal, presentades en normativa APA.

## 2. JUSTIFICACIÓ

Les societats han tingut una necessitat efímera de delimitar uns paràmetres estàndards del que entenen per normalitat, exclouent i discriminant el que està allunyat d'aquestes lleis generals preestablertes (Oliveros i Planella, 2018). En conseqüència, a les persones que classifiquem amb discapacitat, se les ha fet invisibles i amagat de l'esfera pública i comuna durant molts anys, perdent la seva essència de persona i privant-les d'un desenvolupament integral (Platero i Roson, 2012).

Però gràcies a la reivindicació d'una gran comunitat composta de professionals, familiars i els mateixos afectats, les societats han anat progressant i humanitzant a les persones amb discapacitat, posant a l'abast polítiques socials que treballin i garanteixin la inclusió integral i social en les principals àrees de desenvolupament personal: *educació, habitatge, món laboral, espai psicosocial i oci*.

Les persones amb discapacitat presenten uns factors que les fan ser un col·lectiu més vulnerable, ja que davant dels coneixements històrics ha estat un col·lectiu molt maltractat (Palamós, 2002). Tot i que les societats s'han tornat més inclusives i han adoptat un canvi de mirada, encara falta molta sensibilització i pedagogia. La inserció laboral ocupa en totes les persones un espai de realització personal, i en aquest estudi es pretén analitzar quina és la situació de les persones amb IL davant el mercat laboral.

L'elecció d'aquest tema d'investigació és una suma de diversos factors i experiències, però la principal causa és perquè he realitzat les pràctiques del màster de psicopedagogia a ACIDH, concretament en el departament laboral. Durant aquesta oportunitat vaig conèixer els diferents projectes que promouen l'ocupabilitat, i els principals participants a qui anaven dirigits, les persones amb IL o discapacitat Lleu.

Diversos estudis (Huete, G; Pallero, P i Petisco, E. (2018) i Medina, B; Mercado, E i García, I (2015) exposen que el terme IL encara és molt desconegut per la societat. Les persones que la viuen no porten escrit a la cara que tenen una discapacitat, això comporta que moltes vegades passin desapercibudes i no siguin identificades com a vulnerables o necessitades d'un suport fins a la seva interacció i desenvolupament en l'edat adulta. Per aquesta raó fan falta estudis que donin a conèixer aquestes persones, per treballar amb els entrebancs que es troben i fomentar els aspectes que promouen la seva inclusió social.



### 3. PLANTEJAMENT DEL PROBLEMA

**Context del problema:** la investigació s'ha centrat en les persones amb Intel·ligència Límit que participen en els projectes d'orientació i inserció laboral que posa a disposició l'ACIDH. També als professionals que promouen i treballen per la igualtat d'oportunitats, de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Les preguntes que em realitzo són:

¿La societat coneix el diagnòstic intel·ligència límit, i com atendre les persones amb aquestes característiques?

¿És real la inclusió social o encara falta un canvi de mirada i sensibilització per part de la societat?

¿L'estat de benestar espanyol proporciona prou recursos i processos per incentivar la inserció laboral de les persones amb discapacitat?

¿Quina és la situació laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, i en concret de les persones amb intel·ligència límit?

**Objectiu general:**

- Analitzar la situació ocupacional de les persones amb IL a Catalunya

**Objectius específics:**

1. Reconèixer quines són les característiques de les persones amb IL
2. Determinar el marc legal que empara la inserció ocupacional de les persones amb diversitat funcional
3. Analitzar els recursos i processos per promoure la inserció laboral de les persones amb IL
4. Identificar els factors que promouen o dificulten l'ocupació i la inclusió social de les persones amb IL

La corresponent investigació parteix de la següent **hipòtesi:** *La inserció laboral i ocupacional afavoreix la inclusió social en les persones amb IL.*

## 4. MARC TEÒRIC I NORMATIU

En aquest apartat es resumeix la lectura bibliogràfica relacionada amb l'objecte d'estudi, i l'ocupabilitat de les persones amb intel·ligència límit. Aquest aprofundeix en les persones amb discapacitat i més en concret amb el valor IL. S'analitzarà el marc normatiu i el significat de la inserció laboral. Assenyalarem els recursos que promouen l'ocupació i els factors que promouen la inclusió social. L'últim apartat fa referència a la importància de la recerca a la societat i els principis ètics.

### 4.1 Persones amb discapacitat

El col·lectiu de persones amb discapacitat és molt divers i heterogeni, ja que aquest valor es pot donar per diferents factors, produïts per una diversitat de les capacitats físiques, psíquiques, sensorials o de malaltia mental. Cada persona la viu i experimenta d'una forma única, però en termes generals per referir-nos a aquest col·lectiu utilitzem el terme que va proposar l'Organització Mundial de la Salut (OMS).

Segons l'OMS (2001) la discapacitat és aquella alteració en la capacitat d'actuació i participació de la persona, originada per una deficiència, que representa una desviació de la norma generalment acceptada en relació a l'estat biomèdic del cos i de les seves funcions. Aquest estat no té relació causal ni amb la seva etiologia ni amb el seu desenvolupament (Ruiz, 2017).

La nomenclatura per referir-se al col·lectiu amb diversitat ha anat canviant, imposant un terme més digne i positiu com el de discapacitat, davant del que antigament s'anomenava minusvàlida o deficiències. El Foro de Vida independent l'any 2015, va proposar la denominació de diversitat funcional, terme que s'ha anat globalitzant tot i que no és acceptat per tot el col·lectiu. S'ha decidit utilitzar el de discapacitat, ja que no ha estat reforçat per l'Associació Americana de Discapacitat i Desenvolupament (AAIDD) que és una de les institucions marc en temes de diversitat.

Com ens diu la definició, la discapacitat no és una patologia ni una malaltia, sinó un factor provinent de la biologia de la persona, i per sobre de tot se les ha d'anomenar com el que són: persones, per no perdre mai l'essència humana que ens agermana a tots (Dincat, 2015). En els últims anys una reflexió que també hi ha hagut és que cal un canvi de mirada per incloure aquest col·lectiu i trencar amb el paternalisme.

Pels seus factors biològics i socials, les persones amb discapacitat presenten més suport i necessitats per desenvolupar-se en les àrees integrals de la persona, aquest

fet comporta que siguin persones més vulnerables i propenses a l'exclusió i aïllament social. Una reflexió que indueix aquest col·lectiu és que tots tenim capacitats diferents i diverses i que cal establir polítiques que realitzin societats més justes a nivell arquitectònic, social i personal, pensades a per tots els ciutadans.

Per aquesta raó no hem d'oblidar que totes les persones en algun moment de la nostra vida presentem algun tipus de discapacitat, és a dir, hem tingut o tindrem alguna absència de capacitats o restriccions per desenvolupar alguna de les tasques que ens proposem. D'aquesta forma la societat podrà assolir més competències i habilitats a l'hora de tractar i entendre les persones amb aquestes característiques.

El Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2018) classifica els tipus de discapacitat segons les característiques i factors que la determinen:

<b>Tipus de discapacitat</b>	
<b>Discapacitat física</b>	Absència de capacitat motora o no motora, provinent d'un estat biològic (lesions cerebrals, malalties cròniques, accidents, malformacions, etc.)
<b>Discapacitat sensorial</b>	Pèrdua total o parcial d'alguna característica del sistema sensorial, oïda o vista.
<b>Discapacitat psíquica</b>	Es caracteritza per un funcionament intel·lectual inferior a la mitjana segons el que determina la OMS, que comporta limitacions significatives, en la conducta adaptativa i en habilitats pràctiques.
<b>Discapacitat derivada de trastorn mental</b>	Derivada dels símptomes o signes que constitueixen el diagnòstic: alteracions emocionals, cognitives i/o del comportament i que afecten els processos psicològics bàsics, que dificulten l'adaptació de la persona a l'entorn cultural i social.
<b>Discapacitat de la comunicació i la parla</b>	Alteracions, anomalies, perturbacions o trastorns del llenguatge, afectant a aspectes lingüístics (fonològics, sintàctics o semàntics en el nivell de comprensió i descodificació) derivada de limitacions en la comprensió i /o expressió,

#### 4.1.1 Persones amb Intel·ligència Límit:

El següent estudi es centra en la situació de les persones amb Intel·ligència límit. Aquesta nomenclatura és desconeguda dins del món de la discapacitat i en consonància de la societat, aquest terme s'engloba dins de la classificació de discapacitat intel·lectual lleugera.

Les persones amb Intel·ligència Límit són aquelles que tenen un coeficient intel·lectual situat entre 70 i 85, just per sota del que es considera normal segons la OMS. Les persones amb aquest diagnòstic són capaces de desenvolupar processos de vida i comprendre el món, amb els suports adequats. Tot i això habitualment presenten diferents capacitats adaptatives almenys en dues de les següents àrees: *comunicació, cura personal, vida domèstica, habilitats socials, utilització de recursos comunitaris, autocontrol, habilitats acadèmiques, treball, oci, salut i seguretat*.

Segons ACIDH (2016) la IL suposa un desfasament entre l'edat cronològica i la mental, una dissonància de capacitats i interessos respecte a persones de la mateixa edat, que es pronuncia a partir de l'adolescència. Aquestes persones no tenen uns trets físics característics, sinó que aquesta característica es manifesta en el moment de relacionar-se, d'interaccionar o de desenvolupar-se en la vida quotidiana. Palamós (2002, pàg. 2) refereix "no tenen un retard mental, però tampoc disposen d'unes habilitats cognitives i personals per enfrontar-se a les exigències de l'entorn com qualsevol una altra persona".

En ocasions aquestes carències passen desapercebudes i no són diagnosticades fins una edat bastant avançada. Aquest fet comporta per part de les persones amb IL una incomprensió davant la seva inclusió social. Per aquesta raó és tan important la identificació precoç de la IL, per poder acompanyar i atendre'ls des de la infància davant de les seves necessitats i diversitat de capacitats. D'aquí prové la insistència en la societat de la importància formativa del professorat, per tal de diagnosticar el més aviat possible als infants amb necessitats especials. Sense un reconeixement precoç es poden produir llistes de fracàs escolar, i una falta d'adaptació dels recursos acadèmics a les seves característiques.

A banda de sentir un sentiment incomprensió, frustració i exclusió social en el moment de gestionar i prendre responsabilitats en el seu dia a dia, sentint un alliberament al saber-ne el seu valor afegit (Ajuntament de Badalona, 2007).

Cada persona amb IL és única i diferent, és a dir, que no respon a un patró homogeni sinó que a cada persones se li ha d'oferir una atenció i suport personalitzat. Tot i això, les persones amb aquest valor acostumen a presentar algunes de les següents característiques ((Ajuntament de Badalona, 2017; ACIDH, 2017 i ADISLI, 2018).

<b>Característiques de les persones amb IL</b>	
<b>Àmbit general</b>	Pels seus trets psicosocials, tenen una manca d'iniciativa i de mecanisme interns per prendre decisions i resoldre situacions habituals de la vida quotidiana. També tenen poca adaptació per assumir reptes o responsabilitats i situacions noves. Pels seus trets acostumen a ser persones rígides en aspectes socials i tenen dificultat per prendre decisions i resoldre conflictes.
<b>Àmbit psicològic</b>	Presenten vulnerabilitat emocional i inseguretat, a la vegada que tenen una baixa concepció i autoestima d'ells mateixos. També tenen una baixa tolerància al fracàs i la frustració, que pot comportar tenir més probabilitats de quadres d'ansietat i / o depressió. Una altra característica és la falta de capacitat per solucionar problemes desconeguts
<b>Àmbit físic</b>	Les persones amb IL no tenen trets físics aparents que les identifiqui com a tals. Aquesta aparença del que la societat ha establert com a normalitat fa que de vegades passin desapercubudes i siguin incompreses, sobretot pels qui estableixen relacions secundàries.
<b>Àmbit intel·lectual</b>	Presenten procés d'aprenentatge lent, necessiten més suport i més temps que els seus companys de referència. També presenten dèficit en la comprensió de dimensions abstractes. Dificultats en l'organització, gestió, planificació de l'espai i el temps i gestió dels diners.
<b>Àmbit social</b>	A partir de l'adolescència, es fa més evident la dissonància de capacitats i interessos amb persones de la mateixa edat. Aquesta situació lligada a una falta d'habilitats socials i sensibilització de la societat, pot comportar un aïllament i frustració.
<b>Àmbit laboral</b>	Són persones que poden realitzar tasques de forma molt meticulosa i exhaustiva, però van interioritzant les tasques de forma més plausible. Necessiten mecanitzar, repetir l'operació i aprendre-la seguint un model previ. Tenen dificultats per organitzar-se, planificar les tasques pròpies i establir una rutina.

## 4.2 Marc normatiu

La primera Llei a Espanya focalitzada va ser la *Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració social de minusvàlids* (coneguda com a LISMI). Aquest fet va suposar un gran pas de cara al reconeixement de les persones amb discapacitat, que va fer possible posar en marxa tot un sistema d'ajudes i serveis orientades a la inclusió social.

Un dels drets que va proposar la Llei va ser la promoció al mercat laboral ordinari de les persones amb discapacitat, regulant que totes les empreses públiques i privades espanyoles amb una plantilla de 50 o més treballadors tinguessin una quota de reserva del 2% de la plantilla, a favor de les persones amb una discapacitat igual o superior al 33%.

L'any 2013 s'actualitza i reescriu desenvolupant-se en la Llei General de Discapacitat, al *Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social*.

De forma progressiva l'estat espanyol ha dut a terme diferents lleis i ha legislat diferents Reials Decrets, amb l'objectiu de proporcionar i garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat. Per això es va aprovar *El Decret 2273/1985 de 17 de juliol, la qual porta a terme una regulació de la relació laboral de caràcter especial en els centres especials de treball (CET)*. Que regula aquestes empreses de treball protegit, i la contractació i les condicions dels treballadors.

*La Llei 51/2003, del 2 de desembre, en la qual es fomentava la igualtat i la no discriminació de les persones amb discapacitat*, per defensar la doble vessant d'integritat de les persones amb discapacitat i la promoció de la igualtat d'oportunitats. També el *Real Decret Legislatiu 2271/2004, el 3 de desembre, pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat*. Dipositant una quota de treball reservada a les persones amb diversitat.

Mencionar el *Reial Decret Legislatiu 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat*. Les empreses no estaran obligades a regular la Llei 13/1982 per (1) qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motivin l'especial dificultat per incorporar treballadors amb discapacitat. (2) inexistència de demandants d'ocupació amb discapacitat inscrits en l'ocupació indicada.

### **4.3 L'ocupació i la inserció laboral**

Per a les persones, la relació que tenen amb l'àmbit laboral comporta un aspecte molt rellevant en les seves vides. A part de per cobrir les necessitats diàries, la feina comporta sentir-nos actius i poder contribuir en la societat, significa un desenvolupament personal i social que afecta en la nostra autorealització personal i en relació a l'autoestima (Ruiz, 2017). Per això Ortiz (2015, citat a Ajuntament de Barcelona, 2016) exposa que promoure la inserció laboral és un element clau per a l'autonomia i per aconseguir una igualtat real.

Segons el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2017), a Catalunya 520.000 persones tenen una discapacitat reconeguda, representant aproximadament el 7% del conjunt de la població catalana i el 5,7%, de la població total en edat de treballar, ja que es troben entre els 16 i els 65 anys. D'aquestes persones el 10'3% tenen una discapacitat intel·lectual reconeguda.

Tot i aquestes xifres l'Informe de l'Observatori sobre discapacitat i mercat del treball de la Fundació ONCE (ODISMET, 2016), exposa que només el 24,9 % estan actives laboralment a Catalunya. D'aquestes la majoria es troben en Centres especials de Treball o centres Ocupacionals, davant d'empreses ordinàries. Aquestes dades i alguns estudis relacionats com el de l'Ajuntament de Badalona (2007) o Verdaguer (2017) esdevenen que la diversitat i les limitacions encara són un motiu de discriminació enfront l'ocupabilitat.

Aquesta desigualtat ve promoguda pel fenomen organitzatiu laboral que no té cabuda per integrar a aquestes persones, en un sistema on cada any creix la competitivitat i la recerca de major productivitat, provocant la no contractació de les persones amb un rendiment productiu més baix o amb una baixa qualificació professional (Ruiz, 2017).

Per això en els últims anys s'han desenvolupat polítiques socials que garanteixin el dret al treball de tots els ciutadans -article 35 de la constitució-, desenvolupant mesures que promoguin el treball protegit o amb suport, oferint una atenció personalitzada per la seva adaptació i adequació al lloc de feina.

Una paradoxa que es troben les persones amb IL és que es pot donar el cas que la persona no arribi a un reconeixement del 33% o més de discapacitat. Aquest fet comporta que no puguin accedir a les mesures de promoció del treball ordinari, ni tampoc a les alternatives del treball protegit. A la vegada que, per la seva diversitat de capacitats, tampoc tenen cabuda ni adaptació dins el mercat laboral ordinari.

#### 4.3.1 Recursos i processos per promoure l'ocupació

Segons el que estableix la legislació actual enfront l'ocupació de les persones amb discapacitat s'ha de promoure i incentivar la inserció laboral en el mercat laboral ordinari. Però, com hem dit, el món de la discapacitat és molt heterogeni i per això l'administració posa a l'abast una sèrie de mesures alternatives conegudes com a treball protegit:

**Treball ordinari:** es posen a l'abast diversos programes per incrementar el grau d'ocupabilitat de les persones amb discapacitat intel·lectual igual o superior al 33% en empreses del mercat ordinari de treball.

##### **Servei integral d'orientació, acompanyament i suport a la inserció de les persones amb discapacitat (SIOAS)**

És un programa que ofereix un suport intensiu i d'acompanyament en l'adaptació a la inserció laboral, oferint una atenció personalitzada a les persones adscrites, en relació als seus interessos i capacitats laborals, per tal de facilitar-ne la inserció laboral. Les persones participants del programa aprendran una sèrie d'estratègies i habilitats, per apoderar-se davant el mercat laboral i interioritzar competències de caràcter personal. (Generalitat de Catalunya, 2019).

Un altre recurs per accedir al mercat ordinari és el que ha posat a disposició la Unió Europea a través de Garantia Juvenil, **per promoure l'ocupació i reduir l'atur juvenil.**

##### **Projectes Singulares (Singularment Capaç)**

És un programa d'inserció laboral adreçat a joves d'entre 16 i 29 anys. Aquests projectes tenen l'objectiu de reforçar les competències professionals de les persones joves que es troben a l'atur, i no estan integrades en el sistema educatiu i/o formatiu, per promoure la seva inserció laboral. Per assolir aquests objectius es plantegen accions formatives que puguin donar resposta a la millora del perfil competencial dels joves. Es promou que puguin realitzar les pràctiques en alguna empresa del mercat laboral ordinari, per un apoderament personal i sensibilitzar a les empreses. (Generalitat de Catalunya, 2018).

Aquests dos projectes es poden beneficiar del **Treball Amb Suport (TAS)**. El TAS és un model metodològic d'integració laboral que persegueix facilitar i aconseguir la incorporació al mercat ordinari, de les persones amb discapacitat. Aquest consisteix en



un referent que acompanyi la persona a l'empresa de treball o de pràctiques per aconseguir una millor adaptació al lloc ofert. A través d'un conjunt d'estratègies es pretén proporcionar un suport i ajustar-se a les necessitats de la persona (Ecom, 2019).

Altres iniciatives per fomentar la inserció laboral dins el mercat ordinari han estat promogudes per les institucions que treballen per les persones amb discapacitat i els familiars que lluiten per la igualtat de drets.

#### **Xarxa per a la inclusió laboral de Barcelona (XILB)**

És una iniciativa que va néixer el 2014, impulsada per l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD). Per constituir una xarxa de treball entre el govern i el tercer sector orientat en l'àmbit de l'ocupació i la inserció de persones amb discapacitat, en el mercat de treball ordinari. Aquesta xarxa pretén donar més visibilitat en el món laboral de les persones amb discapacitat i establir estratègies de treball conjunt públic-privat per millor l'eficàcia en la gestió de la integració laboral. (Ajuntament de Barcelona, 2019).

#### **Projecta Didàctica (DID)**

És un projecte liderat per mares i pares de joves amb DID, amb el suport d'escoles, professionals i entitats del sector, per millorar la formació professional i incrementar la varietat, augmentant les possibilitats i interessos dins el mercat laboral, per una integració social més justa (Projecte Didàctica, 2019).

**Treball protegit:** per les persones que s'adapten dins el sistema ordinari de treball, per una diversitat de les capacitats o per la falta d'assoliment d'un grau de productivitats, es posen a l'abast mesures alternatives de treball:

#### **Centres Especials de Treball (CET)**

Són empreses que ofereixen un treball remunerat estable a les persones amb discapacitat i garanteixen la seva integració laboral. L'objectiu d'aquests centres és de caràcter productiu, com el de qualsevol altra empresa, però la seva funció és social. La totalitat de la seva plantilla ha de comptar amb un mínim del 70 % de persones treballadores amb un grau de discapacitat igual o superior a un 33%, no computant a aquests efectes el personal no discapacitat destinat a tasques d'ajustament personal i social (Generalitat de Catalunya, 2016).

### **Centres Ocupacionals**

Són establiments de caràcter diürn que atenen a persones amb discapacitat en edat laboral, oferint una atenció de tipus habilitada integral. L'objectiu és capacitar les persones beneficiàries perquè aconseguixin la màxima integració social a través de l'ocupació activa. Aquests centres també faciliten als seus destinataris els serveis de teràpia ocupacional, per tal que puguin assolir, dins les possibilitats de cadascú i a través d'un programa individual de rehabilitació, la seva integració social. (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2016). Tot i que no s'estableix una relació laboral, és a dir, no tenen un contracte ni reben un salari, els centres han d'organitzar-se ajustant-se el màxim possible el calendari laboral i la jornada ordinària d'activitat laboral.

Es posen en funcionament dos recursos de caràcter formatiu i transitori, que són el Servei Ocupacional d'Inserció i el Servei Terapèutic Ocupacional, per promoure i estimular competències i que puguin accedir a un CET o a un CO:

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

Es dirigeix a persones amb discapacitat intel·lectual, que tenen habilitats laborals i productives, però els manca una formació específica o de competències per incorporar-se als Centres especials de Treball o als Centres Ocupacionals. El Servei persegueix l'objectiu de potenciar i mantenir les capacitats laborals per tal que la persona aconseguixi integrar-se satisfactòriament a l'activitat laboral. Les persones usuàries del SOI no tenen contracte laboral ni perceben cap salari, sinó que és un servei d'estimulació diürn, mentre esperen l'oportunitat d'incorporar-se al món laboral (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2016).

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

És una altra alternativa d'integració de les persones amb discapacitat intel·lectual. Aquest servei s'orienta a persones amb discapacitat intel·lectual igual o superior al 65%, que han acabat el seu període de formació, però que no poden incorporar-se al sistema de treball ordinari, perquè no poden assolir un nivell de productivitat suficient (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2015).

### 4.3.2 Esquema dels recursos i processos per promoure l'ocupació

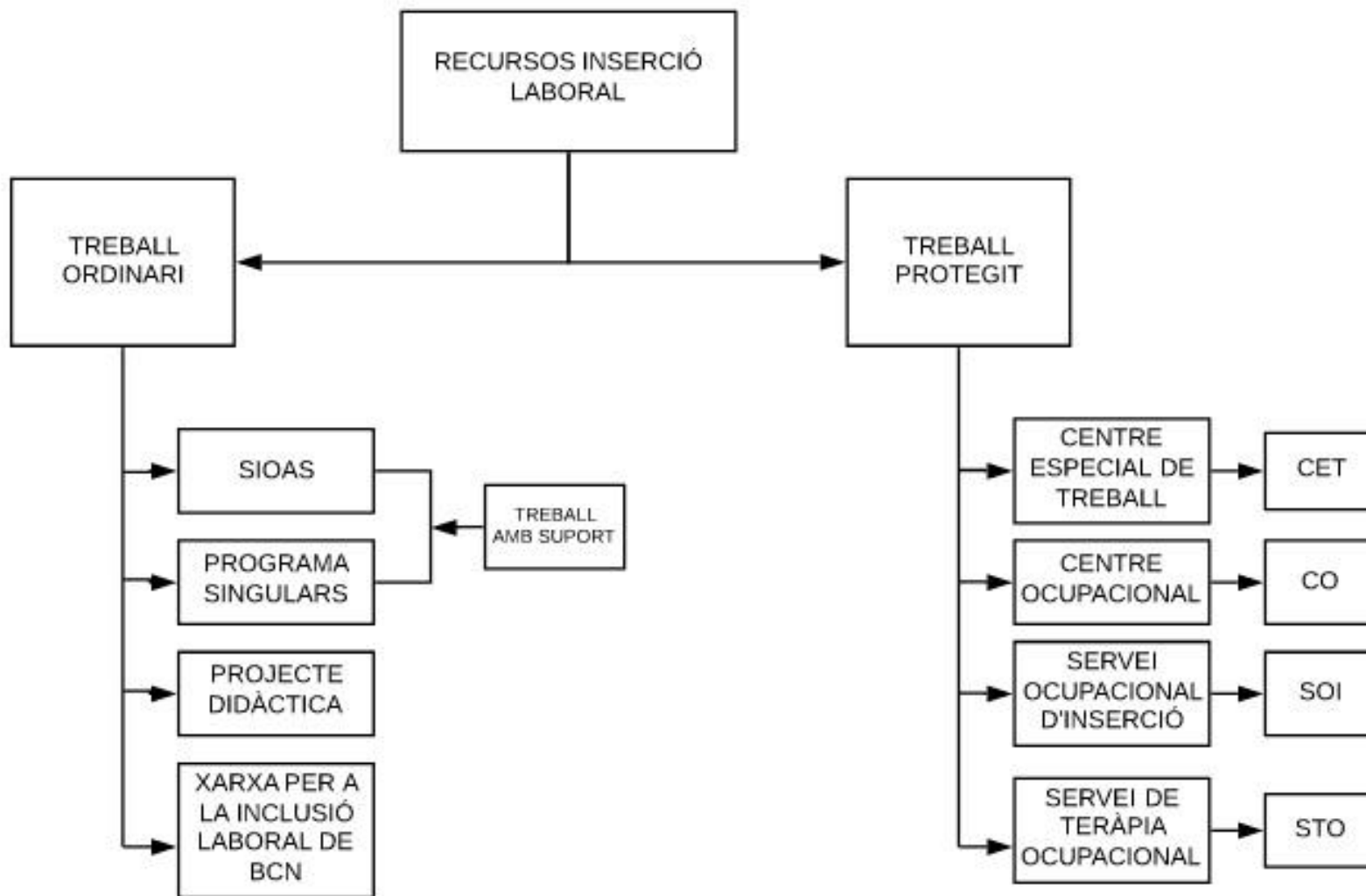


Figura 1: Esquema dels recursos i processos per promoure l'ocupació

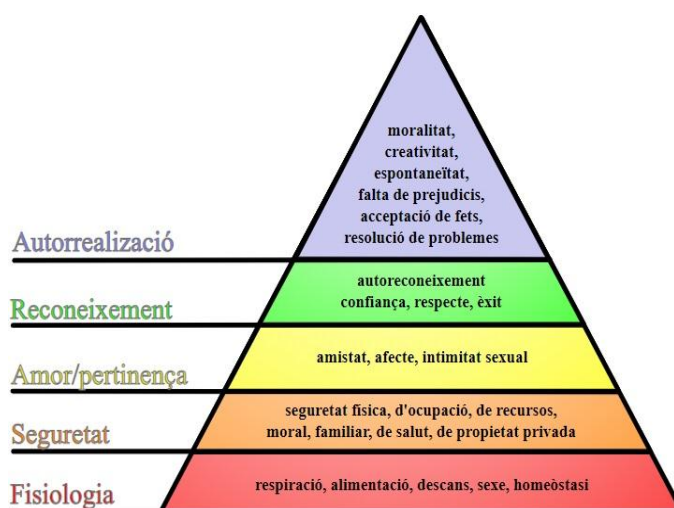
Font: Elaboració pròpia (2019)

#### 4.4 Inclusió social

La desigualtat és una mancança que comporta estrats socials a les societats, per aquest raó cal habilitar mecanismes que garanteixin la igualtat d'oportunitat i estiguin relacionades amb la integració, la cohesió i la justícia social. A partir de les mesures que s'estableixin en la societat la ciutadania podrà tenir més possibilitats d'inclusió social.

La inclusió social és un procés que assegura que totes les persones tinguin les mateixes oportunitats i recursos necessaris per a participar plenament en totes les àrees de la vida i puguin a gaudir d'unes condicions de vida normals (Fundació Luís Vives, 2017). Per assolir aquest fenomen integral es pot tenir en compte la teoria de la piràmide de Maslow, on s'explica la jerarquia de les necessitats per l'ésser humà, lligat al procés d'inclusió social de la persona:

1. Autorealització: moralitat, creativitat, espontaneïtat, falta de prejudicis, acceptació de fets i resolució de conflictes.
2. Reconeixement: autoreconeixement, confiança, respecte i èxit.
3. Amor/pertinença: amistat, afecte, intimitat sexual.
4. Seguretat: seguretat física, en busca de feina, de recursos, moral, familiar, de salut i de propietat privada.
5. Fisiològiques: respirar, alimentar-se, descansar, sexe, homeòstasi



**Figura 2:** Piràmide de jerarquia de necessitats de Maslow  
Font: Maslow (1943)

Aquesta escala motivacional ens mostra de forma gradual que a mesura que anem satisfent les respectives necessitats adquirim una sèrie de sentiments i sensacions estretament vinculades amb la nostra qualitat de vida i autorealització personal. Ara bé, les persones no partim de les mateixes oportunitats per aconseguir els valors exposats a l'escala. Segons els factors o característiques dels quals provenim afectarà de forma directa el nostre benestar social i l'estat d'inclusió.

Segons l'Observatori de la Discapacitat Física (2013) a Espanya les persones amb discapacitat tenen més probabilitats d'experimentar una situació d'exclusió social, la taxa de risc és més elevada arribant el 29,4%, respecte a la resta de la població 25,7%.

#### 4.4.1 Factors que influeixen en la inclusió social

Els principals factors que influeixen que la persona pugui tenir un desenvolupament integral i un sentiment d'inclusió són els següents:

<b>Factors</b>	
<b>Factor personal</b>	Segons la biologia i característiques de la persona aquesta serà més propensa a patir o no una situació d'exclusió social. Influeix de forma directa l'autonomia de la persona i la seva resiliència a les situacions adversitat (Generalitat de Catalunya, 2008)
<b>Factor de suport familiar</b>	La família és el referent i suport més rellevant per a la gran majoria de les persones, el paper que juga en la nostra essència marca el nostre desenvolupament integral i la forma de socialitzar-nos. Per aquesta raó el suport i la comprensió davant la discapacitat és tan significatiu per a aquestes persones. Segons la seva afrontació i gestió la persona adquirirà més competències i confiança (Generalitat de Catalunya, 2008).
<b>Factor relacional</b>	Les relacions socials i d'amistat que tinguin la persona comportaran un sentiment de pertinença al grup, que es transforma en autoestima i confiança.
<b>Factor econòmic</b>	Un altre aspecte que també influeix és el poder adquisitiu de la família. Segons la renda i riquesa, la persona podrà beneficiar-se de més mitjans, necessaris per estimular les carències i la diversitat de competències.
<b>Factor social i cultural</b>	Arrel de la procedència variaran els valors, la cultura i la mirada de la societat. Això afectarà de forma directa el lloc territorial on ens desenvolupem i els paràmetres de normalitat que s'ha establert entre la ciutadania. Com més oberta, democràtica i lliure, més possibilitats d'inclusió i diversitat hi haurà, al contrari en un estat amb unes característiques socioculturals més tancades.
<b>Factor de benestar social</b>	A mesura que avancem la percepció de la societat vers la discapacitat va canviant cap a una de més digna i inclusiva. El Sistema de Benestar Social d'una societat influeix la situació d'inclusió o exclusió d'aquestes persones, segons si posa a l'abast una sèrie de polítiques, representades en prestacions i serveis per oferir a tots els ciutadans la igualtat d'oportunitats i el suport a l'autonomia per a una vida digna i de qualitat.

#### **4.5. Aportació a la societat i a l'ètica professional**

Per a la planificació d'aquest projecte d'investigació es tindran en compte una sèrie de consideracions ètiques durant el seu procediment. La professió psicopedagògica és regeix d'uns principis i valors per dignificar les seves actuacions, que es té el compromís de respectar en el disseny de la següent recerca.

Aquesta també pretén donar veu a un dels diagnòstics més desconeguts en el món de la discapacitat i en relació en la societat, les persones amb intel·ligència límit. Per això calen estudis en l'àmbit socioeducatiu que donin veu i promocionin a aquestes persones i poder reivindicar el seu espai en la societat. Per això vull divulgar la meua experiència amb aquest col·lectiu i defensar una inclusió social integral.

Les persones amb discapacitat moltes vegades queden desplaçades dels mitjans de comunicació i tenen poca visibilitat en la ciutadania. Sorpren que fins a aquest any 2019, no s'hagi modificat la Llei Orgànica del règim electoral general (Loreg) , perquè les persones incapacitades amb la discapacitat tinguin dret a vot i puguin defensar els seus drets. Per això, cal un canvi de concepció a nivell social i comunitari entorn a la igualtat d'oportunitat d'aquest col·lectiu, i aquest estudi pretén aportar el seu granet de sorra.

Per la selecció de la mostra s'ha respectat sempre la voluntarietat tant dels professionals com dels participants dels programes d'orientació i inserció laboral de l'associació ACIDH. Per una igualtat de gènere en la investigació s'ha cercat la paritat entre els col·laboradors, per tenir una representació de totes les perspectives.

Tenint sempre present la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre de protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals, firmaren un consentiment informat on es garanteix i protegeix el tractament de les dades personals. En el consentiment informat cada col·laborador aportarà el seu nom, però aquest no apareixerà en cap moment en la present recerca, per respectar la intimitat de la persona. Per representar les diferents veus, s'utilitzaren les inicials o algun codi de referència.

Per últim, la investigació s'ha regit pel codi ètic i deontològic del psicopedagog, tractat en tot moment a les persones amb respecte formant així una relació basada en la confiança on ens comunicarem amb la persona d'igual a igual (Codi ètic i deontològic, 2006).

## 5. MARC METODOLÒGIC

La metodologia és el conjunt de tècniques i instruments emprats per l'elaboració d'aquesta investigació que permetran aconseguir els objectius plantejats anteriorment. Balcells i Junyet (1994, p.53) entén aquest terme “com el camí a seguir mitjançant una sèrie d'operacions i regles prefixades anteriorment per aconseguir els resultats proposats”.

### 5.1 Disseny i tipus d'investigació

L'àmbit de treball on s'ha focalitzat el projecte d'investigació és el de la discapacitat intel·lectual. El significat de la proposta metodològica que envolta treballar des de l'acció social, gira entorn de la importància de ser crítics amb tot el que ens envolta, partint de la realitat i contextualitzant-nos prèviament amb tots els aspectes que han influenciat a la nostra temàtica de treball fins al moment.

El disseny de la metodologia ha estat de caràcter qualitatiu, realitzant una investigació fenomenològica, aquest mètode qualitatiu permet “la comprensió en profunditat de fenòmens complexos, tant des del punt de vista d'ell mateix, com a observador, com des del punt de vista del subjecte” (Riba, 2014, pàg. 5).

Es va formular una hipòtesi que s'ha intentat contrastar o obtenir unes conclusions. L'instrument principal emprat per aprofundir en el fenomen ha estat l'entrevista. Segons Meneses i Rodríguez (2011, pàg. 60) l'entrevista en profunditat permet “recollir informació d'un participant sobre un determinat objecte d'estudi a partir de la seva interpretació de la realitat”.

Pel que respecte a la temporalitat, ha estat seccional, ja que s'ha dut a terme en un temps reduït i determinat, d'octubre fins a gener, circumscrit al marc del treball final de màster. L'amplitud ha estat microsociològica, atès que les persones i professionals a qui s'ha pogut entrevistar formant part del municipi de Barcelona. L'elecció d'aquest municipi té la raó en la situació d'on es troba l'entitat d'ACIDH. Així doncs, l'abast de la recerca ha estat reduït, per la temporalitat que empara el TFM.

Les fonts emprades per dur a terme la recerca han estat de caràcter mixta, s'han utilitzat fonts primàries, és a dir, de primera mà, a través de l'entrevista i a l'hora fonts secundàries a través de la literatura empírica i altres investigacions relacionades amb l'àmbit d'estudi.

## 5.2 Context

El context on s'emmarca la investigació, ha estat la situació de les persones amb intel·ligència límit o discapacitat lleu davant l'ocupació i la inserció laboral a Catalunya. Tenint com a referència l'Associació Catalana Integral de Desenvolupament Humà que des del 1998 treballa amb aquest col·lectiu, sent l'única entitat de Barcelona especialitzada amb el valor afegit d'intel·ligència límit.

## 5.3 Mostra i criteris dels participants

La mostra ha estat composta per cinc persones, tres professionals i 2 persones amb IL. Entre els professionals hi ha, dos tècnics d'inserció i orientació laboral i un prospector laboral. Aquesta se'ls farà un tipus d'entrevista [annex 2]. Aquesta mostra s'ha obtingut a partir de la relació preestablerta amb els professionals del departament laboral de l'entitat ACIDH. A les persones amb IL se'ls ha fet un altre tipus d'entrevista [annex 3], el contacte es va establir en el programa SIOAS durant les pràctiques del màster de psicopedagogia.

La configuració del mostreig ha estat no probabilístic i alhora intencional, seguint una sèrie de criteris per la recerca de diversitat d'opinions i punts de vista. Per l'entrevista als professionals, els criteris per la selecció seran la proximitat de coneixements i l'experiència en l'àmbit d'estudi. Per l'entrevista a les persones amb IL, es va cercar la diversitat de gènere. D'aquesta forma es pretenia aconseguir diferents perspectives del tema d'enfocament. A continuació, es presenta una taula amb els criteris per seleccionar el mostratge i el perfil que s'ha cercat.

Mostratge	Criteris
2 tècniques d'orientació i inserció laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disposin d'experiència de més d'un any en l'àmbit laboral atenen a persones amb IL</li><li>- Tinguin formació relacionada amb les ciències socials</li></ul>
1 prospector laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disposin d'experiència de més d'un any en l'àmbit laboral atenen a persones amb IL</li><li>- Tinguin formació relacionada amb les ciències socials</li></ul>
2 persones amb intel·ligència límit	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estiguin inscrites al programa SIOAS</li><li>- Es cercarà la diversitat de sexes</li></ul>



#### 5.4 Tècniques i instruments de recollida de d'informació

Els diferents instruments emprats durant el projecte d'investigació han estat els següents: l'entrevista en profunditat i l'anàlisi documental.

<b>Entrevista en profunditat</b>	És l'instrument del mètode qualitatiu que s'ha dut a terme per aconseguir una aproximació de com perceben les persones seleccionades el tema d'enfocament. La tipologia d'entrevista ha estat semiestructurada, ja que l'entrevistador partirà d'un guió prèviament preparat de preguntes relacionades amb el tema d'interès, les preguntes seran de tipus obert per oferir flexibilitat en les respostes. L'investigador ha decidit quina és la seva seqüència, ja que no sempre s'ha seguit el mateix ordre, d'aquesta forma es pretenia aconseguir un caràcter més informal de conversa. Les entrevistes estaven compostes per preguntes per obtenir informació i dades diverses per la dimensions d'anàlisi dels objectius de l'estudi.
<b>Anàlisi documental</b>	Un cop fixada la temàtica de la investigació es va fer una recerca literària, basada en diferents estudis per aproximar-nos al màxim a la realitat de la qüestió, la situació ocupacional de les persones amb intel·ligència límit. A través d'un procés de discriminació i contrastació de la informació, es va escollir la més rellevant i actual. També es va fer una recerca d'investigacions anteriors relacionades amb l'objecte d'estudi, per obtenir una font més empírica. Aquesta s'ha plasmat en el marc teòric. D'aquesta forma s'ha aconseguir fer una aproximació dels conceptes i variables que intervenen en l'objecte d'estudi.

#### 5.5 Estratègia d'anàlisi de dades

El procediment a seguir per a la recollida de dades i la presentació dels resultats ha seguit una sèrie de passos. Primerament es va establir un contacte durant la trajectòria de pràctiques amb l'Associació ACIDH per la seva col·laboració en la present recerca.

A posteriori, es va realitzar una recerca de la literatura bibliogràfica relacionada, partint d'un criteri d'elegir la més actual i similar a la investigació, per contrarestar la informació i tenir una realitat més aproximada de la situació present en la nostra societat. Aquesta es va plasmar en el marc teòric, per construir unes bases de fonament de la recerca.

La mostra s'ha obtingut a partir dels criteris de selecció dels participants preestablerts, sempre i quan hi hagi persones disposades a participar de forma voluntària. S'ha tingut en compte un marge d'error en cas de no trobar interessats. Un cop seleccionada, s'explicarà l'objecte d'estudi i en què consistirà la participació. Prèvia contestació van firmar un consentiment informat per la garantia de la protecció de dades proporcionades [aquest es pot trobar a l'annex 1].

S'han realitzat dos tipus d'entrevista. Per una banda als professionals, per conèixer i contrastar la seva opinió vers els temes d'estudi [annex 2]. Per l'altra banda s'ha dut a terme una entrevista a les persones amb IL, participants del projecte SIOAS [annex 3]. D'aquesta forma es pretenia conèixer de primera mà la seva opinió i poder donar veu a aquest col·lectiu, protagonista en l'objecte de recerca.

Les entrevistes de les persones amb IL i els seus professionals es van dur a terme a la sala de reunions de l'entitat ACIDH i l'estructura ha estat semiestructurada per una flexibilitat en l'ordre i les respostes. Aquesta va ser enregistrada a través d'una gravadora a través del telèfon mòbil, per tal de poder transcriure el més literal i precís possible la informació proporcionada. En tot moment, es va tenir present els principis ètics i el codi deontològic de la professió psicopedagògica, per no vulnerar cap apartat i dignificar la nostra tasca.

Després es van transcriure les entrevistes i posteriorment es va organitzar i classificar la informació de forma categòrica amb el fragment de la resposta més representativa, en relació a la dimensió d'anàlisi. Aquestes dimensions d'anàlisi es van establir a partir de la variable que es volia extreure de cada qüestió detallada. Aquesta variable es va extreure a partir de la freqüència relativa dels objectius específics [annex 4].

S'ha fet una anàlisi descriptiva i una altra interpretativa, tant dels resultats de les entrevistes com de l'anàlisi documental. A partir de les variables de la recerca, es va realitzar una triangulació de resultats (de les entrevistes i de l'anàlisi documental) per trobar concordances i discordances respecte de la recerca bibliogràfica plasmada al marc teòric.

Per finalitzar es van extreure unes conclusions relacionades amb la hipòtesi plantejada a l'inici del projecte d'investigació i en relació als objectius específics (OE). En aquestes es van exposar les limitacions que s'han trobat en la recerca i les propostes de futur per millorar la situació de les persones amb IL en l'àmbit laboral. També es va incloure un apartat de conclusions finals, amb un caràcter més personalitzat de l'investigador.

## 5.6 Fases de l'estudi i cronograma

En aquest apartat s'han detallat les sis fases dels diferents procediments que es van dur a terme per poder completar el projecte d'investigació. A continuació, trobareu el cronograma on queda representat en quin moment s'ha dut a terme cada apartat.

Nº	Fase	Procediment
1	<b>Plantejament de la investigació</b>	La primera fase va consistir en la definició de l'objecte d'estudi i el tipus d'investigació que es realitzaria. Prèviament es va establir un contacte amb la directora del departament laboral d'ACIDH, per conèixer si estarien disposats a col·laborar. En aquest apartat es va pensar els objectius específics i la finalitat de l'estudi.
2	<b>Anàlisi i exploració documental</b>	En aquesta fase es va aprofundir en la recerca bibliogràfica i documental, cercant estudis similars per conèixer en profunditat l'àmbit d'estudi. A partir de contrastar la informació i d'un anàlisi documental, es va elaborar el marc teòric.
3	<b>Construcció</b>	Es va confeccionar el disseny metodològic de la investigació, les característiques i la planificació del treball de camp. També l'elaboració del guió de les entrevistes a realitzar als professionals del departament laboral i a les persones amb IL.
4	<b>Treball de camp</b>	Es va posar en pràctica els diferents instruments, les entrevistes als diferents professionals i participants. Aquestes es van transcriure el més literal possible, per una regulació de la narrativa.
5	<b>Anàlisi i interpretació</b>	Amb els corresponents resultats de les transcripcions i de l'anàlisi documentals, es va escollir la resposta més representativa i l'elaboració de la discussió. A partir d'aquesta es van extreure les conclusions.
6	<b>Difusió de la recerca</b>	L'última fase ha consistit en el lliurament del treball d'investigació i la seva corresponent presentació i defensa. Per finalitzar s'intentarà difondre el treball entregant una còpia a ACIDH per agrair la seva participació.

5.7 Cronograma del projecte d'investigació													
FASE	OCTUBRE			NOVEMBRE			DESEMBRE			GENER		FEBRER	
<b>1. Plantejament del problema</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definició tipus d'investigació</li> <li>Concreció objecte d'estudi</li> <li>Objectius i hipòtesi</li> </ul>													
<b>2. Anàlisi i exploració documental</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Antecedents</li> <li>Lectura bibliogràfica</li> <li>Marc teòric</li> </ul>													
<b>3. Construcció</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Disseny metodològic</li> <li>Guio de les entrevistes</li> </ul>													
<b>4. Treball de camp</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realització d'entrevistes</li> <li>Transcripció d'entrevistes</li> </ul>													
<b>5. Anàlisi i interpretació</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentació i discussió dels resultats</li> <li>Conclusions i contrastació hipòtesis</li> </ul>													
<b>6. Difusió de la recerca</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentació de la recerca</li> <li>Defensa del projecte</li> </ul>													

## 6. ANÀLISI DE RESULTATS

En aquest apartat es detallarà el tractament i l'anàlisi de les dades recollides en la investigació i la discussió dels resultats.

### 6.1 Anàlisi de resultats de les entrevistes

L'anàlisi dels resultats es va fer de cada instrument emprat, per una part les entrevistes als professionals i a les persones amb IL, i per una altra banda l'anàlisi documental.

Per començar es va fer una recerca bibliogràfica d'informació i d'investigacions procedents de l'objecte d'estudi de la recerca. Després d'una lectura de la temàtica en profunditat es va fer una selecció de les dades més actuals i contrastades pels investigadors precedents. L'anàlisi documental es va plasmar en el marc teòric, per fonamentar i contextualitzar els diferents objectius específics.

Per la corresponent anàlisi de les entrevistes, primer es va fer una transcripció detallada [annex 5] i posteriorment es va organitzar i classificar la informació de forma categòrica amb el fragment de la resposta més representativa, en relació a la dimensió d'anàlisi [annex 4].

Les respostes han estat presentades amb les sigles de la seva professió, en el cas de les tècniques d'inserció i orientació laboral – TIOL 1 – i – TIOL 2-. Per la prospectora laboral -PL-. Les respostes de les persones amb IL s'han presentat segons el cromosoma del qual corresponen, la dona – XX- i de l'home -XY-.

Després es va fer una triangulació dels resultats segons les concordances i discordances aparegudes. La triangulació és una tàctica global que segueix el simple principi de la multiplicació de mitjans, per a assolir un fi. La fórmula ha consistit en l'aplicació de registres relacionats amb la teoria que enquadra la recerca (Riba, 2014). També s'ha realitzat un DAFO [Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats] per analitzar en quina situació es troben les persones amb IL en el moment d'incorporar-se en el món laboral.

D'aquesta forma es van poder extreure unes conclusions de l'objectiu general i específic proposats. També la hipòtesi plantejada sobre la qual té una basant l'estudi. Per acabar, les limitacions que emmarquen i que s'han trobat i la perspectiva de futur que encamina la recerca.

Diagrama de flux: Anàlisi dels resultats

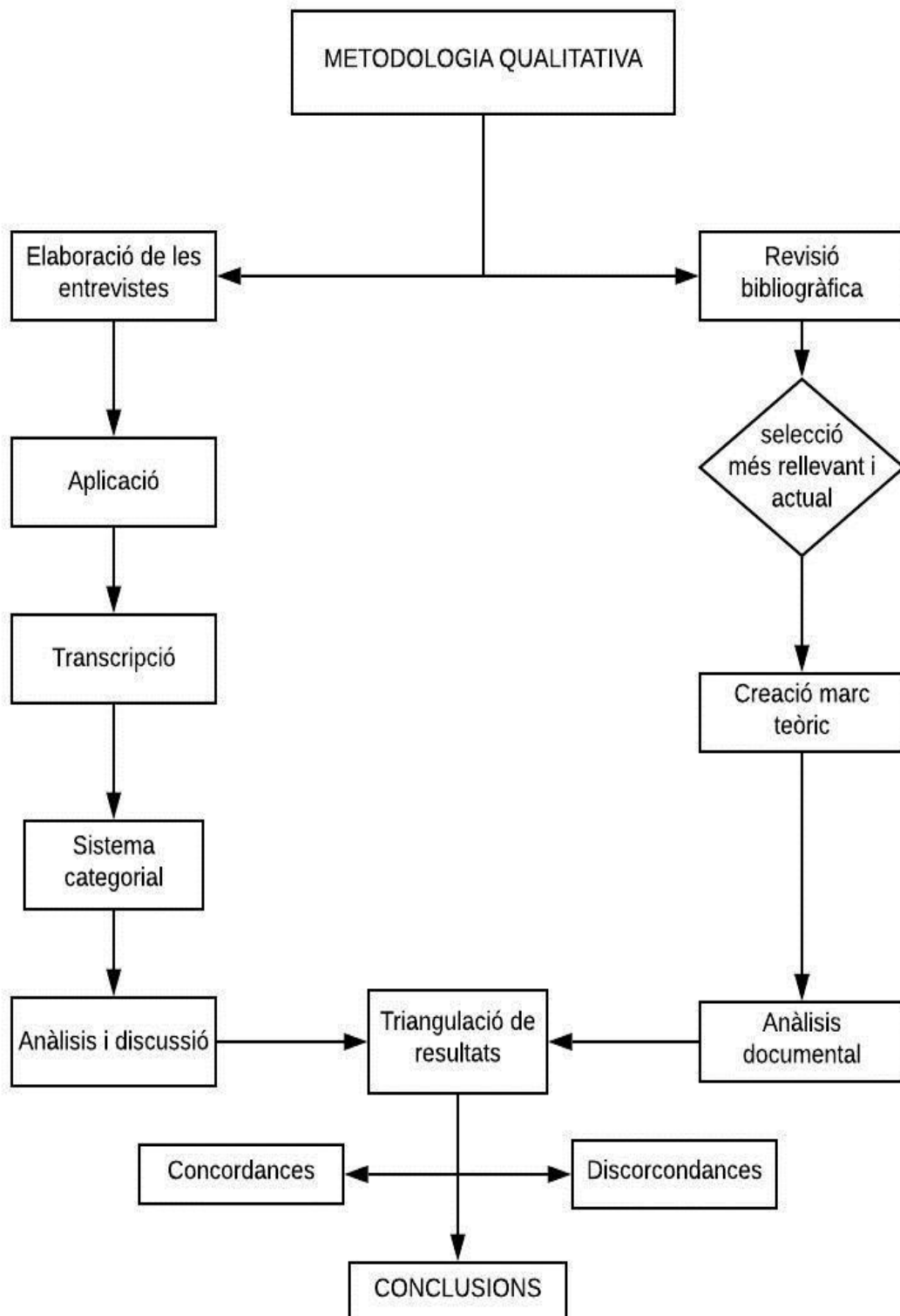


Figura 3: Estratègia d'anàlisi dels resultats

Font: Elaboració pròpia (2019)

## 6.2 DAFO de la situació de les persones amb IL en l'àmbit laboral

<b>DAFO</b>	
<b>FORTALESES</b>	<b>DEBILITATS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevades associacions que defensen i treballen per garantir els drets de les persones amb discapacitat</li> <li>- Important presència reivindicativa de familiars, professionals i afectats per visibilitzar les persones amb discapacitat</li> <li>- Creixement de recursos que fomenten la inserció laboral de persones amb IL</li> <li>- Garantia per llei de la inclusió laboral en el mercat laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconeixença i falta de sensibilitat de les empreses davant de qui són i com atendre les persones amb IL</li> <li>- Dificultat d'adquisició d'una rutina, adaptació i manteniment d'una feina, i poca resistència al cansament</li> <li>- Falta de diversitat d'ofertes laborals per cobrir els diferents interessos de les persones amb IL</li> </ul>
<b>OPORTUNITATS</b>	<b>AMENACES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implicació progressiva de la societat davant les persones amb diversitat funcional per una inclusió social</li> <li>- Llei i recursos que emparen a les persones amb discapacitat</li> <li>- Creixent nombre de plataformes i associacions que realitzen moviments i accions per canviar la mirada de la societat, cap a una inclusió social real</li> <li>- Augment de polítiques socials i educatives</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultats per diagnosticar que una persona té IL comportant una falta de suport i d'estimulació de les capacitats.</li> <li>- Absència d'un suport estable que els assessori i orienti en relació a les seves necessitats i situació personal</li> <li>- No compliment de la llei que empara la inclusió de les persones amb discapacitat</li> <li>- Falta de desenvolupament dels recursos o processos existents</li> </ul>

### 6.3 Discussió dels resultats

En relació a la **dimensió del reconeixement sobre les característiques de les persones amb IL**. Els professionals entrevistats coincideixen amb les anàlisis documentals, creuen que no es poden generalitzar les característiques de les persones amb IL, sinó que cada persona dins del col·lectiu disposa d'unes capacitats o carències diferents. (Ajuntament de Badalona, 2017; ACIDH, 2017 i ADISLI, 2018).

*“hi ha gent que té més dificultats o mancances en el control de la cura personal. N'hi ha d'altres a les quals els costa parlar, tenen dificultats d'expressió però tenen una capacitat cognitiva increïble. Es fixen en detalls en els quals no mi fixo ni jo”* TIOL 1

Les diferents professionals coincideixen en què la IL és una discapacitat sense aparents característiques físiques, aquest aspecte lligat al fet que les seves dissonàncies queden desdibuixades fan que aquest col·lectiu estigui difós i poc reconegut. Aquesta situació comporta per part de la societat incomprensió en algunes de les seves actituds, la qual cosa comporta problemes d'adaptació (Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2018)

*“El tema de la intel·ligència límit es queda difosa perquè fa relativament pocs anys que està damunt de la taula. Fins fa poc aquestes persones no estaven diagnosticades ni tan sols eren identificades com a tals, perquè tampoc presenten problemes físics. Feien la seva vida normal, però amb problemes d'adaptació”* TIOL 1

*“Les discapacitats físiques immediatament queden vistes i ens mostren que la persona que la té, aleshores té dificultat o no en té per fer la tasca laboral mentre que a les persones amb intel·ligència límit no se'ls veu tant.”* TIOL 2

La prospectora laboral posa sobre la taula un aspecte rellevant, i és que la terminologia utilitzada per reconèixer aquestes persones, la IL, és un concepte discriminatori. Aquest nom es centre en les limitacions de la persona i no en la diversitat de capacitats. Tot i que és el reconegut per la OMS s'hauria de reflexionar en quina mesura condiona aquesta nomenclatura a les persones amb IL.

*“A mi no m'agrada el concepte IL. Crec que ja condueix a una discriminació, que la intel·ligència és il·limitada, depèn molt de l'estimulació i la motivació.”*



*Per a mi no és una bona terminologia, tot i que és la que ha qualificat la OMS"*

PL

En relació a la **dimensió sobre els beneficis de la inclusió laboral de les persones amb IL** per la societat i ells mateixos. Les diferents professionals creuen que accedir al món laboral ordinari per les persones amb IL suposa un desenvolupament per les seves capacitats i poder fer una vida més digna i autònoma (Ruiz, 2017). Aquest fet comporta una millor autoestima i reconeixement per part de la societat

*"Per ells diria que la capacitat d'estar treballant a l'empresa ordinària és un repte d'assolir una igualtat respecte a la societat [...] Poder desenvolupar una carrera professional és desenvolupar una vida digna. La feina dignifica, i, esclar, és important que estiguin contemplats i reconeguts "* PL

*"La feina és un mitjà d'inclusió [...] el treball per a ells és emocional i hi ha gent que vol posar-se a prova".* TIOL 1

*"Prefereixo en una feina al mercat normal, per estar amb més gent i per guanyar més diners. També perquè així les persones saben que puc fer de tot, al meu ritme, però igual que ells" XX.*

En referència a les empreses trobem en les diferents tècniques respostes similars. Aquestes remarquen la importància de la inclusió en l'àmbit laboral ordinari, per poder trencar estigmes, esquemes i reconèixer les seves capacitats. Oferir aquesta possibilitat condueix a una sensibilitat i conscienciació de la diversitat dins la societat. Esmenten que, si segreguem, no podem parlar d'inclusió, perquè les nostres accions seran contraries.

*"Si parlem d'inclusió, però uns treballem en un lloc i uns altres en un altre, segreguem les mateixes inèrcies"* TIOL 2

*"Si fem una separació en el treball seguim segregant d'una altra manera [...] d'aquesta forma la societat també podrà aprendre d'aquestes persones".* PL

Pel que comporta a la **dimensió del marc legal** les respostes obtingudes presenten petites variacions. Les tècniques consideren que el marc normatiu, ha servit per la inclusió dins l'àmbit laboral ordinari, perquè d'aquesta forma poden trencar pensaments preestablerts i veure que les persones amb discapacitat intel·lectual disposen d'altres capacitats i que també aporten beneficis a les empreses. Una de les

tècniques exposa que no ens podem conformar en el fet que les empreses compleixin la llei sinó que falta sensibilitat i conscienciació per una millor valoració i reconeixement.

*“Fins i tot algunes empreses amb les quals hem contactat ens han fet un feedback en el qual s’han sorprès del nivell d’implicació [...] que han vist per part de la persona amb discapacitat, i com els ha canviat la mirada”. TIOL 2*

*“Crec que realment falta molta conscienciació i sensibilització, no tant perquè compleixin la llei o no, sinó perquè li donin importància i no que sigui per complir un tràmit” TIOL 2*

*“Moltes empreses no estan preparades però hi ha una actitud d’apertura. Hi ha empreses que ja saben donar una acollida a la persona”. PL*

Pel que fa a la **dimensió sobre sensibilització d’empreses i societat**, coincideixen en el fet que per a moltes empreses aplicar la llei normativa encara és un tràmit, i que encara falta conscienciació perquè es faci de forma voluntària. Aquesta situació comporta que dins el col·lectiu de discapacitats hi ha discriminació, i que les empreses prefereixen uns perfils que uns altres. La que més por i estereotips rodeja és la discapacitat intel·lectual, mentre la que menys és la discapacitat física.

*“La por i el desconeixement actuen amb força, ja que les empreses no volen persones amb problemes. Les empreses et venen a dir que els enviïs algú que sigui mono però que no causi problemes” PL*

*“Habitualment fa més por una discapacitat intel·lectual, que no física o sensorial. Hi ha molts prejudicis i desconexença” PL*

Les diferents professionals consideren que, pel desconeixement de les capacitats de les persones amb discapacitat i, per al sistema capitalista, un dels detonants que frenen la inclusió i que fomenten la discriminació dins el col·lectiu de persones amb discapacitat és la competència de les empreses i la por de perdre productivitat.

*“Hi ha empreses que només volen discapacitats físiques, que diuen que jo vull complir la llei però no em vull sentir que perdo productivitat” PL*

*“Predomina més arribar a la producció que no pas a la inclusió” TIOL 2.*

En relació a la **dimensió de recursos i processos existents** les diferents respostes de les persones amb IL coincideixen que el programa SIOAS els està donant molt de suport i que els fa un acompanyament.

*“Per mi suposa moltes coses, aprendre competències per el mercat de treball [...] a com trobar feina per mi sola, com preparar-me l’entrevista i em donen seguretat i confiança en què ho puc fer”. XX*

*“El que m’agrada és que t’ajuden sobretot quan trobes una feina els primers dies, venen a la feina i així elles tu poden explicar a poc a poc i de forma més fàcil.” XY*

La tècnica remarca que per a les empreses encara és desconegut el concepte de treball en suport, i que en un primer moment les empreses són un pèl reticents, però que quan els expliques els beneficis estan oberts a provar-ho. Aquesta oportunitat ha demostrat que les empreses valorin la feina dels tècnics.

*“Quan ofereixes un treball amb suport a una empresa ordinària, i expliques que [...] i expliques els beneficis que comporta i treballes que et manifestin les seves pors, doncs és molt més fàcil” PL*

En relació a la **dimensió ampliació de llocs de treball**, trobem dissonància de respostes. Una de les tècniques posa de rellevància que encara falta molta feina en la diversitat d’oferta d’oficis. Mentre que una altra normalitza aquesta situació, perquè no tots podem escollir, sinó que cerquen feines, corresponents a les nostres capacitats.

*“Tenim els perfils que tenim i tenim les formacions que tenim [...] estan molt tipificats els sectors” TIOL 2*

*“Hi ha professions que no poden escollir mai de la vida. i això és molt normal. Jo mateixa no puc assumir una colla de feines” TIOL 1*

*“Falta explorar nous sector i oficis. També faltes més recursos per buscar nous perfils i professionals [...] En una societat de serveis com la nostra hi ha moltes tasques auxiliars que no es contemplan” PL*

En relació a la **dimensió de factors que influeixen en el desenvolupament de la persona i la seva inclusió**. Les diferents persones entrevistades coincideixen en l’anàlisi documental, en referència al fet que la família és la principal referent

per a la gran majoria de les persones, el paper que juga en la nostra essència, marca el nostre desenvolupament integral (Generalitat de Catalunya, 2008).

*“L’acceptació de la família de detectar-ho a temps i poder donar suport és crucial”*. PL

*“Les persones són un mirall de les seves famílies, depèn de com hagin gestionat i conduït aquest tema, la persona ja ha fet un treball o li queda molt de camí”* TIOL 1

Una de les tècniques d’inserció i orientació laboral aporta que un dels factors que més influencien en una societat inclusiva és l’educació. Aquesta permet treballar des de la infància valors com la diversitat, i que en l’edat adulta es poden consolidar i projectar en una societat més inclusiva.

*“Crec que la diversitat i la inclusió s’ha de començar a treballar d’ençà que som petits, des de l’escola. L’àmbit educatiu ha fet un canvi, però encara ha de millorar molt en aquest sentit”* TIOL 2

*“L’escola també m’ha ajudat molt, en aquesta he fet amics, perquè eren com jo”*. XX

*“És un problema de base i fins que l’escola de veritat no sigui inclusiva, i que tingui els diners suficients per poder ser-ho, no estarà solucionat el problema”*  
PL

En relació a la **dimensió de factors que promouen l’ocupació** destaquen la productivitat i les polítiques socials que posa a l’abast el sistema de benestar social. El Sistema de Benestar Social d’una societat influeix la situació d’inclusió o exclusió d’aquestes persones, segons si posa a l’abast una sèrie de polítiques.

*“Ara per ara, primer els factors econòmics, tot i que comença de forma progressiva a haver-hi més consciència per humanitat”*. TIOL 1

*“Crec que influeixen els recursos que existeixen”* i també *“la mirada de la societat comença [...] a haver-hi més conscienciació i sensibilitat”* TIOL 2

## 7. CONCLUSIONS

A partir de la informació recollida i analitzada s'han pogut extreure unes conclusions en referència als objectius proposats. A continuació, s'han exposat les limitacions observades, un seguit de propostes de millorà i unes perspectives de futur. Com apartat final, s'han recollit unes conclusions més pròpies en relació al tema d'objecte.

### 7.1 Conclusions en funció dels objectius del TFM

A l'inici de la investigació em vaig projectar una sèrie de preguntes d'un tema que em creava inquietud, el del món de l'ocupació per les persones amb discapacitat intel·lectual, en especial el de les persones amb intel·ligència límit. Aquestes preguntes s'han anat responent de forma progressiva, tot i que per a un millor coneixement i generalització dels resultats l'estudi hauria de tenir una major duració que permetés aprofundir i ampliar el nombre de participants en el mostreig..

En la mesura del que ha estat possible s'ha aconseguit l'objectiu general, analitzar la situació ocupacional de les persones amb IL a Catalunya. Per arribar-hi es van proposar una sèrie d'objectius específics, dels quals s'han pogut extreure un seguit de conclusions, a través de l'anàlisi documental i les entrevistes exploratòries.

L'OE 1 pretenia **reconèixer quines són les característiques de les persones amb IL**. Aquest objectiu queda de manifest que s'ha pogut completar.

A manera de conclusió podem esmentar que encara falta recórrer molt de camí per la plena igualtat i integració del col·lectiu de persones amb discapacitat. Observem que comença a despertar-se la sensibilitat i a remoure la consciència, però els resultats exposen que encara falta trencar amb estigmes i estereotips que estan molts arrelats en les societats actuals.

Al llarg de la història les societats s'han assentat sobre unes línies imaginàries del que s'entén per normalitat, rebutjant qualsevol persona amb diversitat o dissonàncies de pensament. Dins d'aquestes persones amb diversitat trobem el col·lectiu de discapacitat, i aquest fet ha conduït que fins fa ven poc els seus drets i desenvolupament integral no fos reconegut ni estimulat.

Aquests esquemes preestablerts, comencen a desdibuixar-se perquè comença a prevaldre una mentalitat i actitud més oberta respecte a la diversitat, però encara estem a la punta de l'iceberg respecte a una societat inclusiva. Dins del col·lectiu de persones amb discapacitat, segons les característiques que continguin aquesta

diversitat de capacitats, trobem més o menys discriminació. Fem referència al fet que la discapacitat intel·lectual és la més discriminada respecte a la discapacitat física o sensorial.

Aquesta situació és donada perquè les característiques físiques són més visibles i es reconeixen a primera vista. També perquè aquesta fisonomia física no influeix en la forma de "raonar" i aquest fet comporta que les vegin més properes. En canvi, tot el que s'allunyi del que cognitivament s'espera d'una persona per la seva edat biològica comporta més estigma i rebuig. Aquesta situació ve donada perquè les persones tenen por a allò desconegut, i aquest fet condueix que les persones no sàpiguen actuar davant d'ells, infantilitzant-los i pensant que disposen de poques capacitats i competències.

El terme IL encara és bastant desconegut per la societat i difícilment quan veuen una persona amb IL, se l'associa en què té discapacitat. Aquesta situació és perquè no té unes característiques físiques visibles, i la seva discapacitat intel·lectual és lleu. També perquè trobem que no hi ha unes característiques fixes del col·lectiu sinó que cada persona és única i parteix d'unes mancances diferides a una altra persona. Aquesta situació comporta que les persones amb IL, estiguin poc reconegudes i siguin invisibles, quedant sempre com que són persones inadaptades. Aquesta causa condueix a una frustració, incomprensió i baixa autoestima, que rodeja aquest col·lectiu.

L'OE 2 cercava **determinar el marc legal que empara la inserció ocupacional de les persones amb diversitat funcional**, aquesta s'ha pogut aconseguir. Observant-se no obstant petites variacions segons el tipus de participants.

En relació al marc legal trobem que de forma progressiva s'han anat posant en marxa diferents polítiques socials que promouen el desenvolupament digne, la garantia de drets i la promoció de la inserció laboral de les persones amb discapacitat. Aquestes lleis normatives han comportat millorar les oportunitats a les persones amb discapacitat dins el mercat laboral i poder mostrar a les empreses la importància de la diversitat per una inclusió real.

Però els resultats han exposat que falta molta sensibilitat i conscienciació perquè aquesta no sigui un tràmit que han de complir les empreses, sinó que sigui un pas

voluntari pel reconeixement de les seves competències i riqueses que poden aportar. L'objectiu d'una societat inclusiva seria aquest lliure mercat sense l'obligatorietat normativa, sinó per promoció de la diversitat. Però els diferents resultats remarquen que les empreses encara no estan prou preparades per acollir de forma adequada a les persones amb discapacitat.

Encara hi ha molta desconexió en relació a les tasques que poden desenvolupar, a com dirigir-se a ells, a preguntar. Per això falta formació a les empreses, i que aquestes perdin la por de demanar assessorament. A partir dels resultats s'ha valorat que caldria establir protocols d'acollida per fer un bon acompanyament a la feina i una inclusió en tots els sentits.

La feina és un dels aspectes que més acompanya a la persona al llarg de la seva vida. Aquesta dignifica i ve acompanyada d'una sèrie de valors, de maduresa, responsabilitats, que comporten creixement i beneficis a qualsevol persona. Per les persones amb IL, igual que qualsevol persona, valoren i els aporta beneficis treballar al mercat ordinari.

Ahora que permet que les persones sense discapacitat de les empreses s'enriqueixin de la diversitat, i aprenguin noves sensibilitats i valors. Com hem comentat les persones amb IL estan poc reconegudes i el fet que treballin en el mercat ordinari permet que la resta de la societat els pugui conèixer. D'aquesta forma les empreses podran valorar les seves competències i donar més oportunitats a la resta de persones amb discapacitat.

L'OE 3 consistia **analitzar els recursos i processos per promoure la inserció laboral de les persones amb IL**, aquest objectiu s'ha aconseguit. La inserció al mercat de treball ordinari, és el camí a seguir per fer visible el col·lectiu de persones amb discapacitat, trencar amb les idees establertes i despertar consciència a la societat. Oferir que les persones amb discapacitat puguin desenvolupar-se professionalment i poder dignificar la seva imatge i concepció, a través de la feina.

La inserció també comporta normalitzar la diversitat per una inclusió social de totes les persones. Per aquesta raó s'han de seguir fomentant associacions i iniciatives que fan possible aquesta oportunitat i promouen un acompanyament per al desenvolupament de l'autonomia d'aquestes persones.

A partir de l'anàlisi dels resultats una de les iniciatives innovadores que fomenten aquest camí amb més èxit, és el programa SIOAS i el projectes singulars. El fet més destacable i diferenciador d'aquests recursos és que els dos disposen del treball amb suport.

Tot i que la inclusió ha de passar per la inserció laboral al mercat ordinari, també s'han de posar a l'abast recursos per les persones que tot i tenir un suport no poden assolir unes competències o desenvolupar unes capacitats. Aquests recursos s'engloben dintre del treball protegit. El treball protegit ha d'oferir aquest espai on la persona pot estar exercint una tasca per al seu desenvolupament integral, però sense poder adaptar-se als nivells de productivitat.

Troblem que falta exploració de nous perfils professionals dins el camp del mercat de treball ordinari perquè les persones amb discapacitat puguin elegir dintre d'un ventall més ampli de preferències laborals. Les ofertes actuals encara estan molt tipificades, la majoria d'ofertes les trobem en els llocs relacionats amb els serveis. Aquesta situació ve donada per la línia que estem comentant, de la qual encara falta el reconeixement de la seva diversitat de capacitats i competències.

L'OE 4 perseguia **identificar els factors que promouen o dificulten l'ocupació i la inclusió social de les persones amb IL**, cosa que s'ha pogut demostrar. Els resultats ens han permès concloure quins són els factors principals que promouen la situació.

L'anàlisi dels resultats ha permès deduir com influeix el factor del reconeixement per part del sistema de benestar social, en relació a les polítiques socials que posa a disposició per fomentar la igualtat d'oportunitats. Fem èmfasi en les lleis que promouen la inserció laboral de les persones amb IL al mercat laboral ordinari i els programes i recursos que promocionen el seu desenvolupament i estimulació de competències.

Un factor transcendental és el reconeixement el més aviat possible de la IL en una persona, per treballar l'acceptació, abans d'arribar a sentiments d'incomprensió i d'anar trampejant sense poder-se adaptar. Per això cal que els professionals de l'educació posin la mirada en tot el seu alumant i estiguin ben formats, preparats i conscienciats, perquè aquests són els primers que poden detectar aquestes carències i fer aquest reconeixement. L'educació és un dels factors principals i de vital



importància, per reconèixer aquestes característiques que comporten aquest valor afegit i fer un bon acompanyament.

Un altre dels factors principals en el desenvolupament de qualsevol persona és la família. Aquesta té una gran influència en l'acceptació de la discapacitat per part de les persones amb IL. Si la persona té un suport i acompanyant en el seu reconeixement, podrà augmentar la seva resiliència i empoderar-se. En canvi si aquesta s'amaga o es rebutja la persona no tindrà aquest estímul per millorar les seves competències.

Els resultats obtinguts han permès corroborar la hipòtesi plantejada a l'inici de la recerca, *la inserció laboral i ocupacional afavoreix la inclusió social en les persones amb IL*. Aquesta afirmació demostra que si la societat vol prosseguir cap a una inclusió social ha de seguir fomentant polítiques socials que promoguin la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual dins del mercat laboral ordinari.

Encara que s'hauria de tenir un marge de mostratge més elevat de participants per generalitzar els resultats, la recerca bibliogràfica per redactar el marc teòric ha estat molt refutada pels resultats obtinguts en les entrevistes i l'anàlisi documental. S'ha trobat una gran varietat d'estudis sobre la temàtica, tot i que n'hi ha més en profunditat de la discapacitat intel·lectual en general que de la intel·ligència límit en concret.

## **7.2 Limitacions de la investigació**

Aquest estudi presenta un seguit de limitacions a tenir en compte. Una d'elles és el volum de la mostra, que per generalitzar els resultats hauria d'ampliar-se, així com fer més extensiu aquest estudi a nivell geogràfic de la comunitat de Catalunya. El nombre de participants ha estat més reduït per la dificultat de trobar persones del perfil que tinguessin disponibilitat per fer una trobada, i pel que suposa fer la transcripció i anàlisi de les entrevistes. Aquesta limitació es podria resoldre amb més marge de temps. Però el TFM ve condicionat per una temporalitat prèviament marcada, d'octubre fins a gener.

Una altra de les limitacions és la que comporta el mètode utilitzat, la metodologia qualitativa. Aquesta pot presentar diversos reptes en termes de generalitzar resultats, de validesa i fiabilitat. Aquest desavantatge ve condicionat perquè està relacionat amb una base subjectiva (Riba, 2014).

En referència a la validesa, l'investigador està molt involucrat en el procés d'anàlisi i d'interpretació de les dades recollides, el que pot influir en el seu criteri subjectiu en el moment d'escollir les respostes més destacades i que aquestes impressions es puguin veure reflectides en les conclusions.

En els termes de generalitzar els resultats és una limitació en les investigacions qualitatives ja que, com hem comentat, les mostres sempre són més reduïdes, i aquest tret dificulta extrapolar de forma general els resultats. En relació a la fiabilitat, atès que la investigació qualitativa depèn en gran mesura del coneixement de l'investigador i la interpretació, també l'investigador podria realitzar preguntes de l'entrevista d'una manera diferent, adaptant-les a les persones entrevistades, poden influir de forma indirecta en les seves respostes.

### **7.3 Perspectives de futur**

En l'exploració del tema d'estudi s'han trobat una varietat d'estudis precedents que fan menció a la situació de les persones amb discapacitat intel·lectual en el mercat laboral. Ara bé, la situació en concret de les persones amb IL dins l'ocupació s'han trobat poques recerques, fet que evidencia que aquest col·lectiu encara és desconegut.

Aquest TFM pot servir per tenir una aproximació sobre l'àmbit d'estudi i com a base per un estudi més ampli i rigorós. Per donar continuïtat a la recerca, el primer que s'hauria de tenir és temps i dedicació per poder aprofundir amb el tema d'objecte.

Per començar ampliaria la població del mostratge, tant dels professionals com de les persones amb IL. Realitzaria més entrevistes als especialistes que treballin per la sensibilitat de les persones amb discapacitat intel·lectual dins el mercat ordinari, per contrastar més opinions i obtenir una informació i una mirada més fiable de la realitat.

Canviaria les entrevistes de les persones amb IL per grups de discussió, perquè poguessin expressar les seves inquietuds, neguits i experiències. Pretenen posar el focus d'atenció en les persones principals del tema d'estudi.

Si els resultats es poguessin generalitzar per una validesa empírica, es treballaria per difondre l'estudi a totes les empreses que disposen de persones amb IL dins la seva plantilla i començant a despertar la conscienciació de la inclusió social real.

#### 7.4 Propostes per millorar la situació

Els resultats i les conclusions obtingudes pretenen influir en la reflexió a la societat, en relació a quin punt estem davant la inclusió social de les persones amb DI, per posar èmfasi en diversos eixos que s'han de seguir promovent.

La primera és seguir treballant per la **sensibilització i conscienciació** de la societat vers les persones amb intel·ligència límit. Hem vist que la societat comença a fer passos per la inclusió social, però, amb una perspectiva de crítica, exposar que aquests són lents i moltes vegades insuficients.

Per aquest canvi de mirada cal seguir promovent **polítiques socials**. S'ha pogut refutar a partir dels resultats i diversos estudis, que és un dels eixos principals, per poder fomentar i garantir una societat equitativa i amb diversitat. Encara que sigui a nivell legislatiu, aquesta garantia de drets que fomenta la llei promou una altra perspectiva davant d'aquest col·lectiu i trenca estereotips preconcebuts. Així que cal seguir recolzant la pràctica laboral en les persones que pateixen una discapacitat intel·lectual, tenint en compte sempre les capacitats de cada persona.

Un altre aspecte clau és l'**educació**. Els infants són com esponges i els valors que aprenen en l'etapa educativa són els que projectaran d'adults. Educar per la diversitat és un eix que comença a desenvolupar-se, després d'anys d'una educació més tradicional en valors. Per aquesta raó cal que el sistema educatiu espanyol faci una aposta real i coherent, si vol una societat més justa i inclusiva.

També caldria més **assessorament i formació a les empreses**, perquè aquestes poguessin trencar amb estereotips preestablerts i poguessin explorar la capacitat de tasques que poden realitzar les persones amb discapacitat.

No podem deixar de mencionar la **reivindicació social**, com a eina de lluita, per promoure aquest canvi i la reivindicació de drets del col·lectiu de persones amb discapacitat. Com aquest ha estat un moviment que ha anat a la baixa, les persones, la societat, cap amunt, els polítics amb capacitat de fer polítiques socials.

Per això no deixar mai de cercar la crítica constructiva, per seguir posant el dit sobre la llaga, en allò que discrimina i frena que les persones puguin créixer de forma integral.

## 7.5 Conclusions finals

Fins fa poc es creia que per al progrés d'una civilització els seus ciutadans havien de seguir un únic camí, homogeneïtzant-ne les característiques. Les persones havien de seguir uns paràmetres preestablerts, construint una imatge abstracta imaginària de normalitat. Les persones que per les seves característiques físiques i psíquiques s'allunyaven d'aquests esquemes, eren qüestionades per la resta de la societat i n'eren apartades de l'esfera pública.

Aquesta base és amb la qual s'han consolidat la majoria de societats. Això ha comportat una situació de discriminació i desigualtat a les persones qualificades com a diferents. Els valors d'aquestes societats han estat poc democràtics, perquè realment les persones no podien escollir el camí que volien o expressar-se lliurement. La seva conducta estava condicionada al que les persones pensaven d'ells, referent a la seva integritat.

Des de fa ben poc, podem començar a parlar de societats democràtiques, és a dir, de presentar i poder elegir les idees que més ens representen. Aquesta situació ha comportat una revolució de pensaments en els ciutadans, poder pensar i expressar-se lliurement sense ser censurats. Però la història ens ha mostrat, que depèn de qui vingui aquestes idees tenien una rellevància més transcendental, en comparació a d'altres.

En aquests altres persones podem englobar als col·lectius més desfavorits, en relació a les dones, les persones de color o les persones amb discapacitat. Crec que aquest últim col·lectiu encara està associat amb molts estereotips, i que és un gran desconegut per a les societats. En ser menys valorades i presentades les seves imatges, s'han tingut menys en compte les seves característiques i els seus drets.

A través de polítiques socials, de molta reivindicació i pedagogia, aquest pensament ha fet que les persones comencin a obrir les seves ments i poder trencar aquests esquemes. Però considero que només hem despertat la punta d'iceberg, per una societat inclusiva real.

El que ha quedat patentat és que aquest camí ha de passar per la psicopedagogia, perquè per consolidar aquests valors i garantir una representació de tots els col·lectius s'ha de poder treballar i garantir la diversitat. Aquestes termes, diversitat i inclusió, són els nous reptes del sistema educatiu. Però observem que falta molt de debat per consensuar criteris, i per establir línies pedagògiques d'inclusió.

Perquè el progrés ha d'anar acompanyat d'una sèrie de canvis a l'escola, i considero que aquests no s'estan tenint en compte. Faig referència, a les ràtios de les aules, desproporcionades si l'objectiu és donar una atenció més personalitzada i poder tenir en compte la diversitat de ritmes d'aprenentatge. Aquest factor està relacionat amb diagnosticar amb retard, problemes de necessitats educatives especials o diversitat de capacitats intel·lectuals.

També crec de vital importància, tenir professionals conscienciats i sensibilitzats, en la diversitat. L'atenció a les persones amb discapacitat intel·lectual no només pot consistir a parlar del seu coeficient intel·lectual, sinó mostrar i treballar que tots som diferents, i que les característiques de cada persona enriqueixen. Que tota la societat pugui parlar amb respecte, i alhora sense tabús, de les inquietuds que té davant les persones amb discapacitat intel·lectual.

Considero i espero que treballar aquests valors dins l'aula permetin una societat més humana i sensibilitzada, que se centri més en l'essència de les persones i no tant en la productivitat per al mercat econòmic. Fins que no fem aquest treball previ, podrem fer passos cap a la inclusió, però aquesta no serà del tot real. Això no vol dir que sigui negativa amb la societat actual, tot el contrari, però crec que hem de ser crítics per poder arribar on ens proposem.

## 8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

ACIDH (2016). Associació catalana integral de desenvolupament humà: *¿Qui són les persones amb intel·ligència límit?*. Extret de <https://www.acidh.org/general/qui-son-les-persones-amb-intel%C2%B7ligencia-limit/>

ADISLI (2018). *Asociación para la atención de personas con Discapacidad intelectual ligera e la inteligencia límite* Obtingut a <https://adisli.org/inteligencia-limite-discapacidad-intelectual-ligera/>

Ajuntament de Badalona (2007). La integració laboral de persones amb intel·ligència límit: *Diagnòstic i premisses per a l'elaboració d'un protocol d'actuació i un observatori*.

Ajuntament de Barcelona (2016). Drets Socials: *Per una inserció laboral de qualitat de les persones amb discapacitat*. Obtingut a <http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/ca/noticia/per-una-insercize-laboral-de-qualitat-de-les-persones-amb-discapacitat>

Ajuntament de Barcelona (2018). Acord ciutadà per a una Barcelona inclusiva: *Xarxa per a la Inclusió Laboral de Barcelona (XIB)*. Obtingut a <http://www.bcn.cat/barcelonainclusiva/ca/xarxa13.html>

Balcells, J i Junyet, R. (1994). *La investigación social: introducción a los métodos y técnicas* (1a ed.).

COPEC (2006). *Codi de Deontològic del Col·legi de Pedagogs de Catalunya*. Obtingut a [https://www.pedagogs.cat/doc/codi\\_deontologia.pdf](https://www.pedagogs.cat/doc/codi_deontologia.pdf)

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2017). *Persones amb discapacitat: Estadístiques de persones amb discapacitat*. Extret de [http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/persones\\_amb\\_discapacitat/estadistiquesdiscapacitat/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/estadistiquesdiscapacitat/)

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2017). *Persones amb discapacitat: Tipus de discapacitat*. Extret de [http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/persones\\_amb\\_discapacitat/tipus-de-discapacitat/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/tipus-de-discapacitat/)

[citats/que es i com es reconeix la situació de discapacitat/tipus discapacitat/](#)

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2017). *Servei de Teràpia Ocupacional*. Obtingut a [http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/persones\\_amb\\_discapacitat/serveis\\_socials\\_per\\_a\\_persones\\_amb\\_discapacitat/serveis\\_per\\_a\\_persones\\_amb\\_discapacitat\\_intel·lectual/serveis\\_de\\_centres\\_ocupacionals/servei\\_de\\_teràpia\\_ocupacional\\_sto/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/serveis_socials_per_a_persones_amb_discapacitat/serveis_per_a_persones_amb_discapacitat_intel·lectual/serveis_de_centres_ocupacionals/servei_de_teràpia_ocupacional_sto/)

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2017). *Servei Ocupacional d'Inserció*. Obtingut a [http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/persones\\_amb\\_discapacitat/serveis\\_socials\\_per\\_a\\_persones\\_amb\\_discapacitat/serveis\\_per\\_a\\_persones\\_amb\\_discapacitat\\_intel·lectual/serveis\\_de\\_centres\\_ocupacionals/servei\\_ocupacional\\_dinsercio\\_soi/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/serveis_socials_per_a_persones_amb_discapacitat/serveis_per_a_persones_amb_discapacitat_intel·lectual/serveis_de_centres_ocupacionals/servei_ocupacional_dinsercio_soi/)

Dincat (2015). *La discapacitat intel·lectual*. Obtingut a [http://www.dincat.cat/ca/qu%C3%A8-%C3%A9s-la-discapacitat-intel·lectual-\\_33963](http://www.dincat.cat/ca/qu%C3%A8-%C3%A9s-la-discapacitat-intel·lectual-_33963)

Ecom (2018). Guia de recursos per a la discapacitat: *El treball amb suport*. Obtingut a [https://www.ecom.cat/catala/e91b\\_fitxa.php?idS=80&id=102](https://www.ecom.cat/catala/e91b_fitxa.php?idS=80&id=102)

Foro de Vida Independiente (2015). Foro de vida independiente: *comunidad de reflexión filosófica y de lucha por los derechos de las personas con diversidad funcional*. Obtingut de <http://forovidaindependiente.org/>

Fundació Luis Vives (2015). *Claus sobre la pobresa i l'exclusió social a Espanya*. [http://www.manresainclusio.cat/img/guia\\_pobreza\\_exclusion\\_catalan.pdf](http://www.manresainclusio.cat/img/guia_pobreza_exclusion_catalan.pdf)

García- Allen, J (2019). *Píramide de Maslow, la jerarquia de las necesidades humanas*. Obtingut a <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

Generalitat de Catalunya (2019). *Subvencions per a la realització dels serveis integrals d'orientació, acompanyament i suport a la inserció de les persones amb*

*discapacitat o trastorn de la salut mental (SIOAS)*. Obtingut a <https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Subvencions-per-a-la-realitzacio-dels-Serveis-integrals>

Generalitat de Catalunya (2017). *Centres Especials de Treball*. Obtingut a <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/insercio-laboral-rmi-i-discapacitat/discapacitat/CET/>

Generalitat de Catalunya (2017). *Garantia Juvenil: Projectes singulars. Formació especialitzada per treballar en sectors laborals concrets, suport a l'emprenedoria o mobilitat internacional*. [http://garantiajuvenil.gencat.cat/ca/Que\\_Toferim/feina/Proyectos-Singulares/](http://garantiajuvenil.gencat.cat/ca/Que_Toferim/feina/Proyectos-Singulares/)

Diputació de Barcelona (2008). *Les habilitats socials per a la integració sociolaboral de les persones amb intel·ligència límit*. Obtingut a <https://www1.diba.cat/uliep/pdf/42960.pdf>

Huete, G; Pallero, P i Petisco, E. (2018). *Observatorio de la discapacidad. Estudio sobre la situación de las personas con capacidad intelectual límite*. Obtingut a <https://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/47/Estudio%20CIL%20imite%20V3.2.pdf>

Meneses, J i Rodríguez, D (2011). *El qüestionari i l'entrevista*. Barcelona. Editorial: UOC

Maslow, A (1943) *A Theory of Human Motivation*. Obtingut a en [psychclassics.yorku.ca](http://psychclassics.yorku.ca)

Medina, B; Mercado, E i García, I (2015). *La capacidad intel·lectual limite: La gran Olvidada* Obtingut a <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/33>

Observatori de Discapacitat Física (2013). *El risc de pobresa o exclusió social de les persones amb discapacitat, Europa 2013*. Obtingut a <http://www.observatoridiscapacitat.org/ca/el-risc-de-pobresa-o-exclusio-social-de-les-persones-amb-discapacitat-europa-2013>

ODISMET (2016). *Informe de l'Observatori sobre discapacitat i mercat del treball de la Fundació ONCE. Banc de dades*. Recuperat des de:



<http://www.odismet.es/es/datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales/204personas-con-discapacidad-ocupadas-en-funcion-del-nivel-de-estudios/2-16/>

Oliveros, B., Planella, J (2018). *Acompañamiento social d'una persona: reflexions psicopedagògiques sobre un procés*. Barcelona. Editorial: UOC

Palamos, N (2002). Dossier: Personas con intel·ligència limite. *Un colectivo en tierra de nadie*. Revista Minusval. Nº. 132. Pag. 11-34 Obtingut a [http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/min132\\_completo.pdf](http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/min132_completo.pdf)

Platero, R., Roson, M (2012). De 'la parada de los monstruos' a los monstruos de lo cotidiano: *La diversidad funcional y sexualidad no normativa*

Riba, C (2014). Generalitats sobre els mètodes qualitius: *trets bàsics, variants, camps d'aplicació i historia*. Oberta UOC Publishing, SL

Ruiz (2017). *La inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual*. Treball final de grau de pedagogia: UB Extret de [http://aracoop.coop/wp-content/uploads/TFG Insercio laboral de persones amb discapacitat intel·lectual.pdf](http://aracoop.coop/wp-content/uploads/TFG_Insercio_laboral_de_persones_amb_discapacitat_intellectual.pdf)

Verdaguer, C (2017). L'empoderament a través de l'ocupació. *Els afectes de la l'activitat laboral i ocupacional en les persones amb discapacitat intel·lectual severa*. Treball Final de Grau: UB. Obtingut a [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/119152/1/TFG Clara Verdaguer Ribas.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/119152/1/TFG_Clara_Verdaguer_Ribas.pdf)

## **Marc legal**

Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Obtingut a <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Instrucció 5/2019, de 11 de març, de la Junta Electoral Central, sobre l'aplicació de la modificació de la Llei Orgànica del Regiment Electoral General portat a terme per la Llei Orgànica 2/2018, de 5 de desembre, per garantir el dret de sufragi de totes les persones amb discapacitat.

Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració social de minusvàlids

Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels centres especials d'ocupació definits en l'article 42 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social del Minusvàlid.

Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la llei general dels drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social

Real Decret Legislatiu 2271/2004, el 3 de desembre, pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat.

Reial Decret Legislatiu 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat.

# ANNEXOS

## ANNEX 1: Consentiment informat

D'acord amb la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, s'informa a la persona que les dades personals proporcionades seran confidencials.

També es garanteix la seva privacitat i la seguretat de què les dades proporcionades únicament tindran finalitats acadèmiques, per a portar a terme aquesta recerca. Així mateix, la persona tindrà la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició de les seves dades, en els termes inclosos en la legislació vigent, mitjançant la paraula oral o escrita a l'investigador/a.

El/La Sr./Sra.....  
Declaro que he llegit i he estat informat que la finalitat de la recerca és per donar resposta a l'objectiu principal "*Anализar la situació ocupacional de les persones amb intel·ligència límit a Catalunya*" del projecte d'investigació del màster de psicopedagogia de la Universitat Oberta de Catalunya.

La corresponent col·laboració consistirà a respondre unes preguntes per valorar diferents variables i poder donar resposta a l'eix dels objectius específics proposats, per consolidar el general. Aquesta entrevista serà enregistrada per una transcripció literal i tenir una argumentació empírica dels resultats.

Barcelona,        de                                del 2019

Signatura de/ la participant

Gràcies per la col·laboració!

## ANNEX 2: Entrevista als professionals

### **OE 1: Reconèixer quines són les característiques de les persones amb IL**

1. ¿En diversos estudis, parlant que la nomenclatura IL és desconeguda i que moltes vegades són invisibles per a la societat i el sistema. Creieu que és cert i sí ho és, per què aquesta manca de rellevància?
2. ¿Per què creus que és important que les persones amb IL treballin en el mercat ordinari? ¿Quins beneficis creus que els comporta, a ells i a la societat?

### **OE 2: Determinar el marc legal que empara la inserció ocupacional de les persones amb diversitat funcional**

3. ¿Creus que totes les empreses compleixen la Llei o que encara falta conscienciació?
4. ¿Quina assignatura pendent té la societat de cara al mercat laboral de les persones amb discapacitat?

### **OE 3: Analitzar els recursos i processos per promoure la inserció laboral de les persones amb IL**

5. ¿Creus que les empreses ordinàries estan prou preparades i sensibilitzades per integrar de forma adequada a persones amb intel·ligència límit?
6. ¿Creus que aquestes persones escullen el que volen treballar, o encara falta adaptar més formació i que les empreses adaptin més llocs de feina?

### **OE 4: Identificar els factors que promouen o dificulten l'ocupació i la inclusió social de les persones amb IL**

7. ¿Quins factors creus que influeixen en el desenvolupament de la persona?
8. ¿Quins factors creus que influeixen en el moment de contractar a una persona amb IL?

### **ANNEX 3: Entrevista a les persones amb IL**

#### **OE 1: Conèixer qui són les persones amb IL i quines són les seves característiques:**

1. ¿Que suposa per a tu tenir intel·ligència límit? ¿Creus que la societat coneix qui són les persones amb IL?
2. ¿Has tingut alguna experiència laboral? ¿Que ha suposat per a tu treballar?

#### **OE 2: Determinar el marc legal que empara la inserció ocupacional de les persones amb diversitat funcional**

3. ¿Quin efecte creus que té que el teu currículum posi que tens una discapacitat?
4. ¿A on has treballat? ¿T'has sentit a gust a l'empresa?.

#### **OE 3: Analitzar els recursos i processos per promoure la inserció laboral de les persones amb IL**

5. ¿Prefereixes treballar al mercat laboral ordinari o a un recurs de treball protegit (CET, STO, SOI, etc.)
6. ¿Que suposa per a tu participar al programa SIOAS?
7. ¿ Has pogut escollir el que vols estudiar o treballar?, ¿o bé hi ha alguna feina que t'agradaria i veus poques ofertes de feina?.

#### **OE 4: Identificar els factors que promouen o dificulten l'ocupació i la inclusió social de les persones amb IL**

8. ¿Quins factors (família, amics, escola, suport ) t'han ajudat a créixer com a persona i sentir-te més segur?

#### ANNEX 4: Dimensió d'anàlisi de les entrevistes

DIMENSIONS D'ANÀLISI DE LES ENTREVISTES			
OE	DIMENSIONS	ENTREVISTA 1	ENTREVISTA 2
OE 1	Dimensió reconeixement sobre característiques persones amb IL	preguntes 1	preguntes 1
	Dimensió sobre els beneficis de la societat davant la inclusió social	preguntes 2	preguntes 2
OE 2	Dimensió del marc legal	preguntes 3	Pregunta 3
	Dimensió sobre sensibilització, empreses i societat	preguntes 4	Preguntes 4
OE 3	Dimensió de recursos i processos existents	preguntes 5	preguntes 5
	Dimensió ampliació de llocs de treball	preguntes 6	preguntes 6
OE 4	Dimensió de factors que influeixen en el desenvolupament de la persona i la seva inclusió	preguntes 7	Pregunta 7
	Dimensió de factors que promouen l'ocupació	preguntes 8	Pregunta 8

## ANNEX 5: Transcripció d'entrevistes

Entrevista: prospector laboral

### **OE 1: Reconèixer quines són les seves característiques de les persones amb IL**

**1. ¿En diversos estudis, parlant que la nomenclatura IL és desconeguda i que moltes vegades són invisibles per la societat i el sistema. Creieu que és cert i sí ho és per què aquesta falta de rellevància?**

A mi no m'agrada el concepte IL. Crec que ja condueix a una discriminació, que la intel·ligència és il·limitada, depèn molt de l'estimulació i la motivació. Per a mi no és una bona terminologia, tot i que és la que ha qualificat la OMS. Crec que és important que ells sàpiguen que tenen discapacitat intel·lectual, per conèixer les seves capacitats i limitacions i poder transcendir-les.

**2. ¿Per què creus que és important que les persones amb IL treballin en el mercat ordinari? ¿Quins beneficis creus que els comporta a ells i a la societat?**

Per ells diria la capacitat d'estar treballant a l'empresa ordinària, és un repte d'assolir una igualtat respecte a la societat. Ells tenen el concepte segons el qual no són normals, perquè a vegades la societat els ha fet sentir que no ho són. Quan en veritat sí són normals, perquè tots som normals amb diversitat de capacitats.

Encara falta molta sensibilitat. Ells disposen de moltes capacitats que nosaltres no tenim i, clar, estar a l'empresa ordinària és posar-se a la mateixa alçada per desenvolupar les seves competències per fer una bona feina, dintre de les seves possibilitats. Poder desenvolupar una carrera professional és desenvolupar una vida digna. La feina dignifica, i, clar, és important que estiguin contemplats. Però la societat també pot aprendre d'aquestes persones.

Aquest col·lectiu ha mostrat que amb l'ajut necessari qualsevol persona pot fer el que vol fer, dins del marc laboral convencional, sense discriminacions de tipus intel·lectual, de coeficient. Hi havia creences errònies. Es pot fer el que qualsevol persona vol fer.



**OE 2: Determinar el marc legal que empara la inserció ocupacional de les persones amb diversitat funcional**

**3. ¿Creus que totes les empreses compleixen la Llei o que encara falta conscienciació?**

No se sap. Jo crec que el personal de recursos humans han de seguir uns protocols i aquests han d'estar activats. Desconec si per part de l'administració pública hi ha un control en aquets sentit. També pot ser que l'empresa faci una contractació sense declarar que aquesta té una discapacitat, també ens hi trobem. Això es admirable, perquè ho estan fent per conscienciació, i no per un tràmit oficial. Vol dir que s'acullen a uns valors d'empresa. També es veritat que hi ha empreses que estan perdudes. I perquè hi ha una por al desconegut, i aquesta ha vingut conduïda per molts anys. Però a poc a poc ho aconseguirem.

**4. ¿Quina assignatura pendent té la societat de cara al mercat laboral de les persones amb discapacitat?**

Caldria una sensibilitat, per part de la societat, en la inclusió d'aquestes persones. Una altra mirada. Exactament, perquè no es tracta de capacitats sinó de motivació. Sempre acaba sent sempre una grata sorpresa, et diuen les empreses. Això trenca barreres. Falta donar l'oportunitat i això s'aconsegueix a través de la sensibilitat.

A banda que podem acompanyar la gent en la cerca de feina, la nostra tasca de recerca de sensibilització és una de les més importants. Nosaltres treballem aquest programa amb la idea d'intentar fer aquesta sensibilització. Trobem que cada empresa funciona a la seva manera. Hi ha empreses que s'omplen la boca d'inclusió i acaben fent exclusió.

La gent que troba feina del nostre col·lectiu són com un mirall, envers la societat i la resta d'empreses. Moltes vegades tenim empreses fidelitzades, cosa que vol dir que de vegades se'n va una persona però n'entra una altra.

**OE 3: Analitzar els recursos i processos per promoure la inserció laboral de les persones amb IL**

**5. ¿Creus que les empreses ordinàries estan prou preparades i sensibilitzades per integrar de forma adequada a persones amb intel·ligència límit?**

No, perquè principalment hi ha molta por de no poder fer una inserció a una persona amb DI, de com tractar-la, de com guiar-la, donar les tasques. I quan ofereixes un treball amb suport a una empresa ordinària, i expliques que aquesta persona s'ha estat preparant per desenvolupar competències, i tu aniràs a fer un suport els primers dies. Doncs la veritat que no ho acaben d'entendre que tu també vagis a l'empresa. Però si expliques els beneficis que comporta i treballes que et manifestin les seves pors, doncs és molt més fàcil. Falta sensibilitzar i fer creure la realitat que és, que la inserció és possible i necessària.

**6. ¿Creus que aquestes persones escullen el que volen treballar, o encara falta adaptar més formació i que les empreses adaptin més llocs de feina?**

Falta explorar nous sectors i oficis. També falten més recursos per buscar nous perfils i professionals. I dins d'un equip ja existent, doncs també a vegades et demanen que els assessoris, sobre què poden o no poden fer. Per fer una bona adaptació i no fer-ho malament. Perquè una inserció no condueixi a un fracàs. Faltaria que les empreses tinguessin un protocol d'acollida.

En una societat de serveis com la nostra hi ha moltes tasques auxiliars que no es contemplen. També és veritat que en el projecte de prospecció es podrien fer. Hi ha gent que en el grup de joves té interès pels animals. Hi ha persones que podrien acomplir tasques com ara tenir cura dels animals. Una mica la meva hipòtesi és que la societat ha de respondre.

**OE 4: Identificar els factors que promouen o dificulten l'ocupació i la inclusió social de les persones amb IL**

**7. ¿Quins factors creus que influeixen en desenvolupament de la persona i en la seva inclusió social?**

Un factor que treballem molt és l'aspecte de l'acceptació. Si ens arriba una persona que no accepta les seves característiques, doncs comencem per aquí. Educar en què

tots tenim característiques diferents. Si no s'accepten les característiques pròpies és molt difícil de fer un treball de suport. Per tal que la persona agafi la seva rutina d'autonomia i desenvolupament de les seves capacitats i nosaltres desaparèixer. Per arribar aquí hi ha persones que s'apoderen d'una determinada manera i les seves mancances són unes altres.

Aquesta acceptació està molt influenciada en si la família també ho ha acceptat. Hi ha famílies que estan molt a sobre i d'altres que no existeixen. També trobem una sobreprotecció de les famílies que no ajuda a responsabilitzar.

A vegades ens trobem famílies que estan molt a sobre, que han estimulat molt al seu fill, però que han amagat els altres que té discapacitat intel·lectual. Ja sigui perquè ells no ho han reconegut o no ho han acceptat. I clar, per a la persona ha estat una frustració, una incomprensió, i tot perquè la família es pensava que l'estaven protegint en l'intentar "normalitzar-lo".

#### **8. ¿Quins factors creus que influeixen en el moment de contractar a una persona amb IL?**

Crec que influeix els recursos que existeixen. Crec que existeixen eines molt valuoses amb capacitat d'èxit, si parlem de recursos que promouen la inserció laboral d'aquest sector. De vegades surt bé de vegades no, fins i tot de vegades s'ha d'intervenir. Encara que l'empresa hauria d'estar més oberta per fer aquest vincle amb nosaltres i acceptar a persones amb discapacitat intel·lectual. Habitualment fa més por una discapacitat intel·lectual, que no física o sensorial. Hi ha molts prejudicis i desconeixença. Per això quan una empresa ofereix la possibilitat hem de demostrar que és possible i que és positiu.

Entrevista: Tècnic d'inserció laboral 1

**OE 1: Reconèixer quines són les seves característiques de les persones amb IL**

**1. En diversos estudis, parlant que la nomenclatura IL és desconeguda i que moltes vegades són invisibles per la societat i el sistema. ¿Creieu que és cert i sí ho és, per què aquesta falta de rellevància?**

La intel·ligència límit és un tipus de discapacitat intel·lectual. Les persones amb IL són com els *ferraris* dins de la discapacitat intel·lectual, són els que estan més a dalt a nivell intel·lectual. Moltes vegades les seves característiques no són pas tant cognitives i entre ells també hi ha moltes diferències.

Per exemple, hi ha gent que té més dificultats o mancances en el control de la cura personal. N'hi ha d'altres als quals els costa parlar, tenen dificultats d'expressió però tenen una capacitat cognitiva increïble. Es fixen en detalls en els quals no mi fixo ni jo.

El tema de la intel·ligència límit es queda difosa, perquè fa pocs anys relativament que està damunt de la taula. Fins fa poc aquestes persones no estaven diagnosticades ni tan sols se les identificava, perquè tampoc presenten problemes físics. Feien la seva vida normal, però amb problemes d'adaptació.

**2. ¿Perquè creus que és important que les persones amb IL treballin en el mercat ordinari? ¿Quins beneficis creus que els comporta a ells i a la societat?**

Parteixo que aquestes persones donen importància al mateix que nosaltres donem importància, com és el reconeixement, l'acceptació social, tenir parella, mentre que d'altres donen molta importància als diners perquè els manca. També hi ha gent que vol fer coses cognitives sense una necessitat primordial de diners.

El treball per a ells és emocional i hi ha gent que vol posar-se a prova. Hi ha gent que la feina no la necessita de forma imperiosa però sí que serveix per madurar, que els produeix un canvi, prenen responsabilitats. Poden arribar a viure en un pis que no és de la família. Fer-se carrer de si mateixes. Sortir i gaudir del propi oci.

**OE 2: Determinar el marc legal que empara la inserció ocupacional de les persones amb diversitat funcional**

**3. ¿Creus que totes les empreses compleixen la Llei o que encara falta conscienciació?**

Penso que no. El que fan les grans multinacionals és una subcontractació de determinats serveis o de determinats tipus de discapacitats. N'hi ha que només volen discapacitat funcional, dins de la discapacitat també hi ha discriminació. Hi ha empreses que només volen discapacitats físiques, que diuen que jo vull complir la llei però no em vull sentir que perdo productivitat o no es volen sentir penalitzades.

Hi ha empreses que no els importa que el treballador els falti un dit mentre tinguin discapacitat i compleixin la llei. Les discapacitats intel·lectuals costen molt més. Predomina més la producció empresarial que no pas la inclusió social. Hi ha qui vol una societat inclusiva i hi ha qui tracta de rendir al màxim a la seva empresa. Predomina més arribar a la producció que no pas a la inclusió.

**4. ¿Quina assignatura pendent té la societat de cara al mercat laboral de les persones amb discapacitat?**

Les persones que no poden accedir al mercat o de vegades han de fer les feines tan a mida que és complicat que les puguin fer. Ha d'existir aquest treball protegit, més adaptat a la seva situació.

Però jo crec que és important que si poden fer-ho que treballin al mercat laboral ordinari. La nostra tasca d'acompanyar aquesta gent a la recerca de feina, la nostra part com a motor de sensibilització és una de les parts més importants. Treballem aquesta programa amb la idea de fer aquesta sensibilització. Ens trobem que quan trobem una empresa que treballa amb persones amb discapacitat funcional l'empresa canvia.

També és una sort poder conèixer aquest col·lectiu, crec que la diversitat enriqueix, aprems sensibilitats i emocions noves. Parlo a nivell personal, perquè jo abans d'aterrar aquí no coneixia qui eren les persones amb intel·ligència límit. Tenia creences errònies, i ara sóc conscient que amb l'ajuda i el suport necessari amb el temps qualsevol cosa la poden fer. I crec que estiguin inclosos a l'empresa ordinària també comportarà aquests beneficis, que les persones que treballen a l'empresa així els coneixen i els poden visualitzar.

**OE 3: Analitzar els recursos i processos per promoure la inserció laboral de les persones amb IL**

**5. ¿Creus que les empreses ordinàries estan prou preparades i sensibilitzades per integrar de forma adequada a persones amb intel·ligència límit?**

Hi ha de tot, però les empreses que proven una vegada amb aquestes persones tendeixen a repetir. És veritat que les empreses tenen una finalitat econòmica. Moltes ho fan per complir els requisits de la llei, perquè temen una inspecció que els exigeixi aquests treballadors. La por i el desconeixement actuen amb força, ja que les empreses no volen persones amb problemes. Però un cop estan en contacte amb el treballador, aquesta por passa. El problema és el començament, perquè les empreses et venen a dir que els enviïs algú que sigui mono però que no causi problemes.

Les empreses estan preparades? Jo crec que no. Tampoc la societat. Ni les empreses ni la societat estan preparades. És un problema de base i fins que l'escola de veritat no sigui inclusiva, i que tingui els diners suficients per poder ser-ho, no estarà solucionat el problema. Cal molta conscienciació

**6. ¿Creus que aquestes persones escullen el que volen treballar, o encara falta adaptar més formació i que les empreses adaptin més llocs de feina?**

Hi ha professions que no poden escollir mai de la vida, i això és molt normal. Jo mateixa no puc assumir una colla de feines. Tenim els perfils que tenim i tenim les formacions que tenim. De vegades costa molt poder trobar formacions adaptades. Estan molt tipificats els sectors.

**OE 4: Identificar els factors que promouen o dificulten l'ocupació i la inclusió social de les persones amb IL**

**7. ¿Quins factors creus que influeixen en desenvolupament de la persona i en la seva inclusió social?**

Per a mi és molt important l'estimulació precoç. Hem trobat persones que arriben al nostre servei amb una estimulació correcta, i aquestes persones poden arribar a molts llocs. Amb molta més facilitat que la persona que no ha estat estimulada. De vegades ens arriben persones amb motxilles, és a dir, problemes addicionals, com *bullying*, o molt joves encara i això dificulta la integració.

L'acceptació de la família de detectar-ho a temps i poder donar suport és crucial. Aquest suport fa que una persona tingui una major autoestima i se senti més segura. Les persones són un mirall de les seves famílies, depèn de com hagin gestionat i conduït aquest tema, la persona ja ha fet un treball o li queda molt de camí.

### **8. ¿Quins factors creus que influeixen en el moment de contractar a una persona amb IL?**

Els econòmics, primer de tot i, si tenim aquest coneixement de la necessitat del valor de l'empresa, perquè les mateixes empreses volen. Però ara per ara primer els factors econòmics, tot i que comença de forma progressiva a haver-hi més consciència per humanitat.

Entrevista: Tècnic d'inserció laboral 2

#### **OE 1: Reconèixer quines són les seves característiques de les persones amb IL**

### **1. ¿En diversos estudis, parlant que la nomenclatura IL és desconeguda i que moltes vegades són invisibles per la societat i el sistema. Creieu que és cert i sí ho és, per què aquesta falta de rellevància?**

Hi ha una part física que cap enfora afecta molt. Les discapacitats físiques immediatament queden vistes i ens mostren que la persona que la té, doncs té dificultat o no en té per fer la tasca laboral mentre que a les persones amb intel·ligència límit no se les veu tant.

Això és així perquè les dificultats físiques són fàcils de conèixer i observar però les intel·lectuals no tant. I tampoc de diagnosticar. Estic pensant en el cas d'un noi que hauria pogut fer un grau mig d'un cicle formatiu però fins als trenta-quatre anys no li van diagnosticar la intel·ligència límit.

Va ser una alliberació per al noi perquè s'esforçava molt en determinades àrees de coneixement intel·lectual que li costaven, i havia estat motiu de burla. Aquí sí que no parlem de treball o d'actitud sinó d'una qüestió cognitiva. Ell feia una tasca i la feia a un ritme diferent, més lent, i això és difícil de percebre en una aula amb vint-i-tants alumnes. El noi anava trampejant amb aquesta càrrega de saber que no arriba. Es

tracta de situacions que si no se saben gestionar poden acabar amb l'abandonament dels estudis.

**2. ¿Perquè creus que és important que les persones amb IL treballin en el mercat ordinari? ¿Quins beneficis creus que els comporta a ells i a la societat?**

No solament les persones amb intel·ligència límit sinó totes les persones en la mesura que puguin han de treballar en el mercat ordinari. Les persones amb aquestes característiques que reben una ajuda o un suport que som nosaltres, fins que generen els seus propis suports, doncs poden estar treballant al mercat ordinari. Clar, si parlem d'inclusió, però uns treballem en un lloc i uns altres en un altre, segreguem les persones i perpetuem les mateixes inèrcies.

***OE 2: Determinar el marc legal que empara la inserció ocupacional de les persones amb diversitat funcional***

**3. ¿Creus que totes les empreses compleixen la Llei o que encara falta conscienciació?**

Crec que realment falta molta conscienciació i sensibilització, no tant perquè compleixin la llei o no, sinó perquè li donin importància i no que sigui per complir un tràmit. Algunes empreses comencen a fer passos, però també és cert, que a vegades busquen com perfils. En el món empresarial, encara pesa molt, l'aspecte productiu de quantitat a la qualitat i humanitat, a tot el sistema que vivim en general.

**4. ¿Quina assignatura pendent té la societat de cara al mercat laboral de les persones amb discapacitat?**

Hi ha d'haver una sensibilitat per part de la societat per veure la inclusió. Fins i tot algunes empreses amb les quals hem contactat ens han fet un feedback en què s'han sorprès del nivell d'implicació i de reflexió que han vist per part de la persona amb discapacitat, i com els ha canviat la mirada. Fins i tot aquests treballadors poden arribar a ser molt col·laboradors, molt més productius ja que poden arribar a tenir un grau de compromís que no tenen uns altres treballadors. Això no té res a veure amb capacitats o no. Acaba sent sempre una grata sorpresa. Per tant, és trencar barreres.



**OE 3: Analitzar els recursos i processos per promoure la inserció laboral de les persones amb IL**

**5. ¿Creus que les empreses ordinàries estan prou preparades i sensibilitzades per integrar de forma adequada a persones amb intel·ligència límit?**

Moltes empreses no estan preparades però hi ha una actitud d'apertura. Hi ha empreses que ja saben donar una acollida a la persona. N'hi ha, però, que sols volen complir la part econòmica, encara que després se sorprenen del bon rendiment i del bon encaix. Després, les empreses depenen molt del valor institucional. Penso en empreses com la Nike, que treballen en equip i fan moltes dinàmiques. Si hi ha bon encaix en l'equip l'empresa continua demanant persones.

**6. ¿Creus que aquestes persones escullen el que volen treballar, o encara falta adaptar més formació i que les empreses adaptin més llocs de feina?**

Els sectors estan molt tipificats i comença a haver-hi un punt d'apertura. En sectors d'oficina, d'auxiliars, de cuina. Estem en gran mesura en una societat de serveis i hi ha moltes tasques auxiliars que no es contemplen. I si es donessin a conèixer es podrien fer. De vegades sorgeix un grup de joves que té interès pels animals. Doncs bé. Quines tasques auxiliars es podrien fer que tinguessin cura dels animals? Es tracta d'ampliar una miqueta els llocs on poden arribar.

**OE 4: Identificar els factors que promouen o dificulten l'ocupació i la inclusió social de les persones amb IL**

**7. ¿Quins factors creus que influeixen en el desenvolupament de la persona i en la seva inclusió social?**

Crec que la diversitat i la inclusió s'ha de començar a treballar des què som petits, des de l'escola. L'àmbit educatiu ha fet un canvi, però encara ha de millorar molt en aquest sentit. Per a mi l'escola és un aspecte clau, per poder treballar els valors,

**8. ¿Quins factors creus que influeixen en el moment de contractar a una persona amb IL?**

Crec que la mirada de la societat comença a canviar, de forma molt progressiva i lenta, però comença a haver-hi més conscienciació i sensibilitat. El problema

i alhora "benefici" de les persones amb intel·ligència límit és que en una primera impressió, les persones no veuen que necessiten un suport. Això causa molt desentès i fa que la societat no tingui aquesta mirada cap a ells. Però per l'altra part poden arribar a assolir un nivell elevat de productivitat igual que un treballar sense suport, i això, a les empreses, els interessa.

#### Persona XY-1

#### **OE 1: Conèixer qui són les persones amb IL i quines són les seves característiques:**

##### **1. ¿Que suposa per a tu tenir intel·ligència límit? ¿Creus que la societat coneix qui són les persones amb IL?**

No molta gent no, fins que no els i explico, llavors es sorprenen. No, a vegades he sentit que alguna gent en el metro se'm quedava mirant. M'agradaria que la gent fos més simpàtica i no haver d'explicar que tinc una discapacitat. Com que físicament sóc normal, bé, ja m'entens, la gent no pensa que tingui una discapacitat, fins que parla amb mi, i bé, veu que em costa una mica.

##### **2. ¿Has tingut alguna experiència laboral?¿Que ha suposat per a tu treballar?**

Sí, he treballat en un forn de pa i he estat content. Doncs volia guanyar diners, per mi, per poder fer coses, i més endavant compartir un pis. També perquè treballar em fa sentir bé, com tothom.

#### **OE 2: Determinar el marc legal que empara la inserció ocupacional de les persones amb diversitat funcional**

##### **3. ¿Quin efecte creus que té que el teu currículum posi que tens una discapacitat?**

A vegades es més difícil, perquè no totes les empreses volen a persones amb discapacitat. Abans no ho posava i anava a una entrevista i la persona s'ha sorprès. I clar, no m'ha agradat.

#### **4. ¿Quan has treballat, t'has sentit bé a l'empresa?**

Sí. Ho vaig trobar aquí a ACIDH i els primers dies venia la tècnica TIOL 1 a ajudar-me i explicar-m'ho tot tranquil·lament. Si tenia dubtes li preguntava, i això em va ajudar molt.

### ***OE 3: Analitzar els recursos i processos per promoure la inserció laboral de les persones amb IL***

#### **5. ¿Prefereixes treballar al mercat laboral ordinari o a un recurs de treball protegit (CET, STO, SOI, etc.)**

Vull treballar, però prefereixo en una feina normal, per estar amb més gent i per guanyar més diners. També perquè així les persones saben que puc fer de tot, al meu ritme, però igual que ells.

#### **6. ¿Que suposa per a tu participar al programa SIOAS?**

Porto dos anys al programa SIOAS, i he treballat a distints llocs. El que m'agrada és que t'ajuden sobretot quan trobes una feina els primers dies, perquè així elles t'ho poden explicar a poc a poc i de forma més fàcil, i t'acompanyen els primers dies fins que tu ja ho fas sol. També t'ajuden a fer el currículum, a saber què vols, et fan pensar. A part, així vinc i estic amb gent, perquè sinó potser estaria sol a casa sense fer res.

#### **7. ¿Has pogut escollir el que vols estudiar o treballar? ¿o hi ha alguna feina que t'agradaria i veus poques ofertes de feina?**

M'agraden molt els animals, però es difícil treballar d'això. La hostaleria també m'agrada, estar amb la gent.

### ***OE 4: Identificar els factors que promouen o dificulten l'ocupació i la inclusió social de les persones amb IL***

#### **8. ¿Quins factors (família, amics, escola, societat ) t'han ajudat a créixer com a persona i sentir-se més segur?**

La meva família, sempre m'ajuda i estan allà quan els necessito. La meva novia també, sempre que tinc un problema li explico i m'ajuda. També venir aquí a ACIDH i que m'ensenyin com estar amb la gent i que m'ajudin a buscar feina. Treballem diferents habilitats.

Persona XX

***OE 1: Conèixer qui són les persones amb IL i quines són les seves característiques***

**1. ¿Que suposa per a tu tenir intel·ligència límit? ¿Creus que la societat coneix qui són les persones amb IL?**

Per mi significa que necessito més temps per fer les coses, però que les puc fer igualment. Hi ha coses que a mi se'm donen bé i a altre gent no, i això al revés. Crec que molta gent no sap que és la IL, perquè no molta gent ho té.

**2. ¿Has tingut alguna experiència laboral? ¿Què ha suposat per a tu treballar?**

Sí, he treballat repartint el diari aquí a l'escola Montserrat, per les entitats del barri. Però segueixo buscant feina. Tinc una entrevista de feina per fer d'ajudant de monitora de menjador. M'agradaria treballar amb nens.

Per mi treballar ha suposat sentir-me bé, sentir-me útil, per aprendre coses noves. També per tenir els meus diners, poder pagar les meves coses, i ser més autònoma.

***OE 2: Determinar el marc legal que empara la inserció ocupacional de les persones amb diversitat funcional***

**3. ¿Quin efecte creus que té que el teu currículum posi que tens una discapacitat?**

Depèn, en alguns llocs va bé, perquè així t'ajuden més, però no a tothom li agrada. Hi ha ofertes que busquen a persones amb discapacitat, hi ha un portal de feina que és per persones amb discapacitat només.

**4. ¿A on has treballat? ¿T'has sentit a gust a l'empresa?**

Depèn, amb alguns companys molt bé i amb altres regular. Alguns no m'entenien i a vegades em miraven i això em feia estar incòmoda. Jo callava, perquè no sabia què dir.

**OE 3: *Analitzar els recursos i processos per promoure la inserció laboral de les persones amb IL***

**5. ¿Prefereixes treballar al mercat laboral ordinari o a un recurs de treball protegit (CET, STO, SOI, etc.)**

Prefereixo treballar al mercat ordinari, i treballar com tothom, en aquest sector també hi ha més diversitat de feines. En el centre especial de treball ACIDH només hi ha hostaleria i jardineria. Jo voldria treballar amb nens, m'he tret el treball ordinari.

**6. Que suposa per a tu participar al programa SIOAS?**

Per mi suposa moltes coses, aprendre competències per al mercat de treball, i m'ensenyen aspectes a tenir en compte. També estar amb persones que estan com jo, i així ens podem ajudar. Les tècniques de SIOAS m'ajuden a com trobar feina per mi sola, com preparar-me l'entrevista i em donen seguretat i confiança sobre què ho puc fer.

**7. ¿Has pogut escollir el que vols estudiar o treballar?, ¿o hi ha alguna feina que t'agradaria i veus poques ofertes de feina?**

Veig algunes ofertes de feina d'ajudant de menjador, tampoc moltes, però dintre de poc tinc una entrevista, això és bo. No ho sé si hi ha molta varietat d'ofertes, però realment ja costa trobar feina, més si és del que tu vols suposo.

**OE 4: *Identificar els factors que promouen o dificulten l'ocupació i la inclusió social de les persones amb IL***

**8. ¿Quins factors (família, amics, escola, suport ) t'han ajudat a créixer com a persona i sentir-se més segur?**

Tinc un cosí que és psicòleg i m'ha ajudat molt ha trobar feina i a mi personalment. També la meva família, sempre està allà per qualsevol cosa. L'escola també m'ha ajudat molt, en aquesta he fet amics, perquè eren com jo.

La inclusió social de les persones amb IL  
a través de la inserció laboral