

Treball de fi de grau

Títol

Autor/a

Tutor/a

Grau

Data

Full Resum del TFG

Títol del Treball Fi de Grau:

Autor/a:

Tutor/a:

Any:

Titulació:

Paraules clau (mínim 3)

Català:

Castellà:

Anglès:

Resum del Treball Fi de Grau (extensió màxima 100 paraules)

Català:

Castellà:

Anglès

Compromís d'obra original*

L'ESTUDIANT QUE PRESENTA AQUEST TREBALL DECLARA QUE:

1. Aquest treball és original i no està plagiat, en part o totalment
2. Les fonts han estat convenientment citades i referenciades
3. Aquest treball no s'ha presentat prèviament a aquesta Universitat o d'altres

I perquè així consti, afegeix a aquesta plana el seu nom i cognoms i la signatura:

***Aquest full s'ha d'imprimir i lliurar una còpia en mà al tutor abans la presentació oral**

ÍNDEX

1. Presentació.....	2
1.1 Hipòtesi i objectius.....	3
2. La diversitat funcional	4
3. Documentació prèvia. D'on partim?.....	6
4. Legislació al respecte.....	7
5. Fonts que apareixen a (DIS)CAPACITATS.....	8
6. Pla de treball.....	15
7. Pla de rodatge.....	19
8. Estructura del documental.....	21
9. Tractament audiovisual.....	24
10. Subtitulació.....	25
11. Escaleta inicial.....	25
12. Escaleta final.....	26
13. Transcripció de declaracions escollides.....	30
14. (DIS)CAPACITATS Reportatge escrit.....	36
15. Conclusions.....	50
16. Link del documental.....	51

1. Presentació

Des de l'any 2008 la crisi econòmica ha fet estralls no només a Catalunya, Espanya i Europa, sinó a nivell mundial. Destrucció de llocs de treball, rebaixes de salaris i precarietat laboral a tots els nivells. A això li hem de sumar una crisi moral i de valors que s'estén per tota la societat.

Davant d'aquesta greu situació, hi ha uns col·lectius que encara pateixen amb més força aquests efectes nefasts. Els joves, les dones i els majors de 45 anys són tres d'ells. Però n'existeixen més. Les persones amb algun tipus de diversitat funcional són els grans silenciats. Gairebé no se'n parla als mitjans de comunicació de la greu situació que aquests pateixen. Una gran discriminació que es remunta a molt abans de l'any 2008. Anteriorment, però, semblava que l'assoliment d'una igualtat d'oportunitats estava més pròxim. Amb el retrocés del nostre Estat del Benestar ens hem allunyat, encara més, d'aquesta possible societat on tota la població juga amb les mateixes regles del joc.

Aquest va ser el motiu principal pel qual vam escollir la inserció al món laboral de les persones amb discapacitat com a tema principal del nostre documental. Un tema que, d'altra banda, ens toca ben d'aprop amb familiars que pertanyen a aquest col·lectiu. Hem viscut de primera mà les seves realitats, convivint amb ells, i hem pogut comprovar que encara queda molt per fer. Un problema que existeix, però al que els mitjans de comunicació no li presten l'atenció necessària. Per aquest motiu l'hem volgut fer visible a través d'un documental.

Vam escollir un gènere audiovisual, en primer lloc, com a repte personal. Crèiem que la millor manera de posar en pràctica tots els coneixements, tant tècnics com periodístics, apresos durant la carrera de periodisme era a través d'un documental. Érem conscients de que, degut a les limitacions tècniques i narratives de les que disposàvem, no seria fàcil elaborar un producte audiovisual, però ens hi vam atrevir. Ho vam fer perquè durant els quatre anys d'estudis mai havíem tingut tanta llibertat a l'hora de treballar un tema. Volíem aprendre i aprofundir una qüestió que ens interessés i que ens motivés des del primer moment i així ho ha fet. En segon lloc, ens vam decidir per

un documental i no per un reportatge perquè el primer era un gènere que ens permetia oferir, d'una manera més personal, la nostra mirada com a autores de l'obra. També ens oferiria una major llibertat en la utilització dels recursos audiovisuals a l'hora d'explicar les nostres històries: cinc vides que serveixen per explicar la problemàtica i la seva magnitud. Tot i així, el nostre treball consta de dues parts. D'una primera, on presentem el procés d'elaboració del nostre documental i el producte final audiovisual i d'una segona, on hem adjuntat un reportatge escrit més exhaustiu i estadístic sobre mateix tema.

Al documental hem volgut donar-li una visió més personal. Hem partit de cinc històries personals que ens han ajudat a conformar l'anàlisi d'un col·lectiu que té moltes dificultats per inserir-se al mercat laboral, però que és capaç de treballar. Per aquest motiu, no només apareixen personatges a l'atur sinó també persones que han aconseguit feina perquè tenen una formació i la seva diversitat funcional no els hi impedeix exercir-la.

El reportatge escrit que adjuntem al treball ens va servir de punt de partida per fer un informe de situació sobre el tema. Dades que ens permeten analitzar la realitat d'aquestes persones i traçar una evolució a nivell legislatiu i social al llarg de la història. Comprovar que realment hi existeix una problemàtica i que s'ha de parlar d'ella des del punt de vista més crític.

1.1 Hipòtesi i objectius

Un cop analitzada la situació ens vam proposar escoltar a persones directament implicades amb el col·lectiu. Sabíem que existia una situació molt greu, però ho havíem de comprovar i saber explicar. Per tant, necessitàvem conèixer a persones directament afectades i saber sobre les seves vides, la seva situació personal i escoltar el que volen a dir a la societat. El gran objectiu era donar-los veu per entendre què és el que realment està passant i saber què hem de canviar. Finalment, ens vam decidir per cinc perquè, per una banda, aquest nombre ens oferia una visió bastant àmplia i, per una altra, era una xifra que ens permetia no excedir-nos amb el volum d'informació.

Cada persona és un món i per això, cadascuna de les que apareix al documental serveix per tractar un tema determinat. Les discapacitats que pateixen són diferents com també ho són les seves situacions econòmiques, laborals i personals. El nostre objectiu principal era i és, doncs, mostrar la visió del col·lectiu de les persones amb diversitat funcional en un aspecte de la vida que a tots en algun moment ens arriba: el de buscar i trobar feina. Les entrevistes formen el gruix del nostre documental perquè no hi ha millor manera d'aproximar-nos al tema que a través de les opinions dels implicats.

A més de les cinc històries de vida hi apareixen sis fonts més. Són persones, també implicades amb el col·lectiu, però d'una manera més indirecta ja que no pateixen cap diversitat funcional. Són educadors socials, psicòlegs, familiars, un director d'un Centre Especial de Treball (CET)... Conviuen moltes hores amb persones del col·lectiu i ens ofereixen una mirada externa, però igualment important i necessària per explicar i demostrar com es sent aquesta població que, contràriament al que l'adjectiu que els defineix desprèn, són capaços de fer una feina.

No hem volgut oblidar-nos en el nostre treball d'aquelles persones pertanyents a aquest grup social que pateixen una diversitat funcional molt greu i que, per tant, no poden complir un horari de treball. Això no vol dir, però, que s'hagin d'obviar. Són capaces de fer altres coses, formar part de Centres Ocupacionals i participar en tallers que els hi permetran desenvolupar les seves capacitats. En el reportatge escrit s'inclou al Quim Bonjorn, un noi de 26 anys que va néixer amb un alt grau de discapacitat intel·lectual i física. Conseqüentment, mai podrà formar part del mercat laboral ordinari. Al complir la majoria d'edat, el Quim va entrar a formar part de la Fundació Esclatec on, gràcies a les activitats que es realitzen, pot desenvolupar les seves habilitats.

2. La diversitat funcional

Les persones sempre necessitem classificar. Tot ho definim amb paraules i cadascú de nosaltres pertany a un col·lectiu social que el marcarà de per vida. En aquest cas, però, el terme que ha servit històricament per referir-nos a persones que pateixen alguna "discapacitat" no ha estat mai encertat. Ha anat canviant a mesura que la lluita per

poder exercir els seus drets de manera igualitària ha estat més intensa. Així doncs, aquestes persones abans eren “minusvàlides” i després van passar a ser “discapacidades”. Però, són aquestes persones realment discapacitades? La seva situació física o intel·lectual les suposa un major esforç a l'hora de desenvolupar les seves tasques, però això no significa que no estiguin capacitades per fer-les. Possiblement, el tipus de feina que realitzaran serà diferent, però en tot cas, relacionada amb les seves habilitats, com la de qualsevol altra persona.



Imatge cedida per Institut Guttmann

Moltes vegades, els seus currículums són descartats només pel fet d'indicar que tenen una “discapacitat”, sense ser tingudes en compte les seves capacitats, habilitats i formació. També suposa un problema per a les empreses haver d'adaptar les seves instal·lacions per a que entri a treballar una persona amb una discapacitat física. Quan arribi el moment en que la societat construeixi directament unes ciutats sense barreres arquitectòniques, pensant en un món per a tots, serà quan molts dels estereotips i prejudicis que existeixen envers aquest col·lectiu vagin desapareixent.

Actualment, la diversitat funcional és el terme alternatiu que s'ha començat a utilitzar al nostre país per referir-nos a les persones que pertanyen a aquest grup social. La iniciativa va venir impulsada pels afectats l'any 2005 al Fòrum de Vida Independent i pretén amb el seu ús deixar enrere els que han estat utilitzats fins el moment i que la seva semàntica fa que esdevinguin despectius. Possiblement encara no sigui l'adient, però amb aquest es vol excloure una terminologia negativa sobre la diversitat funcional i es vol aproximar a altres definicions com diversitat cultural o sexual.

En relació amb això està el per què del nostre títol (DIS)CAPACITATS. És una crítica a aquest terme que els vol excloure de la societat. Nosaltres volem que s'obviï el (DIS), deixant de banda els prejudicis i estereotips que envolten el col·lectiu per poder fer un món d'iguals.

3. Documentació prèvia. D'on partim?

Abans de posar-nos a investigar a fons i fer el treball de camp vam fer una gran feina de documentació prèvia. Les fonts consultades van ser, majoritàriament, l'Institut Nacional d'Estadística, l'Institut d'Estadística de Catalunya (a través de la pàgina web i amb trucades telefòniques per aclarir dubtes numèrics) i estudis elaborats per fundacions i institucions creades en defensa dels drets d'aquest col·lectiu. Algunes d'elles són la Fundació Adecco, el grup líder mundial en el sector dels Recursos Humans, o el Cermi (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).

A través d'aquestes, hem extret que a Espanya existeix gairebé un milió i mig de persones entre els 16 i els 64 anys, residents a llars familiars, que tenen un certificat de discapacitat. Segons l'Enquesta de Població Activa (Instituto Nacional de Estadística - INE-, 2012) aquesta xifra representava el 4,8% de la població espanyola en edat laboral. En realitat, aquesta xifra és molt més elevada perquè hi ha persones amb diversitat funcional que no tenen aquest certificat, però que volen incorporar-se igualment al mercat laboral. Existeixen, per tant, moltes persones amb edat i capacitat per treballar d'aquest col·lectiu que no troben feina.

L'estudi elaborat per la Fundació Adecco i l'empresa Terminales Canarios en base a una enquesta realitzada a 4000 joves amb diversitat funcional residents a Espanya - any 2014 - determina que set de cada deu joves amb discapacitat majors de 25 anys i a l'atur encara no han tingut la seva primera experiència laboral. L'estudi apunta els prejudicis del sector empresarial i la sobreprotecció familiar com a les causes principals. Si al fet de ser jove, li sumem el de tenir una diversitat funcional, la discriminació augmenta el doble, apunta. El 63% del col·lectiu considera que la discapacitat és una dificultat afegida.

Un 68% dels joves amb discapacitat té un treball no relacionat amb els estudis que ha cursat. Dels que treballen, la gran majoria tenen una jornada laboral parcial. En

conseqüència, el 50% rep una retribució màxima de 6.000 euros l'any. En relació als estudis superiors, els universitaris amb discapacitat només representen l'1.1 dels matriculats suposant que actualment hi ha 19.000 persones amb diversitat funcional matriculades en tot l'Estat.

Davant d'aquesta situació, gairebé la meitat dels enquestats estaria disposat a emigrar, mentre que un 65% optaria per emprendre amb l'objectiu d'aconseguir feina.

4. Legislació al respecte

En matèria legislativa, la Llei LISMI (Llei 13/1992, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids) és l'encarregada de vetllar pels drets de les persones que pertanyen a aquest col·lectiu. Va ser la primera llei integral d'Europa i, tot i que s'han anat modificant alguns aspectes i afegint decrets, és la que es continua aplicant actualment.

La LISMI estableix que les empreses públiques i privades amb una plantilla superior a 50 treballadors han de contractar a un nombre de treballadors amb discapacitat no inferior al 2%. Amb aquesta llei, el govern pretenia "impulsar i fomentar la integració laboral de persones amb discapacitat". La llei LISMI va permetre la creació dels Centres Especials de Treball i els Centres Ocupacionals. Aquests últims, duen a terme tallers i activitats d'ocupació per a persones amb alts graus de diversitat funcional. Per primer cop, la llei LISMI també contemplava les pensions assistencials i no contributives.

Aquesta va ser part de la nostra primera aproximació al tema. Va servir de base per preparar les nostres entrevistes i el primer guio-bordador de l'estructura del nostre documental audiovisual. Com observareu, el documental intenta donar el mínim de xifres possibles perquè l'objectiu és entendre la magnitud del problema a través dels testimonis directament implicats: esdevé un altaveu per aquest col·lectiu.

5. Fonts que apareixen a (DIS)CAPACITATS

Al documental apareixen dos tipus de personatges. En primer lloc, presentem als protagonistes: les cinc persones que pateixen algun tipus de diversitat funcional i que esdevenen una peça clau a la peça periodística. A continuació presentem una breu descripció de cadascun d'ells i la seva funció a (DIS)CAPACITATS.

A) 5 històries de vida.

El documental **(DIS)CAPACITATS** pretén fer visible una realitat moltes vegades amagada pels mitjans de comunicació. Per això, ens hem apropat al tema parlant i entrevistat a persones que pertanyen al col·lectiu implicat ja que són les que millor poden explicar el tema des de la seva mirada personal. Evidentment són cinc històries de vida, però molts dels temes que tracten són extrapolables a la problemàtica social que realment existeix. Les persones que apareixen al documental han estat escollides segons uns criteris. Primerament vam decidir que les diversitats funcionals haurien de ser diferents. Per això, hi ha persones que tenen una diversitat funcional física, altres visual i altres intel·lectual. D'aquesta manera, es pot explicar la seva integració laboral des de diversos punts de vista.

A banda de la tipologia de diversitats funcionals també vam tenir en compte la seva formació, maneres d'accedir a feines anteriors, edat i dificultats trobades a l'hora d'inserir-se al mercat laboral. Així, el ventall de perspectives donades seria molt més àmpli. Vam creure oportú que en el documental hi apareguessin aquestes persones explicant les seves situacions personals per tal de poder entendre i contextualitzar-les dins la problemàtica social.

El fet de que totes les que apareixen siguin dones té una explicació; dintre de la població de persones amb discapacitat són les dones les que més pateixen la discriminació i també són més les que es troben a l'atur. De fet, a Espanya, el perfil de grup social que més està patint l'atur és el de les dones amb discapacitat de menys de 25 anys.

A continuació presentem les protagonistes per ordre d'aparició al documental.

1. Lúdia López, Sabadell. 42 anys

La Lúdia López té **42 anys** i viu a **Sabadell**. De petita se li va detectar una malaltia **macular degenerativa** i això ha fet que poc a poc hagi anat perdent la visió.

Des de ben jove, la Lidia havia volgut ser **publicista**. Per això, amb 32 anys es va matricular a la Universitat Autònoma de Barcelona. En cinc anys es va treure la llicenciatura i a continuació va intentar buscar feina, però no ho va aconseguir. Per això va intentar provar sort amb el **Periodisme**. Actualment està estudiant aquesta carrera a la mateixa Universitat.

Reconeix que, per la seva experiència, trobar feina amb una discapacitat és molt més complicat. Abans d'entrar a la Universitat en va trobar, sempre de telefonista. La Lúdia opina que s'ha d'especificar la discapacitat al currículum perquè forma part de la seva vida. Tot i així, reconeix que moltes empreses, per desconeixement, por o prejudicis descarten les seves sol·licituds, no fixant-se en les seves aptituds y habilitats si no, en les seves diversitats funcionals.

La Lidia López descarta marxar fora si no troba feina en el seu país. Diu que començar de zero amb la seva edat en un altre lloc no ho vol fer. Abans prefereix treballar d'una altra cosa.

2. Montserrat Camonmàs 38 anys Ripoll

La Montserrat Camonmàs té **38 anys** i viu a **Ripoll**. Té una **discapacitat intel·lectual** d'un 33% (el mínim per poder sol·licitar el grau de discapacitat). Actualment treballa a la **hosteleria**, concretament en un alberg a Ripoll anomenat Can Cruells.

De molt jove, es va posar en contacte amb la **Fundació MAP**. Aquesta, una entitat sense ànim de lucre, lluita per preservar els drets d'aquest col·lectiu i per integrar-los social i laboralment. Compten amb Centres Especials de Treball, amb suport psicològic, tallers de formació i una sèrie d'establiments com aquest hotel on hi treballen persones d'aquest col·lectiu.

La Montse ha tingut diverses feines, però sempre les ha aconseguit a través de la Fundació. Els experts apunten que aquesta és la via majoritària a través de la qual aquestes persones accedeixen a feines.

A Can Cruells, la Montse hi treballa els caps de setmana i fa tasques d'hosteleria (cambrera, auxiliar de cuina...). Viu autònomament amb la seva germana, però té una situació familiar molt complicada. La vida de la Montse està molt lligada a la fundació des de que va tenir edat de treballar. Des del punt de vista psicològic, fins al laboral i el lúdic.

3. Yolanda Ribó.

Yolanda Ribó té **45 anys** i viu a **Girona**. De petita va patir una infecció a l'oïda. Els antibiòtics que se li van administrar a l'hospital li van afectar negativament i va patir una **discapacitat auditiva**. Sempre, però, ha viscut arropada per la seva família.

Quan va arribar l'hora d'inscriure-la a l'escola, els metges van dir als seus pares que hi havia dues possibilitats: o integrar la Yolanda al món dels sords o integrar-la al món dels oients. Els seus pares van decidir que, encara que fos més difícil, si hi havia una possibilitat de que la seva filla estudiés a una escola comuna ho farien. I així ho van fer. En acabar l'educació obligatòria, els mestres de la Yolanda li van comentar que una bona feina per a ella seria la de **protèsic dental**. D'aquesta manera, va estudiar un cicle superior i es va treure el títol. Un cop formada va provar sort deixant currículums. En poc temps, va entrar a treballar a un laboratori a Barcelona. Després d'uns anys va anar a viure a Girona i aquí va entrar a treballar a un gran laboratori de pròtesis dentals: Laboratoris Peregrí. Actualment aquesta és la seva feina. Fa un horari complet i la seva tasca és totalment **manual**. Treballa de manera individual i **autosuficient**.

Respecte a la seva vida personal, viu a Girona amb la seva parella des de fa uns quants anys. Els caps de setmana baixa a Barcelona a visitar a la seva família. També té el carnet de conduir i mai ha deixat de superar-se.

4. Maite Sánchez.

La Maite Sánchez té **54 anys** i viu a **Barcelona**. Als 17 anys va patir un accident de cotxe a València. Des de llavors, pateix una **paraplegia** que no li permet caminar.

Maite Sánchez ens explica que el primer impacte va ser dur. Al comunicar-li la notícia va pensar que sent tant jove ja no podria tornar a fer res. La seva vida personal va començar a trontollar i no hi veia sortida. Abans de tenir l'accident, la Maite no havia treballat encara, però sempre havia volgut ser mestre. Un cop va sortir de l'estat crític de salut en el que es trobava després de l'accident va haver d'enfrontar-se a la seva nova vida.

“Era inimaginable a la meua època que una mestra pogués portar una classe amb nens tant petits. Com els podria controlar?”, ens va comentar. Per això, va decidir prendre una altra alternativa i estudiar **psicologia** a la Universitat de Barcelona. Aquesta experiència per a ella va ser molt positiva i la convivència amb els companys va ser extraordinària, ens va assegurar. Reconeix, però, que les adaptacions d'aquell moment eren molt minses. Les dificultats van ser tant grans que finalment no va acabar la carrera.

Va trobar feina a partir de la ***Asociación de paraplégicos y grandes minusválidos de Cataluña*** (ASPAYM). Primer de becària a la biblioteca de la Universitat i després de secretaria en aquesta mateixa associació. Afirmar que quan ella anava a buscar feina sentia molta **frustració** perquè sabia que no la tornarien a avisar, ni per dir-li que no.

És molt **activa** i constantment contacta amb l'Ajuntament per poder fer una ciutat més accessible. Actualment viu amb la seva parella i no treballa perquè diu que prefereix invertir el seu temps en coses que abans no ha pogut fer.

Maite ens ofereix la visió d'una persona que no va néixer amb una discapacitat funcional. Va haver d'enfrontar-se al canvi de vida. Ens mostra una mirada més **crítica**, ja que reconeix que aquest tipus de lesió encara presenta més dificultats a

l'hora de buscar feina. Ella ha tingut sempre dificultats i diu que les ciutats encara no són accessibles.

5. Laia Armengol.

La Laia Armengol té **39 anys** i viu a **Barcelona**. Pateix una **distròfia muscular** des de que va néixer que li afecta a les cames. Pot caminar, però amb l'ajuda d'unes muletes.

La Laia presenta l'altre cara de la història de la Maite. Pertany a una generació molt més jove i se que se li ha permès estudiar el que ella sempre ha volgut ser. Va complir les il·lusions que tenia la Maite: ser **mestre**.

La Laia, amb el suport dels seus pares, va aconseguir ser mestre d'**Educació Especial**. Va decidir-se per aquesta especialitat perquè reconeix que a ella els seus professors la van ajudar molt en la seva edat infantil, especialment quan va patir discriminació per part dels companys. Creu molt important la tasca que fan els mestres d'Educació Infantil amb els nens i ens explica quin és el procés que han de seguir les persones amb discapacitat que volen treballar en el sector pública. També ens explica quina ha estat la seva trajectòria professional.

B) Fonts professionals

Al documental **(DIS)capacitats** a més de les cinc històries de vida apareixen les opinions de diversos experts que estan directament vinculats a la integració del món laboral de persones amb una diversitat funcional. Val a dir que vam contactar amb altres associacions com és el cas de ASPAYM (Asociación de Paraplégicos y Grandes Minusválidos) i ECOM, però que ens van servir com a base de documentació i no apareixen a la gravació. A continuació definim els seus perfils professionals i la seva aportació al documental.

1. Marta Alsina

La Marta Alsina és Cap del Servei de Turisme i Restauració i **psicòloga** de la **Fundació MAP** i de la Montserrat Camonmàs, una de les nostres protagonistes. La

funció del seu paper és doble. Per una banda, ens explica la seva experiència amb persones del col·lectiu dins la Fundació i la tasca d'aquesta i, per una altra banda, explica la seva relació amb la Montse i com va ser la seva integració a la seva feina com a hostelera a l'hostal Can Cruells.

2. Àngels García

Àngels García és la **Directora** de l'**equip d'assessorament laboral** de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (**IMD**). L'IMD és un organisme de l'Ajuntament de Barcelona que, des de fa més de trenta anys, treballa amb l'objectiu de que les persones amb qualsevol tipus de discapacitat (visual, auditiva, física, intel·lectual o per trastorn mental) puguin desenvolupar-se de la manera més autònoma possible en tots els aspectes de la vida, en plena igualtat de condicions. Això inclou també l'accés al mercat laboral.

L'Àngels ens ofereix una visió més institucional, però ens serveix per poder fer-nos una idea de la gent que decideix accedir a buscar feina per aquesta via perquè per la via comuna no se'n surten. També parla dels contractes que aconsegueixen i les condicions d'aquests. L'Institut té uns acords amb un grup d'empreses, però qualsevol pot adherir-se a la iniciativa. L'Àngels coneix molt bé el món empresarial, l'opinió de part dels empresaris i els prejudicis i estereotips que envolten el col·lectiu de les persones amb discapacitat.

3. Miquel Giró

El Miquel Giró és el **Director** de l'empresa **Caltor**, un Centre Especial de Treball (CET) que compta amb el reconeixement de la Generalitat de Catalunya. Dona feina a persones amb diversitat funcional intel·lectual i mental. Actualment hi treballen unes 160 persones aproximadament. El centre produeix bens i serveis dins del mercat ordinari, competint amb la resta de les empreses. Tots els treballadors tenen contracte laboral i, per tant, fan una feina remunerada. El Miquel ens explica la seva experiència

com a director del CET i quina és la relació entre els treballadors, el tipus de feina que fan i com funciona l'empresa.

Caltor té unes empreses fixes amb les que treballa com el grup industrial català Roca, on es fabrica material sanitari i de ceràmica plana. A Caltor es fabriquen peces que després Roca utilitzarà per a construir els seus lavabos. En altres ocasions, altres empreses els hi fan encàrrecs esporàdics com és el cas de l'empresa Jovi. Quan vam anar a rodar a Caltor, els treballadors justament estaven reparant capces de plastilina que després s'enviarien directament a les botigues.

4. Ferran Ribó

El Ferran Ribó és el **pare** de la **Yolanda**. Està jubilat i participa al documental com a recolzament de les explicacions de la Yolanda. Ens descriu el tipus d'educació que va rebre la seva filla i com en un moment donat va haver de plantejar-se si integrar-la en una educació especial o a una escola pública ordinària.

5. Mercè Yuguero

La Mercè Yuguero és **Cap de treball social** de l'**Institut Guttman**, el primer hospital d'Espanya dedicat al tractament especialitzat de persones amb lesió medul·lar i dany cerebral adquirit. Des de fa més de vint anys, la Mercè treballa amb els seus pacients donant-los suport psicològic.

La Mercè conviu amb persones a les quals la vida els hi ha canviat per complet. Ens explica, que la majoria de les lesions són per accidents de trànsit o caigudes. Per tant, els seus pacients han de seguir un procés d'assimilació on el suport psicològic és bàsic per tornar a refer les seves vides. La Mercè reconeix les dificultats que tenen aquestes persones per inserir-se al món laboral i ens parla de les necessitats de construir unes ciutats accessibles per a tots.

6. Mario Zamorano

Dins de l'empresa **Caltor** també hi ha treballadors socials i psicològics que són els que, per una banda, els hi fan les entrevistes i són els encarregats de contractar-los i, per una altra, els hi donen suport i els hi fan un seguiment de treball. Mario Zamorano és **treballador social** a Caltor i ens explica quins són els requisits que ell demana quan vol contractar a algú i quines són les rutines de treball d'aquests treballadors.

6. Pla de treball

El primer contacte amb el tutor del Treball de Final de Grau, Agustí Esteve, el vam realitzar a principis de febrer. Ell ens va guiar en tot moment, oferint-nos la seva visió professional. Durant aquest mes vam acabar de perfilar el tema i establir un pla de treball per tal d'organitzar-nos. Els mesos posteriors es van dedicar a la documentació, gravació, edició i elaboració del treball. Aquest és el pla de treball que vam seguir:

Febrer 2014

<i>Dilluns</i>	<i>Dimarts</i>	<i>Dimecres</i>	<i>Dijous</i>	<i>Divendres</i>	<i>Dissabte</i>	<i>Diumenge</i>
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10 Quedem amb l'Agustí	11 Documentació	12 Documentació	13 Documentació	14 Documentació	15 Doc.	16 Doc.

17 Documentació	18 Documentació	19 Documentació	20 Documentació	21 Contactem amb MAP (telèfon)	22	23
24 Contactem amb Yolanda Ribó (telèfon)	25	26	27 Contactem PIUNE (Ens facilita contacte Lidia López)	28		

Març 2014

<i>Dilluns</i>	<i>Dimarts</i>	<i>Dimecres</i>	<i>Dijous</i>	<i>Divendres</i>	<i>Dissabte</i>	<i>Diumenge</i>
					1	2
3	4 Contactem amb Maite Sánchez (Telèfon)	5	6 Quedem amb l'Agustí	7 Contactem amb l'Institut Municipal	8	9 Contactem amb Laia Armengol (Per telèfon)
10 Quedem amb l'Agustí	11	12 Ens veiem amb la Maite (primer contacte)	13 Primera visita Institut	14	15	16
17	18	19 Contacte ECOM i ASPAYM (associacions)	20	21	22 Rodatge Montse Can Cruells (Ripoll)	23 Rodatge Yolanda+ pare (Badalona)
24	25	26	27	28 Primer contacte Caltor	29	30

31 Quedem amb l'Agustí						
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Abril 2014

<i>Dilluns</i>	<i>Dimarts</i>	<i>Dimecres</i>	<i>Dijous</i>	<i>Divendres</i>	<i>Dissabte</i>	<i>Diumenge</i>
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14 Rodatge Lidia 1	15	16 Rodatge a Caltor (Badalona)	17	18	19	20
21 Rodatge Lidia 2	22 Rodatge Yolanda feina (Girona)	23	24 Contactem amb l'institut Guttmann (Per telèfon)	25 Rodatge MAP (Girona)	26	27
28 Quedem amb Agustí	29	30 Rodatge Maite (Barcelona)				

Maig 2014

<i>Dilluns</i>	<i>Dimarts</i>	<i>Dimecres</i>	<i>Dijous</i>	<i>Divendres</i>	<i>Dissabte</i>	<i>Diumenge</i>
			1	2	3	4
5	6 Rodatge Institut Guttmann (Badalona)	7	8 Rodatge Institut (Barcelona)	9 Rodatge Laia (Barcelona)	10	11
12 Quedem Agustí	13	14 Edició	15	16 Edició	17	18
19 Edició	20 Edició	21 Edició	22	23 Edició	24	25 Edició
26 Edició	27 Memòria	28 Memòria	29 Edició	30	31 Edició	

Juny 2014

<i>Dilluns</i>	<i>Dimarts</i>	<i>Dimecres</i>	<i>Dijous</i>	<i>Divendres</i>	<i>Dissabte</i>	<i>Diumenge</i>
						1 Edició
2 Memòria	3 Memòria	4	5	6	7	8
9 Edició	10 Retocar + Memòria	11 Retocar + Memòria	12 Retocar	13 Visionat final amb l'Agustí i ENTREGA	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

7. Pla de rodatge

Entrevistat	Dia	Localitzacions
Montserrat Camonmàs Diversitat funcional: intel·lectual, del 33%	22 de març del 2014 (dissabte)	Hostal Can Cruells (Ripoll) - Entrevista al rebedor. - Recursos: Fent feines (servint, parant taula, fent el llit)
Yolanda Ribó Diversitat funcional: auditiva	23 de març del 2014 (diumenge)	Casa dels pares de la Yolanda a Badalona - Entrevista a una habitació
Ferran Ribó Pare de la Yolanda	23 de març del 2014 (diumenge)	Casa dels pares de la Yolanda a Badalona - Entrevista a una altra habitació
Lidia López Diversitat funcional: visual	14 abril 2014 (dilluns)	Universitat Autònoma de Barcelona (exterior) - Entrevista a un banc de fora de la facultat de comunicació (amb l'Autònoma de fons) - Recursos a l'interior de la facultat
Miquel Giró Director del Centre Especial de Treball (CET)	16 abril 2014 (dimecres)	Centre de Treball Caltor Badalona - Entrevista al seu despatx. - Recursos interiors dels treballadors de l'empresa fent diferents tipus de feina manuals. - Recursos exteriors de la façana de l'edifici del centre i treballadors en el seu descans.
Mario Zamorano Psicòleg Caltor (CET)	16 abril 2014 (dimecres)	Centre de Treball Caltor Badalona - Entrevista al seu despatx.
Lidia López Diversitat funcional:	21 abril 2014 (dilluns)	Repetició de l'entrevista anterior per problemes tècnics.

visual		Universitat Autònoma de Barcelona (exterior) - Entrevista a un banc de fora de la facultat de comunicació (amb l'Autònoma de fons) Recursos a l'interior de la facultat
Yolanda Ribó	22 abril 2014 (dimarts)	Girona. Recursos de la Yolanda treballant.
Marta Alsina Psicòloga del Map	25 abril 2014 (divendres)	Girona. - Entrevista al interior de la Fundació MAP
Maite Sánchez Diversitat funcional: Física	30 abril 2014 (divendres)	Barcelona - Entrevista al parc de la Diagonal. Exterior. - Recursos passejant pel carrer, creuant el carrer i entrant a casa seva.
Mercè Yuguero Cap de Treball Social de l'Institut Guttmann	6 maig 2012 (dimarts)	Badalona - Entrevista a l'Institut Guttmann (interior de l'Institut. Al seu despatx)
Àngels Garcia Assessorament laboral Institut Municipal de Persones amb Discapacitat	8 de maig 2014 (dijous)	Barcelona - Entrevista al seu despatx de l'Institut Municipal de Discapacitats (IMD) al centre de Barcelona.
Laia Armengol Diversitat funcional: Física	9 de maig 2014 (divendres)	Barcelona - Entrevista a la seva classe a l'escola pública Mestre Gibert i Morera al barri de Sant Andreu.

8. Estructura del documental

El documental (DIS)CAPACITADOS, que té una duració de 14 minuts.

El seu fil conductor són les diverses entrevistes que hem realitzat a través de les quals s'han anat entrelaçant els temes per bloc temàtics. Aquests es troben separats per un fos a negre y unes imatges de recurs amb so ambient que ens presenten la nova qüestió que es tractarà. Abans d'iniciar-se el documental hi apareix el nom de la Universitat Autònoma de Barcelona i les autores del documental.

Inici

Al començament del documental es fa una presentació dels personatges. Hem escollit la frase més significativa que han dit cadascun dels protagonistes durant dels protagonistes per introduir-los. L'ordre d'aparició és: Lidia López, Montse Camonmàs, Maite Sánchez, Yolanda Ribó i Laia Armengol. De fons, hem escollit la cançó "We bought de Zoo", del guitarrista i vocalista islandès Jónsi. Hem volgut obrir i tancar l'entrevista amb la mateix música per donar continuïtat. Vam decidir-nos per aquest tema perquè la seva melodia s'ajustava perfectament a la idea de documental que volíem fer.

Primer bloc

Un cop han aparegut les nostres cinc protagonistes, hi apareix el títol del documental (DIS)CAPACITATS i un fos a negre. Justament hi apareix la Maite Sánchez. Totes les protagonistes comencen explicant tipus de que tenen i quines conseqüències lis comporta. En aquest primer bloc hi apareixen la Maite Sánchez i la Laia Armengol. Ambdues tenen una discapacitat física. La Maite pateix una paraplegia, conseqüència d'un accident de trànsit que li va canviar la vida i la Laia una distròfia muscular que li afecta a les cames.

En aquest primer bloc es tracta per una banda, la diversitat física de naixement i la causada per accident o altres motius al llarg de la vida i, per una altra, l'accés a una

feina com és la de ser mestre. Les dues fonts conformen un muntatge en paral·lel en el qual es vol donar a entendre la evolució històrica en matèria legislativa o social. La Laia Armengol, d'una generació molt més jove que la Maite, va poder complir el somni que aquesta segona tenia: ser mestre. Tot i així, és vol donar a entendre que encara que molt per fer. La Laia, per exemple, parla de la accessibilitat de les escoles i de com pel fet d'haver d'escollir entre les que estan adaptades li redueix molt el ventall de possibilitats de llocs de treball.

Segon bloc

En el segon bloc hi apareixen la Lidia i la Yolanda. Ambdues tenen una discapacitat sensorial. L'objectiu d'aquest segon bloc és mostrar com una persona amb una discapacitat pot aconseguir feina sense acudir a cap associació, simplement enviant un currículum. Es vol contraposar amb el fet de que la Lidia, tot i que té una carrera i un màster no troba feina. Es per això que ha decidit seguir formant-se, en aquest cas periodisme. Es volen mostrar les dues cares d'una problemàtica: una persona que tot i estar ben formada no troba feina, però que estaria capaç de fer-la com és el cas de la Yolanda que fa de contrapunt. Cal destacar la intervenció del pare de la Yolanda, Ferran Ribó, com a recolzament al seu discurs. Degut a les dificultats de la Yolanda per expressar-se considerem necessària una font que complementi les seves declaracions.

Tercer bloc i quart bloc

Aquests dos blocs tenen en comú que tracten el tema dels Centres Especials de Treball (CET) vistos com a alternativa per a les persones que no troben feina pel mètode convencional. També tenen en comú que aquests centres s'encarreguen de donar feina a persones amb discapacitat psíquica i física. Per exemplificar aquests casos, s'utilitzen els testimonis de la Montse Camonmàs, que gràcies a la Fundació Map, treballa d'hostalera en un poblet del Pirineu català.

Els objectius d'aquests blocs són, per una banda, donar a conèixer la feina d'aquests centres, cosa que es fa a partir de les declaracions de Miquel Giró, Director de Caltor. Per una altra banda, mostrar les diferències que hi ha entre una empresa ordinària i un CET destacant el tracte amb els treballadors i el suport personal a banda del laboral. Per a exemplificar-ho intervenen Marta Alsina, psicòloga de Map i Cap del Servei de Turisme i Restauració de la Fundació i Mario Zamorano, psicòleg de Caltor.

Cinquè bloc

Un cop presentats tots els personatges i la situació de cadascun d'ells es fa una crítica social a les dificultats que tenen les persones amb diversitat funcional a l'hora d'entrar a formar part del mercat laboral ordinari.

El bloc s'inicia amb la intervenció d'Àngels García, Cap de l'equip d'assessorament laboral de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat. Les dades que aporta al documental serveixen per reflectir el paper de les entitats oficials d'inserció laboral, coordinades per l'Ajuntament de Barcelona.

A partir de la intervenció de tots els protagonistes, juntament amb les opinions d'experts, es tracten diferents temàtiques. D'una banda el desconeixement de les empreses davant dels avanços tecnològics que permeten que aquestes persones s'integrin al mercat laboral ordinari. D'altra banda, els prejudicis de les empreses davant de les persones amb diversitat funcional. A això s'enllaça el fet de que aquestes persones tenen una autoestima molt baixa i sovint se senten en desavantatge davant les persones que no pateixen cap discapacitat. Es mostra, doncs, la visió teòrica dels experts amb les experiències pragmàtiques dels afectats.

L'objectiu final del bloc és mostrar una panoràmica general de les diferents situacions en què es poden trobar tant els protagonistes, com les empreses ordinàries i especials, com les entitats d'inserció laboral.

Bloc tancament

El bloc de tancament pretén donar una visió optimista i esperançadora de la problemàtica. S'han escollit tres cites que exemplifiquen que cal seguir lluitant per obtenir la igualtat d'oportunitats i que les persones amb diversitat funcional són vàlides per desenvolupar una feina de la millor manera.

Per donar força a la visió optimista, s'han afegit imatges relentides dels protagonistes somrient, mostrant-se feliços davant les adversitats i els obstacles que pateixen dia a dia.

Abans dels agraïments, hem volgut afegir una vinyeta en blanc i negre que exemplifica d'una manera molt visual quina percepció té la societat de les persones amb diversitat funcional. Pretén incitar a la reflexió individual i a l'autocrítica.

9. TRACTAMENT AUDIVOSIUAL

El tractament audiovisual és simple i minimalista. Cal destacar, però, l'ús de diferents tipus de transició i de la música, que mereixen una justificació audiovisual i narrativa.

La fosa a negre ha estat l'eina de separació de blocs temàtics. Els cinc blocs que es tracten es separen a partir d'aquest recurs, de forma que l'espectador dedueix que es vol tancar una temàtica i iniciar-ne una de nova. Per tal d'introduir el següent tema i, alhora, fer respirar el documental s'ha fet ús d'imatges de recurs que situen a l'espectador o li creen certa inquietud per saber de què es parlarà.

Destaca, també, el tractament audiovisual del principi i del final del documental. Tant a la bateria de declaracions del principi com la del final, els personatges que hi intervenen estan separats a partir de dissolucions creuades. Pensem que les dissolucions, juntament amb l'ús justificat de la música, creen un clímax de reflexió i un cert romanticisme.

Els objectius dels recursos, doncs, són donar agilitat i ritme al documental per evitar que es faci llarg o avorrit. Amb la mateixa intencionalitat, hem afegit música instrumental que dóna un plus de sentimentalitat al que els personatges diuen o a la manera com es mouen.

10. Subtitulació

El documental està totalment subtitulat. Pensem que fer-ho és fonamental per diversos motius. Per començar, perquè tothom ha de poder entendre'l. Per tant, a una persona que tingui problemes auditius li serà impossible una bona comprensió si no hi ha subtítols. En segon lloc, creiem que es bàsic tenint en compte la filosofia del documental; evitar la discriminació i fer un crit a la igualtat. Per últim, valorem l'aportació de subtítols com una forma de comunicació. L'objectiu dels periodistes i comunicadors és transmetre realitats i històries i aconseguir que arribin a tothom. Com a futures periodistes, ens hem sentit en la obligació de fer que el nostre missatge arribés a tot el públic.

11. Escaleta inicial

Minut	Bloc temàtic	Personatges/fonts
00:00	Inici+careta	5 històries de vida
00:58	Diversitat física vs món laboral (educació)	Maite Sánchez i Laia Armengol
03:02	Diversitat sensorial: trobar feina o no trobar-ne	Yolanda Ribó, Ferran Ribó Lídia López i Mercè Yuguero
05:20	Fundació Map; CET	Montse Camonmàs i Marta Alsina
07:11	CET: Caltor	Miquel Giró i Mario

		Zamorano
09:00	Problemàtica opinions	Àngels Garcia, Mercè Yuguero, Miquel Giró, Mario Zamorano, Maite Sánchez, Lidia López, Laia Armengol
12:54	Final optimista/esperançaador	Mercè Yuguero, Yolanda Ribó i Lúdia López
13:57	Agraïments	

12. Escaleta final

Minut		Declaració	Personatge	Música
00:00		Universitat Autònoma de Barcelona		Si
00:04		Un documental de...		Si
00:08	Fosa a negra	"Les coses estan malament...més complicat"	Lidia López	Si
00:16	Dissolució creuada	"Moltes vegades... però m'agradaria"	Montserrat Camonmàs	Si
00:26	Dissolució creuada	"Todo el mundo piensa...hacer nada"	Maite Sánchez	Si
00:36	Dissolució creuada	"El trabajo práctico...hacer cosas"	Yolanda Ribó	Si
00:47	Dissolució creuada	"M'agradava l'educació...educació especial"	Laia Armengol	Si
00:58	Fosa a negra	Careta "(DIS)CAPCITATS		Si. Fed-out
01:06	Fosa a negra	"Íbamos a comer...silla de ruedas"	Maite Sánchez	
01:34		"Sóc mestre...a les cames"	Laia Armengol	
01:44		"Incluso en la misma...con una silla"	Maite Sánchez	

01:52		“Com que m’agrada tant...d’un lloc a l’altra”	Laia Armengol	
02:09		“Tengo que... pero normal”	Maite Sánchez	
02:29		“Penso que es millor...vaig néixer”	Laia Armengol	
02:44		“Decidí estudiar psicología”	Maite Sánchez	
02:47		“Hem vaig posar a plorar... escoles adaptades”	Laia Armengol	
03:02	Fosa a negra	PM Yolanda treballant (recurs)		
03:07		PP Rostre Yolanda treballant		
03:10		PD Mans Yolanda treballant		
03:13		“No fue de nacimiento...me quedé sorda”	Yolanda Ribó	
03:32		“Sempre ha tingut facilitat... dels oients”	Pare Yolanda	
03:41		“Em dic Lidia...fent periodisme”	Lidia López	
03:57		“He treballado...laboratorio protesicodental”	Yolanda Ribó	
04:18		“Quan arribi... perquè fer-ho”	Lidia López	
04:30		“Potser perquè socialment...fer la feina”	Mercè Yuguero	
04:51		“Ni trabajamos más despacio...ni nada”	Maite Sánchez	
04:56		“Aquesta persona...cada dia és un repte nou”	Lidia López	
05:05		“Si sirvo bien... un poco absurdo”	Maite sánchez	
05:20	Fosa a negra			
05:20		Cartell Can Cruells (exterior)		
05:24		Pla general Can Cruells (exterior)		
05:28		Panoràmica Can Cruells (exterior)		
05:31		“Sóc de Ripoll...Cullada de Tosses”	Montse	

			Camonmàs	
05:42		"L'objectiu de la Fundació Map... tot l'àmbit de la persona"	Marta Alsina	
06:07		"Estava fent...a treballar"	Montse	
06:20		"Estudiar el lloc... altres capacitats"	Marta Alsina	
06:31		"Entre setmana...després la sala"	Montse	
06:51		"Poder tenir...de la població"	Marta Alsina	
07:06		"Jo hi estic...sento bé"	Montse	
07:11	Fosa a negra	Recursos exterior Caltor		
07:14		Recursos envasats Caltor		
07:19		"Caltor és.. malalts mentals"		
07:42		"La contractació...serie de cursos"	Mario Zamorano	
07:54		"Els Centres Especials de Treball...empreses ordinàries"	Miquel Giró	
08:19		"Aquests cursos..de treballar"	Mario Zamorano	
08:31		"Una persona...és diferent"	Miquel Giró	
08:41		"Amb els monitors.. més de nens"	Mario Zamorano	
09:00	Fosa a negra			
09:00		Recursos exterior Institut Municipal de Persones amb Discapacitat		
09:05		"Ens arriben...que fan una demana laboral"	Àngels Garcia	
09:12		"En todos los sitios que fui...ni para un no"	Maite Sánchez	
09:35		"Hi ha persones...en desavantatge"	Mercè Yuguero	
09:49		"Vaig haver...poquíssimes"	Laia Armengol	
10:04		"Una persona...bastant complicat"	Miquel Giró	
10:15		"Pensen que...la persona"	Àngels García	
10:26		"Jo crec que..persones amb discapacitat"	Lidia López	

10:41		"Les empreses...de la Generalitat"	Mercè Yuguero	
10:54		"El consorci..accedir nosaltres"	Laia Armengol	
11:07		"Si es busca...creen cap"	Àngels García	
11:15		"No pensem en la discapacitat...més còmode"	Mercè Yuguero	
11:22		"Aparentemente y de boca si lees periódicos...sin tener trabajo"	Maite Sánchez	
11:36		"Amb el número...nosaltres desitjaríem"	Àngels García	
12:01		"Crec que...una utopía"	Mario Zamorano	
12:16		"També com a empresa...per què?"	Mercè Yuguero	
12:30		"Creo que en lo bonito...siendo precaria"	Maite Sánchez	
12:54	Fosa a negra			Si
12:54		"Nosaltres aquí... i refer-te"	Mercè Yuguero	Si
13:07		"Estoy viviendo...laboratorio Peregrí"	Yolanda Ribó	Si
13:14		"De diferent manera...una bona feina"	Lidia López	Si
13:23	Fosa a negra			Si
13:24		PM Montse rient ralentit		Si
13: 29	Dissoluci ó creuada	PM Lidia rient ralentit		Si
13:33	Dissoluci ó Creuada	PM Maite rient relantit		Si
13:37	Dissoluci ó creuada	PM Yolanda rient relantit		Si
13:42	PM	Laia rient relantit		Si

13:47	Fosa a negra			Si
13:48		Vinyeta blan i negre		Si
13:57	Fosa a negra	Agraïments		Si Fed out

13. Transcripció declaracions escollides

Lidia López: “Les coses estan molt malament amb la crisi per tothom, però per a les persones amb alguna discapacitat encara és més complicat”

Montse Cmonmàs: “Moltes vegades m’han dit de treballar en un súper. No ho he provat mai, però m’agradaria.

Maite Sánchez: “Todo el mundo piensa que por estar en una silla, más que disminuído eres inútil. Yo también lo pensé ¿Y ahora qué haré, si no podré hacer nada?

Yolanda Ribó: “El trabajo práctico es más importante para trabajar con las manos, para hacer cosas”.

Laia Armengol: “M’agradava l’educació i intentar ajudar a nens per això vaig decidir fer Educació Especial”.

Maite Sánchez: “Íbamos a comer y en una curva el coche se le salió de la carretera al chico que conducía. Dimos varias vueltas de campana y de los cinco que íbamos en el coche tuve la mala suerte de que mi golpe fue en la espalda y se me rompió la columna. Quise estudiar magisterio. Hace 30 años tuve muchas pegadas porque no asociaban a una mestra en una silla de ruedas”

Laia Armengol: “Sóc mestra d’educació especial en una escola pública de Barcelona. La meva discapacitat és física, no tinc força a les cames”

Maite Sánchez: “Incluso en la misma facultad me pusieron pegas. Porque, ¿qué iba a hacer una persona en silla con 40 niños?”

Laia Armengol: “Com que m’agrada tant, els problemes que em poden suposar la discapacitat els vaig afrontant. Si he d’anar d’una classe a una altra em suposa més estona”

Maite Sánchez: “Si tengo que ir a algún sitio que realmente no esté adaptado tengo que pedir ayuda. Pero después de tantos años en silla de ruedas, creo que actualmente llevo una vida normal”

Laia Armengol: “Penso que és millor tenir la discapacitat des del moment que neixes que no pas un accident. Amb un accident pots comparar el que feies abans amb el que no pots fer ara. En canvi jo tinc la vida montada des de que vaig néixer”

Maite Sánchez: “Entonces decidí estudiar psicología”

Laia Armengol: “Em vaig posar a plorar perquè vaig veure que els discapacitats no podíem accedir a les escoles que podíem. Llavors em vaig plantejar per què havia estudiat aquella carrera si no hi havia escoles adaptades”

Yolanda Ribó: “No fue de nacimiento. Fue a los nueve meses. Tuve una neumonía que me afectó a los oídos. Por la deformación de los oídos me quedé sorda”

Ferran Ribó: “Sempre ha tingut facilitat per trobar feina. La primera va ser per influència. Ella fa una vida completament normal i està integrada al món dels oients”

Lídia López: “Em dic Lídia, tinc 42 anys i he fet a la Universitat Autònoma de Barcelona la carrera de Publicitat i Relacions Públiques, un màster també de RRPP i actualment faig Periodisme.”

Yolanda Ribó: “He trabajado 11 años. Esto es muy importante porque estuve fija, trabajando en cerámica. Ahora trabajo en Girona. Envié un currículum para trabajar allí porque es donde estoy viviendo. El Pelegrí es un laboratorio protésicodental muy importante, es muy grande”

Lídia López: “Quan arribi a un lloc necessitaré unes adaptacions i vull que sàpiguen el que hi ha des del principi. No m’agrada mentir i no tinc per què fer-ho”

Mercè Yugüero: “Potser perquè socialment ens fa por contractar una persona amb discapacitat. Primer perquè no coneixem. Poden haver-hi mites com ara que agafarà moltes baixes o que necessitarà ajuda que no se li podrà donar perquè, si se li dóna, no es pot fer la feina”

Maite Sánchez: “Ni trabajamos más despacio, ni trabajamos menos, ni vamos más tarde, ni nada”

Lídia López: “Aquesta persona amb discapacitat està acostumada a lluitar sempre. Cada dia és un repte nou”

Maite Sánchez: “Si sirvo, bien. Si no, fuera. No porque vaya en silla, o sea ciega, o me falte un brazo me elijan porque van a pagar la mitad de la seguridad social, les van a dar una subvención... Lo encuentro un poco absurdo”

Montse Camonmàs: “Sóc de Ripoll, tinc 38 anys, treballo a la Fundació Map i estic a hosteleria, a Planoles”

Marta Alsina: “L’objectiu de la Fundació Map és poder donar ocupació remunerada a persones discapacitades. Que puguin tenir una feina i una vida el màxim integrada a la societat. La diferència amb una empresa és que a part del suport laboral es dona suport social i personal”

Montse Camonmàs: “Estava fent els exàmens del setembre i em van venir a buscar i em van dir: Et portarem a un lloc a treballar”

Marta Alsina: “Estudiem el lloc de treball que cal cobrir i el fem encaixar i el fem encaixar amb les capacitats de cada persona. Són persones amb discapacitat, però tenen moltes altres capacitats”.

Montse Camonmàs: “Entre setmana tenim festa. Normalment pugem divendres al matí amb autobús. Ens canviem i repassem habitacions. Fem menjador i després la sala”.

Marta Alsina: “Poder tenir treball els fa sentir persones més integrades a la societat. Persones que amb el seu treball guanyen un sou poden accedir a una vivenda... com la resta de població”.

Montse Camonmàs: “Jo hi estic molt bé al Map. M’hi sento bé!”.

Miquel Giró: “ Caltor és un Centre Especial de Treball . Va néixer cap a l’any 2009 ens dediquem a fer manipulats industrials i envasats amb blister i altra freqüència. Donem feina a més de 160 treballadors que són discapacitats intel·lectuals i/o malalts mentals”.

Mario Zamorano:”La contractació normalment la fem a través d’empreses d’inserció laboral. Es dediquen a captar persones amb el certificat de discapacitat i els fan una sèrie de cursos”.

Miquel Giró: “Els CET neixen arrel de la LISIM i pretenen formar a les persones amb discapacitat intel·lectual, física o malalts mentals per tal de que es puguin integrar a les empreses ordinàries”.

Mario Zamorano: “Aquests cursos el que pretenen és buscar aquelles persones amb discapacitat que tinguin la major capacitat possible, dins dels seus límits de treballar.

Miquel Giró: “La relació i el tracte amb una persona amb discapacitat psíquica és diferent. Amb els monitors, que són els seus educadors, les relacions són bones. Hi ha factors que hi indiquen que hi ha una discapacitat. Són relacions més puerils, més de nens”.

Àngels García: “Ens arriben unes 500 demandes laborals a l’any”.

Maite Sánchez: “En todo los sitios que fui me hicieron la entrevista muy cordialmente, unos cuatro o cinco, pero tú intuías que no te iban a llamar. Y de ninguna me llamaron, ni para un sí ni para un no”.

Mercè Yuguero: “Hi ha persones que senten que la empresa no valora el que fan o podrien fer. Altres diuen que quan van a una entrevista de feina es senten endesventatge davant de persones que no tenen discapacitat”.

Laia Armengol: “Vaig haver de fer-me un llistat d’escoles que tinguessin ascensor, que no tinguessin barreres arquitectòniques, només podia escollir aquestes. A Barcelona antigament hi havia poquíssimes”.

Miquel Giró: “Si una persona discapacitada intel·lectual es presenta en una empresa ordinària a buscar feina, penso que ho té bastant complicat”.

Àngels García: “Pensen que una persona amb discapacitat intel·lectual serà més complicada, una persona que va en cadira de rodes també ho serà... No depèn d'això. Depèn de casar exactament el lloc de treball amb la persona”.

Lídia López: “Jo crec que si hi hagués més informació, si les empreses coneguessin més les adaptacions que hi ha avui dia gràcies a les noves tecnologies, perdríem la por a contractar persones amb discapacitat”.

Mercè Yuguero: “Les empreses per obligació han de contractar persones que tinguin reconeguda la discapacitat. En el cas de Catalunya del Departament de Benestar i Família de la Generalitat.

Laia Armengol: “Al consorci amb un metge certifiquem que tenim discapacitat i entrem en una reserva on només hi podem accedir nosaltres”

Àngels García: “Si es busca el lloc de treball adient amb el suport necessari en el cas de persones amb discapacitat psíquica, de problema no en creen cap

Mercè Yuguero: “No pensem en la capacitat, en la formació, en l'experiència. Igual anem al més còmode”

Maite Sánchez: “Aparentement, de boca y en los diarios se dice que ha mejorado. Yo sigo teniendo muchas amistades que siguen sin tener trabajo”

Àngels García: “Amb el número de contractes estem contents. Amb el que no estem contents és amb les característiques d'aquests contractes. Abans s'aconseguien 230 contractes o els que fossin però eren de llarga durada, amb millors condicions laborals... Ara el número de contractes el mantenim o el superem però les condicions e la contractació no són tan bones com nosaltres desitjaríem”

Mario Zamorano: “Crec que hi hauria d’haver més flexibilitat i que les empreses ordinàries poguessin tenir més persones amb discapacitat en les seves files. Això seria l’òptim. Però, és clar, moltes vegades és una utopia”

Mercè Yuguero: “Com a empresa té una desgravació, unes bonificacions... Evidentment no es tracta d fer obres de caritat, per això ja hi ha altres entitats. Però en igualtat de condicions, ¿per què no?”

Maite Sánchez: “Creo que en lo bonito y cuando haces un informe está muy bien porque has cogido a otra persona pero en la práctica no. Entonces, claro, ¿a quién eliges primero? ¿A una persona que se puede mover más fácilmente? ¿O una persona que le cuesta? ¿O que le cuesta hablar? Aunque sea muy apta. Entonces sigo diciendo que para el gran disminuído la inserción laboral sigue siendo precaria”

Mercè Yuguero: “Nosaltres sempre diem que el més greu no és caure si un està trist o deprimit... Són repostes que poden ser normals. L’important és poder sortir i refer-se”

Yolanda Ribó: “Estoy viviendo en Palafrugell. He encontrado trabajo en Girona, en el Laboratorio Pelegrí”

Lídia López: “De diferent manera, però podem arribar a fer el mateix. Amb algunes limitacions, però es pot arribar a desenvolupar una bona feina”

14. (DIS)CAPACITATS Reportatge escrit

(DIS)CAPACITADOS

La crisis ha afectado fuertemente a España que intenta salir adelante pese a sus dificultades, tanto económicas como morales. Desde 2008, la población ha visto como se rebajaban sus salarios, muchas empresas bajaban la persiana y el paro aumentaba

estrepitosamente. De todo esto se ha hablado en la prensa. Los grandes medios de comunicación ofrecen datos, estadísticas y estudios sobre la situación, pero silencian miles de grandes voces. Existen colectivos a los que la crisis ha dificultado aún más el encontrar trabajo remunerado. Hablamos de las personas con diversidad funcional. Una parte de la población trabajadora y luchadora dispuesta a demostrar de lo que es capaz.

Lidia López tiene 42 años. En plena adolescencia, con 16, se le detectó una enfermedad degenerativa macular, una dolencia que afecta al centro de la retina, a una zona del ojo llamada mácula. Cuando esta empieza a deteriorarse, el centro de la visión va perdiendo nitidez hasta desaparecer por completo. Desde que Lidia empezó a notar los síntomas de la enfermedad, ha ido perdiendo progresivamente la visión hasta el día de hoy. Cuando estaba en el instituto se dio cuenta de que le costaba identificar las palabras escritas en la pizarra. Acabando los estudios obligatorios, ya no podía ni leer ni escribir. Su diversidad funcional, sin embargo, no le impidió emprender y lograr sus propósitos: estudiar en la universidad y ser publicista.

Una vez acabada la carrera que siempre quiso hacer, continuó su formación con un máster de relaciones públicas. Ahora, tras más de dos años buscando trabajo sin resultado alguno, ha decidido volver a la universidad: probará suerte con el Periodismo. “Las cosas están muy mal con la crisis para todos, pero para las personas que tenemos alguna discapacidad es todavía más complicado”, asegura. Tras sus palabras se esconde un gran sentimiento de impotencia. Lidia forma parte de uno de los colectivos que más está sufriendo los efectos de la crisis.

En España, hay casi un millón y medio personas entre los 16 y los 64 años, residentes en hogares familiares, que tienen certificado de discapacidad. Según la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística -INE-, 2012), esta cifra representaba el 4,8% de la población española en edad laboral. Hay que tener en cuenta, que esta cifra es en realidad más elevada, ya que hay personas con discapacidad que no tienen este certificado, pero que igualmente desean incorporarse en el mercado laboral. De

esta cifra se desprende, que hay muchas personas que pertenecen a este colectivo con edad y disposición de trabajar, pero que no encuentran empleo.

Antes del 2008, año en el que nuestro sistema financiero saltó por los aires, Lidia ya había tenido dificultades para incorporarse al mercado laboral. “Tener una discapacidad es una dificultad añadida siempre, pero antes de la crisis al menos conseguí trabajo de telefonista. No era lo que yo quería hacer, pero al menos tenía trabajo. Ahora es mucho más complicado encontrarlo”. Como explica Lidia, la situación se ha agravado y para ellos encontrar un puesto remunerado se ha convertido en una tarea todavía más ardua y complicada.

En esta situación de crisis, los jóvenes son una vez más los que resultan peor parados. El 62,4% con algún tipo de diversidad funcional está desempleado siendo su tasa de actividad del 36,2% frente al 60% del conjunto del país. Son datos del último informe realizado por La Fundación Adecco (2014) en base a una encuesta realizada a 4000 jóvenes con discapacidad residentes en España. La Fundación, que apuesta desde 1999 por la inserción laboral de este colectivo vulnerable, asegura que durante los últimos años la precariedad laboral de estas personas ha aumentado considerablemente. Si la tasa de actividad del resto de la sociedad ya es baja, todavía lo es más en el caso del colectivo de las personas con diversidad funcional. Tienen muchas más dificultades al incorporarse al mercado laboral. Unas dificultades que demuestran que existen grandes diferencias entre ambos colectivos. Esto explica que la cultura empresarial española todavía no ha cambiado lo suficiente como para poder acabar con esta distorsión estructural.

Aunque el estudio de Adecco se centra en la situación de los jóvenes discapacitados, las causas y efectos de la discriminación afectan también al conjunto de la población con diversidad funcional. De hecho, uno de cada diez de españoles con discapacidad estaba en paro en el 2010, según la Encuesta de Población Activa, registrada en el INE. Lidia López es una de estas personas que desde ese año busca un puesto de trabajo, pero no lo encuentra. Ella, una mujer discapacitada de más de 25 años, cumple

con el perfil más afectado por el paro en relación al conjunto de población activa con diversidad funcional. Por este motivo, ha decidido continuar con sus estudios. Está convencida de que una mayor formación le permitirá en un futuro acceder al mercado laboral.

Motivos discriminatorios y obstáculos

Si además de ser joven se tiene una discapacidad, la discriminación es doble. Pero ¿cuáles son los principales motivos de dicha discriminación? Àngels García es abogada del Instituto Municipal de Personas con Discapacidad del Ajuntament de Barcelona (IMD) y es consciente de la existencia de esta discriminación. El IMD es un órgano público que se encarga de hacer posible que las personas con discapacidad puedan desarrollarse de forma autónoma en todos los ámbitos de la vida, en plena igualdad de oportunidades respetando las diferentes necesidades personales. Àngels asegura que “a las dificultades derivadas de su inexperiencia laboral, se añaden prejuicios y estereotipos”. Añade que en muchas ocasiones las familias ejercen una sobreprotección sobre estas personas y eso afecta también negativamente a su desarrollo autónomo. “Todos estos factores hacen que muchas veces estas personas se sientan incapaces de trabajar”, asegura.

El estado anímico de las personas con diversidad funcional es un claro obstáculo para integrarse en la sociedad y, en un futuro, encontrar trabajo. Por ello, el estudio de la Fundación Adecco no es solamente estadístico si no que también se centra en los perfiles psicológico-sociales de las personas con diversidad funcional. Apunta que éstas tienen una autoestima muy baja. Pero no solo eso, ya que depende de la clase social a la que pertenezcan estas personas las dificultades serán mayores. Lúdia siempre ha tenido una familia que le ha arropado tanto económicamente como emocionalmente y siempre ha apoyado y respetado sus decisiones, asegura.

El momento previo, el de buscar trabajo, les supone un enorme esfuerzo de motivación ya que, en la mayoría de los casos, su desconfianza personal y sobre la estructura del

mercado laboral es muy fuerte. Muchas veces, necesitan un soporte psicológico que deben mantener en caso de encontrar trabajo estable. Àngels apunta que requieren un proceso de adaptación a las nuevas situaciones mucho más largo que el resto y un seguimiento constante durante sus horas de trabajo.

Montse Camonmàs tiene 38 años. Vive en Ripoll, en el Pirineo Catalán, y trabaja en un hotel rural; Can Cruells. Ella no tuvo la suerte de Lidia. Desde muy joven tuvo que buscarse la vida sola y hacerse cargo de su hermana. “Mi tutora en el hotel es Rosa, que además de enseñarme a trabajar es mi amiga”, comenta con semblante inocente. Montse nació con una discapacidad mental del 33% - porcentaje mínimo para el reconocimiento del grado de diversidad funcional -. “Cuando acabé el colegio decidí acudir a la Fundación Map, que se encargó de buscar un trabajo adecuado para mí”. La Fundación, situada en Gerona, es una entidad social sin ánimo de lucro “comprometida con personas con capacidades diferentes”. Su principal objetivo es ofrecer servicios adaptados a las personas para mejorar su calidad de vida. Cuenta con un importante equipo de profesionales en educación especial, psicología y pedagogía que funciona desde 1996. Marta Alsina, coordinadora del Servicio Laboral de Restauración y Turismo y psicóloga de la fundación, tiene la obligación de mantener un contacto constante con todas las personas que acuden a Map. “Durante la semana hablo con Rosa, la tutora de Montse, dos veces como mínimo”, afirma Marta. Según la psicóloga, el papel de los tutores es imprescindible, “llegan a ser la mano derecha de sus empleados aunque les enseñan a ser autónomos”.

La Fundación Map ofrece, por lo tanto, un servicio de oferta laboral además de un acompañamiento personal a las personas que, como Montse, tienen dificultades para desarrollar una vida de manera totalmente independiente. “Estoy muy contenta con la Fundación, son como mi segunda familia”, afirma Montse sonriente.

El juego de las empresas

Merçè Yuguero, coordinadora del área de Trabajo Social del Instituto Guttmann, cree que los empresarios en muchas ocasiones evitan contratar a las personas con diversidad funcional por desconocimiento o por prejuicios arraigados en la sociedad. Creen mayoritariamente que van a faltar mucho más o que van a realizar su trabajo peor que el resto de su plantilla.

“Las empresas desconocen lo que somos capaces de hacer y tienen miedo a contratarnos”, asegura Lúdia. Así pues, la falta de conocimiento de las empresas o, en muchas ocasiones, el evitar trámites burocráticos, que estas argumentan que existen, son dos factores que dificultan aún más la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

Lo cierto es que la gran mayoría de empresas no son conscientes de las adaptaciones tecnológicas que existen actualmente para que las personas con discapacidad puedan realizar su trabajo con total normalidad. Lúdia señala que, en su opinión, “las empresas creen que contratar a una persona con discapacidad les supondrá un coste adicional en todos los sentidos cuando no es así”.

En los últimos 28 años, se han dictado más de 200 leyes y Reales Decretos relacionados con la protección de Derechos de las personas con discapacidad, tanto en normativas específicas, como en leyes generales. En nuestro país, además, las autonomías y, en menor medida, los municipios también tienen competencias en este ámbito. El problema es que “son muy pocas las empresas que cumplen con esta obligación legal”, según apunta la Agencia Estatal del Estado. Por lo tanto, a pesar de que existe un marco teórico que pretende garantizar sus derechos fundamentales, la realidad es muy distinta, ya que dista mucho lo que promulga la ley de lo que realmente ocurre.

Maite Sánchez tuvo un accidente de tráfico hace 35 años. Como consecuencia, sufrió una lesión medular y una paraplejia que introdujeron en su vida una silla de ruedas. Antes de tener aquel accidente, Maite soñaba con ser maestra de educación infantil.

Siempre le han gustado los niños, pero aquel infortunio hizo desaparecer muchas de sus ilusiones. “En aquella época, era impensable que una persona postrada en una silla de ruedas pudiera dar clases, la gente se preguntaba cómo iba a controlar a tantos chavales”, comenta. Por aquel entonces, la legislación no garantizaba que personas con una diversidad funcional pudieran acceder al mercado laboral con la misma igualdad de condiciones que el resto.

Desde que Maite se planteó su futuro profesional como maestra hasta ahora han cambiado muchas cosas. Y es que, a pesar de que todavía queda mucho por hacer, durante los últimos veinte años ha habido una gran evolución en materia legislativa para que las personas con alguna diversidad funcional puedan cumplir sus derechos como cualquier ciudadano del Estado español.

La Ley LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos) fue la primera ley integral de Europa. Esta establece que las empresas públicas y privadas con una plantilla superior a 50 trabajadores deben contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. Con esta ley, el gobierno pretendía, entre otros objetivos, “impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad”. La LISMI permitió, entre otras cosas, que se crearán los Centros Especiales de Trabajo y los Centros Ocupacionales. Estos últimos, centrados en llevar a cabo talleres y actividades de ocio para personas con altos grados de diversidad funcional. La ley contempló, también, por primera vez las pensiones asistenciales y no contributivas.

Maite no pudo ser profesora, pero no dejó de hacer su vida. Hizo de canguro y dio clases particulares, pero sin ser contratada. Más adelante, con muchas dificultades por la falta de accesibilidad, estudió psicología en la universidad. Con aquella titulación, consiguió trabajar como becaria en la biblioteca de su facultad. “A nadie le entraba en la cabeza que una persona en silla de ruedas pudiera ser bibliotecaria. ¿Cómo iba a colocar los libros en el estante más alto?”, explica. Maite no podía ordenar los libros de

la última estantería, pero sí que podía hacerlo en las otras y hacer otros trabajos que la biblioteca requería.

La aprobación de la Ley LISMI fue resultado de las circunstancias. En el año 1977, el recién elegido diputado por Barcelona, Ramón Trias Fargas, economista y catedrático universitario, promovió la creación de una comisión parlamentaria. El objetivo era elaborar una proposición de ley que tuviera en cuenta a los *minusválidos*. No sería hasta el 2007 que se desterrara dicho término, aunque a nivel social su uso es todavía generalizado.

La proposición de Trias fue tomada en consideración por el Pleno del Congreso el 21 de febrero de 1980. Durante dos años, con el apoyo de los ciudadanos pertenecientes a este colectivo, la Ley LISMI salió adelante. Ramon Trias tenía un hijo con Síndrome de Down y como él, muchas familias afectadas son las que han luchado por conseguir que la legislación velara por sus intereses. La evolución en materia legislativa a lo largo de la historia ha venido en muchas ocasiones impulsada por personas relacionadas con el colectivo. Ciudadanos que afectados, directa o indirectamente, se han movilizado en defensa de sus propios derechos. En ocasiones, la sociedad no acaba de asumir que las personas con una diversidad funcional también forman parte de ésta. Maite peleó durante años para conseguir un lavabo accesible en el parque de al lado de su casa. Una vez lo consiguió, éste era de pago y sin rampa. Con lo cual, algo por lo que ella había luchado, no lo podría utilizar jamás. El Estado debe asumir que las personas con diversidad funcional son también su responsabilidad y que, consecuentemente, este debe actuar en su defensa por una vida digna, como la de todos. La Ley LISIMI fue un paso hacia delante. El problema es que a la práctica, no produjo grandes cambios, ya que la estructura de oportunidades entre las personas con una diversidad funcional y las que no la tienen, es muy grande.

Maite, tras meses y meses de trabajo, no obtuvo resultado. “Iba a hacer la entrevista de trabajo, pero me la hacían por pena o compromiso. Por su forma de mirarme, ya sabía que no me volverían a llamar. Y así ocurría”, afirma. Por ello, Maite decidió formar parte

de la Fundación ASPAYM (Asociación de Paraplégicos y Grandes Minusválidos) de Cataluña. Como Maite, la mayoría de personas con una diversidad funcional encuentra su trabajo a través de Fundaciones o Asociaciones que les dan soporte y hacen de enlace a empresas o instituciones. Maite consiguió aquí su primer y único contrato laboral y fue como secretaria de la fundación.

En julio del año 2000 el Real Decreto 27/2000, derogado en el 2005, flexibiliza la Ley LISMI proporcionando a las empresas mecanismos sustitutivos que les permitan el cumplimiento de la obligación social en cualquier circunstancia e introduce alternativas a la contratación de personas con discapacidad. De este modo, una empresa que tenga la obligación, por Ley, de contratar a un número de trabajadores de este colectivo, puede acogerse a estas medidas alternativas y así no tener que cumplirla. Estas medidas alternativas contemplan desde la realización de donaciones y acciones de patrocinio económico de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad hasta contratos mercantiles con un Centro Especial de Empleo para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

Un día en Caltor

Son las ocho y media de la mañana. El Roma, un bar de Badalona, está lleno de clientes que charlan animadamente mientras desayunan. Todos ellos tienen algo en común: son trabajadores de Caltor. No se trata de una empresa cualquiera, es un Centro Especial de Trabajo. Reconocido por la Generalitat de Cataluña, se dedica a ofrecer trabajo a personas con diferentes discapacidades, tanto físicas como mentales.

De repente, uno de ellos da la orden y el resto se levanta rápidamente: empiezan su jornada laboral. Caltor tiene convenios con unas empresas que desde hace años les demanda trabajo. Una de ellas es Roca, el grupo industrial catalán fabricante de

material sanitario y cerámica plana. Los trabajadores de Caltor son los encargados de fabricar piezas que irán en el interior de las cisternas.

Para trabajar se organizan en grupos. En cadena, cada uno de ellos realiza una tarea específica. Algunos colocan tuercas, otros se encargan del envoltorio. Trabajan individualmente, pero es necesaria una comunicación y coordinación entre ellos para que el resultado sea satisfactorio. Solo se oye el ruido de las máquinas, todos saben qué tienen que hacer. Están concentrados. Durante ocho horas diarias solo importa su trabajo. Mientras, alguien les observa detenidamente; su tutor. Esta figura es muy importante ya que ejerce un papel de apoyo y, a la vez, de formación.

Ya son las once. Miquel Giró, director de Caltor, nos recibe en su despacho. Charlamos con él durante un buen rato y nos cuenta cómo es trabajar con personas con diversidad funcional.

“Son personas muy pacientes, capaces de estar ocho horas al día haciendo lo mismo sin perder la concentración”. Sin embargo, reconoce que requieren un trato especial ya que son “muy emocionales y necesitan saber que no son ‘uno más’”.

El señor Giró nos lleva hasta el despacho de Mario Zamorano, situado muy cerca de los talleres y la maquinaria. Llamamos a la puerta. Según el director, “estamos a punto de conocer una pieza clave para el buen funcionamiento de Caltor”. Mario es trabajador social y comparte las actividades del día a día con los más de 160 trabajadores que hoy hemos conocido. Pero no sólo comparte experiencias laborales con ellos. Afirmar haber creado un estrecho vínculo con cada uno de los trabajadores. “Aunque todos tienen un tutor que supervisa su trabajo, mantienen reuniones semanales conmigo. Es entonces cuando valoro su adaptación y sé si se sienten integrados en la empresa”. A pesar de que “no existe un único perfil de discapacitado”, Mario remarca que “las personas con discapacidad tienen otras muchas capacidades que les permiten desarrollar bien un trabajo”.

Volvemos a los talleres, nos acompañan el director y el trabajador social. Observamos que hay un grupo de personas trabajando en otro producto; montan el empaquetado final de las 'Plastilinas Jovi'. Es entonces cuando Mario nos cuenta que, dependiendo del grado de discapacidad y del estado psicológico de cada trabajador, se les asigna una función determinada. El principal objetivo: el desarrollo tanto psicológico, como humano y funcional de estas personas.

'Riiiiing!' Es la una y media, fin de turno. Salimos de Caltor con los trabajadores que, emocionados, charlan sobre el partido que se disputará por la noche; el Barça - Madrid. Después de una larga, intensa y provechosa jornada laboral, lo tienen todo listo para vivir una de las grandes noches del fútbol. Uno a uno se despiden del director, de Mario y de nosotras. Sonrientes, damos las gracias a Miquel Giró por mostrarnos sus instalaciones y dejarnos respirar de su filosofía. Verdaderamente, Caltor realiza una labor muy especial.

Evolución legislativa y social

Para que se aprobara la siguiente ley integral, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, tuvieron que pasar 20 años más. Esta defendía una igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Desde el año 1982 eran muchos los cambios que había sufrido la sociedad y por lo tanto, era necesaria una actualización para adaptarse a esta evolución.

Gracias a estas enmiendas, Laia Armengol pudo cumplir el sueño que Maite tenía. Ella sí pudo licenciarse como profesora de Educación Especial. Para Laia tampoco fue fácil crecer y formarse con una discapacidad. "Mis compañeros del instituto me hacían el vacío y me sentía inferior a ellos", comenta Laia. Debido a sus problemas de baja autoestima y sentimiento de exclusión, Laia se tuvo de refugiar en los profesores de educación especial de su instituto. Según explica, consiguieron que no se sintiese sola y que acabara los estudios obligatorios con notable éxito y normalidad. Dejó el instituto y, a pesar de que a nivel docente todo salió bien, se seguía sintiendo diferente. Sin

embargo, en la universidad todo cambió. “Mis compañeros me ayudaban en todo y, por primera vez, me sentí integrada en el aula”, dice feliz. Los años universitarios son, para ella, los mejores de su etapa como estudiante. Así, con el paso del tiempo, consiguió lo que siempre había querido: ser profesora de Educación Especial. “Aprendí tanto de mis profesores del instituto y, a nivel personal me ayudaron tanto, que decidí estudiar lo mismo que ellos. Pensé que sólo así podría ayudar a otros niños como yo”, confiesa.

Gracias a la nueva legislación, Laia puede trabajar en una escuela pública de Barcelona. Padece una distrofia muscular congénita en las piernas que deriva en una paraplejia. Sin embargo, puede desplazarse autónomamente con la ayuda de unas muletas. “La discapacidad no me supone ningún problema para hacer mi trabajo, solo que tardo mucho más en desplazarme de clase en clase. Mi trabajo lo hago correctamente, porque además, me encanta”, asegura.

Se puede decir que desde 1982 han mejorado muchas cosas como la inclusión dentro de las leyes generales la igualdad o la accesibilidad. Pero siguen quedando muchas asignaturas pendientes que se deben resolver. Por ejemplo, ¿por qué seguimos hablando continuamente de los “Derechos de las Personas con Discapacidad?”. No deberían existir unos derechos específicos para estas personas, ya que son los mismos que para el resto de la población. Lo necesario es asegurar que estas puedan ejercer sus derechos con plenas garantías. La plataforma “SOS Discapacidad”, impulsada por CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) ha señalado, en más de una ocasión, que las personas con discapacidad sufren un gran grado de precariedad material y un alto nivel de exclusión social.

Actualmente en España, existen más de 35.800 empresas obligadas a cumplir la Ley de Integración Social de los Minusválidos. Un estudio publicado en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación (PricewaterhouseCooper, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y Fundación Once, 2007-2013) recalca que el grado de conocimiento de la LISMI es muy alto. De hecho, según los datos que

presenta, el 96% de las empresas españolas reconoce tener constancia de la obligatoriedad de reservar el 2% de la plantilla para personas con discapacidad. A pesar de ello, en el año 2006 tan solo el 32% de las empresas de más de 50 empleados tenía cubierta la reserva de empleados por discapacidad. Por lo tanto, en la vida práctica, el ejercicio real de la norma era, y sigue siendo, muy limitado. Resulta sorprendente, además, que al tratarse de una norma de obligado cumplimiento no exista un conocimiento de la misma por parte de la totalidad de las empresas de España. A día de hoy, los resultados se mantienen en la misma línea. Las entidades públicas cumplen en mayor medida con esta ley que las empresas privadas, a pesar de que las diferencias no son demasiado significativas.

Imaginarse el escenario ideal es fácil. Si todas las empresas españolas cumplieren con la norma, la situación de las personas con diversidad funcional cambiaría radicalmente. Las empresas se verían obligadas a contratar y, en consecuencia, el paro de dicho colectivo disminuiría cuantiosamente. Y lo que es más importante, podrían gozar de una mayor integración social y de una progresiva autonomía económica.

La legislación se impone como una obligación. De este modo, cuando entramos a analizar a las empresas de menor tamaño, las que tienen menos de 50 personas a su servicio, vemos que solo un 20 por ciento tiene contratado a algún empleado con discapacidad, frente al 94% de las grandes empresas. Esta información la daba Europa Press en noviembre del 2013. Tras estas cifras se esconde una realidad: la sociedad no asume como un asunto propio el luchar por la integración de personas con una diversidad funcional. Todavía queda mucho camino por recorrer hasta que la población asuma que estas personas están igualmente capacitadas para trabajar. Tener una discapacidad auditiva, no impidió que Yolanda Ribó, de 45 años, fuera contratada en un laboratorio protésico dental de Girona. El director de esta pequeña empresa leyó su currículum y al ver que Yolanda contaba con los estudios necesarios y que era competente en su trabajo decidió contratarla hace nueve años.

Adecco señala que, atendiendo al tipo de diversidad funcional de las personas contratadas, se observa que existe una mayor cantidad de discapacidades físicas que psíquicas o sensoriales entre los trabajadores de las empresas encuestadas. Yolanda trabaja de manera individual en una encomendación muy manual. Es la encargada de hacer los moldes que servirán para fabricar las prótesis dentales que el laboratorio Pelegrí venderá. Yolanda tiene un contrato fijo, pero es una excepción. Los contratos que suelen ofrecer los empresarios a las personas de este colectivo son temporales o por obra y servicio. Los menos comunes son los de prácticas y los de formación. Asimismo estos contratos suelen ser de jornada parcial. En consecuencia, gran parte de los trabajadores con discapacidad contratados reciben una retribución máxima de 6.000€/año. Menos de una cuarta parte del total recibe entre 7.000 y 10.000€/año.

En España hay un total de cuatro millones de personas con diversidad funcional. Sin embargo, no todas ellas están ni en edad ni en condiciones de trabajar. Quim Bonjorn tiene 26 años y nació con un alto grado de discapacidad intelectual y física. A consecuencia, nunca podrá entrar a formar parte del mercado laboral ordinario. Su historia de vida no sigue los parámetros naturales ya que, desde un primer momento, Quim requirió una atención especial tanto por parte de su familia como por parte del colectivo de educadores. Su infancia se desarrolló, por lo tanto, de manera distinta a la del resto de los niños. Quim fue a un colegio especial y, cuando alcanzó la mayoría de edad, acudió a la Fundación Esclatec.

Al igual que Caltor, Esclatec es un Centro Especial de Empleo. Sin embargo, además de ser un CEE, es un centro ocupacional que ofrece talleres para personas como Quim. El coordinador del centro ocupacional de Esclatec es Joaquim Santáguila. Es trabajador social y es el encargado de organizar talleres de pintura, de manualidades, sesiones musicales... Esclatec es para Quim, y para muchas otras personas como él, un espacio de ocio y desarrollo emocional y personal.

¿(Dis)Capacitados? ¿Designa la palabra a personas con menos capacidades? La respuesta es no. Quizás deberíamos preguntarnos el significado real del término

comúnmente aceptado en la sociedad, ya que en su estado puro es sutilmente discriminatorio. Conseguir que las personas con diversidad funcional sean aceptadas, recibiendo un trato igualitario, es un reto para las sociedades actuales y las del futuro. El trabajo también es un derecho fundamental por ello debería ser voluntad de todos - sociedad, empresas y Estado - alcanzar una estructura de oportunidades igual para todos los colectivos.

Aunque la sociedad ha evolucionado y tomado una cierta conciencia ante esta problemática, todavía queda mucho por hacer. Es poco el ruido social que genera este hecho. Si asumimos que el paro de personas con diversidad funcional también es una problemática social y humana de nuestros días, conseguiremos una mayor integración de estas personas tanto a nivel emocional como laboral.

15. Conclusions

La crisi afecta a tothom per igual. Trobar feina és molt complicat encara que cada cop hi hagi persones més formades, preparades per entrar al món laboral ordinari i ser productives. Tot i això, les persones amb discapacitat han d'enfrontar-se a les dificultats afegides de la seva condició i han de lluitar per aconseguir les seves fites.

Dur a terme aquest treball ens ha fet posar la pell de gallina. Històries personals de superació i valentia, de moments durs i moments alegres, que ens han fet comprovar que encara hi ha persones disposades a deixar-se la pell per sobreviure en un moment tant difícil com l'actual.

Persones que ens han encoratjat a seguir lluitant pels nostres somnis, a intentar complir amb les expectatives que tenim, a considerar cada dia tot un nou repte. Les xerrades amb totes elles, i amb els experts, han obert en nosaltres una reflexió de vida: per moltes dificultats que hi hagi, afegides o no, s'ha de perseverar. Només així podrem arribar a ser feliços i fer menys importants coses que, en el fons, són transcendents.

Un treball que ens ha servit, també, per aprendre com és realment la comunicació; una relació, a vegades professional i d'altres personal, que et pot arribar a ensenyar moltes coses en tan sols mitja hora d'entrevista.

Alhora, ens hem afrontat al repte de dominar una càmera, un micròfon, un programa d'edició.. i a l'aventura d'intentar construir una història amb sentit i valor periodístic i humà.

Fer un documental com aquest és la millor manera d'acabar la carrera. De demostrar el que hem après però també el molt que ens queda per aprendre. Una bona manera, també, d'enfrontar-se al complicat món laboral amb valentia i optimisme, uns valors que ens han sabut transmetre tots els protagonistes, als que admirem i desitgem tota la sort del món.

16. *Link* del treball – Youtube

<https://www.youtube.com/watch?v=qbZILZfrwbE&feature=youtu.be>