

L'APUNT

Motivats
per a la feina

Carles Sabaté

Sempre la crisi s'acarnissa amb els més dèbils. En qualsevol situació, circumstància o indret. Està més que demostrat la major motivació i implicació en els llocs de treball que ocupen les persones discapacitades, i que sovint fins i tot resulten poc engrescadors per a altres treballadors. Però fer-ho veure als contractadors encara resulta massa difícil, ja que les em-

preses hi veuen sempre possibles inconvenients futurs. La discriminació es multiplica, llavors, i l'esforç familiar i l'emancipació es duplica. Cal, doncs, més atreviment per part de les empreses, i empena en el col·lectiu. Que les decepcions tingudes anteriorment buscant feina no els facin defallir, i insisteixin, com la resta de treballadors.



La xifra

514.886

persones amb discapacitat hi ha a Catalunya, segons dades d'Afers Socials del 2015. 290.360 són discapacitats físics; 102.185 tenen una malaltia mental, i 53.147, una discapacitat intel·lectual.

Persones amb discapacitat intel·lectual 2015

- Població amb discapacitat intel·lectual a Catalunya: 53.147
- Població activa amb discapacitat intel·lectual a Catalunya (de 16 a 64 anys): 37.043 persones
- Persones amb discapacitat intel·lectual que treballen a l'Estat: 17%
- Nombre de centres especials de treball (CET) a Catalunya: 209
- Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que treballen a CET a Catalunya: 14.580
- Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que treballen a l'empresa ordinària a l'Estat: 12.400

nació: "Les proves d'accés a una feina no tenen en compte la discapacitat i, en el cas de l'accés a la funció pública, es demana un certificat d'aptitud professional per participar en el procés selectiu. És discriminatori." Garcia atribueix els incompliments de la Lismi a la falta de recursos de la Inspecció de Treball i lamenta que "la falta d'una política que fomenti la inserció a l'empresa ordinària afavoreixi l'eternització als centres especials de treball". ■

L'èxit de l'Ivan

TREBALL AMB SUPORT • El cas de l'Ivan demostra que la inserció d'una persona amb discapacitat és possible a l'empresa ordinària si es fa un bon encaix de moltes peces **FERPLANS** • Treballa en una botiga de Casa Ametller fent atenció al públic i ja pensa a fer vida autònoma i a tenir un pis propi

Sònia Pau
BARCELONA

Elevats nivells d'inactivitat i desocupació, així com grans dificultats per accedir a una feina i mantenir-la és l'esquema que es repeteix any rere any en totes les anàlisis de persones amb discapacitat i mercat de treball. Però no hi ha regla sense excepcions. I l'Ivan és l'excepció que confirma la regla. "Em sembla que he trobat el meu lloc. Ara sí", resumeix. Ivan Guijarro, de 20 anys, té contracte indefinit a Casa Ametller, la cadena de botigues que des del 2001 ofereixen una alimentació sana i equilibrada recuperant l'essència dels orígens. És un dels casos d'èxit per una suma d'esforços: la seva pròpia perseverança amb el suport de la família i la feina dels tècnics de l'Associació Catalana d'Integració i Desenvolupament Humà (Acidh), que té en la inclusió laboral de les persones amb intel·ligència límit i discapacitat intel·lectual lleugera una de les línies d'actuació.

L'Ivan treballa a la botiga de Casa Ametller que hi ha molt a prop del mercat d'Hostafrancs, a Barcelona. Hi va entrar amb un contracte de mig any i ja fa uns mesos que el van fer indefinit. S'ha d'encarregar que la fruita i les verdures estiguin al seu lloc, que els sucres no quedin sense gel, que sempre hi hagi bosses i d'atendre els compradors. "Hi ha moltes clientes que ja em coneixen i volen que les atengui jo", explica orgullós. No se sent especial a la botiga. Canvia de torn quan li ho demanen i assegura que ha de complir com qualsevol altre company.

Arribar fins aquí no ha estat fàcil per a l'Ivan. La seva història mostra com és de complicat per a una persona amb intel·ligència límit tant el període de formació com l'entrada al món laboral. Un cop acabada l'escolarització obligatòria, va optar per un grau mitjà de jardineria. "Era una fei-



Ivan Guijarro, a la botiga d'alimentació on treballa, molt a prop del mercat d'Hostafrancs ■ JOSEP LOSADA

na a l'aire lliure i m'agradava", recorda. Però va topiar amb la part teòrica i no va ser ben bé el que havia previst. No ho va deixar a la primera. Hi va insistir. Finalment, però, l'Ivan i els seus pares van buscar una alternativa i la van trobar a l'Acidh. Hi ha un procés de formació i, paral·lelament, els professionals de l'entitat van valorant l'evolució i les capacitats de l'alumne. "Ens adaptem a les necessitats i al ritme de la persona, perquè tant el seu procés d'aprenentatge com el d'ocupació és més lent i necessita un suport extern", subratlla Dúnia Laso, tècnica d'inserció laboral de l'associació. L'objectiu és que una persona amb intel·ligència límit pugui treballar en una empresa ordinària i per això la preparació és diferent de si el que es busca és encaminar-se cap a un centre especial de treball.

La tècnica d'inserció s'encarrega de buscar una feina que s'adi-

gui a les seves capacitats. "L'Ivan és un treballador més a dins de l'empresa –insisteix Laso–, però al principi té un suport *in situ*, un seguiment individualitzat, i sap que sempre pot acudir a mi si té qualsevol dubte o problema." "No entenien el sistema de les vacances –explica l'Ivan– i tampoc algunes coses de la nòmina." Amb

La trajectòria de l'Ivan
reflecteix la dificultat en el període formatiu i durant la inserció

aquests dubtes superats, ja es posa fites més complicades, i la principal és poder-se emancipar, marxar de casa dels pares. No descarta tampoc tornar a estudiar, però té molts dubtes sobre què triar. "Cada dia em sento més còmode a la feina i això em dóna seguretat per pensar a millorar", argumenta l'Ivan.

Per arribar on és, ha calgut el seu esforç –encara és, de fet, un esforç diari– sumat al dels tècnics de l'Acidh. Quan un jove com ell arriba a l'entitat, es pot encaminar cap a sectors com ara l'hostaleria, l'administratiu o la neteja. Sempre es fa la preparació pensant en l'empresa ordinària. S'aprèn a fer currículums i a afrontar una entrevista. L'Ivan recorda que estava molt nerviós el dia de l'entrevista de feina i es va esforçar molt en detalls que li havia recalcat la Dúnia: mirar als ulls, seure en posició correcta... Va anar passant tot el procés de selecció i al cap d'una setmana ja treballava. La Dúnia havia tingut bon ull i tot va funcionar.

En el procés és evident que també és clau la bona predisposició de l'entorn. Té clar que, en una bona adaptació, també hi tenen molt a veure els caps i els companys. I és que en un procés d'inclusió hi ha mil peces que han d'encaixar. ■