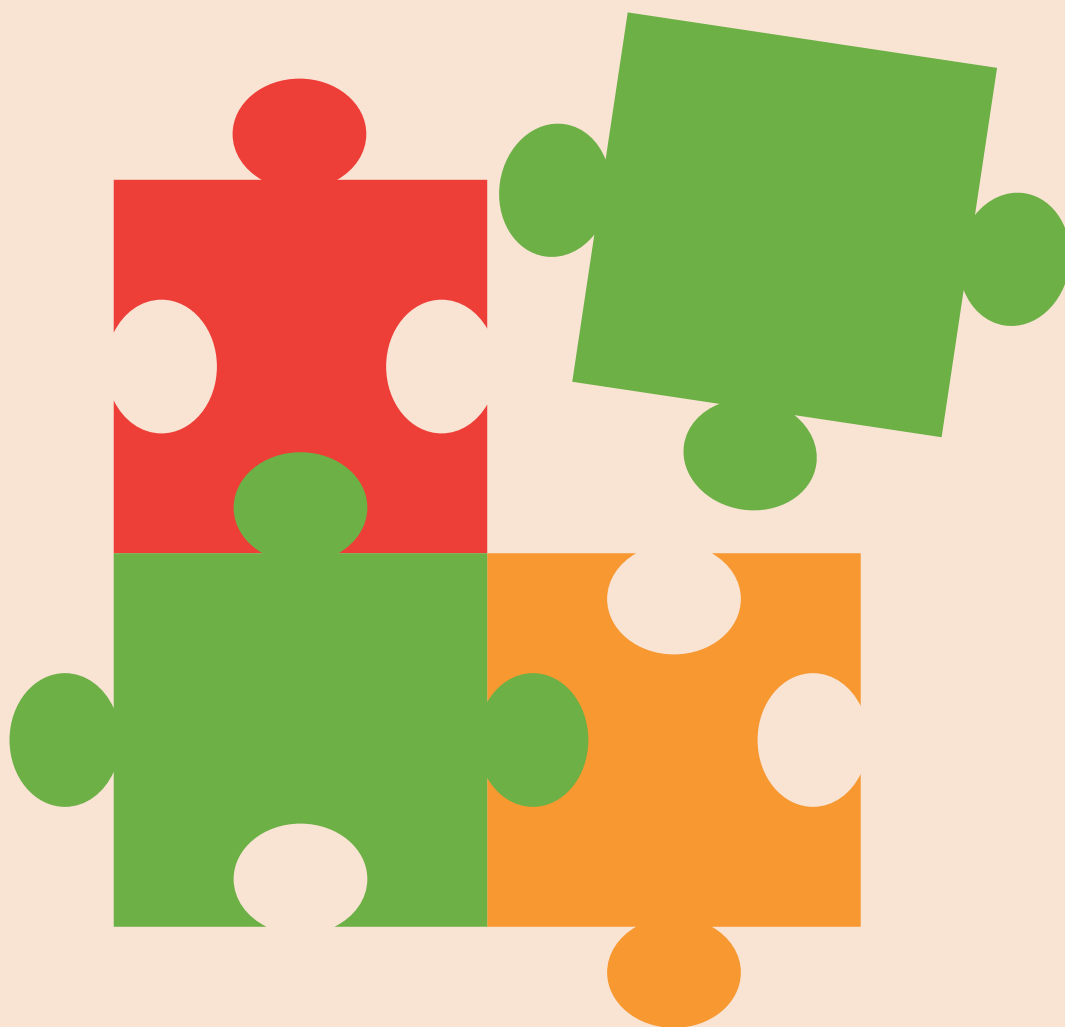


De rehabilitar la persona a enriquir la societat: un nou enfocament per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat



Albert Gomà Sala

De rehabilitar la persona a enriquir la societat: un nou enfocament per a la
inclusió laboral de les persones amb discapacitat

© Albert Gomà Sala, Social Innova, 2018

<http://socialinnovacio.com>

Amb el suport:



Plaça de la Germandat, 9
AD600 Sant Julià de Lòria
Principat d'Andorra
www.fundaciojuliareig.ad



Av. Rocafort, 21-23
Edifici el Molí, 3r
AD600 Sant Julià de Lòria
Principat d'Andorra
www.obsa.ad

Amb la col·laboració:



Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra

DL: AND.665-2018

ISBN: 978-99920-58-21-3

Sumari

Introducció	5
Definir la discapacitat	7
Mesurar la discapacitat	9
Mesurar la discapacitat a Andorra	10
Recerca documental de polítiques públiques per incloure les persones amb discapacitat al mercat de treball ordinari	11
Què és l'avaluació de les polítiques públiques?	11
Tendències generals en l'àmbit europeu	13
Programes i informes	14
La inclusió laboral de les persones amb discapacitat a Andorra	38
Les polítiques públiques a Andorra: la legislació	38
Les polítiques públiques a Andorra: els programes	43
L'opinió dels experts en recursos humans i del sector privat	45
La visió descriptiva de les empreses	50
Estratègies, barreres i motivacions de les persones amb discapacitat	55
Conclusions	63
Comunicar els casos d'èxit	63
Fomentar el disseny universal a les empreses	64

Millorar la comunicació entre el sector privat i el públic	64
Fomentar el disseny universal als nuclis urbans	65
Treball, pensions i rehabilitació	66
La personalització i la transversalitat del suport	66
Fomentar la veu i l'autonomia	66
Avaluar els impactes, innovació i <i>big data</i>	67
Treballar comunitàriament	67
Normalitzar la discapacitat	68
Potenciar les capacitats de la persona	68
Per un nou enfocament: de rehabilitar la persona a enriquir la societat	69
Annex 1: Guió d'entrevista a experts en recursos humans	70

Introducció

Que les persones amb discapacitat duguin a terme les mateixes funcions i activitats socials que les persones que no tenen una discapacitat és la definició general de la inclusió.

La inclusió ha de conduir a participar més en activitats de la vida quotidiana, com ara ser alumne, treballador, amic, membre de la comunitat, pacient, cònjuge, parella o pare. Aquestes activitats també poden incloure participar en activitats socials, utilitzar recursos públics com el transport, moure's a les comunitats o rebre una atenció mèdica adequada. En definitiva, es tracta de gaudir de més autonomia i de prendre decisions.

El treball és un dels eixos vertebradors més importants de la inclusió de les persones amb discapacitat. No només perquè amb el treball es reben uns ingressos, sinó perquè ajuda a mantenir relacions socials i atorga sentit de vida i estatus a les persones. Malgrat que continua sent un dels espais on les persones amb discapacitat tenen més barreres per a la participació plena i efectiva, en els darrers anys hi ha hagut un impuls global a la inclusió de la discapacitat al món del treball.

Primer s'ha desenvolupat tot un seguit de normatives i recomanacions internacionals. La més important és el Conveni de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat (CDPD, 2006), signat per Andorra el 2007, ratificat i vigent des del 2014. Estableix, entre altres, el marc normatiu global per a la inclusió de la discapacitat al món del treball i un canvi de percepció sobre la inclusió del col·lectiu. Suposa que la inclusió laboral de les persones amb discapacitat es tracti més des del respecte dels drets humans i de la diversitat d'una societat, i no tant des d'un prisma mèdic, en el sentit de només rehabilitar o tractar una malaltia.

Aquest impuls global per a la inclusió de la discapacitat també es reflecteix en les nombroses referències a la discapacitat en els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), acordats per tots els estats membres de les Nacions Unides. Els ODS representen una oportunitat sense precedents perquè les empreses ajustin les seves polítiques i pràctiques a aquests objectius globals per al 2030, incloent-hi l'assoliment d'un treball decent per a les persones amb discapacitat.

En segon lloc, multitud d'experiències personals i empresarials han permès veure que la inclusió laboral de les persones amb discapacitat és possible i suposa un benefici per a tota la societat. En centrar-se en les capacitats més que en la discapacitat, i en les habilitats més que en els estereotips, s'accedeix a un grup de talent no explotat i augmenten les possibilitats d'innovació i de flexibilitat de les organitzacions. Els entorns de treball inclusius tenen nivells més alts de lleialtat, d'entusiasme i de retenció del talent. Finalment, els clients valoren les empreses que mostren un compromís real amb la inclusió.

En tercer lloc, les associacions de persones amb discapacitat han dut a terme una tasca associativa i política de reconeixement de drets que ha incidit en la consciència pública i en les normatives.

En quart lloc, la digitalització de la societat ha permès donar més visibilitat a aquesta situació. A Internet hi circulen amb velocitat i sense fronteres informació i històries personals.

Hem de tenir en compte que a Andorra ja hi ha un treball previ de recopilació de coneixement i idees per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat. No hem volgut tornar a fer una recerca global, sinó complementar el coneixement existent.

Primer el Grup de Treball de Benestar, Salut i Treball del CONADIS¹ va publicar el 2014 un treball titulat *Pla de Foment per a la Inserció de les Persones amb Diversitat Funcional*, que aglutinava una sèrie de propostes i recomanacions per millorar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a Andorra, treballat entre totes les entitats i els representants del Departament de Benestar, d'Ocupació i el pla AGENTAS.

En segon lloc, el 2013, el Departament de Salut va publicar el treball de recerca *Salut mental en la població general. Imatges i realitats al Principat d'Andorra*, elaborat per l'Associació Septentrional d'Epidemiologia Psiquiàtrica (ASEP), centre col·laborador de l'OMS per a la recerca i formació en salut (CCOMS), i el Centre de Recerca Sociològica d'Andorra (CRES), amb el patrocini de la Fundació Privada Aurora Fornés Padreny. L'enquesta mesura les representacions socials i la imatge de les persones amb malaltia mental i la prevalença dels trastorns mentals a Andorra.

En tercer lloc, el 2018, el Govern d'Andorra ha presentat el *Llibre Blanc de la Igualtat*: un recull de la situació de la igualtat a Andorra i de l'establiment de prioritats per millorar la situació, dirigit tècnicament per Mònica Geronès. L'estudi ha comptat amb la participació de polítics de tots els grups parlamentaris del Consell General, particularment de la presidenta de la Comissió Legislativa d'Afers Socials, Mònica Bonet; d'un ampli ventall d'entitats socials d'Andorra; de la secretària d'Estat d'Afers Socials, Ester Fenoll; de tècnics i d'experts del Ministeri de Benestar del Govern d'Andorra i d'altres ministeris, i d'un procés de recollida de dades i d'opinió de la ciutadania per part del CRES.

El *Llibre Blanc de la Igualtat* presenta primerament un recull quantitatiu de la situació d'infants i joves, dones, gent gran, persones amb discapacitat, persones immigrades i el col·lectiu LGBTIQ. En segon lloc es valora el conjunt de polítiques i serveis per a cada col·lectiu. En tercer lloc hi ha una diagnosi participativa i compartida amb les entitats socials sobre la situació actual dels diversos col·lectius. Finalment, el *Llibre Blanc de la Igualtat* fixa deu prioritats per avançar en la igualtat.

Per tant, les entitats representatives de les persones amb discapacitat han participat en diverses recerques i experiències participatives en què s'ha recollit el seu coneixement.

¹ El CONADIS (Consell Nacional de la Discapacitat) és l'òrgan participatiu format per totes les entitats associatives dels col·lectius de persones amb discapacitat d'Andorra i el Govern. Es reuneix un cop a l'any.

Tenint en compte el coneixement existent, al present treball hem volgut complementar aquesta experiència prèvia amb tres metodologies noves de recerca.

Primerament hem fet una recopilació de polítiques públiques i experiències innovadores en l'àmbit europeu que han demostrat empíricament i amb evidència científica el seu impacte en la inclusió laboral de les persones amb discapacitats.

En segon lloc hem observat la percepció i la imatge de la discapacitat dels professionals dels recursos humans de les empreses d'Andorra, a través d'entrevistes qualitatives.

En tercer lloc hem conegut les estratègies, necessitats i decisions de les persones amb discapacitat, per mitjà de la metodologia de recerca qualitativa dels itineraris de vida.

També, la Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra (CCIS) ha col·laborat en l'elaboració d'un breu qüestionari per mesurar descriptivament la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a Andorra. S'ha distribuït durant el primer trimestre de l'any 2018 entre empreses de la indústria, la construcció, el comerç al detall i el sector hotelier, amb l'Enquesta de conjuntura que la Cambra realitza semestralment.

Per accedir al testimoni directe de les persones amb discapacitat, hem comptat amb l'ajuda del Departament d'Afers Socials del Govern, l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell (EENSM), l'associació AMIDA i els contactes personals de les mateixes persones que hi anaven participant.

Per elaborar els dos darrers apartats, hem disposat de la participació voluntària i desinteressada de moltes persones que han compartit la seva experiència personal i coneixements. Els volem agrair el seu compromís i participació.

Expressem el nostre agraïment a la Fundació Julià Reig, pel seu interès a impulsar la recerca en temàtiques que afecten la sostenibilitat social d'Andorra i en la promoció dels drets de les persones amb discapacitat; a l'Observatori de la Sostenibilitat d'Andorra, per dirigir l'estudi; als tècnics i coordinadors del Departament d'Afers Socials, als serveis sociolaborals de l'Escola Meritxell i a AMIDA, per ajudar a cercar persones per participar a l'estudi, i a la Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra, per col·laborar en l'elaboració d'un qüestionari per a les empreses del país.

Definir la discapacitat

La definició de la discapacitat és un concepte complex i que ha evolucionat al llarg del temps. La discapacitat es pot definir des d'un punt de vista mèdic, o també introduint-hi conceptes socials i de drets humans.

Tradicionalment, la discapacitat s'ha entès més des d'un prisma mèdic. Aquest estableix un determinat grau de discapacitat basat en les limitacions de l'activitat diària d'una persona a causa de la seva condició física, intel·lectual, de la vista, de l'oïda o de la salut mental.

Un metge o una comissió d'experts són els qui defineixen les limitacions de l'activitat d'una persona. Els poders públics estableixen mecanismes de valoració per determinar el grau de discapacitat i així obtenir o no l'accés a les ajudes i els serveis públics.²

La definició social combina les limitacions a l'activitat tenint en compte els factors de l'entorn. És utilitzada per fomentar mesures per superar barreres i combatre discriminacions.

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) disposa d'una classificació internacional del funcionament de la discapacitat i de la salut (CIF), que integra els factors ambientals com a elements per a la discapacitat. Els factors ambientals són l'ambient físic, social i actitudinal on les persones desenvolupen la seva vida.

El Conveni de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat del 2006 defineix les persones amb discapacitat com les que tenen una discapacitat física, mental, intel·lectual o sensorial, que, amb la interacció de diverses barreres, obstaculitza la seva participació plena i efectiva a la societat.

Per tant, la discapacitat és un concepte que no només depèn de la condició de salut individual, sinó també de les barreres de l'entorn.

Així mateix, la discapacitat pot ser de naixement o es pot adquirir durant la infantesa, l'adolescència o l'edat adulta, a causa d'una malaltia o d'un accident.

Les persones amb discapacitat són un grup molt heterogeni. Se solen dividir segons el tipus de discapacitat (físiques, sensorials, intel·lectuals i malalties mentals), el grau d'autonomia o el moment de l'adquisició de la discapacitat (en néixer, durant la infantesa o adolescència o durant l'edat adulta).

² A Andorra hi ha dos organismes oficials que valoren les limitacions mèdiques i per treballar de les persones. El primer és la Comissió Nacional de Valoració (CONAVA) del Govern d'Andorra. La CONAVA és l'òrgan nacional de caràcter tècnic i públic encarregat de valorar les persones susceptibles de patir algun tipus de discapacitat i determinar-ne l'accés als programes i serveis, així com a les prestacions adreçades al col·lectiu de les persones amb discapacitat. El segon és la Caixa Andorrana de la Seguretat Social (CASS), que, en cas d'accident o malaltia d'una persona assegurada que du a terme una activitat remunerada, valora si la persona pot seguir treballant o no. Segons la seva valoració, se li atorga o no una pensió d'invalidesa o un capital.

Mesurar la discapacitat

Les barreres entre les persones que tenen una discapacitat i les que no són poroses i àmplies. També pot ser un estat sobrevingut o transitori per a les persones en moments determinats de la seva vida. Com hem vist, és un concepte amb implicacions polítiques i de l'entorn i que es relaciona amb temàtiques socioeconòmiques i de gènere.

L'OMS va estimar el 2010 que el 15% de la població mundial tenia alguna mena de discapacitat, a partir de l'Enquesta mundial de salut. Segons l'European Health and Social Integration Survey, duta a terme per l'EUROSTAT el 2012, el 17,6% de la població de la Unió Europea de 27 països tenia una discapacitat. Les dues enquestes estableixen que la prevalença de les discapacitats és més elevada en els grups socials més vulnerables: persones d'ingressos baixos, dones o gent gran.

Les persones amb discapacitat tenen una baixa participació al mercat laboral. Segons les dades dels 28 països de la Unió Europea, el 53% de les persones en edat laboral que afirmen tenir una limitació per fer activitats bàsiques estan inactives laboralment.

El Departament de Salut elabora periòdicament l'Enquesta nacional de salut d'Andorra: la darrera publicada és del 2011. Entre altres aspectes de la salut a Andorra, mesura la prevalença de restriccions de l'activitat per problemes de salut, les lesions per accidents i els trastorns crònics. S'hi presenten les dades públicament segons el grup d'edat i el sexe, però no agregades en un percentatge de la població que permeti definir un percentatge de persones amb discapacitat segons els mateixos criteris establerts a les enquestes de l'OMS, per exemple. Cal destacar que l'Enquesta afirma que un 2,5% dels homes i un 4,3% de les dones pateixen limitacions greus de la vista, i un 2,7% dels homes i un 6% de les dones, limitacions greus de la mobilitat. Per tant, les problemàtiques de gènere també es relacionen amb les problemàtiques de la discapacitat.

Mesurar la discapacitat a Andorra

L'any 2016, el 4,7% de la població andorrana tenia una discapacitat reconeguda pels poders públics. Aquesta dada en realitat pot ser superior. Depèn de la definició de la discapacitat i no tothom està reconegut per les entitats públiques, sobretot les persones més grans de 65 anys.

Hi havia 3.746 persones en edat de treballar (entre els 16 i els 64 anys) reconegudes oficialment. D'aquestes, 578 estaven registrades per la CONAVA i 3.168 més tenien una pensió d'invalidesa de la CASS. Per tant, suposem que les discapacitats sobrevingudes en edat laboral són més freqüents que les de naixement.

També, més del 15% de la població andorrana de més de 18 anys patia alguna mena de trastorn mental o de malaltia mental, segons l'estudi de la salut mental en la població general del 2013.

Per a aquest estudi de la discapacitat i la seva inclusió laboral a Andorra, hem utilitzat la definició de la discapacitat en el seu sentit més ampli. Considerem persones amb discapacitat tant les persones que es consideren a si mateixes en aquesta situació com les persones que han estat reconegudes pels serveis socials i la CASS com a persones amb discapacitat. Ho hem fet així per poder comptar amb la participació de persones que no estan reconegudes oficialment.

Recerca documental de polítiques públiques per incloure les persones amb discapacitat al mercat de treball ordinari

Què és l'avaluació de les polítiques públiques?

Una empresa pot mesurar financerament si compleix o no els seus objectius, a través del compte de resultats. Però com es mesura si les polítiques públiques compleixen o no els objectius per als quals es duen a terme? A la majoria d'estats europeus cada cop s'han desenvolupat més mètodes i eines per mesurar els impactes de les polítiques públiques. Es tracta de *l'avaluació de polítiques públiques*.

Tal com defensa l'Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (Ivàlua) a la seva pàgina web: L'avaluació permet conèixer com es desenvolupen les polítiques públiques i els programes socials, i quin valor aporten a la societat. És, per tant, una eina molt valuosa de millora i també de rendició de comptes a la ciutadania.

Per què pot ser interessant avaluar?

Per generar coneixement útil per a la presa de decisions sobre el funcionament i resultats de les polítiques públiques i els programes socials.

Per millorar l'eficàcia de l'acció de govern i del tercer sector social, promovent dissenys de polítiques i programes de més qualitat i el seguiment sistemàtic dels seus resultats i impactes.

Per millorar l'eficiència de l'acció de govern i del tercer sector social, mitjançant la mesura sistemàtica de la relació recursos/resultats de polítiques i programes.

Per facilitar el rendiment de comptes del sector públic i el tercer sector envers la ciutadania.

Quins beneficis concrets aporta l'avaluació als responsables del sector públic i tercer sector?

L'avaluació permet millorar la qualitat de polítiques i programes perquè posa a disposició dels seus responsables informació rigorosa sobre:

- Els problemes socials que fan necessària una intervenció.
- Les diferents alternatives que es poden prendre en consideració a l'hora d'abordar els problemes socials.
- La bondat del disseny estratègic i operatiu de les actuacions que es posin en marxa.
- El funcionament, resultats i possibles desviacions en la provisió de serveis o l'execució de les actuacions en curs.
- El grau de cobertura amb relació a la població diana prevista.
- Els efectes o impactes atribuïbles a la política o programa.
- La relació entre els efectes o impactes assolits i els recursos emprats.

Com es du a terme una avaluació de polítiques públiques?

Primer de tot, avaluar, tal com l'Ívluva ho defineix, no és seguir uns indicadors finals. Per exemple, si baixa la desocupació, puja el nombre de turistes o baixa la delinqüència no ho podem atribuir directament a la política pública que s'hagi dut a terme en cadascun d'aquests àmbits. És interessant seguir l'evolució dels indicadors a curt, mitjà i llarg termini, però no es pot concloure una relació causal entre el programa públic i els resultats que observem en general en el nivell macro. Hi ha massa factors que afecten els indicadors finals, més enllà dels efectes reals de la política pública. Respecte a aquest darrer element, sempre serà necessari iniciar una avaluació d'impacte, la qual, mitjançant l'aplicació d'una sèrie de tècniques sofisticades d'anàlisi, permetrà analitzar els efectes directament atribuïbles al programa, o a la seva absència, i extreure'n conclusions.

Cada cop més organismes externs mesuren els resultats dels programes públics. Ho fan amb eines que inclouen normalment les experimentals o quasi experimentals. Es compara una mostra de persones que reben un programa amb una altra mostra que no el rep i amb un grup de control elegit a l'atzar. Estadísticament es poden mesurar els impactes de les mesures. Normalment les eines experimentals són costoses i difícils d'implementar. Es poden combinar les tècniques més costoses i sofisticades amb tècniques més qualitatives, com ara entrevistar els afectats per la política pública.

Una avaluació rigorosa no sempre serà viable. Primerament, la política pública haurà de tenir un objectiu mesurable i concret. En segon lloc, els recursos destinats a l'avaluació han de ser suficients i proporcionals a la política pública: no es poden gastar més recursos per avaluar que per fer la política en si mateixa.

Un dels àmbits que han permès un desenvolupament més ampli de les eines d'avaluació de polítiques públiques són els programes destinats a la inclusió laboral.

Amb la informació de què disposem, a Andorra encara no s'han utilitzat les eines d'avaluació de polítiques públiques o almenys no es fan públiques les avaluacions que s'hi duen a terme. Un primer pas abans d'avaluar una política pública o un substitut, per fer una anàlisi més concreta i rigorosa, és fer un recull de les polítiques que sí que han estat avaluades rigorosament en altres contextos. Aquest recull permet donar una primera ullada a quines mesures funcionen i quines no.

La recopilació comprèn mesures extretes principalment de fonts d'informació d'organismes internacionals (European Commission, 2016; OECD, 2010)³ i d'administracions públiques de diferents estats europeus, així com d'articles científics i de recerca referents a l'avaluació d'aquestes polítiques. També hi hem inclòs innovacions socials que, per la seva amplitud i capacitat de transformació i impacte, ens ha semblat molt interessant tenir en compte.

³ EUROPEAN COMMISSION (2016). *Disability and Labour Market Integration* (Analytical Papers); OECD (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. París.

En cadascun dels casos s'exposa de manera abreujada la mesura implementada i l'impacte que ha tingut en el temps. Les propostes estudiades provenen de més de deu països, com ara el Regne Unit, els Països Baixos o Àustria.

Tendències generals en l'àmbit europeu

Tot i que cada context i cada mesura són diferents, de l'anàlisi d'aquestes bases de dades, se n'extreuen unes tendències generals. La tendència que es dibuixa a escala europea en les polítiques públiques per a la inclusió laboral és que aquestes mesures han de ser més actives, personalitzades i transversals.

Si bé cada país aplica polítiques diferents per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat, es poden definir unes tendències generals a seguir:

- Combinar el treball remunerat amb pensions de discapacitat, controlant i limitant les baixes per malaltia i les ajudes directes.
- Establir més obligacions per a les empreses que contracten persones amb discapacitat o amb baixa per malaltia, com són les quotes.
- Establir més beneficis per a les empreses que contracten persones amb discapacitat o amb baixa per malaltia, com ara els subsidis, les deduccions fiscals, les ajudes directes a les empreses, el finançament de l'adaptació del lloc de treball, les campanyes públiques de conscienciació i informació i els segells públics de responsabilitat social corporativa.
- Expandir els serveis personalitzats de rehabilitació i de suport a la incorporació o reincorporació al mercat de treball.
- Potenciar més les capacitats de la persona amb discapacitat per treballar que les limitacions de la seva discapacitat.

Programes i informes

Per a aquest estudi s'han tingut en compte 23 mesures, que podem agrupar en tres tipologies:

- Mesures que afecten la prevenció i la rehabilitació de les persones amb discapacitat o que han patit un accident o una malaltia durant l'edat laboral.
- Mesures que afecten els beneficis i les obligacions de les empreses.
- Innovacions socials que impliquen posar en pràctica noves mesures més enllà de l'enfocament de polítiques públiques més tradicional, o que impliquen altres actors que normalment no hi intervenen.

Mesures de prevenció i rehabilitació

<i>Nom del programa:</i>	Rehabilitació obligatòria durant la baixa laboral
<i>Estat:</i>	Dinamarca, 2009
<i>Mesura:</i>	<ul style="list-style-type: none">• Implementar un programa públic de rehabilitació intensiva per a persones amb baixes de llarga durada. El programa dura divuit setmanes, amb reunions setmanals amb un conseller del Servei d'Ocupació.• Es pot escollir o combinar, segons les necessitats de la persona, entre tres possibilitats:<ol style="list-style-type: none">1. Assessorament vocacional, desenvolupament d'habilitats i pràctiques en empreses2. Cures paramèdiques3. Retorn gradual al lloc de treball
<i>Impacte:</i>	<ul style="list-style-type: none">• Es mesura l'impacte el primer, el segon i el tercer any després d'haver assistit al programa, amb grups de control i metodologia experimental.• Les persones que han escollit el retorn gradual treballen 4,2 setmanes més que el grup de control el primer any; 3,6 setmanes més, el segon, i 3,7, el tercer.• No té impacte en les persones amb discapacitat mental
<i>Font:</i>	REHWALD, Kai; ROSHOLM, Michael; ROULAND, Bénédicte (2015). «Does Activating Sick-Listed Workers Work? Evidence from a Randomized Experiment». A: <i>Working Paper hal-01228454</i> . HAL. < https://ideas.repec.org/p/hal/wpaper/hal-01228454.html >

<i>Nom del programa:</i>	Protocol de control
<i>Estat:</i>	Països Baixos, 2002
<i>Mesura:</i>	Obliga les empreses i els treballadors de baixa laboral a fer un pla de treball per al retorn laboral de la persona. El pla dura un any, durant el qual l'empresa paga la baixa. Si la persona al cap d'aquest any no es reincorpora al seu lloc de treball, pot demanar la pensió per discapacitat a la Seguretat Social. Per aconseguir-la, ha de presentar el pla i justificar per què no s'ha complert. És la Seguretat Social qui decideix si el pla és correcte o no. Si el pla no està ben implementat, l'empresa continua pagant la baixa. Si no veu factible la incorporació del treballador al seu lloc de treball, és la Seguretat Social qui se'n fa càrrec.
<i>Impacte:</i>	Hi ha una reducció de l'1,4% al 0,8% de les baixes per malaltia del total de treballadors. També s'han percebut impactes negatius en grups vulnerables i en pitjors condicions de salut, que acaben en treballs més temporals i precaris.
<i>Font:</i>	KONING, Pierre; LINDEBOOM, Maarten (2015). «The Rise and Fall of Disability Insurance Enrollment in the Netherlands». <i>Journal of Economic Perspectives</i> , 29 (2): 151-72. DOI: 10.1257/jep.29.2.151

<i>Nom del programa:</i>	Fit2Work
<i>Estat:</i>	Àustria, 2013
<i>Mesura:</i>	La Seguretat Social, els serveis públics de treball i el Departament d'Affers Socials han creat un grup de suport a persones amb problemes de salut mental, compost per especialistes en medicina, psicologia i treball social.
<i>Impacte:</i>	Les persones que han participat en aquest programa treballen 90 dies més al llarg de l'any que les que no hi han pres part, amb la qual cosa hi ha una reducció de les baixes laborals considerable.
<i>Font:</i>	OSHA EUROPA 2016: HTTPS://OSHA.EUROPA.EU/EN/TOOLS-AND-PUBLICATIONS/PUBLICATIONS/AUSTRIA-FIT2WORK/VIEW

<i>Nom del programa:</i>	Health Road
<i>Estat:</i>	Àustria, 2010
<i>Mesura:</i>	Els serveis d'ocupació i la comissió encarregada de mesurar les discapacitats han creat un servei coordinat per avaluar la discapacitat entre totes dues entitats.
<i>Impacte:</i>	S'evidencia una millora en l'avaluació de la discapacitat, la rapidesa i la transparència.
<i>Font:</i>	OECD <i>Mental Health and Work Fit Mind, Job From Evidence to Practice in Mental Health and Work: From Evidence to Practice in Mental Health and Work</i> . OECD Publishing; <i>Mental Health and Work</i> , OECD Publishing. 2015

<i>Nom del programa:</i>	L'avaluació de la «capacitat»
<i>Estat:</i>	Estònia, 2016
<i>Mesura:</i>	Es tracta de passar d'avaluar la discapacitat a avaluar la capacitat que mantenen les persones per treballar. En primer lloc, el reclamant ha d'acudir a un metge durant tres mesos abans de presentar una sol·licitud als poders públics per avaluar la seva discapacitat i rebre ajudes públiques. Per avaluar-ne la capacitat laboral, ha de completar una prova d'autoavaluació de les seves habilitats en una varietat d'activitats, com ara la mobilitat, l'atenció personal i l'aprenentatge. A continuació, un expert mèdic compara els resultats de la prova amb els registres de salut dels tres mesos i proporciona una avaluació de la capacitat laboral. Si hi ha una discrepància, l'expert pot convidar el reclamant a una trobada. Finalment, l'expert envia la seva avaluació a la comissió d'avaluació que decideix.
<i>Impacte:</i>	No hi ha una avaluació perquè s'està implementant progressivament. Una primera conclusió diu que el treballador i el seu metge mostren a les avaluacions menys capacitat per treballar que la que conclouen els experts. Es generen molts desacords entre tots dos informes.
<i>Font:</i>	DELL-KUSTERS, S.; LAUPER, S.; KOEHLER, J.; ZWIMPFER, J.; ALTERMATT, B.; ZWIMPFER, T.; ZWIMPFER, L.; YOUNG, J.; BUCHER, H. C.; NORDMANN, A. J. (2014). «Assessing work ability – a cross-sectorial study of interrater agreement between disability claimants, treating physicians and Medical experts». <i>Scand. J. Work. Environ. Health</i> , 40 (5): 493-501. < http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3440 > [consultat l'octubre del 2017]; < https://www.eesti.ee/en/disabled-people/benefits-and-services-for-disabled-persons/social-benefits-for-disabled-persons/ >

<i>Nom del programa:</i>	Pathways to Work
<i>Estat:</i>	Regne Unit, 2003
<i>Mesura:</i>	<p>Les persones que sol·liciten una feina per la discapacitat, vuit setmanes després de demanar l'ajuda o la renovació, han de mantenir obligatòriament una reunió amb un assessor personal de feina. Aquest assessorament es manté durant un cert temps.</p> <p>Els assessors personals els ajuden a desenvolupar un pla d'acció laboral, a focalitzar la seva capacitat de treballar o en qualsevol altre tema, com ara la gestió financera. A més, els participants poden sol·licitar voluntàriament ajuda mèdica per millorar la seva condició, ajuda financera per complementar el salari, suport i equipaments i mantenir la mentoria de l'assessor personal.</p>
<i>Impacte:</i>	Els participants al programa tenen un 7% més de probabilitats de treballar: tot i que aquests resultats es podrien donar només per deixar de rebre ajuda (la pensió que rebien abans del programa, perquè incita a treballar), més que pels efectes de la mateixa mesura.
<i>Font:</i>	<p>BEWLEY, Helen; DORSETT, Richard; HAILE, Getinet (GREAT BRITAIN AND POLICY STUDIES INSTITUTE) (2007). <i>The Impact of Pathways to Work</i>. Leeds: Department for Work and Pensions.</p> <p><http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.175.1596&rep=rep1&type=pdf></p>

<i>Nom del programa:</i>	Trailblazer Programme
<i>Estat:</i>	Regne Unit, 2012
<i>Mesura:</i>	<p>És un programa experimental destinat als aturats de llarga durada, un 35% dels quals tenen una discapacitat.</p> <p>De manera aleatòria s'assigna un terç dels participants al programa estàndard de suport del centre de cerca de feina públic; un altre terç, a feines d'acció comunitària, a temps complet, en tasques com neteja, suport o atenció als clients, i la resta, a un programa de suport personalitzat i intensiu amb assessors personals.</p>
<i>Impacte:</i>	A llarg termini els participants del tercer grup obtenen més beneficis: més dies de feina i menys despesa en subsidis. Dins del grup que s'acull a les feines d'acció comunitària, obtenen els millors resultats les persones sense discapacitat i menors de 25 anys, la qual cosa porta a la conclusió que les feines comunitàries no són les més idònies per les persones amb necessitats més complexes.
<i>Font:</i>	<p>MCAULEY, A. (2013). <i>Support for the Very Long Term Unemployed Trailblazer</i>. Department for Work and Pensions, UK.</p> <p><https://www.gov.uk/government/statistics/support-for-the-very-long-term-unemployed-trailblazer></p>

<i>Nom del programa:</i>	Suport personalitzat a persones amb discapacitat que cerquen feina
<i>Estat:</i>	Hongria, 2009
<i>Mesura:</i>	La pensió de discapacitat es transforma en un subsidi al salari, amb un suport personalitzat per a la persona d'una durada de fins a tres anys. El programa combina el subsidi a les empreses a compte del salari i els serveis al discapacitat, com l'educació, la rehabilitació vocacional amb formació, l'assessorament psicològic i el <i>coaching</i> . També s'hi inclouen les ajudes econòmiques per als desplaçaments a la feina o altres serveis necessaris.
<i>Impacte:</i>	Els participants al programa tenen entre un 26% i un 30% més de probabilitats de trobar feina que els que no hi han participat. Entre el 70% i el 90% dels participants troben feina durant el programa o immediatament després de finalitzar-lo. Els resultats de l'estudi poden estar afectats per biaixos d'autoselecció. És a dir, que les persones que hi participen siguin les que tenen més possibilitats de trobar feina. O, en entorns com les economies de l'Est, és possible que els no participants al programa estiguin ocupats a l'economia submergida.
<i>Font:</i>	ADAMECZ, Anna; SCHARLE, Ágota; BÖRDÓS, Katalin; CZAFIT, Bence; LÉVAY, Petra (2016). <i>Impact of a personalised active labour market programme for persons with disabilities</i> . Budapest Institute. https://www.palyzat.gov.hu/download.php?objectId=49582

<i>Nom del programa:</i>	Access to Work
<i>Estat:</i>	Regne Unit, 1994
<i>Mesura:</i>	Mesures destinades a donar suport personalitzat i finançar adaptacions dels llocs de treball per a les persones amb discapacitat, com ara reformes a l'oficina i al transport. Durant les primeres setmanes es finança fins al 100%, i després es va reduint en funció de cada cas.
<i>Impacte:</i>	No se n'ha realitzat una mesura quantitativa. No obstant això, les mesures qualitatives mostren que el programa ha servit perquè les persones amb discapacitats sobrevingudes mantinguin la feina, més que per trobar feina per a les persones amb discapacitat a l'atur.
<i>Font:</i>	DEWSON, S.; MEAGER, N.; WILLISON, R. (2009). <i>Evaluation of Access to Work: Core Evaluation</i> . Department of Work and Pensions (Research Report n. 619).

Mesures que afecten els beneficis i les obligacions de les persones amb discapacitat i les empreses

<i>Nom del programa:</i>	Modulació de les cotitzacions socials segons l'experiència
<i>Estat:</i>	Països Baixos, 1998
<i>Mesures:</i>	La Seguretat Social ha creat un fons d'assegurança per als discapacitats. Els pagaments es modulen segons el resultat dels beneficis que ha rebut el treballador per la seva discapacitat. És a dir, les empreses que han tingut més persones de baixa i durant més temps paguen més cotitzacions socials que les que n'han tingut menys.
<i>Impacte:</i>	A partir de l'any 2003, les empreses petites no tenen aquesta obligació. Si comparem les empreses obligades amb les que no ho estan, es percep que a les petites s'incrementen en un 7% les baixes per malaltia i es redueix en un 14% la reincorporació laboral. A Finlàndia s'hi ha implementat un sistema similar i no s'hi ha percebut cap impacte.
<i>Font:</i>	GROOT, Nynke; KONING, Pierre (2016). <i>Assessing the Effects of Disability Insurance Experience Rating: The Case of the Netherlands</i> . Institute for the Study of Labor (IZA Discussion Paper 9742).

<i>Nom del programa:</i>	Incentius financers per encoratjar la cerca de feina
<i>Estat:</i>	Noruega, 2005
<i>Mesura:</i>	A les persones que reben una ajuda per la seva discapacitat se'ls permet treballar mantenint una part d'aquesta ajuda: la mesura representa una reducció de 6 euros de l'ajuda pública per cada 10 euros de salari.
<i>Impacte:</i>	<p>Tres anys després d'implementar-se el programa, es va concloure que la participació laboral de les persones d'entre 18 i 49 anys que rebien ajudes directes per la seva discapacitat s'havia incrementat en un 8%. La situació en el grup d'edat d'entre 50 i 61 anys no s'havia modificat, la qual cosa porta a pensar que és important que les mesures s'adaptin als diferents col·lectius.</p> <p>La mesura comporta un estalvi en el pressupost de les ajudes, un increment de l'aportació fiscal de les persones que reben ajudes i la millora de la seva situació econòmica; els efectes són més importants quan el treballador té un nivell educatiu més alt.</p>
<i>Font:</i>	KOSTOL, Andreas Ravnal; MOGSTAD, Magne (2014). «How Financial Incentives Induce Disability Insurance Recipients to Return to Work». <i>American Economic Review</i> , 104 (2): 624-55.

<i>Nom del programa:</i>	Incentius financers per encoratjar la cerca de feina
<i>Estat:</i>	Països Baixos, 2006
<i>Mesura:</i>	Les persones que reben una ajuda directa per la seva discapacitat, que encara tenen alguna capacitat per treballar i que treballen reben un subsidi, la quantitat del qual es regula per tal de mantenir el mateix nivell d'ingressos del salari anterior.
<i>Impacte:</i>	Amb aquesta mesura s'ha comprovat que en aquelles persones de menys de 45 anys i que tenen una discapacitat mental i menys experiència laboral, augmenta la possibilitat de tornar a la feina o de trobar la primera feina.
<i>Font:</i>	KONING, Pierre; SONSBEK, Jan Maarten van (2016). <i>Making Disability Work? The Effects of Financial Incentives on Partially Disabled Workers</i> . Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Institute for the Study of Labor Discussion Papers Series). < http://ftp.iza.org/dp9624.pdf >

<i>Nom del programa:</i>	Quotes
<i>Estat:</i>	Espanya, 1982
<i>Mesura:</i>	L'Estat fixa que les empreses de més de 50 treballadors han de contractar, com a mínim, un 2% de discapacitats. Si aquesta mesura no es compleix, l'empresa paga una multa. Si no es vol optar per la quota, es poden contractar serveis als centres especials de treball o fer donacions i patrocinis a accions d'inserció laboral per a aquest col·lectiu.
<i>Impacte:</i>	La quota ha representat un 14% més de contractats amb discapacitat. Entre el 2001 i el 2006 es calcula que l'impacte va ser de 9.268 contractes. L'impacte real queda difús, però, perquè no es coneix la repercussió de les altres opcions que no són la quota.
<i>Font:</i>	MALO, A.; PAGAN, R. (2013). <i>Hiring Workers with Disabilities when a Quota Requirement Exists: the relevance of firm's size</i> (MPRA Paper n. 44277).

<i>Nom del programa:</i>	Subsidis
<i>Estat:</i>	Suècia, 2004
<i>Mesura:</i>	El subsidi pot representar fins al 80% del total del salari, depenent del grau de discapacitat, i pot durar fins a quatre anys.
<i>Impacte:</i>	El fet de donar un subsidi públic als salaris de les persones amb discapacitat que treballen, ha demostrat efectes positius sobre la renda disponible de les persones amb discapacitat. Augmenta entre un 40% i 50% la seva renda disponible els dos primers anys i a partir del tercer any es perceben augments del 25%. No obstant, s'han detectat efectes perversos. Es redueix entre un 15% i un 20% les probabilitats a curt termini i en un 10% a mitjà termini, de poder trobar una feina sense subsidi.
<i>Font:</i>	ELIASON, Marcus; ANGELOV, Nikolay (2014). <i>The Effects of Targeted Labour Market Programs for Job Seekers with Occupational Disabilities</i> (IFAU Working Paper 2014/27). < http://www.ifau.se/en/Press/Abstracts/The-effects-of-targeted-labour-market-programs-for-job-seekers-with-occupational-disabilities/ >

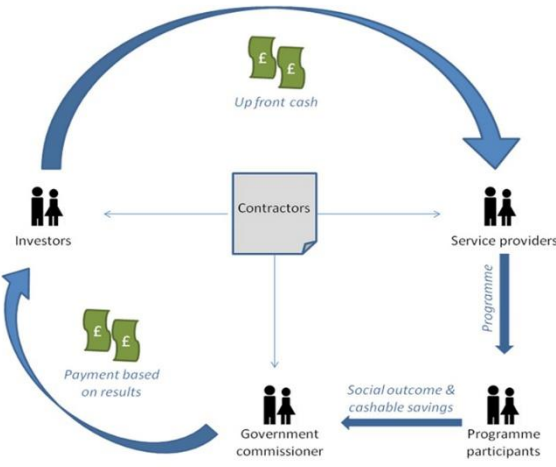
<i>Nom del programa:</i>	Campanya pública per a la no-discriminació Disability Confident Campaign
<i>Estat:</i>	Regne Unit, 2012
<i>Mesura:</i>	<p>El Departament d'Ocupació, en col·laboració amb empreses, sindicats, associacions i organitzacions educatives, va dur a terme una campanya de conscienciació pública sobre la contractació de persones amb discapacitat. La campanya oferia guies i materials a les empreses per contractar i mantenir persones amb discapacitat, comunicar bones pràctiques i organitzar esdeveniments especials.</p> 
<i>Impacte:</i>	No se n'ha mesurat l'impacte. No obstant això, és un bon exemple per a la implementació a les empreses, ja que se'ls dona un segell si s'acullen a la campanya. Les obligacions de les empreses continuen sent laxes: per exemple, només entrevistant alguna persona, ja obtenen el segell.
<i>Font:</i>	https://disabilityconfident.campaign.gov.uk

Innovacions socials

<i>Nom del programa:</i>	Specialisterne
<i>Estat:</i>	Dinamarca, 2004 (actualment és una xarxa global)
<i>Mesura:</i>	Empresa privada dirigida a les persones amb trastorns de l'espectre autista (TEA). Aprofita les habilitats especials que tenen les persones amb TEA, com són l'atenció al detall, les habilitats lògiques i analítiques, la capacitat de concentrar-se durant un període llarg de temps i la tolerància zero als errors. Aquestes persones pateixen una manca de relació social important. L'empresa ofereix mentoria, suport i formació i cerca llocs de treball per a aquestes persones, sobretot al sector tecnològic.
<i>Impacte:</i>	No se n'ha mesurat l'impacte, però cal tenir en compte la dimensió d'aquesta iniciativa, ja que s'adreça a un grup concret.
<i>Font:</i>	<http://specialisterne.com/>

Nom del programa:	Individual Placement and Support (IPS)																																																																				
Estat:	Diversos països i ciutats. Desenvolupat als Estats Units, 1996																																																																				
Mesura:	<p>L'IPS és una metodologia per a la recerca individualitzada i directa d'un lloc de treball al mercat ordinari per a persones amb malalties mentals greus. Es basa en les habilitats i preferències de la persona, no en avaluacions de la capacitat de treballar i de la discapacitat.</p> <p>Prioritza la cerca de feina per sobre del tractament i dona suport individualitzat i continu. No inclou programes de formació i de preparació previs. L'empresa disposa del suport continu de l'especialista en treball i del recorregut que hi fa el discapacitat.</p> <p>Coordina els serveis de salut, d'ocupació i socials, que treballen paral·lelament.</p>																																																																				
Impacte:	<p>Els estudis evidencien que hi ha una inclusió al mercat laboral més elevada entre les persones que han seguit l'IPS en lloc de programes d'educació vocacional tradicional. No obstant això, s'ha de tenir en compte que les persones que hi participen també són les més motivades per cercar feina; per tant, hi ha autoselecció de participants. El gràfic s'ha extret de Bond, Drake i Becker (2012): cada grup de barres és una comparació d'impacte entre les persones que participen a l'IPS (IPS) i les que no hi prenen part (Control).</p> <div data-bbox="493 1070 1423 1581" style="text-align: center;"> <p>Competitive Employment Rates in 16 Randomised Controlled Trials of Individual Placement and Support</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <caption>Competitive Employment Rates in 16 Randomised Controlled Trials of Individual Placement and Support</caption> <thead> <tr> <th>Trial</th> <th>IPS (%)</th> <th>Control (%)</th> <th>Control 2 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>96 NH</td><td>78</td><td>40</td><td></td></tr> <tr><td>12 AL</td><td>75</td><td>28</td><td></td></tr> <tr><td>07 IL</td><td>74</td><td>34</td><td></td></tr> <tr><td>04 CT</td><td>73</td><td>28</td><td>18</td></tr> <tr><td>08 HK</td><td>70</td><td>29</td><td></td></tr> <tr><td>10 CA</td><td>69</td><td>33</td><td></td></tr> <tr><td>08 AUST</td><td>66</td><td>10</td><td></td></tr> <tr><td>06 SC</td><td>64</td><td>26</td><td></td></tr> <tr><td>99 DC</td><td>61</td><td>9</td><td></td></tr> <tr><td>12 SWZ</td><td>59</td><td>26</td><td></td></tr> <tr><td>12 CA</td><td>57</td><td>29</td><td></td></tr> <tr><td>07 EUR</td><td>55</td><td>28</td><td></td></tr> <tr><td>06 QUE</td><td>47</td><td>18</td><td></td></tr> <tr><td>10 HOL</td><td>39</td><td>19</td><td></td></tr> <tr><td>02 MD</td><td>27</td><td>7</td><td></td></tr> <tr><td>11 UK</td><td>22</td><td>11</td><td></td></tr> </tbody> </table> </div>	Trial	IPS (%)	Control (%)	Control 2 (%)	96 NH	78	40		12 AL	75	28		07 IL	74	34		04 CT	73	28	18	08 HK	70	29		10 CA	69	33		08 AUST	66	10		06 SC	64	26		99 DC	61	9		12 SWZ	59	26		12 CA	57	29		07 EUR	55	28		06 QUE	47	18		10 HOL	39	19		02 MD	27	7		11 UK	22	11	
Trial	IPS (%)	Control (%)	Control 2 (%)																																																																		
96 NH	78	40																																																																			
12 AL	75	28																																																																			
07 IL	74	34																																																																			
04 CT	73	28	18																																																																		
08 HK	70	29																																																																			
10 CA	69	33																																																																			
08 AUST	66	10																																																																			
06 SC	64	26																																																																			
99 DC	61	9																																																																			
12 SWZ	59	26																																																																			
12 CA	57	29																																																																			
07 EUR	55	28																																																																			
06 QUE	47	18																																																																			
10 HOL	39	19																																																																			
02 MD	27	7																																																																			
11 UK	22	11																																																																			
Font:	<p>BOND, G. R.; DRAKE, R. E.; E, D. R. (2012). «Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US». <i>World Psychiatry</i>. http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1016/j.wpsyc.2012.01.05/full</p>																																																																				

<i>Nom del programa:</i>	Programa de Vangrail
<i>Estat:</i>	Paisos Baixos, 2005
<i>Mesura:</i>	El servei d'ocupació finança una ONG (Sterk in Werk, Fortaleza en el treball en català) amb un programa per fomentar l'ocupabilitat dels joves amb discapacitat. El projecte facilita la inclusió laboral de joves (més grans de 16 anys) atesos amb educació especial en un centre per a joves amb discapacitat mental entre lleu i moderada en la transició al treball al mercat ordinari. Tenen problemes conductuals derivats d'un trastorn mental moderat, sovint en combinació amb trastorns psiquiàtrics. L'ONG treballa coordinadament amb les famílies i els serveis mèdics. Es fa la formació vocacional i es manté el suport a llarg termini al lloc de treball de manera personalitzada.
<i>Impacte:</i>	Un terç dels participants al programa s'incorporen al mercat del treball.
<i>Font:</i>	Vos, Edwin L. de (2012). <i>Active Inclusion of Young People with Disabilities or Health Problems: National Report-The Netherlands</i> . Dublín: Eurofound.

Nom del programa:	Pagar segons l'èxit: Social Impact Bons (SIB)
Estat:	Regne Unit, 2010 (actualment als Països Baixos, Portugal i França, entre altres)
Mesura:	<p>Es crea un fons d'inversió que es destina a projectes socials, coordinat entre entitats financeres, poders públics i ONG. Una ONG du a terme un programa i una entitat financera n'avança el finançament. Els poders públics, segons els resultats del programa, paguen a l'entitat financera el cost més un interès, en funció del compliment dels objectius. Per exemple, els poders públics calculen l'estalvi que pot suposar de cara al futur disminuir la taxa de reincidència dels presos o augmentar la inserció laboral dels joves amb dificultats, i ofereixen a l'inversor privat que finança el programa un retorn amb interessos. L'inversor avança els diners i rep una rendibilitat al final del programa que reparteix entre els inversors, l'Estat estalviarà despeses en el futur i l'entitat que du a terme el programa ha de complir uns objectius.</p> <p>L'Estat fixa un interès de fins a un 12%, segons el resultat del programa. Una institució financera paga el programa i després s'acorden els indicadors per mesurar el compliment dels objectius i els tipus d'interès corresponents. Si el programa compleix els objectius, l'Estat paga el programa i els interessos als inversors; si no, només paga el programa.</p> 
Impacte:	<p>A Rotterdam, l'any 2014 s'hi va establir un SIB i una ONG, Buzinezzclub, hi va gestionar un programa per millorar la inserció laboral dels joves; el finançament va anar a càrrec de l'ABN AMRO Bank N.V. Amb aquest programa, 160 joves (el 59% dels participants) d'entre 17 i 27 anys, en risc d'esdevenir ni-nis, van aconseguir feina, van muntar el seu propi negoci o van seguir estudiant a un ritme més alt que la resta de joves de la ciutat. Després d'avaluar el programa amb una tercera entitat, l'Estat ha pagat amb interessos la inversió (OECD, 2015).</p> <p>Aquest programa només s'ha utilitzat en la inserció laboral de joves. Els resultats semblen bons, però l'avaluació encara no s'ha dut a terme de manera rigorosa. A més, no se sap si el programa hauria funcionat bé igualment sense que l'Estat hagués pagat més pels interessos als inversors:</p>

	<p>l'Estat podria haver finançat el programa directament. No és clar que l'interès financer sigui un incentiu per a l'eficiència. Són programes cars i difícils d'implementar, pel desplegament del mecanisme d'avaluació i les negociacions entre els serveis socials i els inversors privats pels termes del contracte.</p> <p>Sembla que serviran per a col·lectius molt concrets, com ara el dels joves. Però, aquest instrument no seria tant aplicable per col·lectius pels quals no es pugui mesurar una suposada rendibilitat financera a llarg termini. Per exemple, la gent gran.</p>
<p><i>Font:</i></p>	<p>OECD (2015). <i>Social Impact Bonds: Promises & Pitfalls. Experts seminar</i>; EDMISON, D.; NICHOLLS, A. (2017). «Social Impact Bonds. From Phenomenon to Practice». <i>Journal of Social Policy</i>. Cambridge University Press.</p>

<i>Nom del programa:</i>	Cooperatives socials italianes
<i>Estat:</i>	Itàlia
<i>Mesura:</i>	Itàlia és un país amb una llarga tradició de cooperatives socials. Per poder accedir a les ajudes públiques, han de tenir almenys un 30% de treballadors de grups vulnerables.
<i>Impacte:</i>	Unes 14.000 cooperatives socials donen feina a 30.000 persones de grups vulnerables, incloent-hi persones amb discapacitat i malaltia mental. És un context històric i polític particular.
<i>Font:</i>	Bernardi, A.; Tridico, P. (2011). «El mercado de trabajo y el sector cooperativo en Italia». <i>CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa</i> , n. 70 (abril).

<i>Nom del programa:</i>	Empreses socials austríaques (SÖB)
<i>Estat:</i>	Àustria
<i>Mesura:</i>	A Àustria hi ha una llarga tradició d'empreses socials que proveeixen béns i serveis i que ocupen temporalment persones de grups vulnerables. Són organitzacions amb finalitat social que s'estructuren com a empreses. El servei d'ocupació paga una part dels costos d'aquestes empreses, que s'han de finançar almenys en un 20% a través de les vendes de béns i serveis al mercat. Són treballs temporals i les empreses estan especialitzades a formar els treballadors perquè després entrin al mercat de treball ordinari. Tenen al voltant d'un 40% de treballadors de grups vulnerables en trànsit al mercat de treball ordinari.
<i>Impacte:</i>	El 30% de les persones que han treballat en aquestes empreses després troben feina al mercat ordinari. Generen l'impacte més alt entre dones, els més grans de 50 anys i persones amb discapacitat.
<i>Font:</i>	GSCHÖPF, H. (2010). «The Social Economy Sector and the situation of Social Enterprises in Austria. With special reference to Work Integration Social Enterprises». A: <i>National Report Austria</i> . ISEDENET.

<i>Nom del programa:</i>	Centres especials de treball
<i>Estat:</i>	Espanya, 1982
<i>Mesura:</i>	Es creen centres especials de treball amb subsidis públics per ocupar persones amb discapacitat. En alguns casos generen béns o serveis que es venen al mercat. Els centres pertanyen a l'Administració, a una entitat o s'estableixen com una empresa.
<i>Impacte:</i>	L'any 2006, la Seguretat Social va elaborar un estudi dels itineraris laborals de les persones amb discapacitat, comparant la integració laboral de les persones amb discapacitat que havien estat en un centre especial de treball amb les trajectòries dels qui no hi havien estat mai. Els qui han treballat en la seva primera feina en un centre especial de treball tenen una probabilitat entre un 31% i un 44% més baixa, respecte als qui no hi han treballat mai, de treballar al mercat ordinari fora d'un centre especial. Aquesta probabilitat és un 22% més baixa, respecte als qui no hi han treballat mai, entre els que hi han treballat algun cop.
<i>Font:</i>	CUETO, Begoña; RODRÍGUEZ, Vanesa (2014). «Sheltered Employment Centres and Labour Market Integration of People with Disabilities. A quasi-experimental evaluation using Spanish data». A: MALO, Miquel Àngel; SCIULLI, Dario [ed.]. <i>Disadvantaged Workers</i> . Springer International Publishing, 64-91 (AIEL Series in Labour Economics). < http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-04376-0_5 >

<i>Nom del programa:</i>	Redissenyar els llocs de treball: Inclusive Redesign of Work Process
<i>Estat:</i>	Països Baixos, 2010
<i>Mesura:</i>	Desenvolupada per la Universitat de Maastricht i el Departament de Treball i Pensions, va ser una prova pilot adreçada als joves amb malaltia mental, de l'aprenentatge o del comportament. Es tractava de definir o reordenar tasques de treballadors qualificats per crear nous llocs de treball que s'adeqüessin a les capacitats de les persones amb aquest perfil.
<i>Impacte:</i>	L'estudi qualitatiu sobre 50 persones que van treballar en un hospital va demostrar que els nous llocs de treball van ser els adequats i que les organitzacions van tenir beneficis i van estalviar costos. Es continua duent a terme, però fins ara només s'ha mesurat la prova pilot.
<i>Font:</i>	RUITENBEEK, G. van (2013). «Experiences with the Method Inclusive Redesign of Work Processes». A: <i>Symposium The Essentials of Belonging: Inclusive Employment</i> . Presentació. https://disabilitystudies.nl/experiences-method-inclusive-redesign-work-processes

La inclusió laboral de les persones amb discapacitat a Andorra

Tal com hem indicat a la «Introducció», en altres estudis i recerques anteriors s'ha recopilat l'opinió de les entitats representatives de les persones amb discapacitat a Andorra. A més, hi ha una institució a través de la qual es vehicula la participació de les entitats i el diàleg amb els poders públics: el CONADIS.

Per tant, ens hem volgut centrar a complementar la informació existent amb altres elements que són necessaris per poder pensar i planificar més bé les mesures per millorar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat. En primer lloc, la percepció de la discapacitat per part d'experts en recursos humans d'empresa que no treballen de manera exclusiva i directa amb persones amb discapacitat. En segon lloc, a partir del relat de persones amb discapacitat, entendre les seves motivacions i estratègies envers la inclusió laboral.

Les polítiques públiques a Andorra: la legislació

Abans de començar a presentar les recerques, ens ha semblat necessari fer un repàs de l'estat de la legislació i les polítiques públiques referents a la inclusió laboral a Andorra. Sobre la base de la participació de l'equip d'Afers Socials i del recull elaborat per establir l'estratègia d'inclusió laboral del Departament, hem recopilat la legislació principal que afecta el col·lectiu i que reproduïm a continuació, actualitzada amb els darrers canvis legislatius del 2018.

L'any 1995, el Consell General d'Andorra aprova la Llei d'accessibilitat i el posterior Reglament. Es tracta d'una norma adreçada a garantir drets pel que fa a l'accessibilitat física de les persones amb discapacitat a diversos àmbits de la vida social.

L'any 2002 s'aprova la Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat, modificada el 2017 amb la Llei de mesures urgents per a l'aplicació del Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat, i el maig del 2018, amb un nou text refós de la llei per adaptar-la als principis i a les definicions del Conveni de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat. És una norma que vol harmonitzar la diversa legislació produïda sobre el tema i que estableix uns principis rectors i operatius referents a la igualtat de drets, deures i oportunitats i contra la discriminació, vers la normalització o la promoció de l'autonomia de les persones amb discapacitat.

L'article 19 és la referència legal més important sobre la integració laboral de les persones discapacitades a Andorra. Comença disposant que «Es garanteix a les persones amb discapacitat la igualtat d'oportunitats» (article 19.1).

S'estableix a l'article 19.2 que «Es considera nul i sense efecte qualsevol contracte, pacte o acord que contingui discriminacions en les condicions laborals per raó de la discapacitat».

Al punt 4 (article 19.4) s'hi enumeren les mesures concretes per garantir la igualtat d'oportunitats de les persones discapacitades al món del treball. Pel seu interès material, en reproduïm el text sencer, tal com s'ha redactat en el darrer text refós de la Llei, publicat el 2018:

a) En els processos d'ocupació que convoquin les administracions públiques, els organismes autònoms i les entitats parapúbliques, les persones amb discapacitat poden accedir a les convocatòries que es facin tant per promoció interna com pel procediment selectiu d'ingrés, ja sigui com a aspirants interns o com a aspirants externs. Si després d'haver fet totes les proves del procés de selecció, obtenen la mateixa puntuació que altres candidats que no tenen una discapacitat, tenen el dret de ser-hi admeses amb prioritat, sempre que hagin acreditat la seva discapacitat i compleixin tots els requisits de l'edecte o concurs intern. Així mateix, l'organització del procés de selecció s'ha d'adaptar, en temps, mitjans i recursos, a les necessitats de les persones amb discapacitat, tenint en compte el tipus de discapacitat que tinguin.

b) Les administracions públiques, els organismes autònoms i les entitats parapúbliques han d'afavorir l'ocupació mitjançant la contractació de determinats serveis o l'adquisició de productes a empreses d'inclusió sociolaboral de persones amb discapacitat, o bé contractant, mitjançant aquestes empreses, treballadors amb discapacitat per portar a terme determinades funcions temporalment.

c) El servei administratiu encarregat de proposar i gestionar les polítiques d'ocupació i d'intermediació en el mercat del treball ha de promoure i afavorir la contractació de treballadors amb discapacitat a les empreses que cerquen treballadors, d'acord amb les normes i els requisits establerts reglamentàriament.

d) Els llocs de treball ocupats per persones amb discapacitat a qualsevol empresa són anomenats «d'inclusió». Aquestes empreses poden ser destinatàries de subvencions i ajuts públics, mitjançant col·laboracions econòmiques per adaptar les eines i l'accessibilitat de l'entorn, i per fer les adaptacions organitzatives, relacionades en general amb el temps de treball, la seva distribució i els descansos, que permetin a les persones amb discapacitat l'accés i la permanència en el lloc de treball, segons el que s'estableixi reglamentàriament. També poden ser objecte de mesures de foment públic les iniciatives d'autoocupació.

e) Així mateix, el Govern ha de promoure i donar suport a les empreses dedicades prioritàriament a la inclusió sociolaboral de les persones amb discapacitat en entorns laborals oberts, inclusivament i accessibles. Aquestes empreses, acreditades degudament pel Govern, poden utilitzar com a modalitat d'inclusió sociolaboral la contractació de determinats serveis, obres o subministraments per altres empreses, mitjançant la qual s'afavoreix que un treballador o un grup de treballadors amb discapacitat vinculats a aquesta empresa d'inclusió sociolaboral puguin treballar en entorns laborals ordinaris.

El 2018, la publicació del text refós de la Llei de garantia de drets del 2002 Ha eliminat l'apartat *f* de l'article 19.4, que anteriorment permetia establir contractes de baix rendiment o d'aprenentatge en condicions especials per a les persones amb discapacitat.

L'article 20 regula els criteris de la «pensió de solidaritat [amb un grau de menyscabament superior al 30%] a favor de les persones que per una discapacitat greu no puguin treballar o es trobin amb greus problemes per trobar o mantenir un lloc de

treball com a conseqüència de la seva discapacitat i no disposin de recursos suficients per viure».

La Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat (2002) estipula la creació de dos organismes destacats: la Comissió Nacional de Valoració (CONAVA, article 28) i el Consell Nacional de la Discapacitat (CONADIS, article 30).

La CONAVA és un organisme públic de valoració tècnica. La llei menciona entre els seus àmbits d'actuació el «treball» (article 28.3). La CONAVA es compon de «professionals de les àrees de la salut, l'educació, l'ocupació i el treball social, nomenats pel Govern» (article 28.4). Un reglament desenvoluparà els criteris i barems tècnics que han de regir la CONAVA en les seves actuacions, «així com els aspectes específics relacionats amb l'autonomia, la mobilitat, la formació o el treball, entre d'altres» (article 28.6). El Reglament de la CONAVA es dicta i publica mitjançant un decret l'any 2004 (BOPA, núm. 58, 18 agost 2004), amb el títol de Reglament de regulació de la Comissió Nacional de Valoració (CONAVA) i d'establiment dels criteris i els barems per al diagnòstic i la valoració de les disfuncions, les discapacitats i els handicaps. El reglament va tenir diverses modificacions d'actualització els anys 2006, 2010, 2011, 2014, i la darrera, el 2018.

El CONADIS és un organisme públic consultiu i de participació, adscrit al cap de Govern i «compost per representants de les entitats de persones amb discapacitat, dels pares o representants legals i d'entitats cíviqves que actuen en aquest camp, així com del Govern, dels comuns i de l'organisme competent en matèria de seguretat social» (article 30.2). El CONADIS té una funció general de seguiment i participació en les polítiques envers les persones discapacitades. L'any 2003 es va dictar i publicar el Reglament de funcionament d'aquest organisme (BOPA, núm. 48, 4 juny 2003), amb el títol de Reglament de regulació del Consell Nacional de la Discapacitat, el qual ha estat modificat l'any 2012.

Amb especial rellevància en matèria d'integració laboral de les persones amb discapacitat, es va promulgar el Reglament d'atenció social, de treball i de seguretat social de les persones amb discapacitat (BOPA, núm. 80, 24 novembre 2004). Aquest Reglament va tenir diverses actualitzacions normatives els anys 2006, 2009, 2011 i 2017, i complementa la Llei del 2002: «Aquest Reglament desenvolupa aspectes bàsics de l'atenció social i sociosanitària, de la pensió de solidaritat, de la seguretat social i dels contractes especials en l'àmbit de la discapacitat». Exposició de motius del Reglament.

El reglament defineix què és l'atenció i quins objectius ha de tenir l'atenció ocupacional: «És aquella de caràcter sociosanitari adreçada a persones majors de 16 anys amb una discapacitat greu, que els impedeix o els dificulta greument l'accés al treball. El grau de menyscabament mínim ha de ser del 70%».

El capítol setè s'anomena «Contractes de treball i d'adquisició de productes i de serveis per part de les administracions públiques a empreses d'inserció» i comprèn des de l'article 37 al 41.

L'article 38 regula els centres d'integració laboral de persones amb discapacitat, els quals al punt 1 es defineixen com a «empreses que tenen com a objectiu l'ocupació de treballadors amb discapacitat, ja sigui afavorint la integració en empreses ordinàries, ja sigui en activitats productives realitzades en el mateix centre, amb l'objectiu de facilitar una ocupació retribuïda a aquestes persones i proporcionar-los el suport i el seguiment necessaris per a la seva integració sociolaboral».

Aquest article també estableix la possibilitat de formalitzar convenis de col·laboració entre el Govern i els centres d'integració laboral, adreçats al foment de programes d'inserció laboral i social de les persones amb discapacitat.

L'article 39 esmenta la necessitat de crear procediments de col·laboració entre el Servei d'Ocupació i el ministeri competent en matèria d'acció social per tal d'afavorir el seguiment i la inserció laboral de les persones discapacitades.

L'article 40 estipula la possibilitat de què entitats dedicades a la inserció laboral de persones amb discapacitat puguin subscriure convenis amb la CONAVA per tal de realitzar tasques relacionades amb les valoracions prèvies a la subscripció de contractes especials.

I, finalment, l'article 41, «Contractació de serveis i adquisició de productes per part de les administracions públiques a empreses d'inserció», estableix que «El Govern i els comuns, en el marc de la Llei de la contractació pública, poden fer constar en els plecs de bases per a la contractació de serveis i l'adquisició de productes els elements que es tenen en compte per establir una preferència de les ofertes presentades per entitats dedicades a la integració laboral de persones amb discapacitat o que ocupin treballadors amb discapacitat, sempre que les propostes presentades igualin les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixin de base a l'adjudicació».

El Principat d'Andorra ha signat i ratificat el 2014 el Conveni de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat i el Protocol opcional al Conveni sobre els drets de les persones amb discapacitat.

A banda de ser un text enfocat a un reconeixement integral dels drets de les persones discapacitades, al seu article 27, «Treball i ocupació», hi desenvolupa les obligacions dels estats envers aquest important àmbit:

27.1. Dret al treball i igualtat de condicions:

a) Prohibició de la discriminació.

b) Protecció dels drets de les persones discapacitades.

c) Assegurar els drets laborals i sindicals.

d) Permetre l'accés efectiu a programes d'orientació tècnica i professional, serveis de col·locació i de formació professional i contínua.

- e) Promoció i suport a la inserció laboral.
- f) Promoure l'autoocupació en totes les seves vessants.
- g) Feina al sector públic.
- h) Promoure polítiques d'ocupació al sector privat: acció positiva i incentius.
- i) Vetllar per l'adaptabilitat de les condicions de treball.
- j) Afavorir l'experiència professional.
- k) Promoure programes de rehabilitació, manteniment o reincorporació professional.

La Llei del 2017 de mesures urgents insereix a la Llei de l'any 2002 (Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat) els principis de l'article 27 del Conveni de les Nacions Unides.

Com hem vist, moltes normes afecten la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a Andorra. No obstant això, la normativa no està unificada. Per aquest motiu, el 2017 s'inicia un procés de canvi de normativa molt ambiciós i transversal.

La Llei de mesures urgents per a l'aplicació del Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat del 2017 estableix al final del text fins a catorze disposicions finals que encomanen al Govern realitzar modificacions legislatives en diversos àmbits.

La més important respecte a la inclusió laboral és la disposició final tercera, sobre el compromís del Govern d'aprovar una llei específica d'ocupació: «S'encomana al Govern que en el període de sis mesos d'ençà de l'entrada en vigor d'aquesta llei aprovi un Projecte de llei en matèria d'ocupació que concreti i desenvolupi, pel que fa als treballadors amb discapacitat, els principis i els criteris establerts a l'article 27 del CDPD».

A la disposició final primera s'encomana al Govern d'establir una nova llei de drets de les persones amb discapacitat que substitueixi la del 2002.

La disposició final segona expressa el compromís de realitzar un Projecte de llei integral en matèria d'igualtat i no-discriminació que tingui en compte de forma específica la discapacitat i els mecanismes de defensa del col·lectiu de persones amb discapacitat contra tot tipus de discriminació, i que estableixi el règim sancionador corresponent.

També s'encomana al Govern que modifiqui la Llei d'accessibilitat del 1995 a la disposició final quarta: «Aquesta modificació ha de tenir en compte l'accessibilitat i el disseny universal en els diferents àmbits, i de manera especial en els àmbits relacionats amb l'accessibilitat cognitiva, el turisme accessible, els productes de suport i l'accessibilitat als mitjans de comunicació, particularment a les TIC».

A la disposició final vuitena se li encomana que «aprovi un nou reglament de regulació de la Comissió Nacional de Valoració (CONAVA) que estableixi els criteris de valoració de les capacitats i els altres factors que configuren les situacions de discapacitat». El Govern pren el compromís de valorar la capacitat en lloc de la discapacitat establint una innovadora reforma.

Les polítiques públiques a Andorra: els programes

Actualment, a Andorra hi ha principalment quatre grans programes destinats a fomentar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.

S'adrecen a persones amb discapacitat a partir dels 16 anys que, de manera temporal o permanent, no poden accedir a un entorn laboral ordinari o mantenir-s'hi. També pertanyen a l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell.

Suport personalitzat a la inclusió laboral

A partir de l'Estratègia per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat del 2016, el Departament d'Afers Socials i el Departament de Treball coordinen d'una manera transversal i personalitzada la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.

El Servei d'Ocupació és el canal o servei d'inserció laboral per a tota la ciutadania, amb un itinerari específic, sempre d'acord amb la persona interessada, per tal de garantir un bon acompanyament i suport i atendre amb qualitat tot tipus de perfils. Al Servei d'ocupació s'ha habilitat una zona específica per atendre les persones amb discapacitat i s'ha format els professionals perquè coneguin les característiques de les persones que han d'atendre (*Llibre Blanc de la Igualtat*, 2018).

D'altra banda, s'està implantant una nova estratègia basada en la introducció progressiva d'un sistema d'itinerari personalitzat i integrat d'orientació laboral, destinat al conjunt de persones inscrites al Servei d'Ocupació en recerca de feina. És un servei que també s'està oferint i adaptant a les necessitats de les persones amb discapacitat.

Xarxa d'empreses inclusives

El Govern d'Andorra va crear el 2017 la Xarxa d'empreses inclusives per fomentar que les persones amb discapacitat accedeixin a un entorn laboral obert, inclusiu i accessible. L'adreça electrònica d'aquest programa és *Empresa_Inclusiva@govern.ad*.

El Govern ofereix a les empreses d'Andorra la possibilitat d'entrar a la Xarxa signant un conveni en què es comprometen a assegurar la inclusió efectiva de les persones amb discapacitat.

Per la seva part, el Govern ofereix avantatges econòmics, assessorament a l'empresa, ajuda en la selecció i compra de productes de suport i formar part d'un segell públic que permet a l'empresa comunicar a l'exterior el seu compromís amb la inclusió laboral i millorar la seva imatge.

Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell (EENSM)

Des de l'EENSM s'ofereixen diferents iniciatives que donen resposta a la necessitat de la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.

Serveis sociolaborals

Els Serveis Sociolaborals de l'EENSM són les estructures de treball i aprenentatge que, basades en el model d'atenció integral i centrada en la persona, generen oportunitats de treball estables i adaptades, amb l'objectiu de facilitar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat i malaltia mental, afavorint la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat laboral.

1. Línies d'activitat empresarial

Empresa social que ofereix un contracte laboral a les persones amb discapacitat i que desenvolupa diferents activitats empresarials, com són la missatgeria, la destrucció de paper confidencial, la producció d'articles propis, el servei de càtering, la gestió del Bar la Llacuna, la gestió de les Botigues Carisma...

2. Prestació de servei al servei d'ocupació d'andorra

Des de 2017, el Servei d'Ocupació d'Andorra compta amb el suport d'un equip de professionals de l'EENSM que proporciona orientació, assessorament, i formació ocupacional a les persones amb discapacitat que cerquen un lloc de treball facilitant la seva inclusió al mercat laboral ordinari. Aquest equip defineix conjuntament amb la persona, un itinerari per facilitar l'accés al circuit ordinari de recerca de treball, accés i permanència al mercat laboral.

PROGRAMA FENT CAMÍ, depenent dels Serveis d'Atenció Diürna.

Programa prelaboral de capacitació i tecnificació laboral adreçat als joves entre els 16 i els 21 anys que té com a objectiu la professionalització per poder accedir a l'empresa ordinària. El programa està dividint en dues fases, en les que els joves adquireixen coneixements i competències necessàries per poder treballar en l'entorn laboral ordinari. A partir de les

preferències dels joves, es desenvolupa un programa personalitzat que el permet fer estades pràctiques en empreses del ram que el propi jove tria. Aquest procés es realitza amb el suport d'un equip educatiu format per educadors i preparadors laborals que ofereixen els suports necessaris per que el jove pugui assolir els seus propis objectius. Un cop el jove ha finalitzat la capacitat, i amb els objectius assolits, s'incorpora al circuit del Servei d'Ocupació d'Andorra

L'opinió dels experts en recursos humans i del sector privat

Un primer pas que hem dut a terme per millorar la sensibilització social i les polítiques públiques referents a la inclusió laboral de la discapacitat és conèixer la imatge de la discapacitat que tenen els experts en recursos humans d'empresa.

Objectius i metodologia

Els objectius principals han estat definir la percepció de la discapacitat a l'àmbit de l'empresa privada, detectar frens i acceleradors de la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a l'empresa privada i detectar les necessitats i estratègies de l'empresa per millorar la inclusió laboral.

La metodologia emprada ha estat l'entrevista semiestructurada d'entre una i dues hores de duració. L'entrevista semiestructurada és una tècnica qualitativa que permet aprofundir en les percepcions, motivacions, necessitats i estratègies dels entrevistats. Les tècniques qualitatives, a diferència de les quantitatives com l'enquesta, no donen una visió representativa. Les quantitatives són representatives, però no permeten donar una visió més aprofundida de les motivacions i necessitats. A l'annex 1 s'hi pot veure el guió de l'entrevista.

La mostra de participants ha estat de 16 persones. No s'ha cercat la representativitat de les empreses, sinó la participació de professionals de recursos humans i d'empresaris que s'han referit al coneixement i l'experiència de tota la seva trajectòria professional en els aspectes tècnics i personals. No es tractava de representar l'opinió de l'empresa on treballen. Per donar més llibertat als entrevistats per expressar opinions i experiències viscudes, les entrevistes s'han fet amb anonimat i privacitat totals. Si l'entrevista es transformava en una declaració pública amb noms i cognoms, vam creure que això podia limitar l'expressió d'opinions, i que en un entorn privat seria més fàcil d'obtenir més informació i més rica i tècnica.

Percepció de la discapacitat

La visió no és discriminadora. S'entén que les empreses cerquen un perfil determinat de competències per a un lloc de feina concret. Aleshores valoren si els perfils de les persones compleixen o no aquests requisits, sense tenir en compte si es té o no es té una discapacitat.

«Jo avaluo en un perfil si les seves competències escauen al que demana el lloc de treball. Que tingui una discapacitat o no, no m'importa»

Professional d'empresa de recursos humans

No obstant això, es manifesta una percepció de la discapacitat segmentada, parcial i estigmatitzada. Aquesta percepció depèn molt del risc percebut, del tipus de discapacitat i del nivell de coneixement que tenen les persones a través de la seva experiència personal:

La malaltia mental i la discapacitat intel·lectual són més mal valorades. Molts temors i inseguretats. Falta d'informació. Es consideren imprevisibles. Estigma al voltant de la malaltia mental. Aversió al risc.

«Si parlem de malalties mentals, jo no puc assumir tenir una persona que estigui allà tota l'estona per prevenir els brots o problemes que pugui causar a l'equip; això em pot comportar massa problemes»

Departament de Recursos Humans

La discapacitat física està molt normalitzada i els empresaris no hi troben barreres.

«Amb la discapacitat física no hi ha cap problema d'adaptació i integració, són com un més»

Departament de Recursos Humans

Amb la discapacitat sensorial, la visió és més matisada i depèn del grau de discapacitat. Alguns cops hi ha un desconeixement de les mesures que possibiliten l'adaptació del lloc de treball.

L'experiència, treballant o amb familiars amb discapacitat, marca la diferència entre les persones que valoren amb més realisme la discapacitat i les que no.

La contractació es veu com quelcom que s'ha de compensar amb ajudes públiques, perquè és percebuda com una despesa afegida i un risc que no és propi de l'activitat empresarial.

«No puc assumir els costos de contractar persones amb discapacitat, soc una empresa massa petita, el negoci és el negoci»

Empresa de recursos humans

Es perceben les persones amb discapacitat com un col·lectiu desafavorit per ajudar. No es percep la discapacitat com una qüestió de diversitat i d'inclusió dels equips de treball. Es percep com un col·lectiu de fora de l'àmbit empresarial que en tot cas s'incorpora solidàriament. En molts casos no s'entén la inclusió laboral de les persones amb discapacitat com l'adaptació dels llocs de treball per a persones que han patit discapacitats sobrevingudes o baixes per malaltia o accident.

Es veu la persona amb discapacitat com a algú que no pot treballar a qualsevol lloc. Se la veu en tasques de no responsabilitat, que no requereixen formació i que són repetitives. Per exemple, en tasques administratives i logístiques poc complexes.

Es percep el mercat andorrà com una oportunitat per a les persones amb discapacitat. S'hi registra una alta demanda de mà d'obra poc qualificada d'una economia de serveis turística i comercial.

«A Andorra hi ha molta demanda de llocs de treball, les persones amb discapacitat poden assumir certes tasques que alliberen els altres professionals. Com, per exemple, plegar roba en botigues per deixar els venedors més lliures»

Professional de recursos humans

Motivacions i estratègies del sector empresarial enfront de la discapacitat

Si es decideixen a contractar, és per una qüestió d'inclusió i solidaritat, per la convicció que tota persona amb discapacitat pot desenvolupar el lloc de treball i desenvolupar-se sempre que les tasques estiguin adaptades a les seves competències i perfil. Si contracten, volen millorar la reputació de l'empresa. Finalment, en situacions concretes volen retenir el talent i les persones en casos de discapacitats sobrevingudes.

L'estratègia principal manifestada davant d'un empleat que pateix una discapacitat sobrevinguda és el canvi de lloc de treball o l'extinció del contracte.

«Una empleada a causa d'una malaltia està perdent la visió; estem mirant si li podem trobar un nou lloc de feina»

Departament de Recursos Humans

Pocs professionals han manifestat estratègies d'adaptació com l'adaptació d'horaris, fer els processos de selecció accessibles, l'adaptació tecnològica del lloc de treball, els retorns progressius al lloc de treball, la possibilitat d'alternar treball presencial i teletreball o l'opció d'un contracte a jornada parcial.

En general, encara no es coneixen majoritàriament les ajudes i no es consideren els serveis socio-sanitaris públics (benestar, ocupació o salut) com a referents de suport enfront d'una discapacitat sobrevinguda d'un dels empleats.

Obstacles percebuts i demandes del sector privat

Els principals obstacles i barreres a la contractació o el manteniment de persones amb discapacitat per part dels experts en recursos humans han estat diversos.

El primer i més important és l'absència de necessitat. Es creu que no forma part de l'activitat empresarial.

Una altra barrera important és l'aversion al risc, en particular respecte a la malaltia mental. No es volen prendre més riscos, perquè ja n'assumeixen bastants amb l'activitat empresarial en si mateixa. Finalment, es percep com un increment de costos i de riscos que no poden afrontar.

«Els col·legues del meu sector no ho veuen com una oportunitat, només com una càrrega»

Departament de Recursos Humans

També es creu que manquen ajudes i incentius econòmics o es desconeixen aquestes ajudes. La dimensió de l'empresa s'ha manifestat com una barrera important: es percep com a més difícil per a les empreses petites. Finalment, no saben o no poden adaptar el lloc de treball. Es percep que l'estructura de l'empresa és rígida per adaptar-se a les persones amb discapacitat. És a dir, les empreses tenen un organigrama amb funcions determinades i no el canviaran per adaptar-se a la discapacitat d'una persona.

«L'estructura d'una empresa és rígida, no es canviarà l'organigrama d'una empresa per una persona, són les persones les que s'adapten a l'estructura»

Departament de Recursos Humans

La principal demanda són les ajudes econòmiques, ja siguin reduccions fiscals o subvencions directes. També es vol estar més informat sobre les ajudes o polítiques existents. Alguns dels canals proposats són les associacions empresarials (CEA, Unió Hotelera, etc.) i la Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra.

A part de les ajudes econòmiques, també es considera necessari el suport continu i proactiu per part d'entitats i persones externes a l'hora d'incloure persones amb discapacitat. Les empreses demanen d'avaluar millor els perfils, les seves competències i les adequacions necessàries dels llocs de treball per part del suport extern; molts cops, les empreses no tenen eines ni informació. Les empreses de recursos humans del país es mostren obertes a col·laborar i ajudar en l'avaluació de perfils i la formació. Consideren que tenen coneixements i experiència per avaluar els perfils de les persones i oferir formacions a l'empresa.

Els impactes positius i els facilitadors dels casos d'èxit

Alguns dels entrevistats es van referir a exemples de treball amb persones amb discapacitat i a casos d'èxit, i van delimitar els beneficis observats. En primer lloc, promou valors de treball en equip i un tracte més flexible davant la diferència per part de l'equip de treball. També millora l'ambient de treball.

«L'equip on es va integrar una persona amb una discapacitat intel·lectual va crear de manera natural una dinàmica que va millorar el treball en equip i la flexibilitat davant la diferència i va assolir una visió més àmplia»

Departament de Recursos Humans

Entre aquests casos d'èxit, es va considerar el suport extern constant i proactiu per part d'altres entitats com una causa d'èxit.

Rebre suport econòmic i subvencions al salari també es va considerar com a fonamental.

En aquests casos, no només es va treballar amb els directius o la persona, sinó que es va treballar amb el conjunt de l'equip de treball implicat.

Un altre facilitador d'èxit són les empreses o els directius que ja tenen una experiència prèvia amb persones amb discapacitat.

Finalment, una cultura de gestió dels recursos humans de l'empresa oberta, flexible i inclusiva i les empreses que donen importància a la responsabilitat social corporativa serien altres facilitadors molt importants.

La visió descriptiva de les empreses

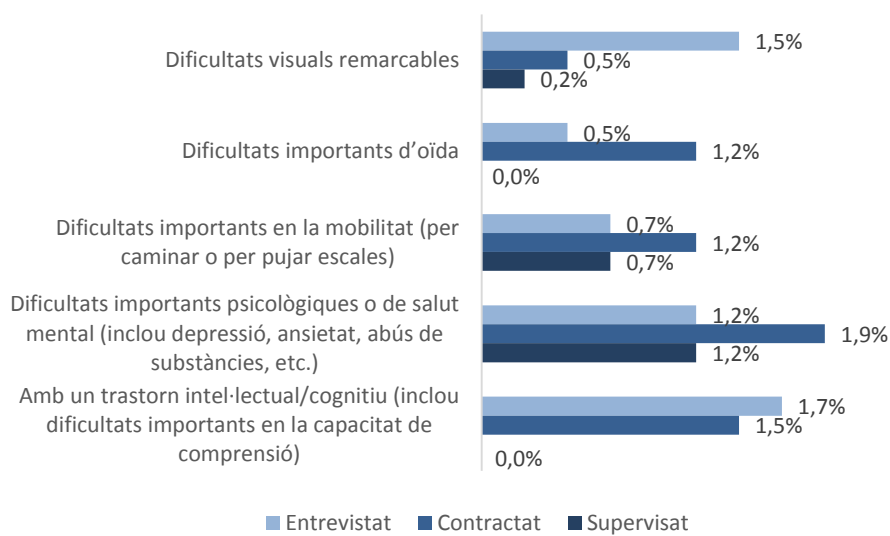
Paral·lelament a les entrevistes qualitatives, amb la col·laboració de la Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra, es va establir un breu qüestionari per mesurar descriptivament la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a Andorra. L'enquesta es va dur a terme durant el primer trimestre de l'any 2018 entre empreses de la indústria, la construcció, el comerç al detall i el sector hotelier. Els objectius plantejats eren:

- Obtenir una visió descriptiva sobre el nombre d'empreses que entrevisten, contracten o supervisen persones amb discapacitat.
- Mesurar les estratègies de les empreses enfront de la discapacitat.
- Mesurar el coneixement de les empreses respecte a les polítiques públiques d'inclusió laboral de les persones amb discapacitat.

Posteriorment reproduïm l'informe presentat per la Cambra de Comerç i redactat amb els tècnics de l'entitat.

GRÀFIC 1. La seva empresa en els darrers cinc anys ha entrevistat, contractat o supervisat* persones amb alguna de les discapacitats que s'indiquen a continuació?

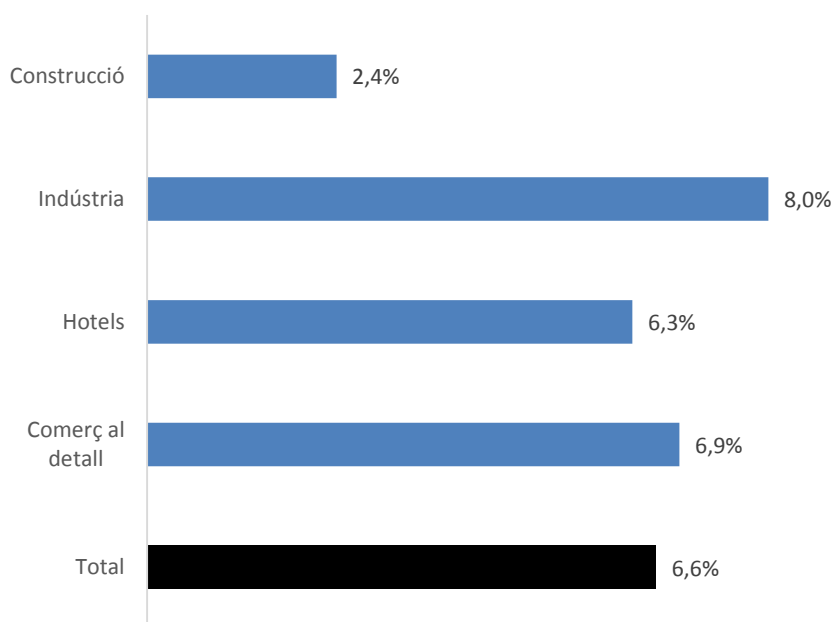
(* Supervisat: persona amb discapacitat sobrevinguda durant la seva vida laboral.)



Per les limitacions d'espai i de temps de l'enquesta (s'ha fet amb una sola pregunta), no s'ha pogut definir amb precisió «persona amb discapacitat amb dificultats de vista, d'oïda, de mobilitat, de salut mental o trastorns intel·lectuals». Per definir de forma detallada aquests conceptes, necessariem una enquesta sencera. A més, tots els empresaris no han de conèixer amb precisió la situació de salut dels seus empleats, sobretot pel que fa a la salut mental. Per tant, respecte a aquesta pregunta, se n'hauran d'interpretar els resultats amb cautela.

Els percentatges d'empreses que afirmen que han entrevistat (entès com a dur a terme una entrevista per a una oferta de feina), contractat (entès com que han dut a terme una contractació) o supervisat (entès com a tenir una persona amb una discapacitat sobrevinguda durant la seva vida laboral, per accident o malaltia) una persona amb discapacitat no arriben en cap categoria al 2% del total de les empreses consultades.

GRÀFIC 2. Empreses que en els darrers cinc anys han contractat o supervisat persones amb alguna discapacitat (segons el sector d'activitat)

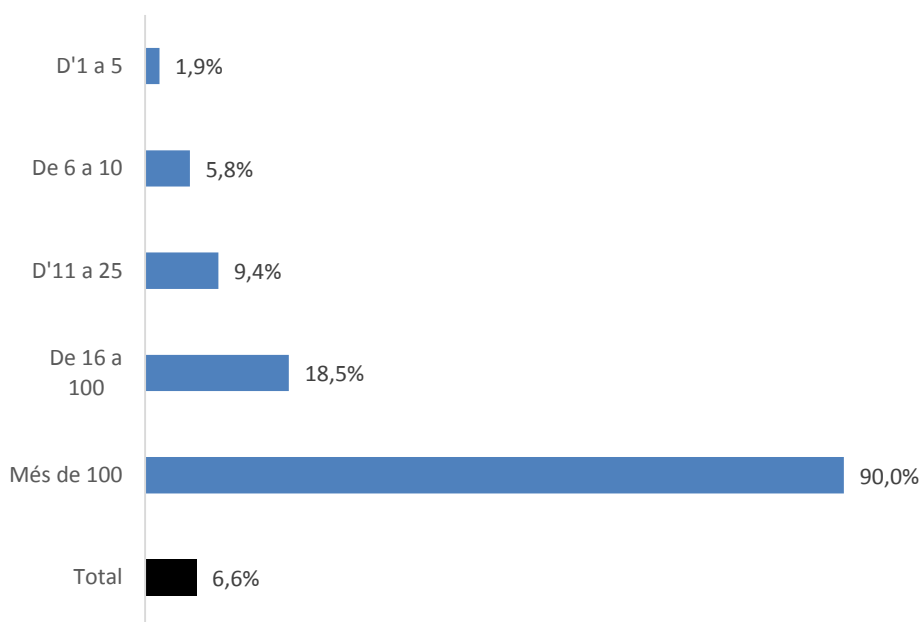


Freqüència total: 412 empreses

El 6,6% del total de les empreses enquestades afirmen haver contractat o supervisat persones amb alguna discapacitat.

Des d'una perspectiva sectorial, la indústria és el sector que concentra el percentatge més elevat d'empreses que tenen contractades o supervisades persones amb discapacitat (el 8%), seguit del comerç al detall (el 6,9%) i de l'hoteleria (el 6,3%). En canvi, a la construcció, la inserció laboral de persones amb discapacitat és molt menor, amb només un 2,4% d'empreses que incorporen persones amb discapacitat a les seves plantilles.

GRÀFIC 3. Empreses que en els darrers cinc anys han contractat o supervisat persones amb alguna discapacitat (segons la dimensió de l'empresa)

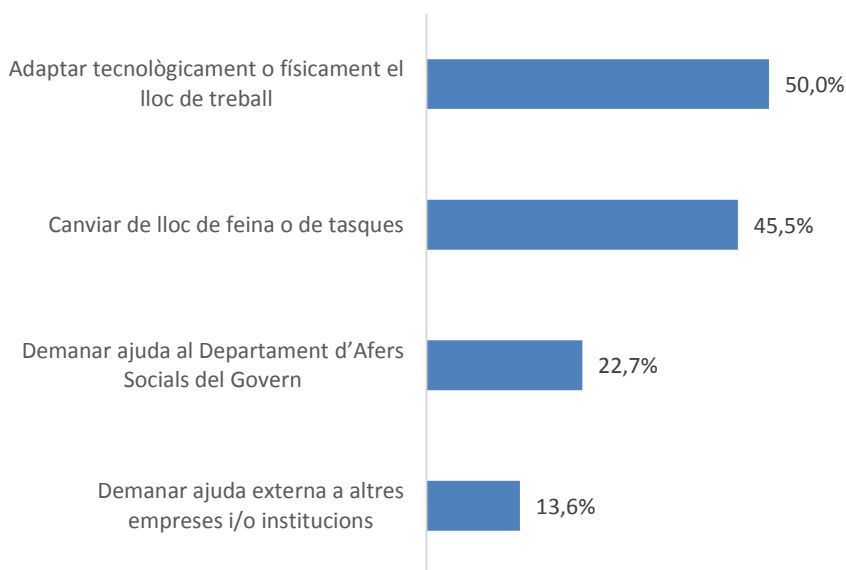


Freqüència total: 412 empreses

L'anàlisi detallada per dimensió de l'empresa (mesurada en nombre d'empleats) mostra que la mida de l'empresa és un factor fonamental per incloure o no persones amb discapacitat.

En efecte, hi ha una relació directa entre la grandària de l'empresa i el seu compromís amb la inserció laboral de les persones amb discapacitat. Així, la gran majoria d'empreses de més de 100 treballadors (el 90%) aposten per la inserció laboral de persones amb discapacitat a les seves empreses. En canvi, en el cas de les microempreses (fins a 5 treballadors) i petites empreses (de 6 a 10 treballadors), aquest percentatge es redueix dràsticament, fins a l'1,9% i el 5,8%, respectivament.

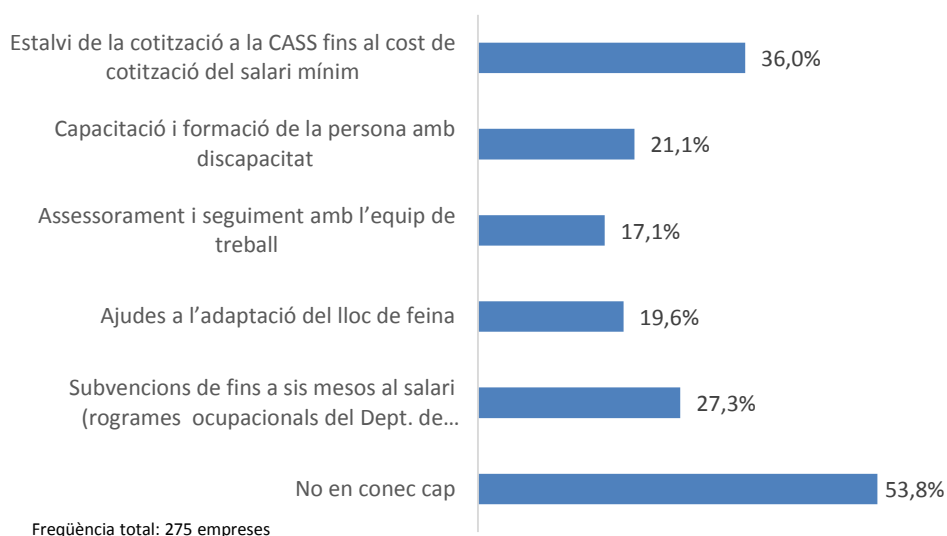
GRÀFIC 4. En cas de tenir persones contractades o supervisades amb alguna discapacitat, quines estratègies utilitza la seva empresa per adequar el lloc de treball a aquestes persones?



Freqüència total: 22 empreses

Les empreses que afirmen haver contractat o supervisat persones amb discapacitat han remarcat l'estratègia de l'adaptació tecnològica o física del lloc de treball en el 50% dels casos. La segona actuació més assenyalada ha estat el canvi de lloc de feina o tasques (esmentada pel 45,5% de les empreses).

GRÀFIC 5. Indiqui quins dels avantatges següents per contractar persones amb discapacitat coneix



Freqüència total: 275 empreses

Hi ha un grau de desconeixement elevat en relació amb les possibilitats d'inserció laboral i els avantatges, tant laborals com econòmics, de la incorporació de persones amb discapacitat a les empreses.

Així, d'acord amb els resultats de l'enquesta, més de la meitat de les empreses consultades (el 53,8%) encara no coneixen les ajudes del Govern d'Andorra a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat. Els avantatges econòmics que estableix la legislació per contractar persones amb discapacitat relatiu al salari, com l'estalvi en la cotització a la CASS i les subvencions de fins a sis mesos al salari (només si tenen la valoració de la CONAVA), són les mesures més conegudes per les empreses, amb una freqüència del 36% i del 27,3%, respectivament.

Estratègies, barreres i motivacions de les persones amb discapacitat

Finalment, hem demanat a les persones amb discapacitat la seva percepció sobre la inclusió laboral a Andorra.

Objectius i metodologia

Els dos objectius principals són:

- Detectar les estratègies de les persones amb discapacitat per millorar la seva inclusió laboral.
- Detectar barreres a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.

La tècnica emprada han estat els itineraris de vida. Es tracta d'una tècnica qualitativa que permet definir els itineraris de la persona entrevistada des de la seva infantesa fins al moment present. Es posa l'accent en els períodes de transició: per exemple, de l'escola a la primera feina. Es defineixen les motivacions, les estratègies, els suports, les discriminacions percebudes o els objectius que es plantejaven en cada moment de canvi. Normalment amb cada persona duraven entre una i tres hores (en certs casos, més).

Com hem afirmat amb les entrevistes a experts, les tècniques qualitatives, a diferència de les quantitatives com l'enquesta, no donen una visió representativa. Les quantitatives són representatives, però són massa descriptives i no permeten donar una visió més aprofundida de les motivacions i necessitats.

Tal com hem protegit i garantit l'anonimat amb els experts, també ho hem fet amb les persones que han participat als itineraris. Com que es tracta de qüestions molt personals, un ambient de privacitat dona un espai més favorable a compartir l'experiència. Normalment les entrevistes es feien a soles amb la persona. En altres casos, no obstant això, depenent del tipus de discapacitat, es comptava amb la presència del seu orientador laboral o d'un familiar.

A causa de l'amplitud i la diversitat del col·lectiu, hem utilitzat per determinar la mostra una definició de la discapacitat àmplia:

- Persones que consideren subjectivament que tenen una discapacitat.
- Persones que han estat reconegudes pels serveis socials o la CASS com a persones amb discapacitat.

Per arribar a les persones, s'ha disposat dels serveis públics d'Afers Socials, de l'Escola Meritxell, de la col·laboració d'AMIDA i també de les xarxes personals i de coneguts de les mateixes persones que anàvem entrevistant.

Hem intentat equilibrar la presència d'homes i de dones i els tipus de discapacitat.

Taula 1. Mostra de persones entrevistades

Discapacitat	Edat	Sexe	Treballant	Programa públic
Sensorial	56	M	No	
Sensorial	54	M	Sí	No
Intel·lectual	30	M	Sí	Sí
Intel·lectual	32	F	Sí	Sí
Malaltia mental	37	F	Sí	Sí
Intel·lectual	27	M	Sí	Sí
Intel·lectual	42	F	Sí	Sí
Intel·lectual	25	F	Sí	Sí
Sensorial	30	M	Sí	Sí
Intel·lectual i física	45	F	No	
Física	52	M	Sí	No
Física	42	M	Sí	No
Física i malaltia mental	27	M	No	
Física i intel·lectual	46	F	No	
Intel·lectual	27	F	Sí	Sí
Malaltia mental	51	M	Sí	Sí
Física	45	F	Sí	No
Física i intel·lectual	25	M	Sí	No
Malaltia mental	54	F	No	
Intel·lectual	22	F	Sí	Sí

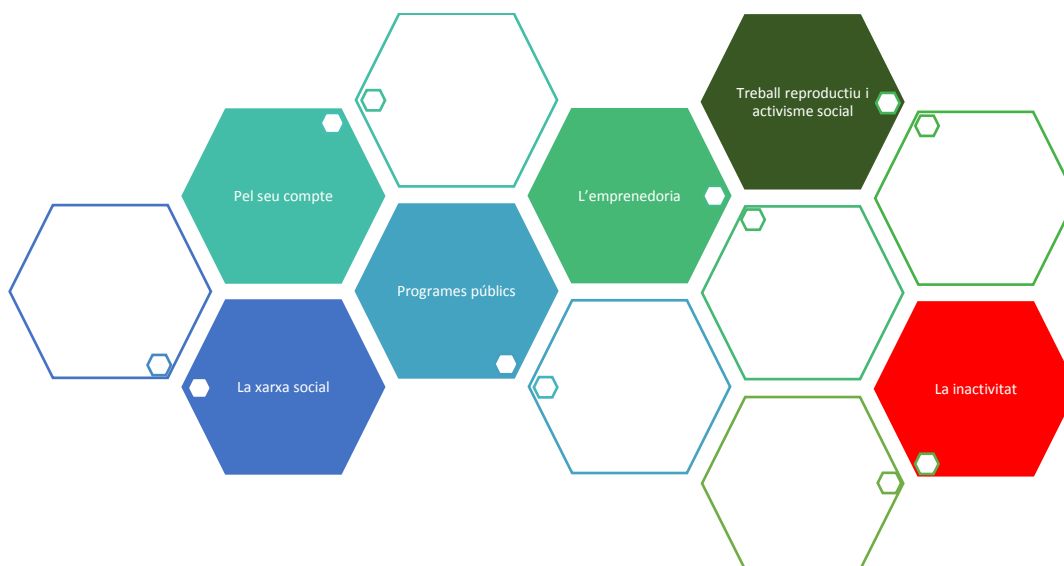
La diversitat del col·lectiu i l'amplitud per arribar a diverses situacions fan difícil que puguem considerar la metodologia representativa. El que sí que hem pogut veure és com les persones enfront de diverses situacions prenen decisions i com es repeteixen aquestes situacions en diverses persones. Quan hem vist que certs patrons es repetien en diverses persones, hem cregut que amb 20 entrevistes n'hi havia prou per als objectius d'aquest estudi i per poder fer una primera fotografia introductòria de la situació.

Les estratègies d'inclusió de les persones amb discapacitat

Entenem que les persones amb discapacitat prenen decisions en una complexa interacció de normes socials, racionalitat estratègica i disseny institucional. Entenem que són individus amb capacitat de prendre decisions i no mers subjectes passius de discriminacions de l'entorn social o d'una estructura de gènere, classe o ètnia, com els consideren altres visions més estructuralistes de les ciències socials. A partir d'aquesta concepció més analítica i individualista dels fets socials hem construït aquesta recerca. Aquesta és una opció personal com a autor.

A partir d'aquesta concepció, volem donar un cert component explicatiu a com les persones prenen decisions a través d'un accés determinat a xarxes de relacions o recursos i com es veuen afectats per unes lleis i un disseny institucional de l'entorn.

A la recerca hi hem detectat sis estratègies principals que duen a terme les persones amb discapacitat a Andorra enfront del mercat laboral.



Pel seu compte

La persona amb discapacitat cerca feina a través de la intermediació entre l'oferta i la demanda del mercat laboral, amb l'enviament del *curriculum vitae*, ja sigui a una empresa privada o a l'Administració pública.

Aquesta via és la més utilitzada en els casos de discapacitat física.

Els discapacitats sensorials hi troben més dificultats perquè la major part dels processos de cerca de feina no estan adaptats a aquest col·lectiu.

És la via detectada en moltes persones amb trastorn mental o discapacitats intel·lectuals no greus.

Les persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, quan troben feina sense disposar d'un suport, poden generar problemes relacionals al lloc de treball, perquè no hi ha ni un encaix ni una gestió adequats. Es pot generar molta rotació de feines i inestabilitat. Algunes persones que han fracassat utilitzant aquesta via acaben sol·licitant l'ingrés en un programa públic.

Algunes persones desestimen entrar als programes públics perquè se senten estigmatitzades, no volen o no saben assumir que tenen determinades malalties i prefereixen mantenir la privacitat de la seva situació, sobretot pel que fa a les malalties mentals.

No obstant això, les persones amb malaltia mental que gaudeixen del suport familiar i de l'entorn, amb una bona autoregulació i un bon tractament o teràpia, poden treballar amb normalitat sense cap mena de suport públic. L'actitud personal proactiva, la definició d'objectius i la capacitat de prendre riscos i de desenvolupar l'autonomia personal s'han manifestat com a característiques de certes persones que s'han inclòs al mercat laboral sense cap suport. Moltes persones que han patit una discapacitat sobrevinguda, ja sigui física, sensorial o intel·lectual, mantenen la feina i continuen a la mateixa empresa.

La xarxa social

Un dels factors d'èxit per trobar feina és la inclusió de la persona en un entorn social ampli i amb recursos. Per tant, moltes persones trobaran una feina a través de la xarxa relacional de la mateixa persona o del seu entorn familiar. Les relacions personals a Andorra són molt importants a l'hora d'entrar al mercat laboral. És una via molt similar a l'anterior.

Normalment es treballa a l'Administració pública o en una empresa familiar. Els serveis socials no hi intervenen. Si considerem que tenir una feina estable és l'indicador per valorar la inclusió laboral, amb aquesta via s'aconsegueix.

No obstant això, aquesta via pot tenir un impacte negatiu, ja que les persones no tenen un suport adequat per incloure correctament la persona amb discapacitat al seu lloc de treball. En altres casos, l'entorn s'adapta de forma natural a la incorporació del treballador amb discapacitat.

Els programes públics

L'objectiu és trobar feina a través de la intermediació i el suport de programes públics.

El Govern d'Andorra disposa principalment dels programes que ofereixen els serveis socials del Departament d'Afers Socials i l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell. Actualment, el Servei d'Ocupació s'està convertint progressivament, tal com hem explicat en apartats anteriors, en la porta d'entrada i suport al món laboral per a les persones amb discapacitat.

Aquests programes cobreixen un ampli ventall de persones amb discapacitat, de tots els tipus i en diversos graus.

Ofereixen un suport molt personalitzat i transversal. S'adapten a les necessitats personals de cadascú i es coordinen amb altres serveis socials i de salut. Hi ha una bona sortida a una pluralitat d'empreses i feines.

Moltes d'aquestes persones que treballen en un entorn ordinari sempre necessitaran per la seva condició un suport extern i no haurien trobat mai una feina sense la intermediació del programa públic. A més, en determinats casos costa que amb el temps les empreses contractin i paguin directament a la persona, sense fer-ho a través dels programes públics. Es posa en evidència que el suport públic molts cops no és un pont cap a la contractació ordinària i directa, sinó que manté situacions de subcontractació que s'allarguen massa en el temps.

Algunes de les persones entrevistades es queixen dels salaris baixos. En alguns casos són contractes de baix rendiment, per sota del salari mínim. Malgrat això, actualment el Govern està posant fi progressivament a aquesta pràctica, que ja no s'aplica en les noves contractacions que s'estan duent a terme.

L'emprenedoria

En casos determinats, hi ha persones amb discapacitat que no cerquen feina al mercat laboral, sinó que agafen la via de l'autoocupació i obren els seus propis negocis. Durant les entrevistes, altres persones amb discapacitat han afirmat que els agradaria establir el seu propi negoci. Els motius de la via emprenedora poden ser que ja tenien el negoci abans de tenir la discapacitat o que disposen d'una xarxa social i de recursos molt important per agafar la via emprenedora.

Manquen programes públics i suports específics per a l'autoocupació de les persones amb discapacitat.

El treball reproductiu i l'activisme social

Les persones amb discapacitat, a part de dur a terme feines remunerades en empreses, també poden dedicar els seus esforços i temps a altres activitats. Es tracta bàsicament de les feines lligades a la cura de la llar i l'activisme social associatiu. Són tasques que requereixen dedicació, temps i esforç; són necessàries, però no estan remunerades al mercat laboral.

Pel que fa a les tasques relacionades amb la llar, es tracta majoritàriament de dones. Algunes d'elles han manifestat les dificultats per compaginar feina, cura de la llar i discapacitat. Això fa que determinades dones amb discapacitat tinguin encara una barrera més gran d'entrada al mercat laboral, ja que la conciliació de la vida personal i familiar, la feina i la situació de salut és complexa.

L'activisme el duen a terme tant els homes com les dones. En molts casos es compagina amb activitats remunerades. Molts cops es converteix en la seva tasca principal. L'activisme és una tasca que atorga un gran sentit de realització a la persona amb discapacitat, té un impacte social rellevant i permet a la persona amb discapacitat, a través de les associacions, accedir a un entorn social més ampli.

La inactivitat

Hi ha persones amb discapacitat que estan inactives. La causa pot ser per voluntat pròpia o perquè no poden trobar feina.

Les causes de la inactivitat i les barreres

La principal causa de la inactivitat de la persona amb discapacitat és la salut, que no els permet tenir una activitat remunerada. Simplement no cerquen feina perquè no poden treballar.

S'ha de tenir en compte que les persones amb discapacitat necessiten en molts casos fer rehabilitació o tractaments, que són prioritaris enfront del treball. Per regla general costa que les empreses, els serveis socials i de salut trobin mecanismes flexibles perquè puguin tornar al seu lloc de treball el més aviat possible, d'una manera progressiva i adequada. La recerca mostra que les persones que han patit una malaltia o accident, com més tard es reincorporin al mercat laboral, més difícil ho tindran per tornar a treballar. És important que hi retornin el més aviat possible.

La manca d'adaptabilitat també és una de les causes de la inactivitat. Tot i les ganes de treballar i de buscar feina, són moltes les barreres per trobar una feina, per tornar a la feina anterior o per buscar-ne una de nova. Estem parlant de les mancances d'accessibilitat, ja sigui als processos de selecció, a la mobilitat urbana pels espais públics o a la informació de les TIC.

En alguns casos de persones que han patit una discapacitat sobreenfada, l'empresa on treballen no s'adapta a les seves circumstàncies. Es dona el cas d'alguna empresa que crea una situació difícil per obstaculitzar al treballador amb discapacitat la incorporació al seu lloc de treball. Les estratègies poden ser variades. L'empresa pot oferir un lloc de treball que no és realista inadequat per a la persona. Pot passar tant en empreses privades com a l'Administració pública. En aquest cas s'han sentit desprotegides legalment per denunciar la discriminació.

Una altra de les causes de la inactivitat és la possible incompatibilitat de la pensió d'invalidesa amb les tasques remunerades. Quan les persones tenen la possibilitat de

rebre una pensió, en casos determinats es permet combinar la pensió amb el treball remunerat.⁴ Depenent de la seva situació, la persona valorarà les pèrdues i els guanys de mantenir l'activitat remunerada o de cobrar una pensió. El poder adquisitiu que li atorga una situació o l'altra és un dels motius principals de la decisió. Si guanya més diners cobrant la pensió que treballant, aleshores decidirà cobrar la pensió. Tanmateix, la decisió no es pren només per qüestions econòmiques. Per a determinades persones, treballar representa un reconeixement, és una qüestió d'autoestima i una manera de mantenir-se actives. A més, aquesta valoració també la farà segons les possibilitats d'adaptació que l'empresa on treballa li ofereix. Per tant, tenint en compte els guanys i les pèrdues que la persona atribueix a les opcions de seguir treballant o de cobrar la pensió, en casos determinats la persona decideix no continuar treballant.

Una de les barreres que porten a la inactivitat és la incapacitat per a determinades dones de poder compaginar la discapacitat, la cura dels familiars i la feina fora de casa. Les qüestions de gènere també són importants quan parlem de la discapacitat. Moltes dones afirmen que no poden compaginar la feina, la discapacitat i la cura dels fills i familiars i la llar.

Després podem determinar més barreres que les persones amb discapacitat han d'afrontar independentment de si són actives o no al mercat laboral.

En primer lloc, les persones amb discapacitat tenen dificultats d'accessibilitat als espais públics, als edificis, a la informació i al transport públic. Les persones amb discapacitat sensorial tenen problemes per desplaçar-se pels nuclis urbans. Els semàfors i els carrers no estan adaptats a les seves necessitats. Les oficines no sempre estan adaptades per a les persones amb discapacitats físiques i les empreses no sempre duen a terme ajustos raonables per a les persones amb discapacitats sensorials. Però moltes vegades no només les empreses no s'adapten per als seus treballadors, sinó que tampoc ho fan de cara als clients. Molts comerços no estan adaptats per rebre clients amb discapacitat i els webs de molts negocis no són accessibles per a les persones amb dificultats de visió.

En segon lloc, si bé l'entorn familiar i social més proper de les persones amb discapacitat és fonamental per a la seva inclusió social, en moments determinats o depenent del cas hi pot haver una predisposició de la família i de l'entorn a sobreprotegir la persona amb discapacitat. Aquest factor moltes vegades dificulta que la persona amb discapacitat pugui assumir els riscos de les seves pròpies decisions i desenvolupar la seva pròpia autonomia. La major part de les persones que han participat a les entrevistes afirmen que van viure situacions de *bullying* i discriminació a l'escola per part dels companys i companyes.

⁴ La pensió d'invalidesa del grup 1 de la CASS (pensió per discapacitat amb grau de menyscabament superior al 60%) és compatible amb la feina si el salari del treball anterior no és superior al 150% del llindar econòmic de cohesió social (LECS), equivalent al salari mínim oficial.

Algunes persones entrevistades han manifestat que la falta de sensibilitat i de coneixement de l'entorn respecte a la seva discapacitat és una barrera important a la seva inclusió. Es dona en els casos en què la discapacitat no és visible al primer cop d'ull. Parlem, per exemple, de persones que tenen les seves capacitats cognitives afectades però que per la seva imatge corporal no és possible saber que tenen aquesta afectació, de determinades malalties mentals o de trastorns de l'espectre autista. Aquestes persones es troben amb multitud de situacions quotidianes en què la gent no té prou paciència i sensibilitat amb la seva situació, perquè les altres persones no poden saber que tenen aquesta discapacitat o simplement desconeixen que el seu comportament és causat per la discapacitat. Per exemple, no entenen els comportaments d'una persona amb una malaltia mental concreta perquè no saben què és aquesta malaltia.

A més, la invisibilitat de determinades discapacitats és un altre dels factors que perpetuen l'estigma que envolta certes malalties mentals. L'estratègia més comú per part de les persones que tenen una malaltia mental és mantenir la privacitat de la situació, perquè no afecti la seva reputació. Això passa perquè tenir una malaltia mental s'associa a determinats prejudicis. Com que moltes persones no normalitzen públicament la seva malaltia mental, la no transparència en la visibilitat de les discapacitats n'afavoreix el desconeixement i, al seu torn, en fa créixer l'estigma.

La burocràcia també és una barrera important per a la persona amb discapacitat, ja que l'Administració funciona amb la lògica de normes, lleis o programes públics estàndard i generals, els quals a vegades no s'adapten a les seves necessitats. Algunes persones, si participen en algun programa públic al costat de discapacitats més greus, se senten estigmatitzades. També hi ha persones que no volen entrar en programes públics per protegir la seva privacitat, malgrat que el programa tindria evidents beneficis per a elles. Per a les persones amb malaltia mental alguns cops la teràpia psicològica no entra per la CASS.

Els processos burocràtics referents a les ajudes socials tampoc no estan adaptats per a aquestes persones. No obstant això, els treballadors socials són una gran ajuda a l'hora de difondre els programes, emplenar els formularis i adreçar-se a cada institució. Les persones que participen als programes públics valoren molt positivament el tracte personal dels treballadors socials amb qui tenen contacte i com s'adapten a les seves necessitats.

Finalment, hi ha persones amb discapacitat que han patit alguna mena de discriminació, encara que la llei en protegeixi formalment els drets, i s'han sentit desamparades a l'hora de fer efectiva la protecció enfront de situacions que valoren com a discriminadores. Per exemple, a l'hora de denunciar la discriminació laboral o la no adaptació dels espais comuns d'una comunitat de propietaris. Si bé, formalment, la normativa protegeix els drets de les persones amb discapacitat, molta normativa no s'aplica o no és prou clara per fer-la efectiva en les situacions que pateixen.

Conclusions

De les anàlisis de les polítiques públiques i mesures per a la inclusió laboral de la primera part de l'estudi, en podem extreure les conclusions següents:

- La prevenció i la intervenció oportunes poden augmentar les possibilitats de reinserció laboral en totes les etapes del procés rehabilitador, però com més aviat s'actui, millor.
- Els incentius financers ben dissenyats per a l'empleat i l'empresari tenen un paper important i poden ser molt eficaços en les primeres etapes de la inclusió laboral, especialment si es combinen amb suports personalitzats d'alta qualitat.
- Les persones amb discapacitat requereixen mesures personalitzades i serveis d'una àmplia gamma, en un procés de lliurament ben coordinat entre tots els òrgans de l'Administració (laboral, Seguretat Social i salut), els empresaris i els proveïdors externs, com les ONG.
- La rehabilitació duta a terme pels òrgans de l'Administració és eficaç, malgrat que per a alguns subgrups amb necessitats específiques, com ara les persones amb trastorns de l'espectre autista o la síndrome de Down, pot ser més eficient subcontractar alguns dels serveis de proveïdors externs (l'exemple de Specialisterne).
- La formació contínua i el suport dut a terme en una feina al mercat de treball ordinari són més eficaços que les mesures de rehabilitació prolongada o el treball protegit.
- La inclusió a les empreses ordinàries sembla molt més eficaç si es va més enllà dels incentius financers i es combinen suports pràctics, com, per exemple, l'adaptació del lloc de treball a les necessitats de la persona amb discapacitat i el seguiment personalitzat.

De les percepcions dels experts en recursos humans i de les persones amb discapacitat, en podem extreure una sèrie de conclusions i recomanacions que exposem tot seguit.

Comunicar els casos d'èxit

Amb les entrevistes hem pogut saber que moltes empreses estan fent coses extraordinàries.

Caldria recopilar casos d'èxit i bones pràctiques empresarials en què s'han trobat solucions innovadores per acomodar les persones amb discapacitat i compartir-los amb la resta del sector privat.

Els casos d'èxit permeten veure que la integració és possible, els beneficis que comporta i combatre els prejudicis. És una bona eina per comunicar al sector privat.

Caldria també anar més enllà de les persones que han fet grans superacions personals extraordinàries i comunicar casos de superació més quotidians a moltes empreses del país. Aquests també són importants per normalitzar la discapacitat.

Fomentar el disseny universal a les empreses

Cal fomentar un augment de l'accessibilitat a les empreses, incloent-hi el seu entorn físic, els processos de selecció, els llocs web, els sistemes d'informació i comunicació i els procediments d'evacuació.

Els candidats a llocs de treball i els empleats amb discapacitat que necessiten un ajust raonable haurien de ser acomodats al llarg del cicle laboral, és a dir, en el procés de contractació, durant el desenvolupament professional de la persona o en tornar a treballar després d'una absència.

Per ajudar a implementar aquestes mesures, cal comunicar, formar, ajudar econòmicament i establir els mecanismes i obligacions jurídics necessaris perquè les empreses puguin dur a terme ajustos raonables i innovadors per a les persones amb discapacitat: per exemple, processos de selecció accessibles, teletreball, adaptació d'horaris reduïts en fases de rehabilitació, ajustaments tecnològics o jornades parcials mantenint sous.

Les empreses també han de ser accessibles per als seus clients: els webs i els llocs públics han de ser accessibles a les discapacitats físiques i sensorials.

Millorar la comunicació entre el sector privat i el públic

El llenguatge del món empresarial i el món dels professionals sociolaborals són diferents. Hi ha un problema de reconeixement de l'altre, prejudicis de cadascun d'ells envers l'altre.

El món sociolaboral molts cops veu amb recel l'empresa. L'àmbit empresarial no veu en els serveis socials i sanitaris un interlocutor o un suport. Creu que no entenen com funciona una empresa.

Hi ha camí per recórrer per millorar la comunicació i la col·laboració entre l'àmbit empresarial, la salut i els serveis socials.

Primerament, les empreses grans són entitats amb diversos departaments i funcions. Molts cops la comunicació del sector públic amb el sector privat es du a terme amb

directius encarregats de la comunicació institucional en fòrums públics. Això s'ha d'evitar. En canvi, cal establir llaços de comunicació més privats i entre tècnics, amb els departaments de recursos humans i els empresaris directament responsables.

D'una banda, tant els serveis sociolaborals com les persones afectades per una discapacitat haurien de conèixer les característiques i les dinàmiques del món empresarial: com funcionen les empreses, quines característiques tenen i quines són les seves necessitats.

Per arribar millor a l'empresa, el món sociosanitari hauria de prioritzar les capacitats, les competències i les habilitats de cada persona. També hauria d'establir un llenguatge més positiu i pràctic i no focalitzar-se tant en la malaltia i la discriminació social.

De l'altra, les empreses haurien de conèixer i entendre millor les problemàtiques de la discapacitat i saber que el treball és fonamental per a la recuperació i la inclusió de les persones. Un ambient de treball inclusiu és fonamental per millorar la retenció del talent i la productivitat i per créixer a llarg termini. Reincorporar-se el més aviat possible a un lloc de treball ajuda les persones que han patit una discapacitat sobrevinguda a retornar al mercat laboral.

Les empreses haurien d'entendre que la inclusió laboral de les persones amb discapacitat va més enllà de la incorporació de persones desafavorides a un lloc de treball o d'un acte solidari. Es tracta d'adaptar tant com sigui possible els entorns de treball a la diversitat de les persones i a les contingències que tots i totes podem patir. Tothom està exposat a viure moments millors i pitjors al llarg de la vida. Es contractin o no persones amb discapacitat, la discapacitat ja és present a l'empresa o ho serà.

S'hauria de reconèixer la discapacitat com un element característic propi d'una empresa diversa i inclusiva.

Fomentar el disseny universal als nuclis urbans

Caldria que els espais públics i els habitatges fossin accessibles a totes les persones. També caldria adaptar els carrers i el transport públic a les persones amb dificultats de visió i oïda.

Treball, pensions i rehabilitació

Algunes persones entrevistades que tenien la voluntat de treballar no ho fan perquè les normes no són prou flexibles per compaginar la pensió i la feina.

Davant d'una limitació de la capacitat de treball, es concep el treball com un blanc i negre. O s'està plenament recuperat i es treballa o s'està rehabilitant i no es treballa. En realitat, el treball pot ser una eina important per a la rehabilitació de les persones i el retorn raonable al mercat laboral n'afavoreix la recuperació i inclusió.

Caldria cercar mecanismes flexibles que permetin retornar al mercat laboral. També caldria facilitar i mantenir el poder adquisitiu de les persones que tenen dret a una pensió i que la volen combinar amb una activitat remunerada.

La personalització i la transversalitat del suport

Les persones amb discapacitat són un col·lectiu molt heterogeni, segons el tipus de discapacitat, el grau d'autonomia i l'entorn social i econòmic.

La qualitat del servei d'inclusió laboral que reben les persones amb discapacitat depèn de la personalització, de la capacitat de dissenyar un servei a mida per a cadascuna de les persones, segons les seves necessitats.

Les problemàtiques de les persones amb discapacitat també estan relacionades amb altres problemàtiques socials, com les de gènere, pobresa, edat o salut. Per tant, la inclusió laboral de les persones amb discapacitat també requereix atendre problemàtiques que afecten altres àmbits de l'Administració pública, amb els quals s'ha de treballar coordinadament.

La personalització i la transversalitat són possiblement els àmbits en què Andorra haurà de fer un esforç més important en el futur més pròxim, i és el que s'ha compromès a fer el Govern amb la reforma del servei d'ocupació.

Fomentar la veu i l'autonomia

Hem pogut constatar que són moltes les persones amb discapacitat a qui els costa d'entendre que necessiten suport. La clau a l'hora de crear models d'atenció és que totes aquestes persones mantinguin el seu marge de decisió i tinguin veu sobre quin suport volen rebre.

Cal combatre la interiorització d'estereotips (que la persona amb discapacitat s'acaba creient), la baixa autoestima i la falta de confiança que pateixen moltes persones amb discapacitat. Donar-los la veu és un pas molt important. Per tant, aquestes persones

han de participar a l'avaluació del suport rebut i han de ser consultades sobre les polítiques que les afecten.

És important avaluar els programes destinats a la inclusió laboral tenint en compte que part d'aquesta avaluació la pot fer la mateixa persona amb discapacitat.

Avaluar els impactes, innovació i *big data*

Actualment hi ha moltes eines metodològiques i científiques per avaluar i mesurar els impactes de les polítiques que volen afavorir la inclusió de les persones amb discapacitat.

Generalment, els impactes es mesuren quantitativament amb eines científiques, gairebé experimentals en molts casos. Es tracta de mesurar científicament si les mesures que es prenen compleixen o no els objectius plantejats.

A Andorra, la CASS té dades que barregen l'estat de salut de les persones amb la seva trajectòria laboral durant moltes dècades. És la millor eina per mesurar com afecta la trajectòria laboral a l'estat de salut i també el resultat de les polítiques públiques. Es podrien comparar itineraris de persones segons la seva situació de salut i les polítiques públiques aplicades, com ara la introducció d'una prestació. Així, podríem determinar els impactes reals d'introduir o no una prestació concreta o establir models causals per reduir els accidents laborals, entre moltes altres coses. Caldria que les dades fossin anònimes, òbviament. La recerca científica a partir de les dades de la CASS permetria millorar molt les polítiques públiques i, per tant, el benestar de les persones.

Altres organismes públics, com Andorra Telecom, FEDA o el Departament de Mobilitat, ja han permès accedir a les seves dades i usar-les, de manera privada i anònima, amb finalitats de recerca (projectes d'innovació d'Actua). Es podria aplicar el mateix plantejament de *big data* i d'innovació a les temàtiques socials.

Treballar comunitàriament

El suport de l'entorn més immediat és fonamental per a la persona que pateix una discapacitat. Alguns cops els entorns familiars tendeixen a sobreprotegir-les.

La família no sempre està preparada per a una eventualitat com la que pot representar una discapacitat. Molts homes han manifestat que els costa assumir les responsabilitats de la cura de la llar quan són les dones les que pateixen la discapacitat. I moltes dones han trobat a faltar el suport de la seva parella per compartir les feines de la llar i l'atenció als fills o familiars o la seva pròpia atenció. El paper de les empreses en aquest aspecte és important a l'hora de facilitar horaris per a

la conciliació familiar. Un altre aspecte és el treball formatiu i informatiu a prop de les famílies.

Hem detectat que les relacions socials i personals de les persones amb discapacitat són un factor clau d'inclusió. La xarxa social és molt important. Per tant, s'ha de treballar paral·lelament a l'entorn de la persona.

Les associacions de persones amb discapacitat són un actor important per incloure i connectar socialment les persones amb discapacitat. Les associacions han de col·laborar en els programes públics adreçats al col·lectiu. Si bé la personalització dels serveis per a cada persona és necessària, s'ha de fomentar la necessitat d'agrupar-se, crear identitat i establir solidaritat de grup entre les persones amb discapacitat. Les entitats socials són el lloc clau per a aquesta finalitat.

Normalitzar la discapacitat

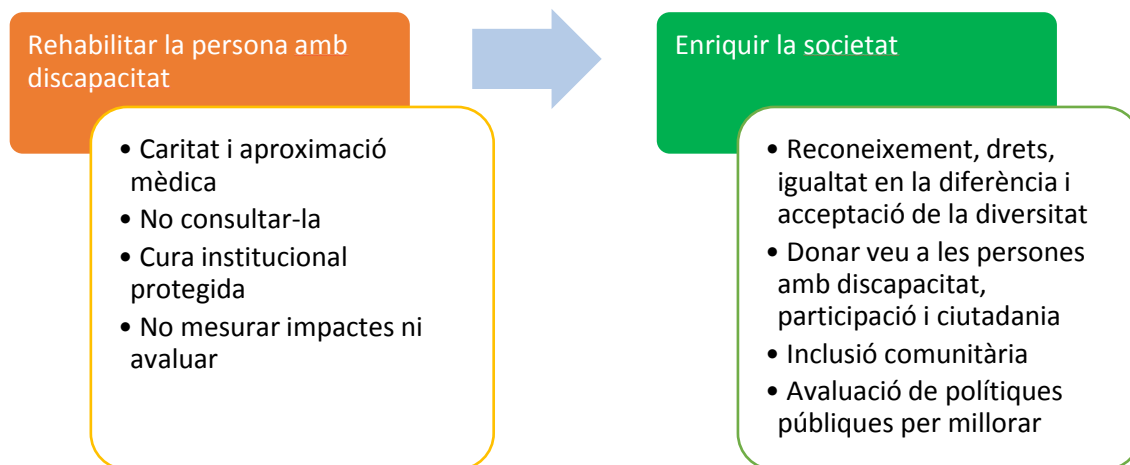
Pel que fa a la visibilitat de la discapacitat, és important que les persones amb discapacitat ho expliquin i sensibilitzin l'entorn per combatre l'estigma i els prejudicis. A l'estudi, mitjançant les entrevistes, hem constatat que a algunes persones els ha estat fàcil explicar la seva vida perquè pensen que la seva experiència pot servir a altres persones. D'altres prefereixen mantenir la privacitat. Això ens porta a pensar que algunes persones amb discapacitat que estan incloses amb èxit al mercat laboral o tenen la seva empresa es podrien convertir en mentores d'altres persones amb discapacitat.

Potenciar les capacitats de la persona

Hem de tenir en compte, a partir del que han manifestat les persones a les entrevistes, que la inclusió social no s'aconsegueix únicament amb l'obtenció d'una feina remunerada. L'activisme social i l'emprenedoria s'han manifestat com a vies d'inclusió.

Potser, a l'hora de pensar els suports que haurien de rebre les persones amb discapacitat, caldria focalitzar-se més en què les persones es puguin autoconèixer i potenciïn les seves habilitats, competències i desitjos, i no tant en l'obtenció d'un lloc de treball.

Per un nou enfocament: de rehabilitar la persona a enriquir la societat



Com a conclusió general, després de veure les polítiques públiques que s'apliquen a Europa amb èxit, parlar amb experts en recursos humans, parlar amb persones amb discapacitat i recollir el treball previ de recerca i participatiu de les entitats que representen les persones amb discapacitat, creiem que cal seguir el camí iniciat de canvi d'enfocament.

Entenem que la discapacitat ja no s'ha d'abordar des d'un prisma mèdic o de caritat, sinó des del reconeixement de drets, la igualtat en la diferència i l'acceptació de la diversitat.

Creiem que no es poden abordar les mesures destinades a aquest col·lectiu sense consultar les mateixes persones amb discapacitat.

Afirmem que cal passar de la cura institucional protegida en entorns segregats a la inclusió comunitària en xarxa a la societat, incloent-hi tots els actors i les entitats.

Seria fonamental avaluar els impactes reals de les mesures destinades a la inclusió laboral amb eines d'avaluació de polítiques públiques.

La inclusió de les persones amb discapacitat és un dels aspectes clau que ens serveixen de mirall per veure la qualitat de la inclusió de la nostra societat i una oportunitat per millorar tots i totes.

Per tot això, entenem que cal passar de rehabilitar persones amb discapacitat a enriquir la societat.

Annex 1: Guió d'entrevista a experts en recursos humans

Experiència i coneixement al voltant de la inclusió laboral

1. A la seva empresa han treballat o han portat algun cas d'inclusió laboral de persona amb discapacitat? En cas negatiu, coneix altres experiències de col·legues o d'altres empreses?
2. Em pot explicar com ha incidit aquesta experiència al si de l'empresa?
3. En quines tasques i llocs de treball es va dur a terme aquesta integració?
4. Quina discapacitat tenia/en la/les persona/es?
5. Quins van ser els elements que en van afavorir la integració laboral?
6. Quins la van dificultar?
7. Coneix casos d'èxit en la inclusió laboral?
8. Quins creu que van ser els factors que van afavorir aquesta integració?

Situació a Andorra

9. Quines tasques, llocs de treball, empreses o sectors considera amb més possibilitats per inserir persones amb discapacitat? Amb quin tipus de discapacitat?
10. En general, què creu que dificulta la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a Andorra?
11. En la seva opinió, quina seria la solució o solucions a aquests problemes?
12. Què creu que afavoreix la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a Andorra?
13. Quines actuacions innovadores per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat i malaltia mental proposaria vostè?
14. Des de l'Administració pública, quins són els millors projectes, actuacions, lleis o programes que es duen a terme o que s'han dut a terme en el passat per aconseguir la inclusió sociolaboral de les persones amb discapacitat? Quins coneix que s'apliquen actualment?
15. Quins no funcionen (o podrien millorar), en la seva opinió?
16. Quines actuacions hauria de dur a terme l'Administració pública andorrana?
17. Quines actuacions es podrien dur a terme des de les empreses o el sector privat en general (patronals, sindicats, associacions professionals, etc.)?