

alimara

REVISTA DE TREBALL SOCIAL
NÚMERO 48 / SEGONA ÈPOCA / DESEMBRE 2001



**Consell
de Mallorca**

alimara

Núm. 48

Segona època, desembre 2001

Edita: Consell de Mallorca
Departament de Serveis Socials
General Riera, 67
07010 Palma
Tel: (971) 76 07 62
Fax: (971) 76 19 52

Equip editor: Jaume Mateu Martí
Catalina Garcia Garí

Portada: Sense títol
Miquel Clàr Oliver

Maquetació
i impressió: Esment, centre especial de treball d'Amadip

Dipòsit legal: PM-128-1987

ISSN: 1778-2166

Els articles d'aquesta revista expressen únicament l'opinió dels seus autors.

CANVIS I REPTES DE FUTUR EN LA INSERCIÓ LABORAL DE LES PERSONES DISCAPACITADES AMB NECESSITAT DE SUPORT DE MALLORCA

Bernat Calafat i Vich

Psicòleg, tècnic responsable de l'atenció a persones amb discapacitat de la Regidoria d'Acció Social de l'Ajuntament de Palma

La inserció laboral de les persones discapacitades amb necessitat de suport ha tengut un clar desplegament al llarg dels darrers deu anys. S'ha passat d'una atenció basada en criteris assistencials, residencials i ocupacionals, amb algunes iniciatives disperses de col·locació, a l'existència d'un conjunt considerable de serveis i/o programes d'inserció laboral que ha fructificat en la creació de la *Taula de programes d'inserció laboral de persones discapacitades amb necessitat de suport de Mallorca*. Es descriu i caracteritza la situació de la inserció laboral fa deu anys; es resumeix molt breument l'evolució; es descriu i caracteritza la situació actual. Finalment, es detallen els reptes a assolir per a una clara estabilització dels actuals serveis —massa dependents de finançaments anuals— com a línies de millora en l'atenció a les persones, a les empreses, als professionals.

Les persones amb discapacitat són un dels col·lectius de treballadors amb més dificultat d'accés al mercat laboral; de fet, la seva taxa d'atur és tres o quatre vegades més elevada que la de la població general. Un percentatge que encara augmenta més quan ens referim a persones amb discapacitats que precisen, no d'una adaptació física del lloc de feina —com poden ser discapacitats físiques o sensorials—, sinó d'un procés d'acompanyament presencial al lloc de treball de part d'un tècnic —preparador laboral— que facilita l'aprenentatge de les habilitats professionals específiques del lloc que ha d'ocupar, al mateix temps que facilita la integració social a l'empresa en qüestió.

Ens referirem, doncs, al col·lectiu de persones amb discapacitat que precisen del suport d'un preparador laboral —sigui presencial o directe al lloc de treball o indirecte— majoritàriament discapacitats psíquics —retard mental lleuger i moderat— i discapacitats sensorials, com la sordesa.

Ambdós col·lectius, però sobretot el de retard mental —que és un percentatge molt important del conjunt de la població amb discapacitat— han tingut al llarg dels darrers anys una oferta cada cop més àmplia de programes d'inserció al mercat laboral ordinari. Una accepció que s'empra per diferenciar-la de la inserció laboral a centres especials d'ocupació, que també són empreses, però que ofereixen un lloc de feina protegit.

LA SITUACIÓ FA DEU ANYS: EL 1991

Fa deu anys o més la situació dels programes d'inserció laboral en empreses era molt diferent a l'actual, es pot qualificar com a pràcticament inexistent o molt escassa. La majoria de programes que existien entre el 1988-1991 eren bàsicament de tallers ocupacionals, tallers formatius i cursos. En aquells moments s'iniciaven reflexions dels mateixos tècnics referides al futur de les persones amb retard mental que any rere any feien cursos però que no s'inserien al mercat laboral; és a dir, no seguien l'evolució de la població general de passar de l'etapa formativa a l'etapa productiva i/o d'incorporació al món de les empreses com un treballador actiu. S'iniciaren algunes petites experiències de recerca de feines i de col·locació de persones en empreses —iniciatives fetes per l'Ajuntament de Palma, el Consell de Mallorca i alguna entitat del sector.

Es pot caracteritzar la situació de fa deu anys com:

- Els programes i serveis de les administracions són bàsicament ocupacionals i de tallers formatius. L'Ajuntament de Palma disposa d'uns tallers formatius —conveniats amb l'Inem i Coordinadora— i el Consell de Mallorca inicia la transformació del centre residencial Cipres cap a un centre més formatiu. Cap de les dues administracions té professionals dedicats específicament a la inserció laboral directa.
- Les peticions de les famílies són bàsicament d'ocupació del temps diari dels seus fills (un lloc on poder estar, ocupar el seus matins, etc.).
- Les peticions de les persones amb discapacitat, d'una banda, no es diferencien gaire de les dels seus progenitors i, de l'altra, no són gairebé tinguendes en compte.
- Hi ha una taxa d'atur a Mallorca entre el 10-15% i s'inicia un moment econòmic de recuperació de la crisi dels setanta.
- No hi ha cap sensibilització de la societat ni de l'empresariat quant a les persones amb discapacitat. Tampoc no hi ha campanyes de promoció ni de difusió.
- No hi ha una normativa europea que detalli els programes formatius. La poca que hi ha no és gaire coneguda ni se'n fa suficient difusió.
- Escassa aplicació del que determina la Llei d'Integració Social del Minusvàlid (Lismi).
- Escasses ajudes de l'administració central —Ministeri de Treball— a les contractacions laborals generals i a les contractacions específiques.
- Important incidència del sector associatiu d'entitats i grans centres de persones amb discapacitat que aposten més per un model més residencial, que en ocupació es tradueix en existència, sobretot, de tallers ocupacionals, tallers protegits i alguns —encara molt petits— centres especials d'ocupació.
- Tant els serveis de les administracions com els de les entitats estan sobreimpregnats d'una concepció assistencial i de serveis socials a l'atenció formativolaboral de les persones amb discapacitat.
- No hi ha un perfil tècnic clar del professional que inicia les insercions laborals, poden ser monitors, mestres de taller, etc. A més, habitualment conjuguen funcions docents a cursos amb funcions molt incipients —a temps parcial— de recerca i suport laboral.

L'EVOLUCIÓ I LA SITUACIÓ ACTUAL AL 2001

Al llarg d'una dècada s'han desenvolupat i implantat progressivament tot un seguit de programes d'orientació i inserció laboral de persones amb discapacitat, que persegueixen de manera clara assolir llocs de treball a les empreses mallorquines. No es tractarà detalladament en aquest article tot el desplegament d'iniciatives del Consell de Mallorca, ni de l'Ajuntament de Palma, ni de les entitats associatives del sector, sinó que sols se'n farà un breu resum.

Cal destacar que des de la celebració a Palma d'un Simposi Internacional de Treball amb Suport, el desembre del 1991, es creà tota una sensibilització del món professional per fer avançar les experiències incipients i inconnexes d'inserció laboral. També s'ha de remarcar que pocs anys després hi ha tot un desplegament —alhora que coneixement— de la normativa i finançament del Fons Social Europeu i de les *Iniciatives Comunitàries de Recursos Humans* —en el cas de discapacitats, *Horizon*. Normativa i finançament, sobretot l'*Horizon*, que incentiven la proliferació de programes d'inserció laboral dels col·lectius en situació d'exclusió laboral —entre els quals hi ha les persones amb discapacitat. Durant uns anys hi ha el projecte *Inclusió*, liderat pel Consell de Mallorca, amb la participació de l'Ajuntament de Palma, l'Ajuntament de Lluçmajor i Intress, Amadip, Aspas, Coordinadora i l'Escola de Rehabilitació de l'Hospital Psiquiàtric, projecte que acabà el desembre del 1997. A partir d'aquesta data, cada una de les entitats i administracions cerca finançament i consolidació dels seus programes o bé per separat o fent diverses aliances. Al llarg dels següents anys també gràcies al Fons Social Europeu es mantenen i creen nous programes d'inserció. Durant l'any 2000, el Consell de Mallorca i l'Ajuntament de Palma col·lideren la conjunció dels esforços dels diferents programes en una taula de coordinació que cristal·litza el juliol del 2001 amb la creació formal de la *Taula de programes d'inserció laboral de persones discapacitades amb necessitat de suport de Mallorca* (formada per la Conselleria de Treball i Formació, Consell de Mallorca, Ajuntament de Palma, Ajuntament de Calvià, Amadip, Aspas, Coordinadora, Intress i Unac), que aglutina els esforços de les administracions i entitats per millorar la integració laboral a les empreses mallorquines.

La situació dels programes i serveis d'inserció laboral de persones amb discapacitat l'any 2002 es caracteritza per:

- L'existència d'una taula formal de programes d'inserció laboral de persones amb discapacitat amb necessitat de suport —aglutina a quatre administracions públiques i a cinc entitats.
- La clara consolidació dels programes al Consell de Mallorca, que disposa d'11 preparadors laborals —8 de propis i 3 de conveniats amb Coordinadora, Intress i Aspas—; i a l'Ajuntament de Palma, que disposa de 7 preparadors laborals —4 conveniats amb Coordinadora i 3 amb Amadip.
- L'existència i certa consolidació de serveis ja clarament d'orientació i sobretot d'inserció laboral. Actualment a Mallorca hi ha programes a totes les entitats de discapacitats i han augmentat a les administracions.
- Creació incipient de la Xarxa d'orientació laboral de serveis generals i serveis específics —detallant els de persones amb discapacitat— per part del SIOB de la Conselleria de Treball.

- Els familiars —progenitors, germans i tutors— ja fan peticions explícites i clares d'inserció laboral. Demanen que se'ls ajudi a cercar feina, que se'ls trobi una feina per als seus fills.
- Les persones amb discapacitat també sol·liciten l'ajuda per trobar una feina. Volen treballar i tenen clares preferències sobre quin tipus de feina anhelan. S'ha implantat clarament una personalització de l'atenció a través de la col·laboració amb la persona discapacitada d'un pla o itinerari individualitzat d'inserció formativolaboral. S'han anat consolidat —de cada vegada més— els llocs de treball, actualment hi ha 111 persones amb contracte indefinit de les 240 que estan treballant.¹ Hi ha un clar buit d'atenció d'inserció laboral al col·lectiu de persones amb discapacitat psíquica per trastorn i de serveis de salut mental: sols existeix una Unitat de Rehabilitació Comunitària que atén una part de la població de Palma.²
- La taxa d'atur de Balears és del 5-6%. S'està en un moment tècnicament de plena ocupació i de bona salut econòmica i empresarial.
- Les entitats s'han anat incorporant progressivament a la inserció laboral a empreses ordinàries. Fins i tot les més institucionals o residencials han fet itineraris de sortida de persones de tallers ocupacionals i/o centres espccials d'ocupació cap a empreses del mercat laboral obert.
- La progressiva implementació de programes formatius de garantia social als Instituts d'Educació Secundària i a Centres Específics, amb la qual cosa de cada cop més surten més ben formades les persones amb discapacitat. Com també el finançament des de la Conselleria d'Educació de programes de trànsit del sistema educatiu al mercat laboral.
- La major consciència de les empreses mallorquines a donar oportunitats d'inserció a les persones amb discapacitat. No tant per una motivació de beneficència i solidaritat, sinó per la comprovació de l'eficàcia i rendibilitat de les persones amb discapacitat. Sens dubte, el fruit de deu anys es nota —ja que hi han col·laborat 416 empreses—, com també la difusió «boca-orella» que han fet els empresaris que han tingut una persona amb discapacitat a la seva empresa.
- La consolidació, des del Ministeri de Treball, d'ajudes i bonificacions de les aportacions a la Seguretat Social als contractes de persones amb discapacitat, però sols en la modalitat de contractació indefinida.
- Els serveis d'inserció laboral desenvolupats des de les administracions i les entitats tenen un component conceptual i metodològic ja clarament ubicat en serveis laborals i impregnats del llenguatge i actituds del món de les empreses. Això sí, sense oblidar, però, la dimensió d'integració social i comunitària d'aquestes persones que s'ha de proveir des de serveis socials generals o des de serveis diferenciats de les mateixes entitats.
- La consolidació i reconeixement implícit del perfil tècnico professional de Preparador Laboral. Actualment a Mallorca n'hi ha més de 20. La seva tasca ha estat i és fonamental tant per a la implementació dels programes, com per a la consecució de resultats. Són els que presten

directament el servei d'inserció amb les persones amb discapacitat i amb els empresaris.

- La bona implantació de programes i serveis d'inserció laboral de persones amb discapacitat a Mallorca és molt important si la comparem amb altres comunitats autònomes —la majoria de les quals no tenen tants programes ni estan coordinats a través de taules o convenis.

ELS REPTES DE FUTUR

Fins aquí s'ha fet una descripció dels canvis que ha sofert la inserció laboral de les persones amb discapacitat i necessitat de suport a les empreses mallorquines. Ara és el moment de plantejar alguns dels reptes de futur que s'hauran d'encarar —millor si es resolten— si no en anys consecutius, com a mínim durant la propera dècada.

De manera esquemàtica els podríem enumerar com:

1. Cap a una estabilització dels diferents serveis i programes.

Els programes i serveis d'inserció laboral són massa dependents de convocatòries anuals de la Conselleria de Treball i Formació i del Fons Social Europeu. Caldria un marc normatiu que permetés el conveni plurianual o la figura del concert de prestació de serveis quadriannual, la qual cosa dotaria d'una major estabilitat uns programes que no es poden interrompre, ja que la persona amb discapacitat i necessitat de suport precisa d'una continuïtat de l'atenció per implantar el seu pla individualitzat —que habitualment és d'un grapat d'anys—. La desaparició temporal del suport directe o indirecte a la persona pot suposar un greu retrocés o un fracàs en el procés d'incorporació laboral.

2. Cap a un major suport financer i/o fiscal als empresaris

Actualment sols es bonifica clarament la contractació indefinida. Caldria una major flexibilitat en els beneficis fiscals i de Seguretat Social en la resta de modalitats contractuals —a temps parcial, temporals, etc.—. Al mateix temps que s'hauria d'aconseguir una equiparació —o com a mínim acostament proporcional— a les ajudes anuals que rep un centre especial d'ocupació per mantenir el lloc de treball de cada persona amb discapacitat.

3. Cap a la promoció i millora laboral de les persones amb discapacitat

Com s'ha detallat a anteriors apartats, ja hi ha 111 persones amb contractes indefinits —que suposa un 46,2% de tots els contractes—, la qual cosa evidencia dos reptes de futur: el primer, fa referència a la carrera professional d'aquestes persones, assolint millores i promocions en els llocs de feina que ocupen —arribant a progressar en la qualificació, com també en increments salarials; el segon, fa referència a l'autonomia progressiva de les persones que ja duen anys treballant, establint altes positives dels programes per aconseguir els objectius i ser exitoses³.

S'han de consolidar i ampliar els plans personalitzats que suposin que, finalment, és la mateixa persona amb discapacitat la que assoleix el lloc de feina, sense l'actuació directa del preparador laboral.⁴

4. *Cap al reconeixement professional explícit dels preparadors laborals*

Ja s'ha remarcat que la peça cabdal dels programes és la figura professional dels preparadors laborals, que són els tècnics que fan directament l'atenció laboral. En general, tots tenen una alta motivació, excel·lent creativat, molta il·lusió envers la seva tasca; sens dubte, gaudeixen fent aquesta important tasca que dona resultats ben visibles i mesurables. Actualment hi ha diferències en la titulació requerida entre les diverses entitats i administracions —com a tècnics de grau mitja i com a FP2— i també en els salaris. Al marge d'aquestes diferències no hi ha un reconeixement ben clar i explícit del perfil professional de Preparador Laboral. Sens dubte, en els propers anys s'hauria de reconèixer i consensuar un perfil bàsic: titulació, currículum formatiu, habilitats, aptituds i actituds.

5. *Cap a l'elaboració de plans personalitzats d'inserció sociolaboral.*

Encara que gairebé tots els programes disposen de plans individualitzats, sembla que hi ha algunes diferències entre entitats. Caldria fer una clara aposta per la personalització, basada en una valoració d'il·lusions i preferències, d'habilitats i capacitats i amb les necessitats de suport. També basada en l'elaboració d'un pla individualitzat d'inserció sociolaboral superant l'actual més formativo-laboral. Pla que s'ha d'elaborar conjuntament amb d'altres serveis i dispositius comunitaris que són els que han de fer la inserció social i comunitària, ja que els serveis d'inserció laboral bàsicament han de proveir el suport a l'empresa; la qual cosa no lleva que hagin de fomentar i involucrar-se amb els serveis que han de donar resposta a les necessitats sociopersonals com són: establir relacions amb amics i coneguts, fer activitats d'oci-culturals-esportives, participar en activitats i vida social de la seva comunitat, etc.

6. *Cap a la flexibilització de l'accés de les persones amb discapacitat a la funció pública*

Malgrat els esforços i plans experimentals formatius adreçats a les persones amb discapacitat, que beneficien bàsicament el col·lectiu de físics, hi ha una clara mancança d'accés a la funció pública dels psíquics. Les persones amb discapacitat psíquica per retard mental o dèficits cognitius tenen serioses dificultats per accedir a la funció pública, ja que tenen un clar límit per poder fer les proves de temes administratius, els quals són o de molt difícil comprensió o inabastables. Ja que les categories que poden ocupar a serveis públics són de subalterns, bidells, o de mossos d'oficis, caldria fer una adaptació de les proves de temes administratius que els facilités l'accés.

Un altre repte de les administracions públiques seria la reserva de places per a persones amb discapacitat i necessitat de suport —retard mental, sensorial, físics greument afectats— a les empreses públiques, fundacions, instituts, centres i altres organismes adjunts a les administracions.

7. *Cap a una bona atenció i reconeixement dels empresaris i dels agents socials.*

Un element essencial en l'èxit dels serveis d'inserció laboral és la predisposició dels empresaris mallorquins, de tal manera que, d'una banda, s'ha de millorar l'atenció directa que se'ls ofereix (resoldre qualsevol dubte de forma immediata, assessorament continuat, resolució eficient d'incidències, reconeixement quotidià de la seva col·laboració), i de l'altra s'han de fer els reconeixements

ments públics i publicitaris de la seva col·laboració per donar elements d'agraïment i satisfacció als que col·laboren, i per incentivar els possibles futurs col·laboradors. Les administracions públiques i les entitats han de consolidar actes i formes originals de reconèixer la tasca de les empreses mallorquines.

Al mateix temps que s'ha de potenciar la participació i el compromís dels agents socials en el seguiments dels programes és cabdal el coneixement, suport i implicació de les organitzacions empresarials i de les organitzacions sindicals.⁵

8. Cap a la implantació de sistemes de qualitat i millora contínua en els programes

Alguns programes ja han iniciat processos d'assessoria externa de qualitat i/o processos de millora contínua⁶. Cal aquest repte per dues raons bàsiques: la primera, per la necessitat d'implantar un model de qualitat que persegueix la millor atenció a les persones amb discapacitat i als empresaris, i per la satisfacció dels professionals de perfeccionar de forma creativa la seva tasca; i la segona, els models de qualitat i d'EFQM⁷ ens acosten més a la cultura de les empreses.

9. Cap a la consolidació de les taules territorials de coordinació de programes d'inserció laboral.

La *Taula de programes d'inserció laboral de persones discapacitades amb necessitat de suport de Mallorca* (formada per la Conselleria de Treball i Formació, Consell de Mallorca, Ajuntament de Palma, Ajuntament de Calvià, Amadip, Aspas, Coordinadora, Intress i Unac), que aglutina els esforços de les administracions i entitats per millorar la integració laboral a les empreses mallorquines, ha iniciat la seva tasca al llarg del 2001. Sembla que seria positiu, d'una banda, consolidar el seu funcionament i fer difusió de la seva gestió, al mateix temps que estudiar la viabilitat de crear-ne una a Menorca i una a Eivissa, com també la viabilitat de dividir la de Mallorca en una de territorial per al municipi de Palma i una de territorial per la Part Forana de Mallorca. Lligat a l'anterior, sembla que seria positiu difondre aquesta iniciativa a la resta de comunitats autònomes que conformem l'Estat (mitjançant la realització de visites tècniques, intercanvis entre professionals, assistència a congressos, realització de jornades de reflexió, etc.).

10. Cap a una planificació integral de l'atenció sociolaboral a les persones amb discapacitat.

Finalment un darrer repte que suposaria iniciar una planificació més general que emmarcàs tots els programes i serveis sociolaborals adreçats a les persones amb discapacitat. Una planificació que s'ha iniciat, en part, des de la Conselleria de Benestar Social a través del *Pla integral d'atenció a les persones amb discapacitat*. Sembla que caldria una planificació més específica de les necessitats sociolaborals d'aquest col·lectiu, que fos interconselleries —ja que afectaria les de Treball i Formació, Educació, Benestar Social i Sanitat—, que fos interadministracions —ja que afecta el Govern de les Illes Balears, els Consells de Mallorca, Menorca i Eivissa, com l'Ajuntament de Palma—, amb la participació de les entitats associatives del sector i dels agents socials. Cal cobrir entre tots les necessitats laborals, socials i personals de les persones amb discapacitat i necessitat de suport per accedir al mercat laboral.

NOTES

¹ Es fa referència a les dades de col·locació laboral, l'octubre del 2001, dels programes que conformen la *Taula de programes d'inserció laboral de persones discapacitades amb necessitat de suport* (formada per Conselleria de Treball i Formació, Consell de Mallorca, Ajuntament de Palma, Ajuntament de Calvià, Amadip, Aspas, Coordinadora, Intress i Unac).

² Es fa referència a un buit detectat des de la Taula que suposa que més de 100 persones amb trastorn de salut mental són demandants d'inserció laboral quan no hi ha serveis que prestin aquesta atenció. Sols existeix —i fa una tasca ben positiva— la Unitat de Rehabilitació Comunitària Serralta que atén els usuaris atesos per la Unitat de Salut Mental Creu Roja (la unitat de referència dels Centres de Salut d'Escola Graduada i Valldargent de Palma). Queda sense aquesta important atenció formativolaboral actualment més d'un 80% de la població amb trastorn de salut mental de Mallorca.

³ Aquí hi pot haver una discapacitació dels professionals d'atenció directa o de gestió que sempre vegin petites possibilitats de seguir treballant amb persones amb serioses dificultats de poder veure els èxits i la independització de l'usuari del servei. És prou eloqüent i significatiu que siguin les pròpies persones amb discapacitats les que manifestin de forma activa el seu desig de ser autònoms o que de forma passiva ho facin entendre no anant a entrevistes, posant excuses, etc.

⁴ Aquesta actuació es diu autocol·locació per part del Palma segle XXI. Al llarg dels dos darrers anys s'ha incrementat considerablement el nombre de persones amb discapacitat que han trobat per elles mateixes el lloc de feina; el preparador laboral els ha donat suport sense intermediar ni anar a l'empresa.

⁵ N'és una primera passa que els servicis i/o programes d'inserció laboral de persones amb discapacitat desenvolupats pel Consell de Mallorca i de l'Ajuntament de Palma estiguin emmarcats en el Pacte Insular d'Ocupació i Treball de Mallorca i en el Pacte Local d'Ocupació i Treball de Palma.

⁶ El Consell de Mallorca, en el programa Ergon, ha iniciat una avaluació externa de qualitat l'any 2001. L'Ajuntament de Palma inicià al programa Palma Segle XXI un procés d'avaluació externa, de qualitat EFQM i de millora contínua des del 1998 fins ara, comptant amb una avaluació i assessoria externa.

⁷ Les sigles EFQM es poden traduir al català per Fundació Europea per a la Qualitat en la Gestió Empresarial, la qual ha establert uns criteris estàndards de qualitat homogenis a totes les empreses.