

CAP A UN MODEL INCLUSIU: PREJUDICIS I LIMITACIONS DE LES EMPRESSES EN LA INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES DISCAPACITADES

Clara Perelló Ferré



NIUB: 20430841

Correu electrònic: clperelf7@alumnes.edu.ub

Tutora acadèmica: Adriana Aubert Simón

Denominació de l'ensenyament: Grau de Sociologia

Data de lliurament: 10/01/2025

“El treball pot ser una estratègia molt interessant per ajudar a la recuperació de la dignitat de les persones discapacitades.”

Cristóbal Colón
Fundador de La Fageda

RESUM I PARAULES CLAU

Aquest treball de final de grau analitza els prejudicis i les limitacions que afecten la inclusió laboral de persones amb discapacitat durant els processos de selecció. A través d'una metodologia qualitativa que combina estudis de casos, entrevistes semiestructurades i recerca documental, s'han identificat les barreres culturals i estructurals que dificulten la integració d'aquest col·lectiu al mercat laboral. Els resultats mostren que, malgrat els avenços socials, persisteixen estigmes i prejudicis que limiten les oportunitats laborals. A més, es proposen bones pràctiques i estratègies per fomentar un entorn laboral més inclusiu, destacant la importància de la sensibilització i l'educació per superar aquests obstacles. Finalment, el treball contribueix al debat sobre la inclusió laboral, oferint recomanacions per a futurs estudis i pràctiques empresarials.

*Inclusió laboral - Discapacitat - Prejudicis - Estigmes - Bones pràctiques - Sensibilització
- Educació - Metodologia qualitativa - Processos de selecció - Estratègies d'inclusió*

TOWARDS AN INCLUSIVE MODEL: PREJUDICES AND LIMITATIONS OF COMPANIES IN THE LABOR INTEGRATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

This final degree project analyzes the prejudices and limitations affecting the labor inclusion of people with disabilities during selection processes. Through a qualitative methodology that combines case studies, semi-structured interviews, and documentary research, cultural and structural barriers hindering the integration of this group into the labor market have been identified. The results show that, despite social advances, stigmas and prejudices persist that limit job opportunities. Additionally, best practices and strategies are proposed to promote a more inclusive work environment, highlighting the importance of awareness and education to overcome these obstacles. Finally, the project contributes to the debate on labor inclusion, offering recommendations for future studies and business practices.

*Labor inclusion - Disability - Prejudices - Stigmas - Best practices - Awareness -
Education - Qualitative methodology - Selection processes - Inclusion strategies*

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	2
1.1 CONTEXTUALITZACIÓ DEL TEMA I PLANTEJAMENT DEL PROBLEMA.....	2
1.2 PREGUNTA DE RECERCA.....	3
1.3 JUSTIFICACIÓ.....	4
1.4 OBJECTIUS.....	4
1.5 CONTRIBUCIÓ ALS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE.....	6
2. MARC TEÒRIC.....	7
2.1 LA HISTÒRIA I LES DISCAPACITATS.....	7
2.2 LEGISLATURA.....	9
2.3 TIPUS DE DISCAPACITATS.....	11
2.4 MODEL MÈDIC VS MODEL SOCIAL.....	12
2.5 TEORIES SOCIOLÒGIQUES.....	15
La teoria de la inclusió social.....	15
La teoria del capital humà.....	16
La teoria de l'estigma i la discriminació.....	16
2.6 PREJUDICIS I ESTEREOTIPS.....	17
2.7 ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DISCRIMINATORIS.....	18
3. METODOLOGIA.....	22
3.1 METODOLOGIA QUALITATIVA.....	22
3.2 MÈTODE DE RECOLLIDA DE DADES.....	22
3.3 INSTRUMENTS UTILITZATS.....	23
3.4 ESTUDI DE CASOS.....	24
3.5 ANÀLISI DE DADES.....	26
3.6 LIMITACIONS DE LA METODOLOGIA.....	27
3.7 JUSTIFICACIÓ.....	27
4. ANÀLISI DE RESULTATS.....	29
4.1 COMPARATIVA DE PAÏSOS.....	29
4.2 LIMITACIONS DEL SISTEMA EMPRESARIAL ESPANYOL.....	32
4.3 ESTUDI DE CASOS: INICIATIVES REFERENTS EN LA INCLUSIÓ DELS DISCAPACITATS...	33
4.4 PERSPECTIVA DE LES EMPRESES.....	37
4.5 TESTIMONIS AFECTATS.....	40
5. MODEL DE PROPOSTA.....	43
6. CONCLUSIONS.....	46
7. BIBLIOGRAFIA.....	47
8. ANNEXOS.....	50
8.1 GUIÓ PREGUNTES ENTREVISTES.....	50
8.2 TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTES.....	50

1. INTRODUCCIÓ

La inclusió laboral de les persones amb discapacitat és un tema de gran rellevància en la societat actual, ja que afecta no només la qualitat de vida d'aquest col·lectiu, sinó també el desenvolupament social i econòmic de les comunitats.

Aquest treball pretén definir un tema de gran rellevància social en l'actualitat. En un context social on la diversitat i la igualtat d'oportunitats de les persones són cada vegada més valorades, és essencial analitzar les barreres que encara persisteixen en el mercat laboral, així com els prejudicis i estereotips que dificulten l'accés d'aquest col·lectiu a llocs de treball. Així doncs, aquest apartat pretén contextualitzar el problema, plantejar la pregunta de recerca que guia l'estudi, definir els objectius que es volen assolir, i per últim, mencionar la contribució del treball amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS). Així, es pot contribuir a una millor comprensió de les dinàmiques que influeixen en la inclusió laboral i proposar solucions que fomentin un entorn laboral més just i equitatiu per a tothom.

1.1 CONTEXTUALITZACIÓ DEL TEMA I PLANTEJAMENT DEL PROBLEMA

Antigament, les persones discapacitades havien estat oblidades i marginades per la resta de la població, tant en l'àmbit social com en el laboral. Concretament, en el context laboral, la societat mai no havia considerat la possibilitat que les persones amb discapacitat poguessin treballar i participar en una activitat laboral. Aquesta mentalitat, sustentada en prejudicis i estereotips, havia comportat que aquestes persones haguessin estat considerades dependents o incapaces d'aportar un valor econòmic.

En les últimes dècades, en canvi, s'ha observat un canvi en la percepció social envers les persones amb discapacitat. La visibilització i conscienciació sobre la inclusió social i laboral de les persones discapacitades és cada vegada més present, a causa d'una societat més participativa i, més endavant, de les aportacions dels drets civils i moviments socials. S'han promulgat lleis, iniciatives i organitzacions per a la integració del col·lectiu discapacitat en el món laboral. Aquestes iniciatives tenen com a objectiu garantir la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat, així com promoure la implementació de polítiques d'inclusió en nombroses empreses. No obstant això, les barreres culturals i estructurals persisteixen i impedeixen una inclusió realment efectiva.

Efectivament, s'observa que encara hi ha molt recorregut per fer i molts aspectes a canviar perquè encara perduren les barreres i els prejudicis. Concretament, en el sector privat de les empreses, que tot i generar la major part de l'ocupació, continuen sense

prioritzar la inclusió social dels col·lectius vulnerables. Els processos de selecció de les empreses continuen sent obstacles recurrents que limiten les oportunitats d'integració professional de les persones discapacitades.

Així doncs, aquesta recerca sorgeix de la necessitat d'analitzar aquestes barreres amb profunditat i comprendre per què, malgrat l'existència de legislacions i polítiques, la inclusió laboral continua sent insuficient.

1.2 PREGUNTA DE RECERCA

Per inicial aquest treball ha estat fonamental formular una pregunta de recerca que guiï l'anàlisi i el desenvolupament de l'estudi. Aquesta pregunta és la següent: “Tot i disposar de poder i recursos per implementar i promoure polítiques inclusives, per què moltes empreses no apliquen aquestes mesures per fomentar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat?”.

Aquesta qüestió sintetitza el problema central que es vol abordar en el treball, alhora que ofereix l'oportunitat d'explorar altres qüestions relacionades amb les mancances del sistema actual. Aquest procés ha permès identificar possibles punts febles i proposar un nou model inclusiu que pugui contribuir a superar aquestes limitacions i avançar cap a una societat més justa i equitativa.

Aquesta pregunta de recerca ha permès explorar l'origen dels prejudicis i estereotips que persisteixen en el món laboral respecte a les persones amb discapacitat. En molts casos, aquests prejudicis es manifesten en forma d'idees preconcebudes sobre les capacitats i limitacions d'aquest col·lectiu, que es tradueixen en decisions de contractació discriminatòries o en pràctiques de selecció injustes. En la recerca s'ha analitzat la influència factors estructurals de les empreses, ja que sovint aquestes perceben la inclusió de persones amb discapacitat com un cost addicional en termes d'adaptacions d'espai, formació especialitzada o ajustos de càrrega laboral. Aquests costos poden dissuadir-les d'implementar polítiques inclusives efectives.

En definitiva, aquesta recerca busca esclarir els motius pels quals les polítiques inclusives no arriben a ser efectives i com aquestes limitacions poden ser superades per generar entorns laborals que valorin la diversitat. Per tant, la importància d'aquest estudi radica no només en la seva capacitat per identificar aquests obstacles, sinó també en la seva contribució a la comprensió de la necessitat d'un enfocament més inclusiu en el mercat laboral.

1.3 JUSTIFICACIÓ

La inclusió laboral de les persones amb discapacitat no és només una qüestió de drets humans; és una necessitat social i econòmica que beneficia tota la societat. El fet que una part significativa de la població quedi exclosa de les oportunitats laborals representa una pèrdua de talent i de diversitat que podria enriquir les dinàmiques de treball i aportar noves perspectives a les empreses. A més, l'exclusió laboral perpetua els estereotips i prejudicis que limiten les possibilitats d'aquest col·lectiu en altres àmbits de la vida. En investigar aquest tema, s'ha fet evident que és important fomentar un mercat laboral inclusiu i entendre per què moltes empreses encara no han pres aquest compromís de manera efectiva.

D'aquesta manera, aquest treball es justifica no només per aportar una anàlisi detallada de les barreres estructurals i culturals que persisteixen en el sector privat, sinó també per posar rellevància en canviar les perspectives i les pràctiques en els processos de selecció laboral. En aquest àmbit, es prenen decisions clau respecte a qui té accés al mercat laboral i en quines condicions. La recerca ha permès identificar els factors que encara dificulten la implementació de polítiques inclusives i ofereix una visió crítica sobre les pràctiques empresarials actuals. Aquesta anàlisi s'ha basat en l'estudi de casos concrets, entrevistes amb professionals del sector de Recursos Humans per entendre les mesures i les polítiques d'empreses inclusives, amb l'objectiu de proposar alternatives realistes que puguin ser implementades per les empreses.

Finalment, el treball pot proporcionar una aportació que pot ser útil no només per al món acadèmic, sinó també per als professionals de recursos humans i els responsables de la gestió de talent. Els resultats de la recerca poden servir de base per a la creació de manuals de bones pràctiques i per sensibilitzar les empreses sobre la necessitat de reformular les seves dinàmiques d'empresa i els seus processos de selecció per eliminar els biaixos i promoure la diversitat. L'impacte potencial d'aquestes mesures va més enllà de l'empresa individual; si les empreses adopten pràctiques inclusives, poden contribuir a transformar les percepcions socials i a normalitzar la diversitat en el món laboral i també més enllà del món laboral.

1.4 OBJECTIUS

Amb aquesta finalitat, l'objectiu principal d'aquest treball de recerca ha estat proposar un nou model inclusiu per a les empreses amb la finalitat d'aportar una millora en els processos de selecció discriminatoris existents i corregir les mancances d'inclusivitat del sistema empresarial. Proposant mesures concretes que permetin superar les barreres i

prejudicis envers les persones amb discapacitat, es pot fomentar un entorn laboral més equitatiu i més just per a tothom.

En aquest sentit, primerament s'han analitzat els prejudicis que les empreses tenen envers les persones discapacitades. Per aconseguir aquest objectiu, s'han examinat les raons històriques que expliquen aquests prejudicis. Això ha permès identificar les barreres estructurals que dificulten la inclusió de les persones amb discapacitat i oferir propostes concretes per superar-les, amb l'objectiu de promoure un entorn laboral més just i equitatiu. Aquest procés ha permès entendre com aquestes barreres afecten no només les oportunitats professionals de les persones amb discapacitat, sinó també la cultura organitzacional de les empreses que perpetuen aquestes pràctiques.

En segon lloc, s'han detectat les mancances i resistències del sistema actual. Mitjançant una comparació de les polítiques i pràctiques inclusives a nivell europeu amb les del nostre país, s'han identificat aquelles que han tingut més èxit a l'hora de fomentar la diversitat en altres contextos. A més, s'han destacat exemples d'empreses i iniciatives que havien implementat models d'inclusió amb èxit i que són referents al nostre país. S'han analitzat les polítiques d'inclusió laboral que afavoreixen la integració de persones amb discapacitat, com ara els programes de formació i mentoratge, l'adaptació dels llocs de treball i les campanyes de sensibilització dins de les organitzacions.

A través d'aquest procés, s'ha obtingut una visió més global i comprensiva del tema, la qual cosa ha permès reflexionar sobre com es podria fomentar una cultura més inclusiva i igualitària en diverses organitzacions. Aquest projecte s'ha plantejat com a objectiu oferir recomanacions pràctiques per reduir els prejudicis laborals i obrir noves oportunitats professionals per a les persones amb discapacitat, contribuint així a un mercat laboral més just i inclusiu per a tothom. Aquesta anàlisi ha permès aprofundir en la segona qüestió principal del treball: identificar les mancances del sistema actual i respondre a la pregunta essencial de la investigació, proposant un nou model de sistema inclusiu.

Per últim, s'han proposat solucions concretes per superar aquestes barreres o limitacions. S'ha presentat un sistema inclusiu a nivell empresarial que es podria aplicar en diferents tipus d'organitzacions. Aquest treball no només ha pretès aportar una comprensió profunda dels factors que limiten l'accés i la permanència de les persones amb discapacitat al mercat laboral, sinó també proporcionar eines i estratègies per reduir els prejudicis i avançar cap a un model de treball més inclusiu just i igualitari per a tothom.

1.5 CONTRIBUCIÓ ALS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

D'acord amb aquests objectius, aquest treball també busca contribuir als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) establerts per l'Agenda 2030 de les Nacions Unides. Té un èmfasi especial en l'ODS 5: Igualtat de gènere. L'objectiu principal del projecte és proposar un model inclusiu per a empreses que elimini les barreres discriminatòries i promogui la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció. Això inclou abordar els prejudicis de gènere, que sovint afecten de manera similar a les discriminacions de les persones discapacitades. Aquest treball busca igualtat i justícia en tots els aspectes, tot i estar enfocat en les persones discapacitades.

A més el treball també s'alinea amb objectius relacionats de l'ODS 8 i l'ODS 10: Treball Decent i Creixement econòmic i la Reducció de les Desigualtats, respectivament. Fent referència a l'ODS 8, el treball promou les polítiques inclusives per tal que garanteixin oportunitats laborals per tothom. Pretén lluitar per un treball decent per tothom i així, el creixement econòmic de les empreses. Pel que fa l'ODS 10, el treball través de mesures pretén per eliminar les barreres estructurals i culturals que perpetuen la discriminació dins de les empreses. Així doncs, aquest treball té un compromís amb la societat i amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible. Busca la creació d'un mercat laboral més inclusiu, sostenible i respectuós amb la diversitat, amb l'objectiu de transformar les pràctiques empresarials en línia amb els principis dels ODS.

2. MARC TEÒRIC

El marc teòric descriu i desplega teories i models rellevants que expliquen les dinàmiques socials i laborals i psicològiques que influeixen en la percepció i el tractament del col·lectiu de persones discapacitades en l'entorn laboral. En aquest apartat s'han explorat temes com la teoria de l'estigma, que analitza com els prejudicis i estereotips negatius poden afectar les oportunitats laborals, així com les diferències entre el model mèdic i el model social de la discapacitat, que ofereixen perspectives contrastades sobre la inclusió. A més, s'han discutit les legislacions i polítiques que han estat implementades per promoure la igualtat d'oportunitats, així com les barreres que encara persisteixen en els processos de selecció.

2.1 LA HISTÒRIA I LES DISCAPACITATS

La percepció i el tractament de les persones amb discapacitat han evolucionat significativament al llarg de la història, reflectint els valors, creences i estructures socials de cada època. En el passat, ha predominat una mentalitat excloent, on les persones amb discapacitat eren sovint considerades invàlides i incapaces de contribuir a la societat.

Durant l'Edat mitjana, a causa de la influència de les creences religioses, es considerava que totes les persones que tenien alguna discapacitat havien de ser castigades per Déu. Segons Stiker (1982), ja es veu l'aparició dels estigmes de la societat de l'època, que van perdurar fins en els darrers segles. Els ideals i estereotips considerats "normals" portaven a la societat a castigar i marginar aquelles persones que tenien alguna limitació, fos del tipus que fos. A més, en aquells moments la ignorància també hi va influir molt, ja que no hi havia l'evidència científica que hi ha actualment. La religió i Déu eren l'única explicació possible a totes les incerteses o interrogants que tenien. Això comportava que les aspiracions de vida d'aquest col·lectiu fossin molt baixes. Per descomptat, no podien ni accedir a l'educació ni molt menys a l'ocupació, és a dir ni tenir una feina ni mantenir-se per si sols. Per tant, aquestes persones eren amagades i acabaven vivint en la pobresa o aïllades en els hospitals. En aquella època creien que eren persones malaltes de per vida i posseïdes per esperits malignes i, en conseqüència, eren tractades de forma cruel.

En els darrers segles, la societat i la manera de pensar han evolucionat gràcies a la nova mirada més racional i crítica. La ciència va començar a ser accessible a un nombre més ampli de persones i col·lectius, i es van tractar amb una mirada científica temes que fins aleshores havien estat ignorats, com el cas de les persones amb discapacitat. En aquest període, van sorgir institucions especialitzades i es van impulsar les primeres iniciatives educatives específiques, com les escoles per a persones sordmudes i cegues. Això feia que,

tot i que la diferenciació entre les persones amb discapacitat i la resta de la societat encara era evident, el tema començava a ser tractat de manera més oberta i més visible.

Tradicionalment, la societat ha tendit a percebre les persones amb discapacitat com a individus amb problemes que calia corregir. Aquesta visió limitava les seves oportunitats laborals, ja que es considerava que no eren capaços d'executar tasques laborals. En conseqüència, molts infants amb discapacitat eren exclosos del sistema educatiu, i sovint col·locats en institucions que no promovien el seu desenvolupament integral.

En un moment en què les persones amb discapacitat eren sovint marginades i excloses del sistema educatiu, la figura de Maria Montessori emergia com una innovadora defensora de la inclusió i el respecte per les capacitats individuals

En resposta a aquesta situació, la pedagoga italiana Maria Montessori, es va convertir en una innovadora defensora de l'educació de persones amb discapacitat. Es va centrar en la inclusió i el respecte de les capacitats individuals, reconeixent que cada infant té un potencial únic. Això va marcar un pas significatiu en l'educació, promovent l'accés a una formació adequada i al desenvolupament de competències essencials per a la vida diària i l'accés posterior al món laboral.

Un dels pilars fonamentals de la teoria Montessori era la importància de l'entorn en el desenvolupament i la qualitat de vida de les persones amb discapacitat. Segons Maria Montessori (1949, p. 69) “L'entorn ha d'oferir la mínima resistència. Per això, es busca disminuir els obstacles i resistències evitables que l'entorn presenta al nen i, si és possible, eliminar-los completament”¹. És a dir, crear un entorn accessible i acollidor és clau per facilitar l'aprenentatge i el progrés dels infants amb necessitats especials. Aquest enfocament representava un pas crucial en l'educació, ja que demostrava que, amb l'estimulació adequada, els infants amb discapacitat podien ser educats i formats com la resta d'infants. Alhora, això els permetria adquirir habilitats per realitzar tasques quotidianes i laborals, obrint pas a una vida adulta més autònoma i plena.

A partir de la segona meitat del segle XX i fins a l'actualitat, s'han fet importants avenços en l'àmbit dels drets de les persones amb discapacitat. Es van promoure lleis, que es detallen a l'apartat següent d'aquest treball, per protegir els drets de les persones amb discapacitat. Aquestes lleis reconeixien el dret a la igualtat d'oportunitats, l'accessibilitat, la no discriminació, i la plena integració en la societat. La percepció de la

¹ Traducció pròpia de: “*the environment must offer the least resistance. It is sought, therefore, to diminish the avoidable obstacles and resistance that the environment presents to the child, and, if possible, to eliminate them altogether*”.

discapacitat ha canviat dràsticament, i es promou cada cop més la inclusió laboral, social i educativa.

Així doncs, recentment, la legislació ha tingut un paper fonamental en la inclusió de les persones amb discapacitat al món laboral, garantint els seus drets i afavorint la seva integració. Aquestes lleis han buscat eradicar la discriminació i han promogut la igualtat d'oportunitats laborals, adaptant-se a l'evolució de la societat i el seu coneixement de la discapacitat.

2.2 LEGISLATURA

La legislació és fonamental per garantir la igualtat d'oportunitats i la inclusió laboral de les persones amb discapacitat. En aquest sentit, diverses lleis i normatives han estat dissenyades per protegir els drets d'aquest col·lectiu i assegurar que puguin accedir al mercat laboral en condicions d'igualtat.

Una de les lleis més destacades en el context de la inclusió de les persones amb discapacitat a Espanya és la Llei d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, aprovada el 2 de desembre de 2003 a Espanya i coneguda com Llei 51/2003. Aquesta llei té com a objectiu establir els principis i regular les mesures per garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació (Llei 51/2003, 2003). Com s'indica en la llei: *“L'objectiu de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda”* (Llei 51/2003, 2003, Preàmbul). Aquesta llei representa un pas crucial cap a la creació d'un entorn més inclusiu i accessible per a totes les persones, independentment de les seves capacitats.

Concretament, en l'article 6 de la Llei 51/2003 es tracta l'ocupació i funció pública on s'estableix els drets laborals de les persones amb discapacitat i altres, assegurant que tinguin les mateixes oportunitats d'accés a l'ocupació que la resta de la població. Tal com s'especifica en l'apartat d), *“Protegir les condicions laborals en la incorporació al món laboral, evitar les desigualtats de sou”* (Llei 51/2003, 2003, art. 6.d). L'objectiu és crear un entorn laboral inclusiu, on es respectin els drets fonamentals de les persones amb discapacitat, promovent també mesures d'accessibilitat i adaptació en els llocs de treball, així com la formació i sensibilització dels ocupadors per tal que puguin crear espais laborals més inclusius.

A més de les lleis nacionals, és important mencionar la quota d'inserció laboral regulada pel Reial decret legislatiu 1/2013. Aquesta normativa estableix que “Les empreses públiques i privades que ocupin un nombre de 50 o més treballadors estaran obligades que, almenys, el 2% d'aquests siguin treballadors amb discapacitat”² (Reial decret legislatiu 1/2013, 2013, art. 42.1). Les empreses que compleixin amb aquesta normativa poden rebre bonificacions i incentius fiscals, mentre que aquelles que no ho facin poden enfrontar-se a sancions. Aquesta mesura busca no només fomentar l'ocupació entre les persones amb discapacitat, sinó també promoure una cultura d'inclusió i diversitat en els entorns laborals, contribuint així a la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.

Les organitzacions i recursos de suport també han jugat un paper fonamental en la inclusió laboral de les persones amb discapacitat. Diverses entitats treballen per oferir recursos, assessorament i suport legal tant a les persones amb discapacitat com a les empreses. Aquestes organitzacions proporcionen formació, orientació professional i eines per ajudar les empreses a implementar pràctiques inclusives, contribuint així a la sensibilització i a la creació de llocs de treball accessibles per a tothom.

A nivell internacional, diverses lleis i convenis han estat fonamentals en la protecció dels drets laborals de les persones amb discapacitat. Per exemple, als Estats Units, la *Rehabilitation Act de 1973* va ser un dels primers passos per garantir l'accés a l'educació i la formació laboral per a les persones amb discapacitat. Posteriorment, la Llei de Discapacitat - ADA (1990) va prohibir la discriminació per motius de discapacitat en l'ocupació i altres àmbits com el transport o l'educació i va establir la necessitat d'introduir ajustaments raonables als llocs de treball per garantir la participació activa de les persones amb discapacitat. Segons la *Americans with Disabilities Act* (ADA, 1990), “*cap entitat coberta no podrà discriminar una persona qualificada per motiu de discapacitat pel que fa als procediments de sol·licitud de feina, la contractació, promoció o acomiadament de treballadors, la compensació dels empleats, la formació laboral i altres termes, condicions i privilegis de l'ocupació*”³ (ADA, 1990, Sec. 12112); és a dir, es garanteix que les persones amb discapacitat tinguin les mateixes oportunitats laborals que qualsevol altra persona, evitant discriminació en processos de selecció, contractació, promoció, acomiadament, compensació salarial, formació laboral i altres condicions laborals.

² Traducció pròpia de: “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, se vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2% sean trabajadores con discapacidad”.

³ Traducció pròpia de: “No covered entity shall discriminate against a qualified individual on the basis of disability in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, and other terms, conditions, and privileges of employment”.

Un altre organisme legislatiu rellevant, l'ONU, va impulsar la *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD, 2006), també coneguda com la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat. Aquesta convenció representa un gran avenç, ja que promou la igualtat d'oportunitats en l'ocupació i l'accés a la formació professional, alhora que busca eliminar les barreres que dificulten la participació plena de les persones amb discapacitat en la societat. Segons el seu article 27, es garanteix que les persones amb discapacitat tinguin accés a entorns laborals inclusivament i accessibles, sense discriminació, i amb igualtat d'oportunitats (CRPD, 2006, art. 27).

En l'actualitat, molts països segueixen implementant programes per promoure la inclusió laboral de les persones amb discapacitat. Aquestes iniciatives inclouen incentius fiscals per a les empreses que contracten treballadors amb discapacitat, així com programes de capacitació i sensibilització per reduir els prejudicis i estigmes que encara poden existir en el món empresarial. Malgrat els avenços aconseguits, encara queda molt camí per recórrer per assolir una inclusió laboral plena i efectiva que s'adapti a la realitat de les persones amb discapacitat. És essencial que tant les institucions com la societat civil treballin conjuntament per eliminar les barreres que impedeixen la plena participació d'aquest col·lectiu en el mercat laboral.

2.3 TIPUS DE DISCAPACITATS

Les discapacitats són condicions que poden limitar parcialment o totalment la capacitat d'una persona per realitzar activitats quotidianes. Segons l'Organització Mundial de la Salut (OMS, 2001), aquestes limitacions resulten d'una interacció complexa entre condicions de salut i factors contextuais, com els factors ambientals i personals. Tal com destaca l'OMS en la seva definició de discapacitat: *“el funcionament d'un individu en un domini específic s'entén com una relació complexa o interacció entre la condició de salut i els Factors Contextuals (p. ex., factors ambientals i personals). Existeix una interacció dinàmica entre aquests elements: les intervencions en un element tenen el potencial de modificar un o més dels altres elements”*⁴ (OMS, 2001, p.20).

Les discapacitats es classifiquen segons la seva afectació en el cos, és a dir, segons el tipus de limitació que presenta la persona:

⁴ Traducció pròpia de: *“el funcionamiento de un individuo en un dominio específico se entiende como una relación compleja o interacción entre la condición de salud y los Factores Contextuales (ej. factores ambientales y personales). Existe una interacción dinámica entre estos elementos: las intervenciones en un elemento tienen el potencial de modificar uno o más de los otros elementos”*.

Discapacitats físiques: Afecten la mobilitat o la capacitat de realitzar tasques físiques, com ara paràlisi, amputacions o lesions medul·lars. En la majoria d'ocasions, són conseqüències d'accidents, incloent-hi accidents laborals.

Discapacitats psíquiques o mentals: Són afectacions mentals, com trastorns psicològics, malalties que afecten les funcions cognitives o problemes de salut mental. Aquestes discapacitats sovint no són visibles, ja que no es manifesta físicament, i moltes vegades són ignorades. Malalties com la depressió, l'esquizofrènia o l'ansietat en són alguns exemples i que poden afectar les funcions i activitats diàries.

Discapacitats sensorials: Inclouen la pèrdua o disminució de la capacitat sensorial, com la ceguesa o la sordesa. Aquestes discapacitats són les més visibles.

Discapacitats intel·lectuals: Són afectacions del desenvolupament cognitiu, incloent el raonament, la comprensió, l'aprenentatge i la resolució de problemes. Aquestes discapacitats poden afectar les habilitats socials i d'adaptació de la persona en la vida diària.

Pel que fa a l'origen de les discapacitats, aquestes poden ser:

D'origen: Present des del naixement.

Adquirides: Es desenvolupen al llarg de la vida.

Quant a la durada de les discapacitats, es poden classificar com:

Permanents: No són modificables o no tenen solució a la vida.

Temporals: Poden ser reversibles o millorar amb el temps.

Finalment, la visibilitat de les discapacitats és un aspecte crucial, ja que influeix en la percepció social i en les respostes que aquestes persones reben. Això ens porta a considerar les dues perspectives que han modelat la comprensió de la discapacitat: el model mèdic i el model social.

2.4 MODEL MÈDIC VS MODEL SOCIAL

Al llarg de la història, la comprensió de les discapacitats ha evolucionat gràcies a factors socials i polítics. Aquesta evolució ha portat de la visió centrada en les limitacions individuals a una perspectiva que incorpora les barreres socials i estructurals. Els dos models principals que expliquen aquesta evolució són el model mèdic i el model social. Aquesta distinció és fonamental per entendre com les diferents aproximacions influeixen en les polítiques, les pràctiques i les percepcions que envolten les persones amb discapacitat. La meua recerca busca analitzar com aquests models impacten les dinàmiques laborals i quines mesures es poden implementar per fomentar un entorn laboral més inclusiu.

El model mèdic

El model mèdic considera la discapacitat com una condició inherent a la persona que limita la seva capacitat de portar una vida "normal". Es relaciona amb problemes de salut associats a malalties o anomalies físiques i mentals, que necessiten ser diagnosticades, tractades i, si és possible, "curades" o compensades.

Aquesta perspectiva se centra en la discapacitat com un problema individual, cosa que pot conduir a l'estigmatització de les persones amb discapacitat, que són percebudes com a desviacions de la norma. Erving Goffman (1963), en la seva obra *Estigma: La identitat deteriorada*, analitza com la societat etiqueta i discrimina les persones que no encaixen en les normes establertes. Així, el model mèdic reforça prejudicis i la idea que les persones amb discapacitat necessiten ser "ajudades" o "curades", sense tenir en compte factors socials que dificulten la seva inclusió (Goffman, 1963).

Tot i que aquest model ha contribuït a avenços en tractaments mèdics i tecnologies assistencials, ignora la dimensió social de la discapacitat, centrant-se més en les limitacions individuals que en les condicions externes que impedeixen la inclusió. Un exemple del funcionament d'aquest model és l'hospital psiquiàtric de Salt, on els pacients eren immobilitzats. Tal com explica Jordi Teixidor (Utopia iogurt, 2020, minut 8:00), psiquiatria de l'hospital entre 1978 i 1988, *"eren hospitals molt antics del segle passat i eren magatzems de persones. El problema estava que barrejaven malalts aguts, malalts crònics, inclús gent que no estava malalta"*, descrivint-ho com un camp de concentració on els pacients no tenien cap ocupació durant tot el dia i estaven tancats en un pati.

Durant els anys 1960 i 1970, la societat experimenta un canvi de mentalitat, passant d'un model mèdic a un model social en relació amb les persones discapacitades. Franco Basaglia, un referent italià en la reforma psiquiàtrica, allibera els pacients dels hospitals, argumentant que *"cap d'ells tenia cap tipus de teràpia que els pugui ajudar i simplement vivien allà apartats de la societat"* (Utopia iogurt, 2020, minut 8:51). Basaglia creu que desmantellar els hospitals psiquiàtrics ajudaria la societat a comprendre millor els problemes de les persones amb malalties mentals. Malgrat això, el fet que aquestes persones deixin d'estar institucionalitzades no garanteix una millora en les seves condicions de vida.

Cristóbal Colón, fundador de La Fageda, consient de la situació de les persones discapacitades, impulsa iniciatives per aquestes persones, fent picnics i jocs al camp. S'adona que aquestes persones necessiten ocupació i els ofereix treball de jardineria, cosa que els fa sentir útils. Així neix l'empresa La fageda, que es converteix en un referent del

pas del model mèdic al model social, amb iniciatives arreu d'Europa per aportar feina i suport a les persones discapacitades, ja no considerades malaltes.

Aquesta concepte es relaciona amb la teoria del capital social de Pierre Bourdieu, que destaca com les xarxes socials són fonamentals per accedir a recursos que poden millorar la qualitat de vida. Bourdieu (*The forms of capital*, p. 249) afirma que "*el volum del capital social que posseeix un agent determinat depèn de la grandària de la xarxa de connexions que pot mobilitzar de manera efectiva*"⁵. Referint-se al fet que la quantitat i qualitat de les connexions socials d'una persona determinen el seu accés a oportunitats, recursos i suport. En aquest sentit, la manca de connexions socials pot limitar la integració de les persones amb discapacitat, fet que ressalta la necessitat de crear xarxes de suport per facilitar la seva inclusió.

El model social

El model social de la discapacitat considera que no és una condició personal, sinó una conseqüència de les barreres que imposa la societat. Sosté que la manca d'accessibilitat, les actituds discriminatòries i les barreres estructurals són les causes que converteixen la diversitat funcional en discapacitat. A diferència del model mèdic, el model social afirma que les persones amb discapacitat podrien participar plenament en la societat si s'eliminessin aquestes barreres. Ha estat decisiu en la lluita per la inclusió, l'accessibilitat i els drets de les persones amb discapacitat, inspirant lleis i polítiques que promouen la igualtat.

Michael Oliver, pioner de la teoria social de la discapacitat, va perdre la mobilitat en un accident i va escriure *The Politics of Disablement* (1990, p.2), on posiciona les persones discapacitades com víctimes d'una societat indiferent. La seva visió sosté que, "Alternativament, lògicament es dedueix que si la discapacitat es defineix com a opressió social, les persones amb discapacitat es veuran com a víctimes col·lectives d'una societat que no es preocupa o que no coneix, i no com a víctimes individuals de les circumstàncies."⁶ Així, si la discapacitat es defineix com a opressió social, les persones amb discapacitat es veuran com a víctimes col·lectives i no com a individus desafortunats. Aquesta perspectiva és fonamental per identificar i eliminar les barreres socials i estructurals que impedeixen la plena participació de les persones amb discapacitat, incloent l'àmbit laboral.

⁵ Traducció pròpia de: "*The volume of the social capital possessed by a given agent depends on the size of the network of connections he can effectively mobilize*".

⁶ Traducció pròpia de: "*Alternatively, it logically follows that if disability is defined as social oppression, then disabled people will be seen as the collective victims of an uncaring or unknowing society rather than as individual victims of circumstance*"

La comprensió dels models mèdic i social de la discapacitat no només influeix en les percepcions i tractaments de les persones amb discapacitat, sinó que també serveix de base per a diverses teories sociològiques que analitzen les dinàmiques d'inclusió i exclusió en la societat, les quals explorarem en el següent apartat. Així doncs, és fonamental explorar aquestes teories per entendre millor les mancances que s'han identificat en el sistema actual i proposar un nou model que promogui la inclusió real i efectiva de les persones amb discapacitat en el món laboral.

2.5 TEORIES SOCIOLÒGIQUES

Les teories sociològiques ofereixen un marc analític essencial per comprendre com les dinàmiques socials influeixen en l'experiència de la discapacitat, abordant temes com la inclusió, l'exclusió i les barreres estructurals. Aquestes visions es relacionen amb tres teories principals: la teoria de la inclusió social, la teoria del capital humà i la teoria de l'estigma, on cadascuna de les quals aporta una perspectiva única sobre la discapacitat i la societat.

La teoria de la inclusió social

La teoria de la inclusió social sorgeix com a resposta a les dinàmiques d'exclusió que les persones discapacitades experimenten. Aquesta teoria busca promoure una societat més justa i equitativa sense la discriminació de certs grups o col·lectius. Segons Burchardt, Le Grand i Piachaud (2002), "La inclusió social es refereix a l'augment de la participació i l'accés de tots els individus als recursos i oportunitats de la societat"⁷. Per tant, aquesta teoria se centra en un augment de la participació i accés de les persones discapacitades. Es focalitza en les capacitats individuals de les persones independentment de la seva discapacitat i la importància de que l'entorn també sigui favorable per fer això possible. Així doncs, aquesta teoria contrasta el model social de la discapacitat proposant la inclusió com una construcció social i defensant l'eliminació d'aquestes barreres creades per la pròpia societat. Ambdues teories promocionen la plena participació de tot individu de la societat, independentment de les seves capacitats. Michael Oliver afirma que "*la discapacitat no és un atribut de l'individu, sinó una conseqüència de les barreres socials i culturals*"⁸ (Oliver, 1990).

La teoria del capital humà

La teoria del capital humà té un paper important en la inclusió social i el model social. Aquesta teoria es centra més en una visió empresarial, afirmant que tots els

⁷ Traducció pròpia de: "Social inclusion refers to the increase in participation and access of all individuals to resources and opportunities in society".

⁸ Traducció pròpia de: "Disability is not an attribute of the individual, but a consequence of social and cultural barriers".

coneixements, habilitats i competències de qualsevol individu poden contribuir a l'èxit de l'empresa. Així doncs, recolza la promoció de la formació i l'educació perquè les persones puguin aportar a la societat. Aquesta teoria subratlla que totes les persones, incloent aquelles amb discapacitat, tenen el potencial de contribuir si reben una formació adequada.

Per tant, aquest plantejament emfatitza la importància d'oferir oportunitats educatives i de formació per desenvolupar el potencial de les persones amb discapacitat, promovent així la seva inclusió laboral i social. A més, aquesta teoria complementa el model social, ja que demostra com l'accés a l'educació i la formació no només empodera les persones, sinó que també redueix les barreres socials, contribuint a un entorn més inclusiu.

Segons Gary Becker (1964), "L'educació i la formació són les inversions més importants en capital humà"⁹, destacant la importància d'aquests factors com a instruments clau per al desenvolupament personal i social. Becker també indica que aquestes inversions no només beneficien els individus, sinó que també milloren la productivitat de la societat.

La teoria de l'estigma i la discriminació

La teoria de l'estigma i la discriminació reflecteix el model social, ja que analitza com les persones percebudes com a diferents o desviades d'una norma social són etiquetades, discriminades i sovint excloses socialment. L'estigma representa un obstacle significatiu per a les persones amb discapacitat, afectant tant la seva percepció en el lloc de treball com en altres àmbits de la vida. Erving Goffman (2022, p.3) ho defineix així: "*El terme estigma es farà servir per referir-se a un atribut que és profundament desacreditant, però cal veure que es necessita un llenguatge de relacions, no d'atributs*"¹⁰. Així, el model proposa que la discapacitat no és només un problema individual, com suggereix el model mèdic, sinó el resultat d'una interacció entre la persona i la societat. Aquesta teoria està profundament alineada amb el model social, que considera la discapacitat com una conseqüència d'un entorn no inclusiu. Les barreres socials, culturals i ambientals són les que realment causen la discapacitat, de manera que es poden veure com a resultats d'exclusions socials que poden ser abordades mitjançant canvis en l'ambient social.

2.6 PREJUDICIS I ESTEREOTIPS

Les teories sociològiques no només permeten entendre les dinàmiques que influeixen en l'experiència de la discapacitat, sinó que també ajuden a identificar els mecanismes

⁹ Traducció pròpia de: "Education and training are the most important investments in human capital".

¹⁰ Traducció pròpia de: "The term stigma, then, will be used to refer to an attribute that is deeply discrediting, but it should be seen that a language of relationships, not attributes, is really needed".

socials que perpetuen la discriminació i l'exclusió. Un dels fenòmens més rellevants en aquest context són els prejudicis i els estereotips, que sovint deriven d'aquestes barreres estructurals i culturals que les teories han posat de manifest. Aquests conceptes són clau per comprendre com es formen les actituds negatives envers les persones amb discapacitat i com aquestes poden influir en les oportunitats d'inclusió laboral i social.

Els prejudicis i els estereotips són conceptes que ajuden a entendre les dinàmiques socials, però, alhora, són judicis previs envers aquelles persones que no s'ajusten als estàndards establerts. No són fruit d'experiències individuals, sinó que sorgeixen a partir de percepcions de la societat, basades en el que la societat considera "normal" envers del que es percep com a "anormal". Allò que es considera "normal" sovint es relaciona amb allò que és conegut o tradicional, mentre que allò que és nou o poc conegut es veu com a "estrany", "negatiu" i, per tant, genera desconfiança.

Els prejudicis i els estereotips són conceptes que ajuden a entendre les dinàmiques socials, però també representen judicis previs envers aquelles persones que no s'ajusten als estàndards establerts. No són fruit d'experiències individuals, sinó que sorgeixen de percepcions socials basades en el que es considera "normal" en contrast amb el que es percep com a "anormal". Allò que es considera "normal" sovint es relaciona amb el conegut o tradicional, mentre que el nou o poc conegut es veu com a "estrany" i genera desconfiança.

Aquesta desconfiança és la que alimenta els prejudicis: jutgem abans de conèixer. Així, la manca d'informació, combinada amb la desconfiança, condueix a la formació de prejudicis. Pel que fa als prejudicis envers certs col·lectius, sovint es basen en la manca d'informació o en la socialització en entorns que perpetuen idees preconcebudes. Aquest tipus de prejudicis es poden manifestar a través de actituds discriminatòries, excloent les persones de grups no "acceptats" per la societat, com les persones amb discapacitat. Això es tradueix en l'exclusió d'oportunitats laborals i afecta directament la seva autoestima i motivació.

Els prejudicis estan estretament vinculats als estereotips, ja que un prové de l'altre. Els estereotips són creences generalitzades sobre un grup social que es fonamenten en prejudicis. En el cas de les persones amb discapacitat, els estereotips sovint inclouen idees equivocades sobre la seva capacitat de treballar, la seva productivitat i la seva competència laboral. Per exemple, es pot pensar erròniament que les persones amb discapacitat no poden assumir tasques amb responsabilitat o que la seva productivitat és inferior a la de les persones sense discapacitat. Aquests estereotips no només són injustos,

sinó que també limiten les oportunitats laborals i fomenten la discriminació durant els processos de selecció.

Diversos factors contribueixen a la formació i perpetuació dels prejudicis envers les persones amb discapacitat. Un dels principals és la manca d'informació, que genera malentesos sobre les capacitats reals d'aquestes persones. Aquesta manca d'informació es veu amplificada per influències culturals i socials, com certs narratives dels mitjans de comunicació que reforcen estereotips negatius. A més, l'educació i la socialització en entorns que no promouen la diversitat poden perpetuar aquests prejudicis, ja que les persones poden créixer amb idees errònies que afecten la seva percepció de les persones amb discapacitat.

La teoria de l'estigma d'Erving Goffman, mencionada en l'apartat anterior, és clau per entendre com es construeixen les barreres socials a partir de la percepció de diferències. Les etiquetes que separen les persones entre “normals” i “diferents” tenen un impacte significatiu, especialment en la manera com es percep la discapacitat en l'àmbit laboral. Tot i que s'ha aprofundit prèviament en aquesta teoria, és important recordar que l'estigma crea una visió esbiaixada que afecta no només les oportunitats laborals, sinó també les relacions socials i l'autoestima de les persones amb discapacitat.

Per tant, és fonamental abordar aquestes barreres a través de polítiques inclusives i accions que promoguin la diversitat i la igualtat d'oportunitats. Això és especialment rellevant en àmbits com el mercat laboral, on els processos de selecció poden reflectir i perpetuar prejudicis i estereotips, limitant així les oportunitats d'inclusió. Posteriorment, s'han analitzat com aquestes dinàmiques impacten en els processos de selecció per entendre quines estratègies poden ajudar a transformar-los en eines d'equitat.

2.7 ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DISCRIMINATORIS

Els processos de selecció laboral són un exemple paradigmàtic de com els prejudicis i estereotips poden traduir-se en accions discriminatòries. Lluny de ser mecanismes neutrals, aquestes pràctiques sovint reflecteixen les percepcions esbiaixades de la societat, influenciant les oportunitats de contractació de les persones amb discapacitat. En aquest apartat, s'ha analitzat com aquests processos poden perpetuar la discriminació i quines accions són necessàries per transformar-los en instruments d'inclusió i igualtat d'oportunitats.

Els processos de selecció laboral per a persones amb discapacitat han experimentat canvis importants en els darrers anys, però continuen existint diverses barreres que dificulten la

seva plena inclusió al mercat laboral. Un dels principals obstacles són els prejudicis i estereotips que moltes empreses mantenen sobre la capacitat laboral de les persones amb discapacitat. Aquests estereotips influencien sovint les decisions dels reclutadors, que poden tenir la creença equivocada que les persones amb discapacitat no són capaces d'executar certes tasques o que requeriran més temps i recursos per complir les seves responsabilitats. Aquesta percepció errònia afecta directament les oportunitats laborals d'aquest col·lectiu i contribueix a la seva exclusió de molts processos de selecció.

Aquesta problemàtica s'agreuja per la falta de coneixement i sensibilització sobre la discapacitat entre els professionals de recursos humans. Moltes vegades, els reclutadors no disposen de la formació adequada per adaptar els processos de selecció de manera que siguin més inclusius. Aquesta manca de formació impedeix una comprensió profunda de les necessitats específiques de les persones amb discapacitat i les estratègies que es poden implementar per crear un entorn de treball més accessible. Com a resultat, les persones amb discapacitat poden quedar desavantatjades en comparació amb altres candidats, ja que els processos de selecció no estan dissenyats tenint en compte les seves necessitats particulars.

Un altre aspecte clau és la necessitat d'oferir ajustos raonables durant el procés de selecció. Les empreses han de garantir que els processos de selecció siguin accessibles per a tots els candidats, independentment de la seva discapacitat. Això pot incloure l'adaptació de proves d'aptitud, la modificació del format de l'entrevista o la creació d'un ambient de treball més accessible. Les adaptacions poden ser tan senzilles com l'ús de tecnologia assistencial o l'adaptació de l'espai físic, i poden marcar la diferència entre l'èxit i el fracàs d'una persona en el procés de selecció. En aquest sentit, és fonamental que les empreses siguin proactives a l'hora d'oferir aquests ajustos i que els integrin com una part natural del seu procés de selecció.

Les entrevistes laborals també han de ser dissenyades per garantir que les persones amb discapacitat tinguin les mateixes oportunitats que els altres candidats. Això pot implicar la modificació de les preguntes o la manera com s'organitza l'entrevista per tal que sigui més accessible. Per exemple, les entrevistes han de tenir en compte les diverses necessitats de les persones amb discapacitat auditiva, visual o cognitiva, i adaptar-se als requisits de cada individu. Només d'aquesta manera es pot garantir una igualtat real d'oportunitats per a tots els candidats, independentment de les seves capacitats.

Algunes empreses han començat a implementar iniciatives i col·laboracions específiques per afavorir la inclusió laboral de les persones amb discapacitat. Aquestes iniciatives inclouen programes formatius, orientació laboral i suport continu als treballadors amb

discapacitat. A més, la col·laboració amb organitzacions especialitzades en la integració de persones amb discapacitat pot ajudar les empreses a establir un marc de treball inclusiu i a garantir que compleixen amb les lleis i directrius establertes per fomentar la inclusió laboral.

Un altre factor important per a la inclusió de les persones amb discapacitat al mercat laboral és la visibilitat i representació. Promoure exemples positius de persones amb discapacitat que ocupen rols laborals diversos pot ajudar a trencar els estereotips i a crear una cultura empresarial més inclusiva. La presència de persones amb discapacitat en una varietat de càrrecs pot inspirar altres a seguir el mateix camí i demostrar que les persones amb discapacitat tenen un gran potencial en tots els àmbits laborals. Aquesta visibilitat contribueix a normalitzar la seva presència en el mercat de treball i a disminuir les barreres mentals que poden existir a les empreses.

A més, les lleis de quota en molts països també han ajudat a augmentar la presència de persones amb discapacitat a les empreses. Aquestes lleis exigeixen que les empreses compleixin un percentatge determinat de contractació de persones amb discapacitat, fet que impulsa la visibilitat d'aquest col·lectiu i les seves oportunitats laborals. Tot i que aquestes lleis poden ser eficaces per augmentar el nombre de contractacions, la seva aplicació i supervisió són essencials per assegurar que les empreses no només compleixin formalment amb la normativa, sinó que realment promoguin la inclusió laboral.

Així mateix, alguns incentius fiscals ofereixen beneficis econòmics a les empreses que contracten persones amb discapacitat, com descomptes d'impostos o ajuts econòmics. Aquests incentius poden actuar com a motor per promoure la contractació de persones amb discapacitat i ajudar a superar la percepció que la seva inclusió pot representar una càrrega econòmica per a les empreses.

Les experiències personals de persones amb discapacitat que han passat pel procés de selecció també poden oferir informació valuosa sobre les dificultats que han enfrontat i les solucions que han trobat per superar-les. Compartir aquests testimonis pot sensibilitzar altres candidats i empreses, ajudant a identificar les àrees de millora i les bones pràctiques que poden ser adoptades per facilitar la inclusió laboral. Els testimonis poden servir d'inspiració i motivació per a altres persones amb discapacitat que desitgen accedir al mercat laboral.

Finalment, és fonamental que els professionals de recursos humans rebin formació específica sobre la discapacitat i les pràctiques laborals inclusives. Una formació adequada

pot ajudar a reduir els prejudicis i a canviar les percepcions errònies sobre les persones amb discapacitat, millorant així la seva integració al mercat laboral. La formació dels recursos humans és clau per garantir que els processos de selecció siguin realment inclusius i per assegurar que les persones amb discapacitat tinguin les mateixes oportunitats que els altres candidats.

3. METODOLOGIA

La metodologia adoptada per a la recerca s'ha basat en un enfocament qualitatiu que combina la recerca de fonts, estudis de casos, entrevistes i anàlisi documental, amb l'objectiu d'explorar en profunditat les barreres que afronten les persones amb discapacitat en els processos de selecció laboral i identificar solucions per a la seva inclusió efectiva.

3.1 METODOLOGIA QUALITATIVA

La metodologia utilitzada en aquest treball s'ha emmarcat dins del paradigma qualitatiu, amb l'objectiu d'obtenir una comprensió profunda i detallada dels fenòmens estudiats. S'ha basat en una combinació estratègica d'estudis de casos, entrevistes semiestructurades i una exhaustiva recerca documental. Aquest plantejament metodològic ha permès no només identificar les barreres culturals, estructurals en els processos de selecció que dificulten la inclusió laboral, sinó també analitzar-ne les causes i implicacions.

Les entrevistes han estat fonamentals per captar les percepcions i experiències de professionals i treballadors, mentre que els estudis de casos han proporcionat una visió contextualitzada de pràctiques empresarials reals. Paral·lelament, la recerca documental ha ofert una base teòrica sòlida per contrastar les dades recollides amb la literatura acadèmica existent.

Aquest enfocament ha fet possible explorar solucions concretes i viables per crear models empresarials més inclusius, destacant estratègies per superar les barreres identificades i fomentar entorns de treball més equitatius. En definitiva, la metodologia aplicada ha estat essencial per al desenvolupament de propostes pràctiques i per contribuir al debat sobre la inclusió laboral des d'una perspectiva innovadora i fonamentada.

3.2 MÈTODE DE RECOLLIDA DE DADES

Els mètodes de recollida de dades que s'han utilitzat principalment han estat la consulta d'articles acadèmics, la realització d'entrevistes i l'anàlisi d'un documental. Les fonts utilitzades en aquest treball han estat seleccionades i classificades en diverses categories. Google Scholar ha estat una font clau per accedir a articles acadèmics, llibres i tesis que han proporcionat informació actualitzada i contrastada. Web of Science ha permès obtenir informes acadèmics amb estudis sobre polítiques inclusives en empreses de diferents països.

Seguidament, s'han identificat empreses o iniciatives referents per poder dur a terme un estudi de casos i conèixer quines metodologies o polítiques d'empresa segueixen per implementar un model inclusiu. Les entrevistes s'han realitzat amb professionals del sector dels recursos humans de les empreses seleccionades com a referents, amb l'objectiu de complementar els estudis de casos. Aquestes han estat dissenyades amb un guió estructurat, que es pot trobar a l'annex del treball. Aquest guió s'ha elaborat a partir de l'objectiu principal: la proposta d'un nou model inclusiu. Per tant, les preguntes s'han enfocat en les mesures d'inclusió de les empreses i els seus processos de selecció, relacionades amb la pregunta de recerca que busca entendre la manca de mesures, malgrat els recursos disponibles.

Paral·lelament, el mètode de recollida de dades ha inclòs la recerca documental a través del vídeo d'“Utopia iogurt” de TV3, del qual s'han extret testimonis rellevants dels treballadors per aportar exemples pràctics i contextualitzar els resultats.

En la recollida de dades, s'ha garantit l'estricta compliment de principis ètics fonamentals. Això inclou el respecte al consentiment informat, assegurant que totes les persones entrevistades o implicades en el procés de recerca entenguessin clarament els objectius de l'estudi, l'ús que es faria de les dades recollides i el seu dret a retirar-se'n en qualsevol moment. A causa de circumstàncies excepcionals, no s'han obtingut documents firmats de consentiment. No obstant això, les respostes proporcionades per correu electrònic s'han considerat com una forma de consentiment implícit. A més, s'ha prioritzat la confidencialitat de la informació proporcionada, assegurant que les dades personals o identificatives no es divulguin sense el consentiment exprés dels participants. Totes les entrevistes i dades recollides han estat tractades d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades.

3.3 INSTRUMENTS UTILITZATS

Els instruments utilitzats han seguit un procés sistemàtic i constant per a la recerca de fonts acadèmiques en diversos portals, emprant paraules clau específiques i combinacions que han permès acotar la informació i la búsqueda. Per exemple, termes com “inclusió laboral”, “diversitat empresarial”, “prejudicis en recursos humans” o “polítiques inclusives a les empreses” s'han combinat amb connectors com AND i OR per delimitar els resultats d'acord amb les necessitats concretes del treball. També s'han aplicat filtres per any de publicació, idioma i tipus de document. Els articles s'han revisat i classificat segons la seva rellevància temàtica dins del treball, contribuint a estructurar el marc teòric de manera coherent i ben fonamentada.

Seguidament es detallen certes búsquedes que s’han dut a terme per la troba d’articles:

PLATAFORMA	TEMA DE LA CERCA	PARAULES CLAUS
Google Scholar	Recerca sobre prejudicis	“prejudicis” AND “persones discapacitats”
Google Scholar	Anàlisi de polítiques d’inclusió a les empreses	“polítiques inclusives” AND “empreses”
Web of Science	Inclusió laboral en empreses	“inclusió laboral” AND “empreses”
Web of Science	Polítiques i mesures d’inclusió a les empreses	“formació” OR “sensibilització” OR “inclusió laboral”
Web of Science	Estudi de casos sobre èxit en inclusió laboral	“impacte” AND “inclusió laboral” AND “benestar”

Font: creació pròpia

Els estudis de casos de les tres organitzacions s’han escollit mitjançant una cerca per internet i el consell compartit entre professionals. Seguidament, a través de fonts i de pàgines web de les pròpies organitzacions, s’ha pogut entendre el funcionament de cada empresa i el seu enfocament com a empreses inclusives.

Pel que fa als guions d’entrevista, aquests s’han creat basant-se en les limitacions o dubtes detectats durant el desenvolupament del model final proposat. Aquests guions han estat essencials per estructurar les converses, assegurant que es cobrissin tots els aspectes rellevants i que s’abordessin els objectius principals i la pregunta de recerca.

Per a l’anàlisi documental, s’ha seguit un procés d’observació detallada i d’extracció d’informació rellevant amb l’objectiu d’aportar el màxim de dades possibles sobre els testimonis de treballadors que han experimentat situacions de manca d’inclusivitat laboral.

3.4 ESTUDI DE CASOS

L’estudi de casos se centra en tres empreses que han implementat programes d’inclusió laboral, constituint una part essencial de l’anàlisi de resultats. Aquestes organitzacions

han desenvolupat polítiques d'inclusió que serveixen com a referents per identificar estratègies i bones pràctiques aplicables al nou model proposat. L'anàlisi aborda els mecanismes per eliminar barreres estructurals i culturals, com la revisió dels processos de selecció, la formació de sensibilització per als equips de treball i l'adaptació dels llocs de treball per garantir un entorn accessible i equitatiu.

La selecció d'aquestes empreses es basa en un procés exhaustiu que considera diverses organitzacions reconegudes per les seves polítiques d'inclusió laboral. Les dades per a l'anàlisi provenen de fonts acadèmiques i informes corporatius disponibles a les pàgines web de les organitzacions.

Els objectius d'aquest treball es centren en proposar un model inclusiu que s'adapti a les pràctiques observades en els casos estudiats i en identificar aspectes a millorar per assolir una major efectivitat i sostenibilitat en les polítiques inclusives.

	La Fageda	Fundació Maresme	Agrupació SIFU
Raó de tria	És un model reconegut d'inclusió laboral que combina efectivitat empresarial i impacte social. Tenen molt en compte la part emocional i acompanyament dels seus treballadors.	És un model que destaca per la seva varietat de serveis que ofereix a les persones discapacitades, cobrint diversos àmbits, més enllà de l'entorn laboral, amb l'objectiu de crear una comunitat inclusiva i integrada.	És un model centrat molt en la formació, a més de l'ocupació. També ofereixen una àmplia gamma de serveis i mostren un compromís social.
Objectiu de l'Estudi	Analitzar el seu model empresarial d'inclusió laboral i social per a persones amb discapacitat i la seva efectivitat i sostenibilitat.		
Metodologia Aplicada	- Revisió de documents de l'empresa - Entrevistes amb responsables de Recursos Humans - Visualització del documental per tenir la visió dels treballadors i entendre l'impacte de la	- Revisió de documents de l'empresa - Entrevistes amb responsables de Recursos Humans	

	problemàtica en les seves vides	
Resultats Esperats	Identificació de bones pràctiques i mesures en la inclusió de les persones discapacitades en el món laboral	

Font: Creació pròpia

3.5 ANÀLISI DE DADES

Pel que fa a l'anàlisi de resultats, les dades recollides dels articles s'han examinat mitjançant una lectura detallada i s'han classificat d'acord amb la seva temàtica. A partir de la selecció de cites rellevants d'autors reconeguts en els articles seleccionats, s'ha construït el fil conductor del treball, sempre tenint en compte els objectius i la pregunta de recerca. Seguidament, els estudis de casos s'han analitzat identificant les bones pràctiques en la metodologia i polítiques empresarials, cosa que ha permès determinar estratègies efectives i desafiaments en la implementació de polítiques d'inclusió.

Els estudis de casos escollits inclouen tres organitzacions que destaquen per la seva contribució a la inclusió laboral: La Fageda, la Fundació Maresme i l'Agrupació SIFU. La Fageda, una cooperativa de productes làctics coneguda per combinar excel·lència empresarial amb un fort compromís social amb les persones discapacitades; la Fundació Maresme, una organització sense ànim de lucre centrada en la inclusió laboral i social de persones amb discapacitat intel·lectual; i l'Agrupació SIFU, un Centre Especial de Treball que promou la inserció laboral i la formació de persones amb discapacitat en entorns empresarials adaptats.

Les entrevistes s'han transcrit per tal d'identificar les idees clau i les experiències compartides pels professionals de Recursos Humans. Posteriorment, s'han relacionat amb elements teòrics ja identificats en la recerca prèvia, com ara les barreres i les solucions que afronten les empreses en la inclusió de persones amb discapacitat.

Finalment, el documental s'ha analitzat principalment pels testimonis de La Fageda, cosa que ha permès comprendre millor el seu impacte. Posteriorment, s'han identificat tendències i patrons que correlacionaven amb les experiències dels treballadors, la qual cosa ha permès contrastar els resultats amb la literatura existent sobre la inclusió laboral.

En conclusió, l'anàlisi de dades ha posat de manifest tant les bones pràctiques com els desafiaments en la inclusió laboral de les persones amb discapacitat, proporcionant una

base sòlida per a futures investigacions i per a l'elaboració de recomanacions que fomentin un entorn laboral més inclusiu i equitatiu.

3.6 LIMITACIONS DE LA METODOLOGIA

En l'anàlisi de dades, s'han afrontat algunes limitacions que han influït en els resultats. Tot i les dificultats per contactar amb professionals de Recursos Humans, s'han utilitzat correus electrònics i números de telèfon públics per establir contacte i obtenir respostes. La càrrega de feina d'aquests professionals ha limitat les entrevistes previstes, de les quals finalment s'han dut a terme dues. Malgrat no haver entrevistat la Fundació Maresme, l'experiència i els contactes obtinguts representen un èxit significatiu.

Una altra limitació que s'ha identificat és la impossibilitat d'entrevistar persones amb discapacitat, un aspecte que hauria enriquit la comprensió dels seus processos de selecció laboral. No obstant això, s'han recollit testimonis d'experiències personals a través d'un documental produït per la Fageda, que ha permès accedir a relats autèntics sobre les seves vivències laborals.

3.7 JUSTIFICACIÓ

El model qualitatiu és ideal per comprendre els fenòmens socials i facilitar la interacció directa amb les empreses analitzades, obtenint així la informació més verídica i directa possible per a la construcció de la proposta final. Aquesta metodologia ha permès obtenir respostes i resultats a través dels testimonis i experiències de professionals empresarials, identificant les barreres i mancances del sistema actual. Les solucions concretes derivades de les troballes s'han dissenyat per ser aplicables en diverses organitzacions, contribuint així a millorar els processos de selecció i promoure un entorn laboral més just i equitatiu.

La decisió de dur a terme un estudi de casos es justifica per la necessitat d'obtenir referents per a la construcció del model proposat. S'ha prioritzat seleccionar només tres empreses amb l'objectiu d'incloure representants de models, àmbits i enfocaments empresarials diferents. Aquesta diversitat ha enriquit i ha aportat idees valuoses per al desenvolupament del model inclusiu empresarial proposat.

Seguidament, es detallen les diferències que justifiquen la tria de les tres empreses:

	La Fageda	Fundació Maresme	Agrupació SIFU
Tipus d'organització	Empresa social sense ànim de lucre	Fundació sense ànim de lucre	Centre Especial de Treball
Número de treballadors	Més de 300 treballadors	Més de 5.000 treballadors	Atenció a més de 1.800 persones
Enfocament principal	Inclusió social i laboral a través de productes agroalimentaris	Millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat	Inserció laboral de persones amb discapacitat en sectors auxiliars empresarials
Model de negoci	Genera ingressos de la venda de productes, autofinançant la seva activitat social	Finançament principalment a través de subvencions, aportacions públiques i donacions privades	Presta serveis empresarials a empreses privades i institucions, generant ingressos d'aquestes activitats
Àmbit d'actuació	Local (Garrotxa, Catalunya), amb distribució nacional dels seus productes	Local (Maresme, Catalunya)	Estatal i internacional
Serveis	Producció làctia, activitats terapèutiques, inserció laboral i formació en un entorn rural	Serveis de neteja, manteniment, jardineria, logística, recepció, i adaptació de llocs de treball	Centres ocupacionals, serveis d'habitatge, atenció diürna, formació laboral i suport terapèutic

Font: Creació pròpia

La justificació per a l'elaboració d'entrevistes es deu a la selecció dels tres casos d'estudi d'aquestes empreses. S'ha optat per entrevistar professionals de les mateixes empreses estudiades amb l'objectiu de contrastar la informació obtinguda amb els estudis de casos. Aquestes entrevistes han contribuït a les conclusions i a la proposta final, ja que han permès entendre les barreres culturals i estructurals que afecten les persones amb discapacitat.

4. ANÀLISI DE RESULTATS

En aquest apartat, s'han exposat les dades sobre la inclusió laboral de les persones amb discapacitat en diversos contextos, tant nacionals com internacionals. Després de desenvolupar el marc teòric, s'han analitzat els resultats a partir de dades científiques, entrevistes i un documental, així com les principals barreres que aquestes persones afronten en el mercat laboral. També es presenten bones pràctiques d'empreses que han destacat en la seva inclusió.

Amb una perspectiva europea, s'han analitzat tant les limitacions com les iniciatives positives que poden promoure canvis futurs. L'objectiu és presentar resultats objectius i fomentar una reflexió crítica sobre les seves implicacions per a la formulació de polítiques d'inclusió i la creació d'un entorn laboral més just. Finalment, s'han proposat recomanacions i estratègies per millorar els processos de selecció i fomentar la diversitat en el treball.

4.1 COMPARATIVA DE PAÏSOS

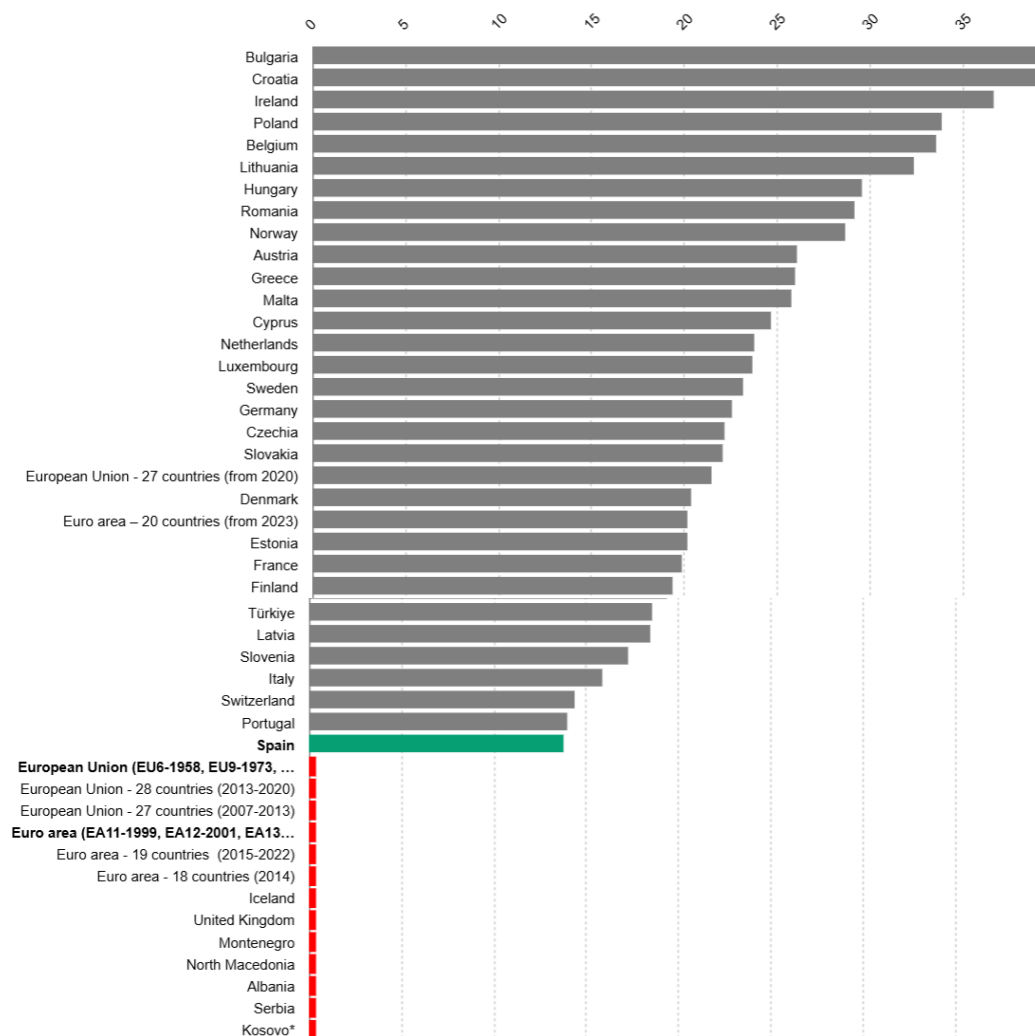
Aquest apartat presenta les diferències en la inclusió laboral de les persones amb discapacitat a diversos països de la Unió Europea. A través de l'anàlisi de dades i estadístiques, s'han identificat les polítiques d'inclusió més efectives i les barreres que persisteixen en els diferents contextos nacionals. Aquesta comparativa ha ajudat a entendre com les variacions en les pràctiques laborals i les normatives influeixen en les oportunitats laborals per a les persones amb discapacitat.



Font: Estratègia per als Drets de les Persones amb Discapacitat 2021-2030 (enquesta realitzada entre persones amb discapacitat.)

L'anàlisi de la inclusió laboral a la Unió Europea revela que hi ha 101 milions de persones amb discapacitat, que representen un 50% de discriminació i un 51% en situació laboral activa. Malgrat que aquestes xifres no són alarmants, el percentatge de discriminació és

elevat i l'activitat laboral és baixa. A continuació, s'han analitzat els països amb més discriminació en l'àmbit laboral.



Font: Eurostat, *Bretxa d'ocupació per discapacitat per nivell de limitació d'activitat i sexe del 2023, EU-SILC (hlth_dlm200)*. Consultat a: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

Els països amb una bretxa d'ocupació més alta, com Suïssa, Portugal o Espanya, mostren una integració laboral significativament menor per a les persones amb discapacitat. En canvi, països com Bulgària, Croàcia o Irlanda presenten una bretxa d'ocupació reduïda, indicant una millor integració laboral d'aquest col·lectiu.

El sistema irlandès es basa en entendre les interaccions entre els seus components i l'entorn. El servei públic d'ocupació i suport social, Intreo, ofereix programes específics

per a persones amb discapacitat, com el Ability Programme, que ajuda els joves amb discapacitats a acostar-se al mercat laboral mitjançant un suport personalitzat. Les empreses irlandeses compten amb un marc legal que fomenta la inclusió, com la Employment Equality Act, 1998 i la Disability Act 2005, que busquen millorar la integració i la igualtat d'oportunitats. A més, les empreses implementen estratègies nacionals per abordar les barreres a l'ocupació i augmentar les oportunitats laborals, amb objectius com incrementar el percentatge de treballadors amb discapacitat al sector públic del 3% al 6% durant el 2024.

Suècia, per la seva banda, basa el seu model en l'accessibilitat universal i la formació contínua. Mitjançant programes d'integració per a persones amb discapacitat i incentius fiscals per a empreses, s'aconsegueix millorar la contractació d'aquest col·lectiu, així com la percepció social envers les persones amb discapacitat.

En el cas d'Alemanya, la legislació estableix una quota obligatòria del 5% per a empreses amb més de 20 treballadors en la Llei General de Discapacitat d'Alemanya (Sozialgesetzbuch IX). Les empreses que no compleixen amb aquesta quota han de pagar multes, que es reinverteixen en programes d'inclusió, la qual cosa ha contribuït a una taxa de contractació alta en comparació amb altres països europeus.

A Espanya, la quota obligatòria de contractació és del 2% per a empreses amb més de 50 empleats. No obstant això, moltes empreses opten per mesures alternatives en comptes de contractar directament, preferint col·laborar econòmicament amb organitzacions o fundacions que treballen amb persones discapacitades. Aquesta situació provoca que la taxa de contractació de persones amb discapacitat continuï sent baixa, representant només l'1,56% dels contractes signats. A més, la manca de formació específica en la gestió de la diversitat i la promoció de la inclusió, així com la inaccessibilitat física, dificulten la integració laboral d'aquest col·lectiu.

En conclusió, l'anàlisi comparativa dels diferents països ha posat de manifest les variacions significatives en la inclusió laboral de les persones amb discapacitat, destacant tant els èxits com els desafiaments que persisteixen. Aquesta situació ha revelat la necessitat d'adoptar estratègies més efectives per promoure la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral a nivell global. Amb aquesta anàlisi comparativa, és fonamental aprofundir en les limitacions del sistema actual, que, malgrat els avenços en alguns països, continuen dificultant la inclusió laboral efectiva de les persones amb discapacitat.

4.2 LIMITACIONS DEL SISTEMA EMPRESARIAL ESPANYOL

Per comprendre millor els factors que dificulten la inclusió laboral en diferents contextos, és essencial analitzar les barreres que condicionen la plena integració social i professional de les persones amb discapacitat. L'exemple de països amb polítiques efectives i resultats destacables ha permès identificar les mancances i debilitats dels sistemes actuals. En aquest apartat es detallen els principals obstacles del sistema empresarial espanyol, destacant les dinàmiques que perpetuen l'exclusió i la necessitat de canvis estructurals i culturals per avançar cap a un model inclusiu.

Barreres estructurals i organitzatives

Un dels principals obstacles identificats és l'estructura organitzativa tradicional de les empreses, que arrossega prejudicis i estigmes profundament arrelats al llarg dels anys. Aquestes barreres invisibles, integrades en les dinàmiques i pràctiques empresarials, perpetuen valors culturals que els empresaris sovint transmeten de manera inconscient, contribuint així a l'estigmatització de les persones amb discapacitat dins del sector empresarial. A més, la manca d'accessibilitat física i tecnològica continua sent un dels obstacles més significatius, ja que molts espais de treball no estan adaptats a les necessitats de persones amb mobilitat reduïda o discapacitats sensorials, fet que restringeix greument les seves oportunitats laborals. Aquesta situació il·lustra clarament les barreres estructurals analitzades en aquest treball, que posa èmfasi en la necessitat d'implementar mesures específiques per adaptar els llocs de treball. A més, la desconexió entre les polítiques públiques i les necessitats reals del mercat laboral perpetua aquestes barreres, problemàtica que ha estat abordada en aquest estudi mitjançant propostes de col·laboració efectiva entre institucions públiques i empreses, amb l'objectiu de superar aquestes limitacions i fomentar un entorn laboral més inclusiu.

Manca de sensibilització i formació empresarial

Per altra banda, s'ha observat una manca de sensibilització i formació empresarial. Tot i els avenços en legislació i programes de diversitat, moltes empreses no disposen de formació específica per gestionar equips diversos ni per adaptar els llocs de treball. Aquesta manca de preparació es tradueix en prejudicis i estigmatització, que són exemples del que la teoria de l'estigma exposa com un factor que perpetua desigualtats. Per exemple, és comú associar les persones amb discapacitat a feines poc qualificades, limitant el seu accés a càrrecs amb major responsabilitat. Aquesta problemàtica ha estat un dels aspectes centrals del treball, que ha proposat estratègies per reduir els prejudicis mitjançant formació i campanyes de sensibilització empresarial.

Ineficàcia de les polítiques de contractació inclusiva

Encara que Espanya compta amb una quota de contractació obligatòria del 2% per a empreses amb més de 50 treballadors, aquesta mesura sovint no es compleix. Segons dades de la UGT (2023), “només el 25% de les empreses subjectes a aquesta normativa l'apliquen correctament”. La resta d'empreses opten per mesures alternatives, com donacions a fundacions, que no garanteixen la inclusió directa de persones amb discapacitat en el mercat laboral. Aquesta situació ha reflectit les limitacions detectades en la revisió de polítiques incloses al marc teòric i els objectius del treball, que apunten a millorar l'efectivitat de les polítiques d'inclusió mitjançant sistemes de supervisió i incentius.

Comparació internacional: casos de males pràctiques

Els Estats Units, malgrat ser referents en drets civils, presenten un sistema empresarial on el capitalisme empitjora les desigualtats. Les persones amb discapacitat sovint són percebudes com menys productives, i moltes empreses prefereixen evitar els costos d'adaptació dels llocs de treball. D'altra banda, al Brasil, la manca d'infraestructures adequades i la baixa inversió pública en programes d'inclusió fan que la legislació existent sigui inefectiva. Aquestes situacions serveixen com a contrapunt per analitzar les polítiques d'inclusió amb èxit que aquest treball ha identificat en altres països europeus, destacant bones pràctiques aplicables al context espanyol.

Impacte econòmic i social

Les barreres descrites no només afecten les persones amb discapacitat, sinó que també tenen un impacte significatiu en el teixit empresarial i en l'economia global. Estudis de la Unió Europea han demostrat que les empreses inclusives són més competitives i tenen una major retenció de talent. Aquestes conclusions han reforçat l'argument present als objectius del treball, segons el qual la inclusió no és només una qüestió de justícia social, sinó també un avantatge competitiu. A més, la falta d'inclusió genera costos socials elevats, com la dependència de prestacions i la pèrdua de potencial productiu d'un col·lectiu format per més del 10% de la població. Això evidencia la necessitat d'un nou model inclusiu, alineat amb les recomanacions pràctiques que el treball ha proposat.

4.3 ESTUDI DE CASOS: INICIATIVES REFERENTS EN LA INCLUSIÓ DELS DISCAPACITATS

A mesura que s'han analitzat les limitacions que afecten la inclusió laboral de les persones amb discapacitat, s'ha fet evident la necessitat de models empresarials que superin aquestes barreres. Per això, s'ha presentat a continuació una anàlisi de diverses

organitzacions i empreses que han implementat models d'inclusió exitosos per a persones amb discapacitat. En concret, s'han explorat tres organitzacions destacades: La Fageda, Fundació Maresme i Agrupació SIFU. A través d'aquest estudi de casos, s'ha buscat identificar les pràctiques i estratègies que han demostrat ser efectives en la creació d'entorns laborals inclusius, abordant directament les limitacions estructurals i organitzatives identificades.

En aquest apartat no només s'han destacat els èxits d'aquestes iniciatives, sinó que també s'han proporcionat exemples que poden servir com a referència per a altres empreses que desitgin millorar la inclusió laboral, contribuint així a un mercat de treball més just i equitatiu. Concretament, s'han detallat les bones pràctiques de cadascuna d'aquestes organitzacions, enfocant els factors clau com la formació del personal, les adaptacions laborals realitzades i les polítiques d'inclusió implementades.

La Fageda

La Fageda és un referent a Catalunya com a model d'empresa en la inclusió laboral i social. Fundada el 1982, pretén oferir un futur laboral a persones amb discapacitat, superant barreres estructurals i culturals amb mesures concretes que reflecteixen el model social de la discapacitat. Això implica la transformació de les estructures organitzatives per adaptar-se a la diversitat, i no pas centrar-se en les limitacions individuals.

A través de la producció de iogurts i altres productes làctics, la Fageda ha demostrat que un model empresarial inclusiu pot ser econòmicament sostenible. Aquesta experiència reforça la idea que les organitzacions poden integrar la inclusió com a part essencial de la seva cultura sense comprometre la viabilitat financera. L'empresa dissenya processos laborals accessibles i fomenta un entorn on cada treballador pot desenvolupar les seves capacitats, independentment de les seves dificultats.

Un aspecte clau del projecte és la formació contínua que proporciona als seus treballadors, amb el suport de professionals com psicòlegs i educadors socials. Aquesta formació millora tant les habilitats laborals com la confiança dels empleats, oferint-los més oportunitats al mercat laboral i responant directament a la manca de sensibilització i adaptació que existeix en altres empreses.

El documental sobre La Fageda explica l'organització interna i el seu funcionament. Es destaca la dualitat de visions que sustenta el projecte. Carme Jordà, directora de l'Àrea Assistencial de la Fageda, fomenta el vincle amb les persones amb discapacitat. En canvi,

el Cristóbal Colón adopta una perspectiva més empresarial. Aquesta dinàmica en el documental es descriu com una combinació entre la part "macro" i la part "micro" del projecte, i que “el projecte està impregnat per les dues maneres de viure i les dues maneres de mirar la realitat” (Utopia iogurt, 2020, minut: 33:00). Així, s’aconsegueix una simbiosi entre objectius socials i econòmics que garanteix un impacte positiu per a totes les parts implicades.

Finalment, la Fageda fomenta valors com l’acceptació, el respecte i la diversitat, promovent la col·laboració entre persones amb discapacitat i sense discapacitat. Això afavoreix una integració plena i reforça la cohesió laboral, amb beneficis tant per als individus com per a l’organització. En conjunt, la Fageda no només exemplifica com superar les barreres identificades en aquest treball, sinó que també valida la viabilitat d’un mercat laboral inclusiu, equitatiu i just per a tothom.

Aquestes iniciatives proposen mesures alineades amb els objectius del treball, que busquen identificar estratègies efectives per a la inclusió laboral, tal com s’indica en el marc teòric que destaca la importància de crear entorns laborals accessibles i equitatius. No obstant això, la implementació d’aquestes mesures pot enfrontar limitacions, com la resistència cultural dins de l’organització i la necessitat de formació contínua per a tots els treballadors.

Fundació Maresme

La Fundació Maresme treballa per a la integració social i laboral de persones amb discapacitat intel·lectual des de fa 30 anys. Aquesta fundació ofereix serveis diversos, com atenció diürna i programes de formació, així com acompanyament personalitzat per millorar les condicions laborals de cada treballador.

Aborda directament les mancances del sistema actual, com la falta de formació i sensibilització que limita l’accés al mercat laboral per a les persones amb discapacitat. Mitjançant programes de mentoratge i formació adaptada, aquesta fundació crea un entorn que fomenta l’autonomia i l’autosuficiència dels treballadors, reflectint els principis del model social de la discapacitat.

La Fundació Maresme ha aconseguit establir aliances amb empreses de diferents sectors, expandint així la seva capacitat d’oferta de serveis i contribuint activament al benestar i integració laboral dels seus treballadors. Aquest model és un exemple de com la manca de connexió entre les polítiques públiques i les necessitats reals del mercat laboral pot ser

superada mitjançant iniciatives col·laboratives que promouen un entorn laboral més inclusiu.

Aquest cas també posa en pràctica conceptes de la teoria de l'estigma, ja que les iniciatives d'integració laboral redueixen els prejudicis mitjançant la interacció directa i positiva entre persones amb discapacitat i els seus col·legues. Això ajuda a minimitzar l'impacte dels estereotips negatius que limiten l'accés a oportunitats laborals, avançant cap als objectius d'aquest treball d'oferir recomanacions pràctiques per superar les resistències actuals.

Aquest plantejament s'alinea amb els principis teòrics que subratllen la importància d'un enfocament holístic en la inclusió laboral, que no només aborda les necessitats laborals, sinó també les personals i socials. També s'alinea amb la manca de recursos financers i la variabilitat en la qualitat dels serveis, que poden afectar l'efectivitat d'aquest model.

Agrupació SIFU

L'Agrupació SIFU és una empresa social especialitzada en serveis laborals i de neteja, amb més de 25 anys d'experiència. Aquesta organització ha demostrat un compromís amb la creació de llocs de treball per a persones amb discapacitat. Un dels seus enfocaments clau és la implementació de polítiques que fomenten la contractació de treballadors amb discapacitat mitjançant avantatges fiscals i subvencions.

Aquest conjunt exemplifica com una organització pot incorporar la inclusió en el seu model de negoci mentre supera les barreres culturals i estructurals. Mitjançant polítiques proactives de contractació i ajustament dels llocs de treball, mostra com el marc normatiu i polític pot ser aprofitat de manera estratègica per promoure una major igualtat en l'àmbit laboral.

Aquesta estratègia aborda la ineficàcia de les polítiques de contractació inclusiva que actualment existeixen a Espanya, on només una minoria d'empreses compleix amb la quota de contractació obligatòria del 2%. L'Agrupació SIFU, amb més del 70% de la seva plantilla formada per persones amb discapacitat, és un exemple clar de com les empreses poden implementar models que no només compleixin amb les normatives, sinó que també millorin la qualitat de vida dels seus treballadors.

La creació d'un ambient de treball inclusiu no només contribueix a superar l'impacte dels prejudicis descrits en la teoria de l'estigma, sinó que també ofereix una resposta pràctica

a les mancances d'inclusivitat del sistema actual. Això reforça l'argument que el desenvolupament d'un model inclusiu depèn tant d'un lideratge compromès com de polítiques efectives que fomentin la diversitat.

Així doncs, aquestes iniciatives no només exemplifiquen com es poden superar les barreres identificades en el model mèdic de la discapacitat, que tradicionalment ha atribuït les limitacions a la persona, sinó que també demostren el valor del model social per transformar les dinàmiques laborals. La teoria de l'estigma ofereix una explicació de com les pràctiques inclusives poden modificar les percepcions i comportaments en l'entorn laboral, mentre que les polítiques i pràctiques d'inclusió són eines clau per corregir les mancances del sistema actual.

Aquestes mesures han permès a l'organització superar barreres estructurals que tradicionalment han limitat l'accés al mercat laboral per a persones amb discapacitat. L'anàlisi d'aquest cas confirma les conclusions del marc teòric, que destaca la necessitat de revisar i adaptar les estructures laborals per garantir la inclusió efectiva. Tanmateix, les limitacions, com les barreres legals i administratives, poden dificultar la implementació d'aquestes polítiques.

Per tant, aquests casos no només serveixen com a referents, sinó que també validen la viabilitat dels objectius proposats, contribuint a una reflexió més profunda sobre com construir un mercat laboral inclusiu, equitatiu i just per a tothom.

4.4 PERSPECTIVA DE LES EMPRESES

En aquest apartat, s'analitza com les organitzacions perceben i aborden la inclusió laboral de les persones amb discapacitat, aprofundint en les seves experiències, desafiaments i estratègies per promoure un entorn laboral més inclusiu. A través de les entrevistes realitzades a professionals de recursos humans i altres responsables clau, s'han recollit les perspectives sobre els prejudicis, les expectatives i les barreres que influeixen en les decisions de contractació. Aquest apartat posa èmfasi en la importància de la sensibilització i la formació en matèria d'inclusió, destacant com una força laboral diversa pot enriquir la cultura organitzacional i millorar el rendiment empresarial.

Les dues organitzacions entrevistades –La Fageda i l'Agrupació SIFU– han implementat mesures i iniciatives concretes per millorar l'accés al mercat laboral i fomentar entorns de treball inclusius. Aquest treball ha analitzat les estratègies adoptades per ambdues entitats, així com els impactes, les barreres i les recomanacions per a la millora de la inclusió laboral.

Mesures i iniciatives per a la inclusió laboral

Ambdues organitzacions han desenvolupat serveis i programes dissenyats per facilitar la inserció laboral de les persones amb discapacitat. La Fageda ofereix un servei d'inserció laboral que adapta les necessitats i inquietuds dels seus treballadors a les demandes del mercat. Això inclou la creació d'un Centre Especial de Treball, que proporciona ocupació a persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, així com una empresa d'inserció que contracta persones vulnerables en risc d'exclusió social. Aquestes unitats col·laboren per preparar els treballadors per a la seva futura integració en empreses ordinàries.

D'altra banda, l'Agrupació SIFU ha dissenyat la Roda de la Inclusió, un programa específic que millora les competències laborals i transversals dels participants mitjançant formació adaptada. A més, l'Àrea d'Integració Sociolaboral proporciona suport individualitzat tant a usuaris com a empreses, amb plans personalitzats que busquen facilitar la inclusió al mercat laboral ordinari. Aquest enfocament personalitzat destaca la importància de l'acompanyament individual per a l'èxit de la inserció laboral.

Evolució de les mesures al llarg del temps

La Fageda, fundada el 1993, ha anat adaptant les seves iniciatives al llarg dels anys per respondre a les necessitats canviants del moment. En els darrers anys, han incrementat l'activitat relacionada amb la contractació de persones en risc d'exclusió social, ajustant els seus programes per garantir la seva eficàcia i adequació a les demandes laborals. Per la seva banda, l'Agrupació SIFU ha mantingut un compromís constant amb la inclusió laboral des de la seva fundació, millorant els seus programes de manera contínua i implementant la Roda de la Inclusió el 2021, un pas clau per promoure la formació contínua i facilitar l'adaptació al mercat ordinari.

Impacte de les iniciatives d'inclusió

L'impacte de les mesures adoptades per La Fageda es mesura principalment en la millora de la qualitat de vida i l'autonomia dels seus treballadors. La seva missió se centra en proporcionar suport i ocupació, valorant la contribució a la qualitat de vida dels individus, més enllà dels resultats econòmics. D'altra banda, l'Agrupació SIFU ha registrat un augment significatiu en la motivació i el compromís dels empleats, així com una millora en el rendiment general de l'organització. La idea que l'ocupació adequada beneficia tant l'individu com l'entitat és fonamental en la seva visió estratègica.

Polítiques d'inclusió i adaptació dels llocs de treball

Ambdues organitzacions han implementat polítiques per garantir un entorn laboral inclusiu. La Fageda promou la igualtat d'oportunitats i adapta els espais de treball a les necessitats individuals, mentre que l'Agrupació SIFU disposa d'infraestructures adaptades i plans d'igualtat per eliminar barreres. Les dues entitats col·laboren amb les seves àrees de recursos humans per assegurar que els llocs de treball es poden adaptar a les capacitats de les persones amb discapacitat, millorant així l'eficiència i la satisfacció laboral.

Processos de selecció equitatius

Per assegurar que els seus processos de selecció siguin equitatius, La Fageda no considera factors discriminatoris com el gènere o l'edat, centrant-se en les competències dels candidats. En canvi, l'Agrupació SIFU utilitza un sistema de reclutament 2.0 que facilita la publicació de vacants i la selecció per competències, així com iniciatives com les sessions de Speed Networking, dissenyades per facilitar l'accés al mercat laboral de persones amb discapacitat mental. Aquestes estratègies demostren un compromís ferm amb la creació d'oportunitats iguals per a tots.

Barreres i reptes en la inclusió laboral

Malgrat els avenços, tant La Fageda com l'Agrupació SIFU reconeixen l'existència de barreres legislatives, socials i culturals que dificulten la inclusió completa. La Fageda destaca les limitacions legislatives que no s'adapten sempre a la realitat de les persones amb discapacitat, mentre que l'Agrupació SIFU menciona que, encara que la legislació sigui favorable, l'enfocament assistencialista continua sent un obstacle per a la inclusió efectiva. Ambdues organitzacions coincideixen en la necessitat d'un canvi cultural que promogui la diversitat com un valor fonamental en l'àmbit laboral.

Ambdues entitats recomanen una reorientació en la percepció de la inclusió laboral. La Fageda destaca la importància d'atendre les necessitats particulars de cada individu, mentre que l'Agrupació SIFU insisteix en la necessitat d'implementar programes de sensibilització i formació en diversitat per combatre prejudicis. Garantir que els processos de selecció siguin accessibles i adaptats és essencial per avançar en la inclusió laboral i construir un entorn laboral més just.

En síntesi, La Fageda i l'Agrupació SIFU exemplifiquen dos enfocaments efectius en la inclusió laboral de persones amb discapacitat, cadascun amb les seves particularitats i objectius. Mentre La Fageda se centra en la creació d'ocupació directa i millora del benestar dels treballadors, l'Agrupació SIFU treballa per facilitar l'accés al mercat laboral ordinari mitjançant formació i sensibilització. Les seves iniciatives ofereixen un model

inspirador per a futures investigacions i accions que busquen un entorn laboral més just i inclusiu. Així doncs, l'experiència d'aquestes organitzacions no només aporta coneixement sobre bones pràctiques en la inclusió laboral, sinó que també serveix com a referent per a altres entitats que busquen implementar iniciatives similars.

4.5 TESTIMONIS AFECTATS

Aquest apartat se centra en les experiències personals de les persones amb discapacitat que han viscut el procés d'inclusió laboral. A partir de l'estudi de casos, s'han analitzat diverses bones pràctiques implementades per empreses que han demostrat ser efectives en la inclusió laboral d'aquest col·lectiu. Els testimonis que es presenten a continuació il·lustren com aquestes pràctiques s'han traduït en experiències positives per als treballadors. A través dels relats i testimonis, s'ha buscat donar veu a aquells que han afrontat els reptes i les oportunitats del mercat laboral, destacant tant les dificultats que sovint han de superar com les transformacions positives que aquesta inclusió pot generar a les seves vides.

Aquesta anàlisi s'ha basat principalment en les experiències de treballadors de La Fageda, recollides en el documental "Utopia iogurts" de TV3. Aquesta obra ha posat en evidència com la inclusió laboral pot transformar vides i, alhora, contribuir a combatre prejudicis, oferint una mirada més humana i empàtica sobre la realitat de les persones amb discapacitat.

Els testimonis recollits reflecteixen la realitat de moltes persones amb discapacitat que, malgrat les barreres estructurals i culturals, han trobat oportunitats laborals que han millorat la seva qualitat de vida. Aquestes experiències han estat fonamentals per entendre com la inclusió laboral no només beneficia els individus, sinó que també enriqueix les organitzacions i la societat en general. Aquesta perspectiva s'ajusta als objectius del treball, enfocats a analitzar les limitacions en els processos de selecció i a proposar solucions per fomentar la inclusió.

El marc teòric presentat en aquest treball destaca la importància de la sensibilització i la formació per eliminar prejudicis i promoure una cultura inclusiva. Els testimonis han exemplificat com la manca de coneixement i els estereotips negatius poden ser superats a través de l'experiència directa i positiva en l'entorn laboral, tot reforçant la idea que la interacció entre persones amb discapacitat i els seus col·legues pot reduir els prejudicis i contribuir a un ambient de treball més inclusiu.

En relació amb els estudis de casos que analitzen els models d'inclusió laboral de diverses organitzacions, els testimonis han proporcionat exemples concrets de com les bones pràctiques implementades per aquestes empreses han tingut un impacte positiu en les vides dels treballadors amb discapacitat. Per exemple, les experiències compartides per treballadors de La Fageda il·lustren com un model inclusiu pot transformar no només la vida dels individus, sinó també la cultura empresarial en el seu conjunt.

Un aspecte destacat dels testimonis ha estat que moltes persones amb discapacitat encara s'enfronten a una societat que sovint desconeix com abordar la seva realitat. Segons diu una professora entrevistada al documental *Utopia iogurts*, el rebuig social sovint neix de la por i la desconeixença: “La societat no ho posa fàcil i sempre hi ha un punt de rebuig (cap al col·lectiu de persones amb discapacitat). Es creu que aquest rebuig és per por, i si t'aproximes, veiem que no hi ha tanta diferència. És tot fruit de la desconeixença que fa por” (Utopia iogurt, 2020, minut: 25:10). Aquest rebuig, com s'ha mencionat a l'apartat de les limitacions del sistema espanyol, deriva de la manca de sensibilització i adaptació de les estructures socials i laborals.

Altres participants del documental *Utopia iogurts* il·lustren aquesta realitat: en Joan, diagnosticat amb esquizofrènia, comparteix com la seva malaltia li ha causat incomprensió i aïllament, fins i tot dins la seva pròpia família. No obstant això, destaca com la integració a La Fageda li ha proporcionat estructura i dignitat, aspectes essencials per a la seva recuperació personal. Aquesta experiència exemplifica les bones pràctiques descrites en l'estudi de casos, que subratllen la creació d'un entorn laboral inclusiu on es prioritza l'atenció a les necessitats individuals i es fomenta la participació activa de les persones amb discapacitat. Segons Cristóbal Colón, fundador de La Fageda: “El trabajo puede ser una estrategia muy interesante para ayudar a la recuperación de la dignidad de las personas” (Utopia iogurt, 2020, minut: 6.20).

Les estratègies descrites en l'apartat de l'estudi de casos han posat de manifest la importància de la formació i la sensibilització dels equips de treball. Aquestes iniciatives no només contribueixen a eliminar barreres estructurals i culturals, sinó que també impulsen un canvi de mentalitat que permet a les persones amb discapacitat sentir-se valorades i plenament integrades. Treballar en aquestes organitzacions ha esdevingut una eina per rescatar aquestes persones del seu aïllament intern i oferir-los un propòsit, tal com han explicat els testimonis. Aquesta experiència ha posat de manifest les bones pràctiques discutides també en l'apartat de l'estudi de casos per La Fageda i la Fundació Maresme, on es recomana la formació contínua per a tots els membres de l'equip, fomentant un ambient de respecte i comprensió.

Un altre testimoni del documental, la Rosario, explica que treballar a La Fageda li ha permès sortir de l'hospital psiquiàtric on estava institucionalitzada i integrar-se en un entorn on se sent útil i valorada. El cas de Luis és diferent, però també significatiu. Fa anys va arribar amb la seva mare a Olot des de l'Argentina amb l'esperança de millorar la seva qualitat de vida. El Luis descriu com el treball li aporta satisfacció personal i li dona una raó per aixecar-se cada matí. Tanmateix, el futur l'inquieta, ja que la seva mare, ja gran, no podrà cuidar-lo indefinidament. Per això, La Fageda està preparant una adaptació progressiva a una residència per garantir una transició suau.

Aquests testimonis expliquen com l'ocupació té un impacte profundament positiu, especialment per les persones que sovint han de lluitar contra al·lucinacions, deliris o depressions. Carme Jordà, directora de l'àrea assistencial de La Fageda, afirma: "Ells (les persones discapacitades) estan de vegades molt envaïts pel seu món intern, un món sovint fet de molta persecució. Llavors és important que hi hagi una companyia de fora que els rescati, i la Fageda busca ser aquesta bona companyia" (Utopia iogurt, 2020, minut: 6:36).

A més, les vivències dels treballadors posen de manifest la importància de l'acompanyament emocional i la formació contínua, aspectes que són essencials en els models d'inclusió analitzats en l'estudi de casos. Aquesta idea subratlla la necessitat d'un enfocament holístic que integri tant les pràctiques laborals com el suport emocional per garantir una inclusió efectiva.

El documental presenta altres casos interessants com el de Mireia, que ressalta la importància de sentir-se valorada i de tenir una rutina que l'ajudi a gestionar millor els seus reptes personals. El treball li proporciona aquesta rutina, la qual cosa li permet afrontar les seves dificultats, tal com es destaca a l'apartat 4.4 sobre la perspectiva de les empreses, on es remarca que la inclusió laboral beneficia tant els treballadors com l'entorn empresarial. També es presenta el cas de Joan, qui troba en el dibuix una manera d'expressar-se, malgrat la manca de suport per part de la seva família. Aquestes experiències subratllen la rellevància del suport emocional i la normalització de la situació de les persones amb discapacitat, elements que són fonamentals per motivar-los i ajudar-los a ser feliços i productius.

Els testimonis recollits permeten concloure que, quan les persones amb discapacitat treballen en un entorn laboral adaptat i compten amb les eines adequades, són capaces de desenvolupar al màxim les seves capacitats. Aquestes experiències evidencien com iniciatives d'inclusió laboral, com les implementades a La Fageda, poden transformar vides i promoure una societat més justa i equitativa. Cristóbal Colón ho sintetitza amb una frase inspiradora: "Ells no es dediquen a fer iogurts, sino a fer que la gent sigui una mica més

feliç fent iogurts” (Utopia iogurt, 2020, minut: 52:32). Aquesta perspectiva humanista i transformadora exemplifica com la inclusió laboral pot esdevenir una eina poderosa per construir una societat més equitativa i integradora.

En definitiva, aquesta anàlisi dels testimonis ens ha permès no només entendre millor els reptes i les oportunitats de la inclusió laboral, sinó també proposar un nou model que integri aquestes experiències i necessitats. Aquest enfocament contribuirà a desenvolupar estratègies més efectives i equitatives que garanteixin la participació plena de les persones amb discapacitat en el mercat laboral.

5. MODEL DE PROPOSTA

Aquest treball presenta un model destinat a empreses interessades a promoure la inclusió laboral de persones amb discapacitat, amb l'objectiu de contribuir a una societat més equitativa i justa. A partir de l'anàlisi de testimonis, perspectives empresarials i iniciatives, es proposen recomanacions i estratègies pràctiques per fomentar entorns de treball inclusius.

La proposta inclou la implementació de programes de formació en diversitat, l'adaptació dels processos de selecció i la creació de polítiques que promoguin la igualtat d'oportunitats. La formació, especialment per a directius i treballadors, emergeix com una eina clau per reduir prejudicis i transformar les percepcions errònies sobre les persones amb discapacitat, tal com es destaca en la revisió de la literatura i en els objectius generals del treball. Aquesta transformació cultural és essencial per promoure un lideratge inclusiu que valori la diversitat i fomenti un ambient laboral equitatiu i respectuós.

A més, la proposta d'entorns laborals accessibles es presenta com un aspecte central per garantir la integració efectiva. L'adaptació dels espais físics de treball, com ara rampes, ascensors i serveis accessibles, no només compleix amb la legislació vigent sinó que també assegura oportunitats igualitàries. Aquest enfocament s'alinea amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible, en especial l'ODS 10, que busca reduir les desigualtats, i l'ODS 8, que promou el treball decent i el creixement econòmic.

També es remarca la necessitat d'un canvi de mentalitat en el món empresarial, que posi l'èmfasi en l'ús dels recursos econòmics per promoure valors com la sostenibilitat, la inclusió i el benestar col·lectiu, superant prioritats centrades exclusivament en l'acumulació de riquesa. Aquest canvi de paradigma reforça la visió d'una economia que prioritza les necessitats socials i ambientals.

Per acabar, s'han estructurat aquestes idees, basades en l'estudi realitzat fins ara, en tres eixos que constitueixen un model a seguir per fomentar la plena integració laboral de les persones amb discapacitat, superant els prejudicis i les limitacions de les empreses i promovent un entorn de treball més equitatiu i divers.

I. Transformació cultural i organitzativa

El primer eix del model de proposta se centra en la transformació cultural i organitzativa. L'objectiu és trencar els estigmes arrelats i crear una base sòlida per a la inclusió laboral a través de la implementació de programes de sensibilització dirigits a tots els treballadors de l'empresa, des de directius fins als aprenents. Aquests programes han de tenir com a objectiu educar sobre la diversitat funcional, la lluita contra els prejudicis i la valoració de les capacitats úniques de cada persona. La formació dels directius és especialment rellevant, ja que han de fomentar un lideratge inclusiu que promogui valors d'acceptació, igualtat i respecte en totes les àrees de l'organització, així com la promoció de pràctiques laborals inclusives per la resta de treballadors.

II. Entorns laborals accessibles i adaptats

El segon eix de la proposta és la necessitat de garantir entorns laborals accessibles i adaptats a les necessitats de les persones amb discapacitat. És necessària la revisió i avaluació de l'adaptació dels espais físics de treball, incloent-hi rampes, ascensors adaptats, serveis accessibles i zones comunes dissenyades per a persones amb mobilitat reduïda. Encara que la legislació espanyola garanteix que aquesta adaptació és obligatòria, la realitat és que no totes les empreses han assolit un nivell d'accessibilitat adequat. Un altre element essencial ha de ser la flexibilitat laboral, que pot incloure opcions de teletreball, horaris adaptats o models personalitzats segons les capacitats i necessitats de cada treballador. Aquestes mesures no només han de garantir l'accés als llocs de treball, sinó que també han de proporcionar una experiència laboral més satisfactòria i productiva per a tots.

III. Formació i acompanyament

El tercer eix se centra en la formació i l'acompanyament dels treballadors amb discapacitat. S'han de desenvolupar programes de formació contínua que permetin a aquestes persones millorar les seves competències tècniques i professionals, així com tallers específics per potenciar habilitats socials i laborals. Aquesta formació hauria d'anar acompanyada de programes de mentoria, on treballadors experimentats donin suport i guia als empleats amb discapacitat, afavorint així la seva adaptació i creixement dins l'empresa. Per garantir un acompanyament integral, la inclusió de psicòlegs, educadors

socials i altres professionals especialitzats poden oferir suport emocional i social als treballadors, millorant el seu benestar i la seva integració a l'entorn laboral. A més, és fonamental proporcionar d'assistència individualitzada per integrar-se al lloc de treball, així com dissenyar programes per garantir una integració exitosa i duradora. Això inclou orientació i assessorament per ajudar els treballadors a entendre i conèixer els seus drets laborals, així com a trobar feina i les opcions de suport disponibles que tenen com a persones discapacitades.

6. CONCLUSIONS

En l'anàlisi sobre la inclusió laboral de les persones amb discapacitat, s'han identificat diverses barreres que dificulten la seva plena integració al mercat de treball. Les barreres estructurals i culturals identificades en el marc teòric expliquen per què moltes empreses no implementen polítiques inclusives, malgrat tenir els recursos necessaris. Factors com els prejudicis i estereotips associats a la discapacitat, juntament amb la falta de preparació i sensibilització dels equips de recursos humans, perpetuen la discriminació indirecta en els processos de selecció.

Per afrontar aquestes limitacions, és necessari implementar programes de formació per a equips de recursos humans que millorin les seves competències en la gestió de processos inclusius. Aquesta formació hauria d'incloure l'adaptació de tècniques d'avaluació i selecció per garantir que es tinguin en compte les necessitats dels candidats amb discapacitat. A més, les empreses han de desenvolupar polítiques d'inclusió clares que fomentin la diversitat i l'acceptació de tots els treballadors, independentment de les seves capacitats. És recomanable identificar i difondre exemples de bones pràctiques en inclusió laboral que han demostrat ser efectives en altres organitzacions, inspirant així a adoptar models similars.

A mesura que la recerca avanci, és essencial aprofundir en l'anàlisi de les estratègies per superar els prejudicis laborals i millorar la inclusió. Futurs estudis haurien d'explorar l'impacte de les polítiques d'inclusió en la productivitat empresarial, així com les percepcions dels equips de treball envers la inclusió. Ampliar la investigació a altres sectors i països pot proporcionar una visió més completa sobre les causes i solucions a les barreres que persisteixen. La sensibilització, l'educació i el canvi cultural són elements fonamentals per construir un mercat laboral més equitatiu per a tothom.

Aquest treball ha contribuït a la literatura existent oferint una anàlisi detallada de les barreres organitzatives i culturals, així com exemples de bones pràctiques que poden ser replicables en altres empreses. A més, ha proporcionat eines i estratègies per reduir els prejudicis i avançar cap a un model de treball més just i igualitari per a tothom. Les conclusions i recomanacions presentades en aquest estudi no només ajuden a entendre les limitacions del sistema actual, sinó que també ofereixen un camí cap a la construcció d'un model inclusiu efectiu per a les organitzacions.

7. BIBLIOGRAFIA

Aspace. (2001). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF). https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Bedianashvili, G. (n.d.). Work. ResearchGate. https://www.researchgate.net/profile/Givi-Bedianashvili-2/publication/351547400_Work

Bettignies, H.-C., & Su, B. (2022). Journal of Business Ethics. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05079-0>

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_9155/objava_66783/fajlovi/Bourdieu%20The%20Forms%20of%20Capital%201.pdf

Bundesministerium der Justiz. (2018). Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/en/home>

Eurofound. (n.d.). European Foundation for the Improvement of Living and Working

European Commission. (n.d.). Equality and inclusion: A new push for European democracy. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion_en

Ficció, S. (2018, July 2). Sense ficció - Utopia iogurt [Television series]. 3Cat.

Fundación ONCE. (n.d.). Fundación ONCE. <https://www.fundaciononce.es>

Fundación Randstad. (n.d.). Fundación Randstad. <https://www.randstad.es/fundacion-randstad/>

Goffman, E. (1963). Estigma: La identidad deteriorada. <https://sociologiaycultura.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/goffman-estigma.pdf>

Generalitat de Catalunya. (n.d.). Document jurídic. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=890227>

Generalitat de Catalunya. (n.d.). Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes. https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/drets-igualtats/llei_igualtat_lf_accessible_versio_final_1.pdf

Generalitat de Catalunya. (n.d.). Treball social. <https://www.trabajosocial.gencat.cat>

International Labour Organization. (n.d.). Disability and work.
<https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--en/index.htm>

International Labour Organization. (n.d.). International Labour Organization.
<https://www.ilo.org>

Irish Government. (1998). Employment Equality Act 1998.
<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html>

Irish Government. (2005). Disability Act 2005.
<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2005/act/14/enacted/en/html>

National Bureau of Economic Research. (n.d.). Human capital: Theoretical and empirical analysis with special reference to education (First edition).
<https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>

National Disability Authority. (n.d.). National Disability Authority. <https://nda.ie/>

Oliver, M. (1990). Disability definitions: The politics of meaning. In *The Politics of Disablement* (pp. 1-11). Macmillan Education UK.

Oliver, M. (2018). *Understanding disability: From theory to practice*. Bloomsbury Publishing.

Petrovic, J. (n.d.). Davis [PDF document].
<http://jpetrovic.people.ua.edu/uploads/4/8/4/7/48477307/davis.pdf>

Pierson, C. (2002). Tackling social exclusion. *Social Policy & Administration*, 36(4), 365-381. <https://doi.org/10.1111/1467-9515.00251>

Penguin Books. (n.d.). Sample content from Penguin publication.
<https://cdn.penguin.co.uk/dam-assets/books/9780241548011/9780241548011-sample.pdf>

ResearchGate. (n.d.). Barriers to employment for individuals with intellectual disabilities: A systematic review.
https://www.researchgate.net/publication/360887253_Barriers_to_Employment_for_Individuals_with_Intellectual_Disabilities_A_Systematic_Review

Rojas, R. (n.d.). *Wealth of nations: A critical analysis*.
<https://www.rrojasdatabank.info/Wealth-Nations.pdf>

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (n.d.). SEPE. <https://www.sepe.es>

Shakespeare, T. (Ed.). (1998). The disability reader: social science perspectives. Continuum.

Som Fundació. (n.d.). Som Fundació. <https://somfundacio.org>

Springer Publishing. (n.d.). Content on social work.
<https://connect.springerpub.com/content/sgrrrpe/28/4/309>

Stiker, H.-J. (n.d.). *A history of disability*.
https://www.sas.upenn.edu/~cavitch/pdf-library/Stiker_History_of_Disability.pdf

United Nations. (n.d.). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD).
https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

United Nations. (n.d.). Department of Economic and Social Affairs: Disability.
<https://www.un.org/disabilities>

United Nations. (n.d.). Objetivos de desarrollo sostenible.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

United States Department of Justice. (n.d.). Americans with Disabilities Act (ADA).
<https://www.ada.gov/>

Web of Science. (n.d.). Full record for PQDT:84504957.
<https://www.webofscience.com/wos/alldb/full-record/PQDT:84504957>

Web of Science. (n.d.). Full record for PQDT:88584364.
<https://www.webofscience.com/wos/alldb/full-record/PQDT:88584364>

Web of Science. (n.d.). Full record for WOS:001280813800001.
<https://www.webofscience.com/wos/alldb/full-record/WOS:001280813800001>

Web of Science. (n.d.). Full record for WOS:001283068300002.
<https://www.webofscience.com/wos/alldb/full-record/WOS:001283068300002>

YouTube. (2022). Video title. https://www.youtube.com/watch?v=zvk0_m4sck&t=3s

8. ANNEXOS

En aquest apartat s'han recollit materials complementaris que han estat essencials per al desenvolupament del treball. Els annexos inclouen el guió de preguntes utilitzat en les entrevistes i les entrevistes escrites realitzades a dues empreses.

8.1 GUIÓ PREGUNTES ENTREVISTES

- 1- Quines mesures o iniciatives concretes té l'empresa per fomentar la inclusió laboral de persones amb discapacitat?
- 2- Com s'han implementat aquestes mesures al llarg del temps? I des de quan?
- 3- Heu notat algun impacte mesurable en la productivitat o resultats de l'empresa gràcies a la inclusió de persones amb discapacitat?
- 4- Quines polítiques garanteixen un entorn laboral inclusiu?
- 5- Quins mecanismes utilitzeu per adaptar els llocs de treball a persones amb discapacitat?
- 6- Què feu per assegurar que els processos de selecció siguin equitatius i no discriminatoris?
- 7- Com s'adapten les entrevistes o altres etapes per reduir barreres als candidats amb discapacitat?
- 8- Quin impacte han tingut aquestes mesures a l'empresa?
- 9- Quines són les principals barreres o limitacions (legislatives o socials) que heu trobat en la implementació?
- 10- Creieu que la legislació actual és suficient per fomentar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat?
- 11- Hi ha alguna barrera cultural o organitzativa que considereu difícil de superar malgrat les polítiques implementades?
- 12- Què recomanàrieu a altres empreses per fomentar la inclusió laboral?
- 13- Tot i els recursos disponibles, per què creieu que moltes empreses no implementen aquestes mesures?

8.2 TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTES

La Fageda

Pregunta: Quines mesures o iniciatives concretes té l'empresa per fomentar la inclusió laboral de persones amb discapacitat?

Resposta: Disposem d'un servei d'inserció laboral que adapta les necessitats, inquietuds i interessos de les persones que treballen a FAGEDA amb les demandes del mercat laboral. A més, comptem amb un Centre Especial de Treball, on treballen persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, i una empresa d'inserció que contracta persones vulnerables en risc d'exclusió social. Ambdues unitats treballen conjuntament per preparar les persones per a la seva futura integració en empreses ordinàries.

Pregunta: Com s'han implementat aquestes mesures al llarg del temps? I des de quan?

Resposta: El servei d'inserció laboral ha existit des de la fundació de FAGEDA, el 1993. Hem augmentat la nostra activitat, especialment en els darrers anys, per a la contractació de persones en risc d'exclusió social. Hem adaptat els nostres programes any rere any per assegurar que responguin a les necessitats del moment.

Pregunta: Heu notat algun impacte mesurable en la productivitat o resultats de l'empresa gràcies a la inclusió de persones amb discapacitat?

Resposta: Aquesta pregunta no és rellevant per a nosaltres, ja que FAGEDA va néixer amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat. Per tant, l'impacte es mesura principalment en el benestar i l'autonomia dels nostres treballadors.

Pregunta: Quines polítiques garanteixen un entorn laboral inclusiu?

Resposta: Les nostres polítiques socials fomenten un entorn laboral inclusiu, adaptant els espais de treball i les condicions laborals a les necessitats individuals de cada treballador. Promovem la igualtat d'oportunitats per a tots.

Pregunta: Quins mecanismes utilitzeu per adaptar els llocs de treball a persones amb discapacitat?

Resposta: Des de l'àrea social, en col·laboració amb l'àrea productiva, fem els canvis necessaris tant a nivell tècnic com d'horaris. Adaptem els horaris a les necessitats individuals de les persones, i en alguns casos, hem invertit en maquinària per millorar les condicions laborals.

Pregunta: Què feu per assegurar que els processos de selecció siguin equitatius i no discriminatoris?

Resposta: A FAGEDA no considerem el gènere, l'edat ni cap altre factor discriminatori durant els processos de selecció. Ens centrem en els requisits del lloc de treball i en les competències que cada persona pot aportar.

Pregunta: Com s'adapten les entrevistes o altres etapes per reduir barreres als candidats amb discapacitat?

Resposta: Com a Centre Especial de Treball, les persones entren directament a treballar. Tota la part holística, com les inquietuds, necessitats i patologies, és considerada per determinar en quina secció seran ubicades.

Pregunta: Quin impacte han tingut aquestes mesures a l'empresa?

Resposta: L'impacte de les nostres mesures es mesura principalment en la millora de la qualitat de vida i el benestar dels nostres treballadors, ja que la nostra missió és proporcionar-los ocupació i suport en el seu desenvolupament.

Pregunta: Quines són les principals barreres o limitacions (legislatives o socials) que heu trobat en la implementació?

Resposta: Les principals barreres inclouen limitacions legislatives que no sempre s'adapten a la realitat de les persones amb discapacitat. També hi ha barreres socials que dificulten la seva plena inclusió al mercat laboral.

Pregunta: Creieu que la legislació actual és suficient per fomentar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat?

Resposta: No, considerem que la legislació actual no és suficient. Caldria una normativa més adaptable que tingui en compte les necessitats reals de les persones amb discapacitat.

Pregunta: Hi ha alguna barrera cultural o organitzativa que considereu difícil de superar malgrat les polítiques implementades?

Resposta: Segurament existeixen barreres culturals o organitzatives, però a FAGEDA ens centrem en les necessitats de les persones i en proporcionar un bon acompanyament, independentment de les seves circumstàncies.

Pregunta: Què recomanaríeu a altres empreses per fomentar la inclusió laboral?

Resposta: Recomanem veure les persones com a individus amb les seves necessitats i inquietuds particulars. És important posar el focus en la persona que tens al davant.

Pregunta: Tot i els recursos disponibles, per què creieu que moltes empreses no implementen aquestes mesures?

Resposta: Nosaltres actuem com a Centre Especial de Treball amb un enfocament centrat en les persones. Altres empreses haurien d'adoptar mesures que s'adaptin a les seves circumstàncies i que no necessàriament són les mateixes que les nostres.

Agrupació SIFU

Pregunta: Quines mesures o iniciatives concretes té l'empresa per fomentar la inclusió laboral de persones amb discapacitat?

Resposta: Disposem d'una iniciativa anomenada *Roda de la Inclusió*, un programa específic d'acompanyament que millora les competències laborals i transversals mitjançant formació adaptada a cada cas. També comptem amb l'*Àrea d'Integració Sociolaboral*, que ofereix suport individualitzat tant a usuaris com a empreses, amb plans personalitzats per a cada situació.

Pregunta: Com s'han implementat aquestes mesures al llarg del temps? I des de quan?

Resposta: Des de 1993, hem treballat contínuament en la inclusió laboral de persones amb discapacitat, adaptant i millorant els nostres programes any rere any. L'any 2021 vam crear la *Roda de la Inclusió* per millorar les condicions laborals i fomentar una formació contínua amb l'objectiu d'afavorir la incorporació al mercat ordinari.

Pregunta: Heu notat algun impacte mesurable en la productivitat o resultats de l'empresa gràcies a la inclusió de persones amb discapacitat?

Resposta: Sí, hem observat una millora significativa en la motivació i el compromís dels empleats. Aquest augment es tradueix en un millor rendiment general. A més, el fet de tenir feina adequada a les competències de cada candidat beneficia tant l'individu com l'organització.

Pregunta: Quines polítiques garanteixen un entorn laboral inclusiu?

Resposta: Disposem d'infraestructures adaptades que compleixen amb els estàndards d'accessibilitat. A més, implementem plans d'igualtat per eliminar barreres i assegurar la no discriminació en l'àmbit laboral.

Pregunta: Quins mecanismes utilitzeu per adaptar els llocs de treball a persones amb discapacitat?

Resposta: Realitzem una avaluació prèvia dels llocs de treball per adaptar-los a les capacitats de les persones. També oferim formació específica en tasques concretes per garantir el desenvolupament adequat dels empleats.

Pregunta: Què feu per assegurar que els processos de selecció siguin equitatius i no discriminatoris?

Resposta: Publiquem les vacants amb agilitat mitjançant un sistema de reclutament 2.0. Utilitzem una selecció per competències, que ens ajuda a valorar objectivament les capacitats dels candidats, allunyant-nos d'estigmes o idees preconcebudes.

Pregunta: Com s'adapten les entrevistes o altres etapes per reduir barreres als candidats amb discapacitat?

Resposta: Organitzem sessions de *Speed Networking Talent Adaptat*, especialment pensades per a candidats amb discapacitat mental. Aquestes sessions trenquen estigmes i faciliten la contractació de persones amb dificultats d'inserció laboral.

Pregunta: Quin impacte han tingut aquestes mesures a l'empresa?

Resposta: Han permès un creixement personal i professional significatiu entre els empleats amb discapacitat, millorant la seva formació i desenvolupament.

Pregunta: Quines són les principals barreres o limitacions (legislatives o socials) que heu trobat en la implementació?

Resposta: A nivell legislatiu, tot i que les lleis són favorables, encara existeixen reptes en la seva implementació efectiva. L'enfocament és sovint massa assistencialista. A nivell social, persisteixen barreres culturals i socials que dificulten la inclusió completa.

Pregunta: Creieu que la legislació actual és suficient per fomentar la inclusió laboral de les persones amb discapacitat?

Resposta: Encara que hi ha hagut avenços, considerem que cal posar més èmfasi en eliminar barreres estructurals i millorar la implementació de les normatives existents.

Pregunta: Hi ha alguna barrera cultural o organitzativa que considereu difícil de superar malgrat les polítiques implementades?

Resposta: Sí, sovint la manca de cohesió sobre el significat real d'inclusió dificulta la creació d'una cultura inclusiva. Moltes empreses contracten persones amb discapacitat només per complir imperatius legals, més que per un compromís sincer amb la diversitat.

Pregunta: Què recomanaríeu a altres empreses per fomentar la inclusió laboral?

Resposta: Implementar programes de formació en diversitat i sensibilització per eliminar prejudicis. També és clau assegurar que tots els processos de selecció i treball siguin accessibles i adaptats.

Pregunta: Tot i els recursos disponibles, per què creieu que moltes empreses no implementen aquestes mesures?

Resposta: La principal raó és el desconeixement i la persistència de prejudicis sobre les capacitats laborals de les persones amb discapacitat. Això impedeix que moltes organitzacions prenguin accions concretes.