



Universitat Ramon Llull

Tesi doctoral

La inserció al mercat laboral ordinari d'un grup de titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya. Fortaleses i febleses

Montserrat Llinares Fité

Dirigida per:

Dra Mariona Dalmau i Montalà

Barcelona, octubre del 2015

SÒCRATES

¿ No t'amarga sentir que eres una càrrega per als altres?

ALEXANDRE

Penso que, al contrari, es tracta d'una riquesa, però perquè sigui així cal haver superat les mortificacions i els entrenaments del principi. La incapacitat d'arribar a assolir una autonomia perfecte em mostra, dia rere dia, la grandesa de l'home. En el cor de la meva feblesa, hi puc, doncs, apreciar el do de la presència de l'altre i per la meua part intento amb tots els meus mitjans oferir-li la meua humil i fràgil presència.

L'individu feble no representa necessàriament un pes per a l'altre. Cadascú disposa lliurement de la seva feblesa, i per tant és ben lliure d'usar-la amb seny.

Del llibre "L'Elogi de la feblesa" d'A.Jollien.

A la Maria Rosa,
per tot el viscut al teu costat

Agraïments

Aquest treball de recerca ha estat possible gràcies a la participació de moltes persones i institucions. A totes elles, els vull agrair molt sincerament la col·laboració i suport. De manera molt especial vull donar les gràcies a totes les persones titulades universitàries amb discapacitat per la seva inestimable col·laboració i als quals no em referiré amb el nom per qüestions de confidencialitat, però que ja saben la importància de la seva participació. A tots els professionals de la inserció laboral representants: AMMFEINA, DIS-JOB, APLIC, ECOM, GPP Blanquerna, INSERTA, MANPOWER, SEELIGER y CONDE, ACAPPS, UNIVERSIA (UPC). Als participants representants de les empreses següents: Prevent, Fundació Blanquerna, Gassiot Advocats, Fundació Ramon Maria Noguera, G- Assegurances, JOVI, La Caixa, LAINCO i Jo.com. Sense la seva participació i experiència aquest treball no hauria estat possible.

A la directora de la tesi Dra Mariona Dalmau i Montalà per l'ajut i assessorament, per la seva comprensió al llarg de tot el procés, que no ha estat fàcil, per la paciència, per la companyonia i per la saviesa. Moltíssimes gràcies, Mariona.

Al Dr Climent Giné, que va donar-me l'oportunitat de fer recerca en el seu grup i per ser l'incitador d'aquesta recerca. Moltes gràcies, Climent.

Al Dr Joan Guàrdia-Olmos, per l'assessorament i acompanyament, per ser-hi i deixar-se trobar i sobretot per ser un gran amic. Moltíssimes gràcies, Joan.

A la Dra Nathalie Le-Roux, per tot el que he après al seu costat, pels ànims, per ser la meva companya en aquest viatge i perquè esperem que n'hi hagi més. Moltes gràcies, Nathalie.

També vull donar gràcies a UNIDISCAT i a tots els companys amb els que en el seu moment vaig compartir reunions, trobades, feina, discussions i perquè no, també

riales i diversió. Moltes gràcies per tota la feina que feu. I, especialment, al Dr Prujà i a la Sra. Conxita Domínguez.

A l'Ingrid Sala, companya de docència i recerca, per la inestimable complicitat i els bons consells.

A la Maria Carbó, companya de patiment “doctoril” pel suport i bon humor, tan necessari en aquest procés.

A la Pilar Dotras, per totes les voltes que hem fet pel món volent aprendre i per tot el que això ens ha portat a compartir.

A tu Enric, pels inicis de moltes coses.

Als membres del tribunal, per haver acceptat formar-ne part.

Al grup de recerca DISQUAVI, sota l'aixopluc del qual s'ha desenvolupat aquest treball de recerca.

Al Dr Juan José Albericio, iniciador, orientador i mentor de la meva vida professional i per encomanar-me la seva mirada educativa. Gràcies Juanjo.

Un agraïment molt especial a la Isabel i al Toni, que ja no esteu entre nosaltres i us trobo a faltar. Avui estaríeu al meu costat. Un petó allà on estigueu.

Al grup d'amigues de la Platja Llarga, per tot el que hem compartit. Vosaltres ja m'enteneu. Especialment a tu Àngels Torras, sense tu en aquest grup d'amigues no seríem com som.

Per a la Laura i la Mariona Isbert, bones estudiants i millors persones. Perquè també formeu part d'aquest procés i de la meva vida. Us estimo.

Al Marc, per ser-hi, per la teva bondat, per la teva paciència, , per la teva il·lusió, per haver fet d'aquesta tesi l'inici del nostre camí junts, pel teu amor i per tot el que tu ja saps. Gràcies Marc.

Als meus pares, per haver-me inculcat el camí de la curiositat per les coses, el de l'estudi, l'estimació a l'esforç i per creure en mi de manera incondicional. Aquesta tesi és també un homenatge a vosaltres.

Finalment i de manera molt sentida, a la Laia: pel teu suport silent i amatent, per la teva implicació, per la teva exigència, per fer-me costat i el teu amor. Per al Cesc: per entendre i compartir les meves inquietuds, per fer-me d'espàrring i el teu amor. Per a tu Aizhi: per les estones que no hem pogut fer coses juntes com tu volies, pel teu somriure pacient i per què m'estimes. A vosaltres tres, per tot el vostre esperonament constant malgrat tot el que us he robat. Desitjo de tot cor, que haver viscut aquest procés al meu costat hagi estat per a vosaltres un aprenentatge de vida, com ho ha estat per mi. Gràcies, us estimo.

Índex

Introducció	17
Justificació	17
Estructura del treball	19
Capítol 1. Les persones amb discapacitat i la societat.....	25
1.1 Aproximació al concepte de discapacitat.....	25
1.1.1 El model social de discapacitat.....	25
1.1.2 El model ecològic.....	27
1.2 La qualitat de vida	29
1.2.1 L'accés al món laboral de les persones amb discapacitat com a indicador de qualitat de vida. L'autonomia.....	31
1.2.2 El treball amb suport	33
Capítol 2. La formació dels titulats universitaris	39
2.1 Els estudiants amb discapacitat i els estudis universitaris	39
2.1.1 Els estudiants universitaris amb discapacitat en el Marc Europeu de l'Educació Superior	42
2.1.2 Els Serveis Universitaris d'Atenció als estudiants amb discapacitat	45
2.2 La igualtat d'oportunitats en els estudis universitaris a Catalunya	49
2.2.1 UNI.DIS.CAT	49
2.2.2 L'accés a la universitat de les persones amb discapacitat	51
Capítol 3. El marc legislatiu sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat.....	57
3.1 L'activitat laboral de les persones amb discapacitat.....	57
3.1.1 La legislació a Europa, a Espanya i a Catalunya.....	57
3.2 Aplicació de la normativa vigent	64
Capítol 4. Les persones amb discapacitat i la inserció laboral.....	69
4.1 La percepció social cap a la discapacitat en l'àmbit laboral.....	69
4.1.1 Les expectatives dels titulats universitaris amb discapacitat en relació amb la inserció laboral.	72
4.1.2 El paper dels agents que acompanyen el procés de transició cap al món laboral.....	74

4.1.3 La percepció dels empresaris en relació amb les persones amb discapacitat	76
4.3 El moment econòmic actual	82
4.3.1 La societat capitalista i el moment de crisi econòmica	84
Capítol 5: metodologia de la investigació	91
5.1 Presentació	91
5.2 Objectiu	91
5.3 Procediment	94
5.4 Ètica de la recerca.....	99
Capítol 6: primera fase del treball empíric	105
6.1. Mètode	105
6.1.1 Disseny.....	105
6.2 Instrument	105
6.2.1 Elaboració del qüestionari	106
6.2.1.1 Participació del grup d'experts.....	113
6.3 Resultats de la validació de les escales	114
6.3.1 Procés de Validació de l'Escala A i de l'Escala B	114
6.3.2 Validesa de contingut	115
6.3.3 Anàlisi de la Fiabilitat.....	117
6.3.4 Anàlisi de la correlació Canònica	133
6.3.5 Prova pilot.....	135
6.4. Procediment per configurar la mostra.	136
6.4.1. Contactes per recollir la mostra	137
6.4.2 Criteri per formar part de la mostra.....	138
6.5 Resultats	140
6.5.1 Participants i dades sociodemogràfiques.....	140
6.5.2 Resultats de l'apartat de la Formació universitària rebuda inclou: l' Escala A i l'Escala B.	143
6.5.3 Resultats dels Aspectes complementaris.	147
6.5.4 Resultats de les Aportacions obertes.	149
6.6 Validació de les escales i resultats del qüestionari.	150
Capítol 7: segona fase de la part empírica	157

7.1 Mètode	157
7.1.1 Disseny.....	157
7.2 Procediment	158
7.3 Participants.....	159
7.3.1 Dades sociodemogràfiques dels participants.....	161
7.4 Instrument	169
7.4.1 Introducció a l'entrevista en profunditat	169
7.4.2 Elaboració de l'entrevista	171
7.4.3 Tractament de la informació obtinguda en les entrevistes	173
7.4.3.1 Codificació i categorització de la informació.....	173
7.4.4 Anàlisi i resultats de les entrevistes	175
7.4.4.1 Anàlisi de les Entrevistes del grup Titulats universitaris amb discapacitat	175
7.4.4.2 Anàlisi de les Entrevistes del grup Professionals de la inserció laboral.	205
7.4.4.3 Anàlisi de les Entrevistes del grup de representants de Les Empreses.	229
7.4.4.4 Conclusions generals a partir de les entrevistes	240
Capítol 8: conclusions i proposta de millora	247
8.1 Discussió dels resultats.....	247
8.2 Conclusions finals	256
8.3 Propostes de millora.....	262
8.4 Límits i beneficis de la recerca.....	266
8.5 Prospectiva de l'estudi.....	269

Índex de figures

Figura 1. Els tres sistemes de la teoria bioecològica. Realitzat per l'autora	28
Figura 2. Jerarquia de la qualitat de vida (Schalock i Verdugo, 2003), adaptació al català de Serra Buades (2004).	30
Figura 3. Resum dels cercles viciats d'O'Brien (1985).	70
Figura 4. Esquema del procés de treball que guia la part empírica de la recerca.....	96
Figura 5. Esquema del tractament de la informació de les entrevistes.....	98
Figura 6. Procediment de les dues meitats.	118

Figura 7. Procés de codificació qualitatiu.	174
---	-----

Índex de gràfiques

Gràfic 1: Distribució dels participants segons la branca d'estudis universitaris.....	142
--	-----

Índex de taules

Taula 1: Població segons discapacitat i nivell d'estudis	40
Taula 2: Principals compromisos del procés de convergència cap a un Espai d'Educació Superior (EEES) (Company i Franquesa, 2005).	42
Taula 3: Síntesi del projecte UNI.DIS.CAT (2005)	50
Taula 4: Percentatge dels estudiants universitaris amb discapacitat de nou accés en relació amb al total d'estudiants	53
Taula 5: Resum de les mesures de suport per a la integració laboral a l'estat espanyol.	71
Taula 6: Indicadors seleccionats sobre l'exclusió	85
Taula 7: Síntesi de les característiques generals del qüestionari elaborat adhoc	112
Taula 8: Correlacions interelements escala A (1-17 ítems).....	120
Taula 9: Correlacions interelements escala A (18-30 ítems).....	122
Taula 10: Correlacions interelements escala A (22 ítems).....	124
Taula 11: Versió definitiva de l'escala A.....	125
Taula 12: Correlacions interelements escala B (1-15 ítems).....	127
Taula 13: Correlacions interelements escala B (16-30 ítems).....	129
Taula 14: Correlacions interelements escala B (21 ítems).....	131
Taula 15: Versió definitiva de l'escala B.....	132
Taula 16: escala A	133
Taula 17: escala B	134
Taula 18: Prova de Shapiro-Wilks	134
Taula 19: Correlació de Pearson	135
Taula 20: Distribució dels estudiants amb discapacitat matriculats a les universitats catalanes entre el 2003-04, 2004-2005 i el 2005-06.....	139
Taula 21: Distribució dels participants per comarques	141
Taula 22: Opinió, en percentatge, dels participants en relació als ítems de l'Escala A	144
Taula 23: Opinió, en percentatge, dels participants en relació als ítems de l'escala B	146
Taula 24: Nombre de respostes i percentatges, àmbit de preguntes complementàries.	148
Taula 25: Dades sociodemogràfiques del grup participant: titulats universitaris amb discapacitat	162
Taula 26: Dades sociodemogràfiques del grup participant: professionals de la inserció laboral	166

Taula 27: Dades sociodemogràfiques del grup: participants representants d'empreses	168
Taula 28: Abreviatures que es troben a les taules d'anàlisi de la informació	176
Taula 29: Titulats universitaris. Categories de l'àmbit Formació universitària	177
Taula 30: Categoria: Pràctiques acadèmiques en empreses	178
Taula 31: Categoria: Tutorització de les pràctiques	179
Taula 32: Categoria: Suports als estudis	180
Taula 33: Categoria: Serveis d'ajut a l'estudiant universitari	181
Taula 34: Categoria: Serveis universitaris d'inserció laboral.....	182
Taula 35: Categoria: Titulació universitària i món laboral	183
Taula 36: Titulats universitaris. Categories de l'àmbit Entrada al mercat laboral	184
Taula 37: Categoria: Serveis d'inserció laboral (universitats, associacions, fundacions, empreses d'inserció laboral).....	185
Taula 38: Categoria: Vies de localització de treball.....	186
Taula 39: Categoria: Destapar la pròpia discapacitat	187
Taula 40: Categoria: Vinculació entre estudis i treball professional.....	188
Taula 41: Titulats universitaris. Categories de l'àmbit Legislació.....	189
Taula 42: Categoria: Coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball	189
Taula 43: Categoria: Pensió retributiva per discapacitat	190
Taula 44: Titulats universitaris. Categories de l'àmbit: Relació amb l'empresa	191
Taula 45: Categoria: Estigmatització per part de l'empresa	192
Taula 46: Categoria: Suport al treball	192
Taula 47: Categoria: Relació amb els companys de treball	193
Taula 48: Categoria: Formació de l'empresa en temes de discapacitat	194
Taula 49: Categoria: Currículum Vitae	195
Taula 50: Categoria: Característiques de la pròpia personalitat.....	196
Taula 51: Categoria: Família.....	196
Taula 52: Categories àmbit: Aportacions generals.....	197
Taula 53: Categoria: Fortaleses	197
Taula 54: Categoria: Febleses	199
Taula 55: Categoria: Altres	200
Taula 56: Categories àmbit Actuació del servei.....	206
Taula 57: Categoria: Tipus de servei que ofereix als titulats universitaris amb discapacitat.	207
Taula 58: Categoria: Tipus de servei que ofereix a les empreses.....	208
Taula 59: Categoria. Tractament de la discapacitat.....	209
Taula 60: Categoria: Aspectes a millorar	210
Taula 61: Categories àmbit: Titulats universitaris amb discapacitat.....	211
Taula 62: Categoria: Les pràctiques durant la formació dels titulats	212
Taula 63: Categoria: Punts forts	213
Taula 64: Categoria: Punts febles.....	215
Taula 65: Categoria. Les persones significatives dels titulats.....	216
Taula 66: Categoria: El sistema educatiu	217

Taula 67: Categories àmbit: Les empreses	218
Taula 68: Categoria: Percepció de les empreses sobre la formació dels titulats universitaris amb discapacitat.....	219
Taula 69: Categoria: Percepció de les empreses sobre la discapacitat en general	219
Taula 70: Categoria: Criteris de les empreses per no incloure en la seva plantilla de treballadors a titulats universitaris amb discapacitat	220
Taula 71: Categoria: Coneixement de la legislació.....	221
Taula 72: Categoria: Actuacions necessàries per part de l'empresa	221
Taula 73: Categories àmbit: Aportacions generals.....	222
Taula 74: Categoria: Conèixer les bones pràctiques d'empreses	223
Taula 75: Categoria: Crisi econòmica	223
Taula 76: Categoria: Tipus de mercat laboral	224
Taula 77: Categories àmbit: Empleats titulats universitaris amb discapacitat.	230
Taula 78: Categoria: Context on es desenvolupen les competències genèriques.....	230
Taula 79: Categoria: Adaptacions al lloc de treball	231
Taula 80: Categoria: Punts forts dels titulats.....	232
Taula 81: Categoria: Punts febles dels titulats	233
Taula 82: Categoria: Coneixement sobre on localitzar-los	233
Taula 83: Categoria: Criteris de l'empresa.....	234
Taula 84: Categories àmbit: Legislació	235
Taula 85: Categoria: Coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball	236
Taula 86: Categories àmbit: Els serveis d'inserció laboral	237
Taula 87: Categoria: Utilització dels serveis d'inserció laboral externs	237

Annexos, veure CD adjunt

Introducció

Justificació

Estructura del treball

Introducció

Justificació

La meua implicació en l'àmbit de la discapacitat té el seu origen en un interès personal i alhora professional. De ben jove vaig començar a interessar-me i a treballar, dins de l'àmbit educatiu amb nois i noies amb discapacitat, probablement motivada per la relació intensa amb un familiar pròxim amb paràlisi cerebral i, a més, per un entorn professional que em va fer descobrir una visió diferent de la diversitat.

Més tard, ja com a professora de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i l'Esport (FPCEE) Blanquerna, em van encomanar, juntament amb dos companys més (la Dra. Montse Castellana i el professor Xavier Piqué), fer un equip per dissenyar i implementar un projecte nou i molt il·lusionador. Es tractava del Servei d'Orientació Personal (SOP) per als estudiants de la nostra facultat. En constatar que al SOP hi arribaven estudiants amb necessitats específiques de suport, vam dissenyar el programa d'Atenció als Estudiants amb Necessitats Específiques de Suport (ATENES).

Amb els anys, he anat modelant una mirada cap als estudiants universitaris amb necessitats específiques de suport (d'ara en endavant: estudiants amb discapacitat) que m'ha fet constatar que aquests estudiants no només tenen el dret d'accedir a una formació universitària equitativa i per tant de qualitat, sinó que aquesta pren un altre sentit si té una continuïtat més enllà de la formació, és a dir, si afavoreix una inserció al mercat laboral ordinari que els permeti normalitzar la seva vida el millor possible, perquè puguin sentir-se actius i participants del seu entorn social. En definitiva, estic convençuda que aquesta inserció contribueix a la millora de la qualitat de vida dels titulats universitaris amb discapacitat en una nova etapa del seu cicle vital, significativament rellevant per a la seva identificació com adults socialment competents.

La inserció laboral de les persones amb discapacitat, ha estat una temàtica d'interès a la nostra societat, sobretot des de l'entrada en vigor de *la Ley de Integración Social del Minusválido* (1982). S'ha fet un camí important en la manera de entendre i enfocar l'ocupació laboral de les persones amb discapacitat. S'ha passat d'un model bàsicament assistencial a un de més normalitzat, i que compta amb el suport de la legislació i de la societat en general. Malgrat tot, també es posa de manifest que encara hi ha molts grups i àmbits per explorar, i així aconseguir el coneixement adequat per dissenyar línies d'actuació i seguir contribuint, des de la recerca en relació amb la inserció laboral, a la qualitat de vida de les persones amb discapacitat. Ja que aquest és un dels grups dels quals es té menys coneixement. Així ho constata l'escassetat d'estudis existents.

No hem localitzat cap estudi que faci referència a Catalunya. En l'àmbit espanyol hem localitzat els següents: integració laboral de persones amb titulació universitària i gran discapacitat física (Vilà i Pallisera, 2002); superació de barreres psicosocials per a la integració laboral dels titulats universitaris (Campoy y Pantoja, 2003); barreres físiques i psicosocials en el procés d'inserció al món laboral dels universitaris amb discapacitat visual (Polo, 2006) i per finalitzar, l'estudi de Fundació UNIVERSIA sobre la integració en el mercat laboral ordinari dels universitaris espanyols amb discapacitat (Dalmau, Llinares, Sala i Giné 2010). Aquesta manca d'estudis sobre el tema que ens ocupa també es constata en l'àmbit internacional Coleman (2008) i Le-Roux i Marcellini (2011). Hem pogut constatar, i d'acord amb les dues últimes autores, que hi ha un nombre rellevant de recerques fetes sobre inserció laboral de persones amb discapacitat, altres treballs vinculats a l'estudi de la legislació sobre persones amb discapacitat i treball i sobretot, recerques vinculades a la inserció laboral de les persones

amb discapacitat intel·lectual, però no és així en el tema específic sobre la inserció laboral de titulats universitaris amb discapacitat.

D'acord amb el plantejament exposat, la meua tesi s'emmarca en una de les línies de treball del grup de recerca de la FPCEE Blanquerna "*Discapacitat i Qualitat de Vida: Aspectes Educatius*" del qual formo part com a investigadora, concretament en la línia "*Accés a la universitat i el món laboral de les persones amb discapacitat*".

Dins de la línia de recerca se'ns va oferir la possibilitat de desenvolupar un treball exploratori sobre la integració laboral dels universitaris espanyols amb discapacitat (Dalmau et al., 2010), que es va convertir en una forta motivació per continuar investigant en aquest àmbit i que ha estat motiu d'aquesta tesis..

El projecte de tesis que porta per títol "*La inserció al mercat laboral ordinari d'un grup de titulats universitaris a Catalunya. Fortaleses i febleses*" tal i com es va presentar en la seva defensa, es va centrar en el mateix objectiu general al de la investigació que ens ocupa.

Estructura del treball

El nostre treball l'hem estructurat en tres parts. La primera part gira al voltant de cinc capítols que recullen els continguts que ens han de donar a conèixer la fonamentació teòrica que sustenta aquest treball de recerca, a través de diferents blocs temàtics.

En el *primer capítol*, emmarquem el tema de recerca a partir del concepte de discapacitat i des dels aspectes següents: models fonamentals (el model social i el model ecològic de la discapacitat), el concepte de qualitat de vida i l'accés al món laboral com indicador d'autonomia. El *segon capítol*, ens explica les diferents actuacions que sustenten la inclusió dels estudiants amb discapacitat a la universitat des del marc

europeu a la concreció a Catalunya. En el *tercer capítol*, fem una revisió sobre la legislació actual sobre persones amb discapacitat i treball. Per acabar la primera part de la nostra recerca, en el *quart capítol*, fem un repàs a la percepció dels diferents agents implicats en la inserció laboral dels titulats.

En la segona part, presentem la investigació pròpiament.

En el si del *cinquè capítol*, fem el plantejament de la metodologia de la recerca. En el *capítol sisè*, presentem la primera fase del treball empíric. D'entrada expliquem el mètode amb la configuració de la mostra, a continuació el disseny de l'instrument emprat en aquesta fase, és a dir, un qüestionari adhoc que a la vegada inclou dues escales amb tot el procés d'estandarització que s'ha aplicat, i finalment, s'explicitemels resultats obtinguts de l'aplicació de l'instrument, els resultats obtinguts i les conclusions del capítol. En el *capítol set*, presentem la segona fase o part qualitativa de la recerca. Explicitem el disseny, el disseny de l'instrument, i el procés d'anàlisi de les dades, els resultats obtinguts de l'aplicació de l'instrument i les conclusions de la segona part del treball empíric.

Per finalitzar, en la tercera part presentem el resultat final de la recerca.

En el *capítol vuit*, trobem la discussió entre el marc de la nostra recerca i els resultats que hem obtingut a la part empírica. D'aquí es deriven les conclusions i les propostes de millora que plantegem, així com els límits els beneficis i la seva prospectiva.

Primera part: marc conceptual de la recerca

Capítol 1: les persones amb discapacitat i la societat

1.1 Aproximació al concepte de discapacitat

1.1.1 El model social de discapacitat

1.1.2 El model ecològic

1.2 Qualitat de vida

1.2.1 L'accés al món laboral de les persones amb discapacitat com a indicador de qualitat de vida. L'autonomia

1.2.2 El treball amb suport

Capítol 1. Les persones amb discapacitat i la societat

1.1 Aproximació al concepte de discapacitat

Històricament hem de destacar un moment rellevant per a la significació i aportació al concepte de discapacitat. Ens referim a la publicació, l'any 2001 i per part de l'OMS, de la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* (CIF). L'objectiu d'aquesta publicació va ser generar un canvi de concepcions, termes, escales i rangs socials i que, per tant, s'acostessin més a l'experiència real de la persona amb discapacitat. És a dir, vam passar d'una concepció mèdica a una concepció social (Jiménez i Serrato, 2014). Per a Alcover et al. (2012) aquesta concepció de la discapacitat ha obert la perspectiva biopsicosocial i ecològica de la discapacitat.

1.1.1 El model social de discapacitat

D'acord amb Jiménez i Serrato (2014), en el paradigma social de la discapacitat, la mirada cap a la persona amb discapacitat ja no es dirigeix cap a un ésser emmalaltit, sinó que es reivindica la persona des del seu dret i es defensa que el concepte de 'discapacitat' és un constructe social. Conseqüentment, aquest concepte ja no es basa a ordenar i etiquetar, sinó que són les mateixes persones amb discapacitat i els familiars qui plantegen com volen organitzar la seva existència, la seva vida. És la societat qui imposa les barreres i no pas el destí o la biologia. És un paradigma que possibilita que les persones amb discapacitat reivindiquin l'espai amb capacitat, on tothom tingui cabuda. El model social de la discapacitat se sustenta sobre l'equilibri entre el respecte a l'autonomia individual i el disseny dels recursos de suport per tal de poder fer efectiva una inclusió social amb èxit, i situar la disponibilitat dels vincles i xarxes socials com a

l'element clau. Aquest model es presenta com a revolucionari en el sentit que promou que les mateixes persones amb discapacitat siguin les encarregades de defensar i formular les pròpies reivindicacions, ja que l'experiència i la vivència individual és la que origina diferents necessitats i projectes de vida.

Seguint Pereda i Prada (2012), el model social de la discapacitat desplaça l'atenció del pla individual i fisiològic cap al col·lectiu i polític. Hem entès que l'exclusió social és imposada a les persones i que aquesta situació cal superar-la a través d'un procés personal i col·lectiu d'emancipació.

Així doncs, per a Victoria (2013), es pot constatar com el model social de la discapacitat està estretament vinculat amb la *Declaració dels Drets Humans*, de manera que l'objectiu és equilibrar el ple exercici dels drets de cadascú amb l'exercici dels propis drets i oportunitats, dins d'una societat on es puguin desenvolupar lliurement i amb dignitat els projectes de vida de cadascú. Per aquesta raó, es considera que el model social de la discapacitat fa un gran salt qualitatiu en la redefinició de conceptes que han obert camps teòrics i legislatius dirigits a la inclusió social. Seguint el mateix autor, l'èmfasi es posa a pensar una societat que es dissenyi per fer front a les necessitats de totes les persones, de manera que es puguin gestionar les diferències i s'inclogui la diversitat. És a dir, se centra en la dignitat de la persona i després, si cal, en les seves característiques mèdiques.

En conseqüència, la persona és el centre de les decisions que l'afecten i el problema no se situa en la mateixa persona, sinó a fora, a la societat. De tot plegat en deriven les responsabilitats a l'Estat, que és el màxim responsable dels obstacles que es creen per la falta de sensibilitat i, per tant, de la manca de respecte a la dignitat i a la igualtat de drets per a tothom.

1.1.2 El model ecològic

A finals dels anys 70, el psicòleg estatunidenc Urie Bronfenbrenner postulava que els ambients naturals són la principal influència sobre la conducta humana. Aquest postulat, certament, tampoc era del tot nou, ja que té el origen en altres autors com Lewin (1936), Barker i Wrigth (1954), segons afirma Torrico et al. (2002), però l'aportació rellevant de Bronfenbrenner té a veure a tenir en compte l'ambient ecològic que envolta la persona, és a dir, la capacitat d'adaptació de la persona als ambients canviants que l'envolten, ja que aquest procés també es veu influenciat per les relacions que s'estableixen amb aquests entorns i els contextos en els quals hi ha inclosos aquests entorns (Bronfenbrenner, 1987).

Seguint Bronfenbrenner (1987), cada persona és única i, per tant, estableix relacions amb els diferents entorns també de manera única. En aquest sentit, hem entès que les característiques de cadascú comporten relacions bidireccionals diferents.

El model iniciat per Bronfenbrenner contemplava una sèrie de sistemes, inclosos uns dins dels altres, que va anomenar: microsistema, mesosistema, exosistema i macrosistema. Més endavant, es va reformular aquesta teoria a causa de la dificultat de trobar els límits entre alguns sistemes, i va donar pas a la teoria *bioecològica*, i que estructura els sistemes de la manera següent: microsistema, mesosistema i macrosistema (Adam-Alcocer, 2015).

Presentem un breu resum dels tres sistemes de la teoria bioecològica a la figura següent:

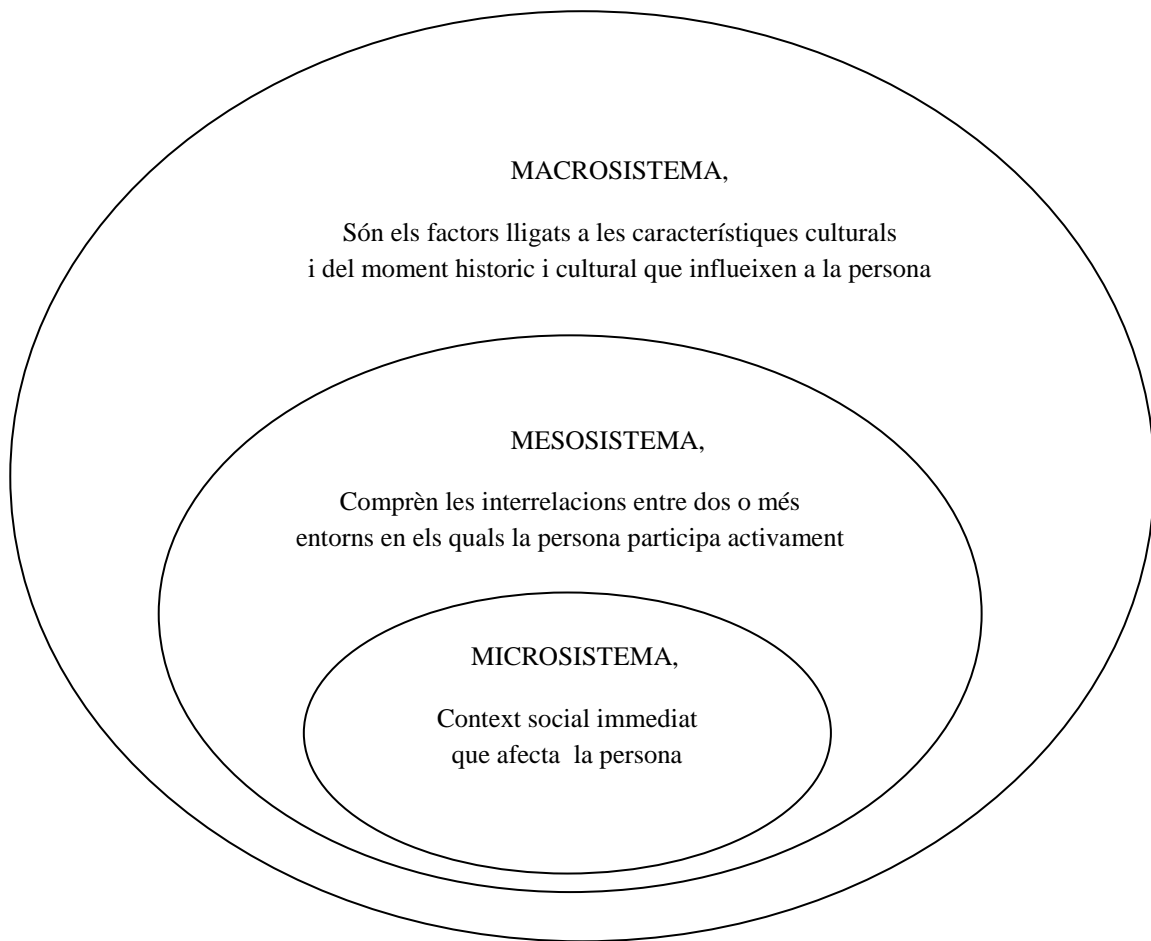


Figura 1. Els tres sistemes de la teoria bioecològica. Realitzat per l'autora

L'interès que té per a nosaltres aquest model recau precisament en la influència que tenen aquests entorns i les interaccions que s'hi desenvolupen, vinculats al procés de creixement i desenvolupament personal, i que finalment deriven en l'autonomia personal i, més concretament, en la manera com aquestes interaccions potencien la inserció laboral en un entorn ordinari.

Hem entès que aplicant els sistemes de la teoria bioecològica al nostre àmbit de recerca podem definir els tres sistemes de la manera següent:

- Macrosistema, inclou els referents polítics vinculats amb les persones amb discapacitat des de la seva protecció i autonomia, l'educació i la inserció

laboral. Tanmateix, en aquest sistema incloem tots els referents culturals sobre les persones amb discapacitat, creences i barreres psicosocials.

- Mesosistema, aquest sistema el vinculem amb els entorns pròxims com poden ser l'oci i la participació en actuacions al barri o poble.
- Microsistema, el relacionem directament amb l'entorn familiar, educatiu i laboral.

Viure en la comunitat, estar inclòs dins de la comunitat, ser part activa de la comunitat, és el context d'una vida de qualitat (Van Lloon, 2009a). Si les persones poden participar de manera satisfactòria, per a cadascú, en la comunitat augmenta la qualitat de vida de tothom.

Aquesta mirada dinàmica sobre el desenvolupament és fonamental per poder entendre els recorreguts de cada persona i, per tant, en el tema que ens ocupa, ens ajuda a comprendre com ha estat tot el camí fins arribar a la inserció laboral.

1.2 La qualitat de vida

Actualment el constructe de qualitat de vida està estretament vinculat a les persones amb discapacitat intel·lectual (Carbó, Giné i Guàrdia, 2013) i ha esdevingut el marc per a avaluar els suports i programes que es proveeixen des de les organitzacions de serveis. La mesura dels indicadors de la qualitat de vida es tradueix en termes de resultats personals, tal i com s'observa en la darrera escala validada amb una mostra de l'estat espanyol amb persones amb DI (Carbó, Guàrdia i Giné, 2015). En la nostra recerca no incloem a les persones amb DI ja que no formen part de la població de persones que accedeixi als estudis universitaris, però ens interessa incloure el constructe de qualitat de vida dins del nostre marc conceptual, sobretot, pel que està relacionat a

mirar les persones d'una manera diferent i, consegüentment, a generar canvis en els sistemes socials que augmentin el benestar personal i redueixin l'exclusió social (Schalock i Verdugo, 2006). Aquest concepte el trobem fortament vinculat al treball amb suport, al qual també dediquem un apartat del present capítol, per considerar que hi ha titulats universitaris amb discapacitat que poden estar inclosos en aquest tipus de treball.

A continuació, sintetitzem el concepte qualitat de vida a partir de la piràmide de Sachlock i Verdugo (2003).

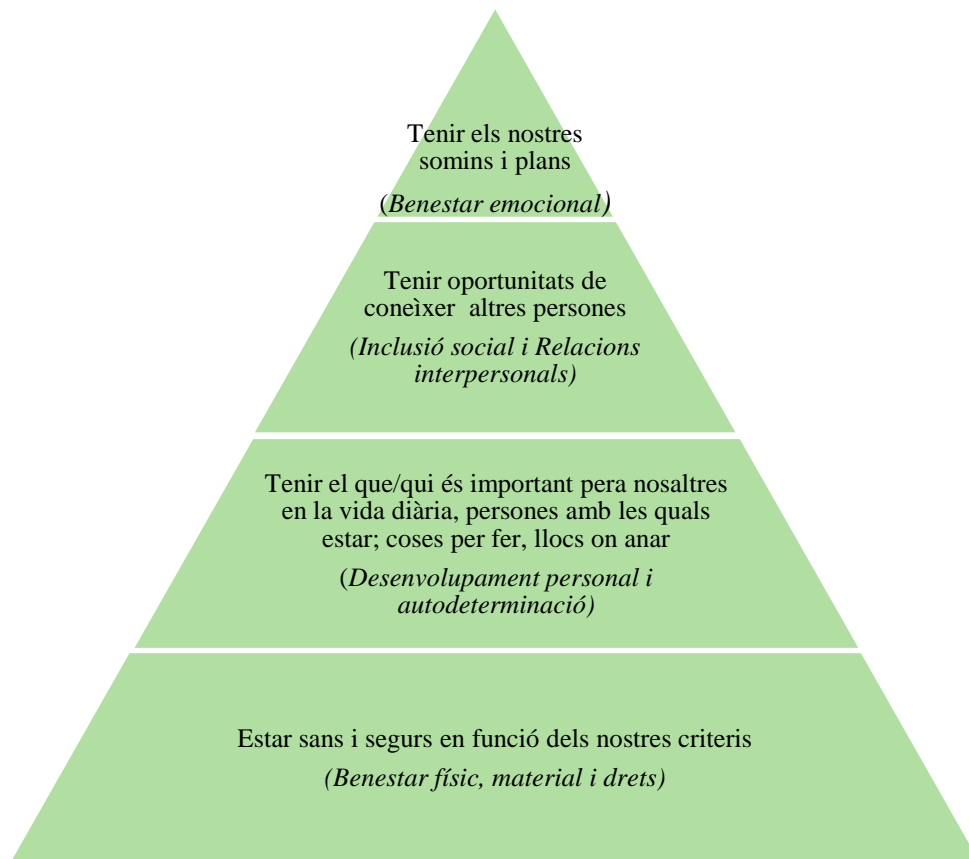


Figura 2 Jerarquia de la qualitat de vida (Schalock i Verdugo, 2003), adaptació al català de Serra (2004).

Seguint Schalock i Verdugo (2003), i endinsant-nos en el concepte de qualitat de vida, concretem que és un concepte dinàmic, global i subjectiu. Així doncs, podem

parlar de qualitat de vida partint d'una clara comprensió dels factors contextuals que condicionen la persona, per tant, on viuen i interactuen. Tot i que cada esglaó de la piràmide sustenta la resta, és a dir, no els podem entendre desvinculats, hem considerat especialment rellevant per a la nostra recerca l'últim esglaó, que fa referència a tenir els propis somnis i expectatives, ja que el vinculem directament amb els somnis i plans dels titulats universitaris amb discapacitat de poder exercir professionalment amb activitats vinculades en allò pel que s'han format a nivell universitari i que els permet els plans desitjats.

Hernández i Millán (2015), afirmen que, en dades de la població mundial, 1.000 milions de persones sovint no poden participar plenament de la societat com a conseqüència de barreres físiques, econòmiques, prejudicis socials, sistemes educatius que les segreguen i el món laboral, que no està preparat per incloure-les. Aquestes persones tenen algun tipus de discapacitat reconeguda i representen el 15% de la població mundial. Viure en una societat que inclogui a tothom cal percebre-ho com una oportunitat per construir-nos millor.

1.2.1 L'accés al món laboral de les persones amb discapacitat com a indicador de qualitat de vida. L'autonomia

Com assenyalen Fabian, Luecking i Tilson (1995), Polak i Warner (1996), Lehman, Davies i Laurin (2000) i Serra (2004), obtenir una feina suposa passar a un estatus diferent perquè la persona obté uns resultats positius sobre el seu recorregut vital, i se sent útil i col·laboradora del desenvolupament de la comunitat i amb un nivell superior d'autoestima, tots de factors derivats de la independència econòmica.

Indagar sobre aquestes qüestions i tenir una actitud crítica i fer propostes orientades a la transformació per a la millora és de responsabilitat social. Cal destacar

que a l'estudi sobre la percepció i les expectatives dels joves amb discapacitat del *National Center for Special Education Research del Departament d'Educació de la Universitat de Washington* realitzat per Wagner et al. (2007), es fa especial èmfasi en el fet que les famílies que mostren ser dipositàries d'altres expectatives en els seus fills amb discapacitat també aquests expressen altres expectatives sobre les seves possibilitats, les dels seus fills amb discapacitat i les de l'entorn. En aquest sentit, Campoy i Pantoja (2003) i Polo (2006) afirmen que l'excessiva protecció familiar és una dificultat per accedir al món laboral.

Madaus (2006), assenyala que molts adults consideren el treball com un eix central de les seves vides i Leotta (2003), citat a Coleman (2008), concreta que, per a les persones amb discapacitat, obtenir un títol o una formació universitària és fonamental per a l'èxit en la feina, ja que únicament així poden demostrar les seves habilitats i capacitats, que és la clau de volta per a l'accés a un lloc de treball amb qualitat i per a l'accés a una vida adulta autònoma i digna (Stodden i Dowrick, 1999; Kennedy i Harris, 2005), encara que obtenir una titulació universitària esdevé una condició necessària però no suficient per entrar a formar part de la vida activa (Le-Roux i Marcellini, 2011)

En la nostra societat, la feina representa un dels principals factors indicadors d'independència d'una persona. Aconseguir aquesta feina, suposa independència econòmica i personal per poder prendre resolucions i escollir el tipus de vida de tots nosaltres. La remuneració econòmica contribueix a l'accés als serveis que ofereix la comunitat i, per tant, també contribueix a reduir els sentiments de solitud, reforça el sentiment d'utilitat, ajuda a aconseguir objectius vitals i a establir relacions interpersonals en altres contextos. Tot plegat ajuda a construir la identitat personal. Per contra, si estar sense feina pot esdevenir estigmatitzant, una feina que no contribueix a

augmentar la qualitat de vida pot esdevenir una forma d'esclavitud (Mank, 1996, citat a Serra, 2004).

Per a Jordán de Urríes (2006), l'objectiu laboral per a les persones amb discapacitat ha de ser el treball dins d'empreses normalitzades, competitives i en les mateixes condicions que la resta de companys. Sovint, les persones amb discapacitat accedeixen a llocs de treball en centres especials de treball. No accedir al món laboral a través del mercat ordinari genera un grau d'inclusió més baix. Per contra, accedir a l'empresa ordinària, genera un grau d'inclusió més elevat, ja que en aquest entorn laboral hi participa una gran diversitat de persones amb discapacitat i sense discapacitat (Novo, Becerra i López 2014).

Entenem, que quan una persona amb discapacitat ha fet tot el recorregut que li ha acabat atorgant una titulació universitària, ja ha desenvolupat unes habilitats i competències que l'han estat preparant per l'obtenció de bons resultats professionals i per entrar en una empresa ordinària. Cal no perdre de vista, però, que el treball a desenvolupar en un mercat de treball ordinari, pot requerir de suport en algunes situacions. Per tant, estem parlant de treball, ja sigui autònom o per compte d'altre, amb suport o sense, però amb el nivell salarial, beneficis i ubicació igual que la resta de companys de treball.

1.2.2 El treball amb suport

La inclusió social comporta, indiscutiblement, l'exercici d'un dret fonamental que és la inserció laboral. Aquest exercici reforça la superació, la seguretat i la capacitat de la persona, i en permet la inclusió dins de la comunitat (Wolsfensberger, 1986), malgrat que de vegades no es pot desenvolupar perquè la persona amb discapacitat no pot

demostrar les seves possibilitats per falta de suports, l'interès se centra a incorporar-se en un lloc de treball en funció de la formació i capacitat.

Seguint a Serra (2004), el treball permet reduir el sentiment de solitud, construir la identitat personal i reforçar el sentiment d'utilitat, mantenir relacions interpersonals en contextos diferenciats i aconseguir els objectius vitals. En aquest sentit, apareix el treball amb suport com a necessitat de buscar alternatives d'accés al món laboral, sobretot per a les persones amb discapacitat que tenen més dificultats d'inserció (Jordán de Urries, 2006). El mateix autor afirma que el treball amb suport implica que la persona amb discapacitat rebi les mateixes contraprestacions que els seus companys sense discapacitat fent tasques similars.

Per a Manck (1998) a Jordán de Urries (2006) la filosofia del treball amb suport correspon als principis següents:

- El treball té un significat en la nostra vida
- Les persones amb discapacitats significatives poden treballar
- Integració i inclusió són preferibles a la segregació i a l'exclusió
- L'elecció i la satisfacció són valuoses
- Desenvolupament de la carrera professional, no només l'activitat laboral
- Creació de suports individuals i no de programes
- Èmfasi en la qualitat de vida

Per als mateixos autors, no es tracta només de treballar, sinó de tenir accés a opcions de creixement personal, ja que dóna sentit i significat a la vida, possibilitats de relació personal, reconeixement i acceptació i tot allò fonamental perquè la persona es senti participativa i activa dins de la comunitat. Tot plegat té com a principal objectiu

arribar a aconseguir el nivell més elevat de qualitat de vida. Un element important dins de la inserció laboral de les persones amb discapacitat, i específicament per a les que necessiten suports, és la família. Si aquesta s'implica de manera positiva, les possibilitats d'accedir a un lloc de treball i desenvolupar-lo amb èxit augmenten, ja que la família és un suport natural fonamental.

Per a Wehman i Bricout (1999 a) a Jordán de Urries (2006), els suports en el treball, es desenvolupen a partir dels 4 eixos següents:

- Suports proporcionats per les organitzacions
- Suports proporcionats pel món laboral
- Suports proporcionats pel Govern
- Suports proporcionats per la família i la comunitat

Per a O'Brien a Serra (2004), hi ha dues vies per trencar amb la pràctica errònia, i són els següents: la ruptura amb les pràctiques que no se centren en la persona i el camí del compromís comunitari que permet introduir nous valors i reptes, i centrar-se en la persona. Seguint el mateix autor constatem que les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat estan estretament vinculades a les transformacions del concepte de discapacitat i al principi de normalització, ja que aplicar aquest principi comporta una individualització de l'atenció que les comunitats donen a les necessitats dels seus ciutadans. Per tant, se centra en la necessitat de cada persona, entenent-la com a única.

Capítol 2: La formació dels titulats universitaris

2.1 Els estudiants amb discapacitat i els estudis universitaris

2.1.1 Els estudiants universitaris amb discapacitat en el Marc Europeu
de l'Educació Superior

2.1.2 Els Serveis Universitaris d'Atenció als estudiants amb
discapacitat

2.2 La igualtat d'oportunitats en els estudis universitaris a Catalunya

2.2.1 UNI.DIS.CAT

2.2.2 L'accés a la universitat de les persones amb discapacitat

Capítol 2. La formació dels titulats universitaris

2.1 Els estudiants amb discapacitat i els estudis universitaris

Per a Novo et al. (2014) un aspecte rellevant, i confirmat amb recerques per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat, és focalitzar les polítiques públiques a l'entorn educatiu. La incidència d'aquestes polítiques és essencial a l'hora de promoure, per part dels empresaris, entorns laborals inclusius. És justament a través de la influència dels aprenentatges sobre el valor de la diversitat entre les persones, tant en el marc escolar com en el familiar, i a uns principis ètics que genera actituds positives cap a la discapacitat i, per tant, garanteix que entre els empresaris es consideri un dret l'accés al mercat laboral de les persones amb discapacitat. L'educació formal esdevé un element indispensable per augmentar la participació laboral de les persones amb discapacitat, per tant és necessari trencar les barreres d'accés al sistema educatiu per a totes les persones amb discapacitat (Hernández i Millán, 2015).

Crear aules universitàries inclusives és necessari per tal de donar suport i atenció als estudiants amb discapacitat que necessiten rebre els suports que els han de permetre accedir al currículum amb l'objectiu desenvolupar els seus estudis universitaris (Castellana i Sala, 2005). És per aquest motiu que necessitem saber si la dotació i la pertinença d'aquests suports ha permès desenvolupar les competències considerades generals (Accenture, 2008) per a tots els estudis universitaris. És rebent aquests suports que la seva formació pot esdevenir equitativa amb la formació que reben els altres companys (Guasch, Álvarez Suau, Dotras, Llinares i Guasch, 2010).

A l'estudi realitzat pel Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI) l'octubre de 2008 sobre el nivell de compliment de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) en la Generalitat de Catalunya, es va

constatar que els professionals especialitzats dels serveis d'inserció laboral afirmen que el nivell educatiu de les persones amb discapacitat està augmentant en el cas de les generacions més joves, en part a causa de l'increment de l'escolarització en centres educatius ordinaris. No obstant això, els joves amb discapacitat que han cursat estudis secundaris encara són els més contractats en el mercat laboral ordinari enfront dels joves amb discapacitat i estudis universitaris. En aquest sentit, Novo Corti et al. (2014), afirmen que les taxes d'empleabilitat augmenten a mesura que s'incrementa el nivell d'estudis, per tant els estudis universitaris es consideren una variable integradora de primer ordre. En dades de l'any 2012 proporcionades per l'Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el nivell d'estudis, les persones amb discapacitat tenen taxes més baixes de nivell d'estudis tal com podem veure a la taula 1.

Taula 1

Població segons discapacitat i nivell d'estudis

Nivell d'estudis	Persones sense discapacitat		Persones amb discapacitat	
	Persones (Milers)	%	Persones (Milers)	%
Analfabets	36,8	0,2	3,3	0,9
Primària	1.597,7	9,5	66,8	18,8
Secundària i programes de formació i inserció laboral	8.472,2	50,5	187,8	52,8
Superior, inclou doctorat	6.661,5	39,7	97,5	27,4

Font: Taula elaborada per Novo Corti et al. (2014), a partir de dades de l'INE i traduïda per l'autora

En sintonia amb aquestes dades al *Capítulo III Objetivos generales y operativos* del document *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012*, l'objectiu operatiu 2 destaca que cal potenciar l'educació i la formació de les persones amb discapacitat per afavorir-ne l'empleabilitat. En el mateix document es constata que molts empresaris no poden cobrir els llocs de treball reservats per a

persones amb discapacitat perquè no troben candidats amb el nivell de qualificació necessari. Per a Novo Corti et al. (2014), aquesta situació de manca de nivell de formació acadèmica, és un possible aspecte generador de risc d'exclusió social.

En els estudis universitaris s'ha donat molta importància a la formació competencial dels estudiants segons les demandes del mercat laboral. D'aquí la necessitat que els estudiants amb discapacitat puguin accedir a aquests estudis i desenvolupar-los plenament. El mercat laboral demana treballadors competents per desenvolupar les tasques necessàries. Tal com senyalen les universitats, les empreses i els titulats universitaris, les competències professionals són un factor determinant per a la inserció laboral dels titulats espanyols (UNIVERSIA-ACCENTURE, 2008). Segons *el Estudio sobre empresa y discapacidad* (2007), de Fundación GrupoSifuel, el 47% dels candidats amb discapacitat no compleix el perfil laboral per falta de formació, la qual cosa frena la contractació.

Per Campoy i Pantoja (2003) i Polo (2006) les dificultats amb les quals es troben les persones amb discapacitat per accedir al mercat laboral són les deficiències en la formació i la falta d'experiència. En la mateixa línia Vilà i Pallisera (2002) focalitzen la funció prioritària de l'educació superior en la professionalització i a aconseguir que els docents universitaris assegurin que els estudiants amb discapacitat desenvolupin estratègies que possibilitin la consecució dels aprenentatges bàsics dels estudis en curs. Un component essencial dels aprenentatges universitaris professionalitzadors, com poden ser les pràctiques externes realitzades durant la formació universitària, és l'experiència laboral que se'n deriva, així els mateixos autors emfatitzen que la falta d'experiències laborals condueixen al desconeixement del món laboral i provoquen que les persones amb discapacitat tinguin desavantatges per aquesta mancança.

2.1.1 Els estudiants universitaris amb discapacitat en el Marc Europeu de l'Educació Superior

Amb la signatura de la Declaració de Bolonya l'any 1999, va començar el procés de convergència cap a un sistema flexible de titulacions universitàries, comprensible i comparable, amb la intenció, entre d'altres, de promoure la mobilitat entre professors i estudiants i, tanmateix, aconseguir que els estudis superiors d'altres països fossin atractius per a la mobilitat i la convalidació. En aquest sentit, al llarg del temps s'ha continuat treballant i consensuant diferents declaracions per part dels ministres europeus d'ensenyament superior i, per tant, s'han arribat a concretar compromisos (Díez et al. 2011).

A continuació, podem veure reflectits aquests compromisos en una taula resum realitzada per Company i Franquesa (2005).

Taula 2

Principals compromisos del procés de convergència cap a un Espai d'Educació Superior (EEES) (Company i Franquesa, 2005).

Adopció d'un sistema que faciliti la transparència i la comparació dels títols universitaris.
Adopció d'un sistema basat essencialment en dos nivells: Grau i Postgrau (Màsters i Doctorat).
Establiment d'un sistema de crèdits.
Promoció de la <u>mobilitat</u> .
Promoció de la dimensió europea de l'ensenyament superior.
Promoció de la cooperació europea en matèria de garantia de la qualitat.
Contribució a l'aprenentatge al llarg de la vida.
Autonomia i compromís de les institucions i dels estudiants d'ensenyament superior.
Promoció de l'atractiu de l'espai europeu de l'ensenyament superior.
L'espai europeu de l'ensenyament superior i l'espai europeu de la investigació com els dos pilars de la societat del coneixement.

Extreta de Díez et al (2011), traduïda per l'autora.

A priori, tots els canvis que comporta la convergència al nou EEES i, per tant, tota l'estructura que es dissenya des de l'autonomia del país i de cada universitat, obren la porta a la innovació docent i de representació mental sobre què és la universitat. Malgrat

que comporta dificultats en la gestió i l'organització (Diez, et al. 2011), obre un ventall de possibilitats diferents i positives de cara a atendre la diversitat de l'alumnat ja present a les aules universitàries. Tot i que pot semblar que pot minimitzar les barreres a l'accés als estudis superiors per a les persones amb discapacitat, planteja seriosos reptes en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Amb el pas dels anys, trobem diferents estudis que han observat els diferents àmbits que estan vinculats amb la millora de la inclusió a les universitats de les persones amb discapacitat a partir del canvi que ha promogut l'EEES. En aquesta línia Guasch et al. (2010) han afirmat que l'entorn universitari té a veure amb les instal·lacions i infraestructures, l'equipament de les mateixes instal·lacions, les activitats del personal docent, administratiu i els estudiants, els serveis que s'ofereixen en elles, l'accés al campus, les vivendes i, finalment, totes les relacions i actituds que s'estableixen en la comunitat de persones que en formen part. Així, quan es parla d'entorn universitari accessible ens referim a totes aquestes dimensions físiques, tecnològiques i socials que són objecte d'observació i estudi. Els mateixos autors han afirmat, que el grau d'accessibilitat universal està estretament vinculat al grau d'autonomia dels estudiants i que, com a conseqüència, hi ha estudiants que han hagut de renunciar a la seva formació universitària, tot i que en les universitats que s'han cobert els estàndards mínims d'accessibilitat, els estudiants n'estan satisfets i alhora són conscients que els canvis aportats en els darrers anys beneficien.

Es detecta que els canvis cap a l'atenció als estudiants amb discapacitat i les polítiques d'accessibilitat tenen a veure bàsicament amb l'actitud, per tant, la conscienciació esdevé un element clau. Es fa especial èmfasi en el perfil dels professionals del equip de suport i d'atenció als estudiants amb discapacitat com a equip multidisciplinari i especialitzat en temes de discapacitat (Guasch et al. 2010).

Seguint en la mateixa línia Guasch, Hernández Galán, Dotras, Álvarez Suau, Guasch i Váñez (2012) han afirmat que l'EEES fa palesa la necessitat de considerar l'estudiant com a subjecte actiu del seu propi procés d'aprenentatge, i desenvolupa estratègies que el facin proactiu en la seva formació, acompanyat de l'acció del docent, de l'orientació, l'estudi autònom, entre altres. En aquest sentit la *Estrategia Universidad 2015* és un document marc de referència per a les universitats espanyoles i que posa de manifest la necessitat de crear entorns universitaris accessibles.

Amb aquestes necessitats, cada vegada es fa més palesa la necessitat d'incorporar estratègies com el paradigma per a la igualtat d'oportunitats i el Disseny Universal de l'Aprenentatge actualment present en les polítiques universitàries (Díez et al.2011). En aquest sentit Fernández Batanero (2011), afirma que la manera d'aconseguir una millor educació per a tots els estudiants passa per una formació del professorat que afavoreixi l'atenció a la diversitat. Tanmateix, aquest objectiu no es pot entendre sense els canvis necessaris a nivell social, històric, professionals i ideològics que influeixen i condicionen la pràctica docent i les polítiques educatives. Cal doncs, que les universitats tinguin com a objectius primordials la funció educativa de la justícia social i el compromís amb els valors democràtics d'equitat. Seguint a Fernández, Álvarez i Mavar (2012) i d'acord amb Díez (2011), els docents universitaris, i en conseqüència la institució universitària, tenen a les seves mans una proposta i un repte, el de l'Accessibilitat Universal i, per tant, generar materials i formats accessibles. En aquesta línia cal destacar el treball realitzat per Dalmau et al. (2015) *Diseño Universal para la Instrucción (DUI). Indicadores para su implementación en el ámbito universitario*, en el qual desenvolupen la traducció i adaptació transcultural de Palmer, J i Caputo, A., (2002). *The Universal Instructional Design Implementation Guide*. Teaching Support Services. LOTF, Government of Ontario.

Teòricament l'EEES dóna aquest espai per a totes les concrecions que haurà d'executar cada país signant de la Declaració de Bolonya i de cada centre universitari.

2.1.2 Els Serveis Universitaris d'Atenció als estudiants amb discapacitat

L'aparició en el nostre context universitari dels serveis d'atenció a l'estudiant universitari amb discapacitat és una situació influenciada pel context universitari europeu i estatunidenc, així com també té a veure amb l'augment en l'accés universitari de persones amb discapacitat a causa, en gran part, del resultat de les polítiques d'integració educatives preuniversitàries a l'Estat Espanyol iniciades el 1985, sens dubte una conquesta social aconseguida amb gran esforç (Susinos i Rojas, 2004).

Les universitats espanyoles han estat implementant unes bases sòlides per a la inclusió dels estudiants amb discapacitat en els aspectes funcionals de la vida acadèmica universitària. En aquest sentit cal destacar el treball realitzat en els darrers anys orientat a realitzar un important esforç per tal d'emprendre línies d'intervenció dirigides a garantir una vida universitària que només tingui com a limitació les capacitats intel·lectuals individuals. En aquest sentit, la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), dins de la seva sectorial *Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles* (RUNAE) i en l'Espai Europeu d'Educació Superior, va crear una àrea d'atenció a la diversitat i d'inserció laboral. Aquestes àrees aixopluguen totes les accions vinculades a l'atenció, la formació i la transició al món laboral dels titulats en general i de manera específica dels titulats amb discapacitat, dirigit a la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament dels estudis universitaris i al món del treball. En resum, acullen i donen orientació i suport als Serveis d'Atenció als Estudiants amb discapacitat de les universitats de l'estat espanyol. Aquests serveis tenen el seu origen

en la dècada dels 90 i apareixen com a moviments d'estudiants dirigits a l'ajuda i integració d'estudiants amb discapacitat a la universitat (Alonso i Díez, 2008)

En aquest sentit, un punt d'inflexió significatiu en l'Educació Superior Universitària, per la tasca que se'ls encomana, és la posada en funcionament del Serveis Universitaris de Suport i Assessorament als estudiants amb discapacitat. La Ley Organica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) va establir les bases que recull i implementa el Real Decreto 1393/2007, d'octubre, per mitjà del qual s'ha establert l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials i que, en el Capítol III, article 14, apartat 2, disposa: “Las universidades dispondrán...Estos sistemas y procedimientos deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares”(BOE núm 260, pag 44040). En el *Seminario Universidad y Discapacidad: cuestiones actuales* (2005), s'han presentat dades d'algunes universitats espanyoles que, sensibles a la realitat, ja comptaven amb 38 serveis específics o programes universitaris de suport a les persones amb discapacitat (Peralta, 2007). Aquests serveis o programes, que depenen de la universitat prenen una forma o altra, han anat augmentant de manera significativa fins arribar a 73 segons dades recollides pel Servicio de Asesoramiento sobre Discapacidad y Universidad (ADU) de la Universidad de Salamanca (Alonso i Díez, 2008).

Per a Verdugo i Campo (2005) i Molina i González-Badia (2006) aquests serveis presenten una rellevant heterogeneïtat entre ells pel que fa a l'atenció dels estudiants amb discapacitat en el context universitari, la qual cosa es valora com a serveis inconsistents (Alonso i Díez, 2008) a causa, en gran part, de la manca de pressupost i recursos humans (Forteza i Ortego, 2003; Susinos i Rojas, 2003). D'acord amb

Martínez, i López, (2010), és necessari que aquests serveis ofereixin una atenció més integral i de qualitat als estudiants universitaris, la qual cosa és difícil d'aconseguir si no estan plenament integrats en les estructures de les universitats, tot i tenint en compte que la legislació vigent permet que cada servei estigui obert a la idiosincràsia de cada universitat. Tanmateix, és imprescindible que aquests serveis obrin processos d'avaluació i estandardització. En aquest sentit, la iniciativa desenvolupada per la Association in Higher Education and Disability (AHEAD) (Dukes, 2001, 2006; Shaw i Dukes, 2001), és una de les més significatives, ja que unifica el funcionament dels serveis d'atenció als estudiants amb discapacitat minimitzant el funcionament per intuïció. Aquesta iniciativa pren forma en un projecte d'investigació que culmina amb la publicació del document *Estándares de programa e indicadores de ejecución* (1999). Finalment, el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca, desenvolupa un projecte que pren forma amb la traducció i contextualització dels estàndards proposats per AHEAD i conclou amb l'elaboració del document *Protocolo de actuación para favorecer la equiparación de oportunidades de los estudiantes* (Díez et al., 2008).

És mitjançant aquests serveis que la majoria d'universitats espanyoles vehiculen els suports necessaris perquè els estudiants universitaris amb discapacitat puguin realitzar els estudis de manera equitativa amb la resta de la població universitària espanyola, així com preparar la sortida d'aquests estudiants al món laboral. Investigacions sobre la transició al mercat laboral de persones amb discapacitat física, Vilà i Pallisera (2002) i Johnson (2006), argumenten que els serveis de suport als estudiants universitaris amb discapacitat i les borses de treball de les universitats tenen assignada la funció de minimitzar les barreres durant la transició al món laboral.

En el document de la Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles (RUNAE) *Propuesta para la regulación de la atención a la discapacidad* elevat a la CRUE el 27 de novembre de 2008, d'acord amb el Real Decreto 1393 es van proposar les funcions d'aquests serveis i se'ls fa responsables de dotar dels suports i assessorament necessari als estudiants universitaris espanyols amb discapacitat, i alhora d'impulsar qualsevol mesura d'accessibilitat i de suport personal adequat.

En les funcions assignades a aquests serveis pren interès la capacitat que se'ls atorga de cara a orientar el professorat en l'atenció als estudiants amb discapacitat. En aquest sentit, a partir d'una gran varietat de situacions analitzades, Vilà i Pallisera (2002) afirmen que entre el professorat universitari hi ha menys preparació sobre el que representa l'atenció de les persones amb necessitats educatives especials a les aules universitàries respecte a les etapes educatives anteriors, així com més actituds i comportaments intransigents en alguns casos.

Johnson (2006) coincideix amb el que afirmen Vilà i Pallisera (2002) i considera que professionals dels serveis d'atenció als estudiants amb discapacitat i dels serveis d'inserció laboral tenen el repte de minimitzar les barreres físiques i també les de suport, i ajustar les necessitats i les respostes dels estudiants i dels professors per tal d'aconseguir finalitzar la formació universitària amb èxit, la qual cosa no és gens fàcil si tenim en compte la gran variabilitat de tipus de discapacitat. Així mateix, constata que tant els professionals dels serveis com els docents han de posseir habilitats i coneixements de diferents àrees: administració, legislació, metodologies inclusives, etc. que possibilitin al màxim l'èxit acadèmic i social dels estudiants universitaris amb discapacitat, en definitiva, preparar-los per a una vida laboral activa i competent. Johnson (2006), afegeix que per part dels docents cal una actitud receptiva, ja que són susceptibles d'estereotips que fan de barrera a l'èxit dels estudiants amb discapacitat,

degut a una manca de comprensió de les seves necessitats. Així doncs, els professionals dels serveis poden ajudar els estudiants a identificar les seves necessitats en el context de l'educació superior i a desenvolupar competències d'afrontament, d'assertivitat, d'autodefensa, entre d'altres, així com fer de mediador entre les necessitats dels estudiants amb discapacitat i el professorat. D'aquesta manera podran fer front a les etiquetes, a la discriminació i a l'estigmatització que amenacen la seva formació i posterior inserció al mercat laboral ordinari, amb l'objectiu de desenvolupar-se plenament com a estudiants universitaris i com a joves professionals.

2.2 La igualtat d'oportunitats en els estudis universitaris a Catalunya

Les universitats catalanes, com la resta d'universitats, sempre han donat la resposta que han tingut al seu abast per a cada estudiant amb discapacitat. Les accions desenvolupades eren segregades i sovint depenent de la voluntat de la institució i del professorat. El naixement l'any 2005 del projecte UNI.DIS.CAT, va plantejar un punt d'inflexió per a tota la comunitat universitària catalana, per als estudiants amb discapacitat i, en conseqüència, per a tota la societat del nostre país.

2.2.1 UNI.DIS.CAT

Com a resultat de les iniciatives que ja feia temps que estaven afrontant les universitats catalanes per tal de poder atendre els estudiants amb discapacitat, l'any 2005 va prendre forma el projecte UNI.DIS.CAT (Universitat i Discapacitat a Catalunya) del Consell Interuniversitari de Catalunya. Aquest projecte es va emmarcar en el document *Projecte Universitat i Discapacitat a Catalunya UNI.DIS.CAT* elaborat per Soro-Camats, i Vila (2005), l'objectiu del qual va ser garantir la igualtat

d'oportunitats als estudiants amb discapacitat pel que fa a l'accés i la inclusió a les universitats catalanes i pel que fa a dur a terme dels estudis.

A continuació, presentem una taula amb un quadre a manera de síntesi del contingut del document.

Taula 3

Síntesi del projecte UNI.DIS.CAT (2005)

Síntesi del Projecte Universitat i Discapacitat a Catalunya UNI.DIS.CAT (2005)	
Objectius	Aquest apartat emmarca els objectius generals i els específics. Aquesta objectius garanteixen la igualtat d'oportunitats i estableixen les normes i pautes mínimes entre totes les universitats catalanes.
Justificació i identificació del problema	Presenta els reptes que es planteja a les universitats catalanes per tal d'atendre als estudiants amb discapacitat.
Aspectes legals referits a les adaptacions curriculars universitàries	Estudia la possibilitat d'efectuar adaptacions curriculars tenint en compte la normativa i les principals polítiques europees, estatals i autonòmica catalana.
La presència d'estudiants amb discapacitat a la universitat	Presenta aspectes vinculats a la recollida de dades sobre els estudiants amb discapacitat a les universitats.
Aspectes funcionals i de la vida acadèmica	Recull aspectes que tenen a veure amb la quotidianitat dels estudiants amb discapacitat en el context universitari català i les accions possibles a desenvolupar.
Propostes i suggeriments	Presenta propostes sobre aspectes plantejats en els anteriors apartats del document.

Quadre a mode de síntesi realitzat per l'autora.

L'any 2006 va néixer la comissió tècnica UNI.DIS.CAT a la qual hi són representades totes les universitats catalanes ja siguin de titularitat pública com privada i sota l'aixopluc de la Secretaria d'Universitats i Recerca. Aquesta comissió vetlla per l'efectivitat dels objectius del projecte UNI.DIS.CAT a través dels programes d'accessibilitat i els serveis d'atenció a l'estudiant amb discapacitat de cada universitat.

La comissió desenvolupa tasques que l'ajuden a analitzar la situació i les necessitats actuals dels estudiants universitaris amb discapacitat i de les universitats que els acullen, així com anàlisi del marc legal i la presa d'acords en temes comuns com són les adaptacions per tal de poder desenvolupar amb èxit els estudis escollits per part dels

estudiants. Tanmateix, les tasques que realitza la comissió tècnica ha portat ha organitzar tres jornades i dos tallers per tal de difondre exercicis de Bones Pràctiques que orientin les universitats en el seu camí cap a l'atenció en igualtat d'oportunitats dels seus estudiants.

Les polítiques que es deriven del projecte UNI.DIS.CAT estan acompanyades per una convocatòria anual d'ajuts per tal de finançar i impulsar les diferents actuacions que són necessàries a les diferents universitats catalanes. Aquests ajuts es convoquen a través de l'AGAUR (Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca).

Com a fruit del treball endegat des del projecte UNI.DIS.CAT i amb la necessitat de consensuar, unificar i orientar criteris vinculats a les necessitats funcionals que es deriven de l'atenció als estudiants amb discapacitat, el Consell Interuniversitari de Catalunya va publicar la *Guia d'atenció dels estudiants amb discapacitat a la universitat* (2007). Aquesta guia està orientada, sobretot, a descriure les necessitats i les adaptacions que es poden derivar de les discapacitats sensorials i motrius.

2.2.2 L'accés a la universitat de les persones amb discapacitat

Segons dades extretes de l'INE (2002) en la Encuesta *sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*, un 2,7 % de les persones amb discapacitat tenen estudis universitaris a l'estat espanyol. Cal tenir en compte que la tendència d'accedir als estudis universitaris per part de les persones amb discapacitat ha canviat. D'acord amb De la Puente (2005) aquests canvis tenen a veure amb el fet que cada vegada arriben més estudiants amb discapacitats diferents de les que tradicionalment podríem trobar a les universitats, als principis d'integració i igualtat d'oportunitats en l'àmbit educatiu, a la millora en l'accés físic i a la sensibilització social cada vegada més estesa.

Malgrat cal considerar aquestes dades obsoletes, són de les úniques dades específiques de les quals disposem (Alonso i Díez, 2008).

Hem tingut accés a les dades recollides des de l'Oficina d'Accés a la Universitat, Consell Interuniversitari de Catalunya Secretaria d'Universitats i Recerca Departament d'Economia i Coneixement, però aquest òrgan recull les dades de nou accés a partir de l'any 2003 i no de titulats, per tant no podem realitzar una comparació directa amb les de la resta de l'Estat, ja que aquestes són posteriors i fan referència als titulats.

No obstant, aquestes dues fonts de dades tenen en comú un criteri fonamental, és a dir, tots els estudiants han declarat la seva situació de discapacitat a través del reconeixement oficial amb el certificat de discapacitat que acredita que tenen un mínim del 33% de discapacitat reconeguda oficialment. Per Rodríguez (2013) aquest criteri és una visió restrictiva del concepte de discapacitat que no respon als paràmetres establerts en el CIF (Classificació Internacional del Funcionament). Aquesta informació és rellevant en tant que no recull al total d'estudiants o titulats universitaris amb discapacitat que no han declarat la situació de discapacitat durant l'accés a la universitat i que, per tant, no s'han acollit a les mesures de discriminació positiva vigents.

A continuació, constatem les dades de nou accés als estudis universitaris a Catalunya, i podem comparar el percentatge i nombre absolut d'estudiants universitaris amb discapacitat i el total d'estudiants en general que s'han matriculat a les universitats catalanes des de l'any 2003 al 2014.

Taula 4

Percentatge dels estudiants universitaris amb discapacitat de nou accés en relació amb al total d'estudiants

Anys	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Estudiants	60	99	95	145	147	151	217	355	378	395	493	432
Matriculats												
Nou accés												
Matriculats	45689	45058	47432	46720	46482	47161	50587	52291	53747	50621	50195	49174
Totals												
% Matriculats discap./Matr.	0,13%	0,22%	0,20%	0,31%	0,32%	0,32%	0,43%	0,68%	0,70%	0,78%	0,98%	0,88%
Total												

Font, dades cedides per l'Oficina d'Accés a la Universitat, Consell Interuniversitari de Catalunya Secretaria d'Universitats i Recerca Departament d'Economia i Coneixement

Com podem constatar en les dades d'accés a les universitats catalanes, el nombre d'estudiants amb discapacitat de nou accés ha anat augmentant. En aquest interval d'anys, l'augment ha estat del 0,75%, passant de 60 a 432 en dades absolutes. Aquesta dada no se'ns escapa que està causada per moltes variables que ara no analitzarem, ja que no és objectiu del nostre estudi.

En el *II Estudio sobre el grado de inclusión dels sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad* (2014), elaborat per Fundació UNIVERSIA i el CERMI, constatem que el curs 2013-2014 i en dades relatives al 94% de persones amb discapacitat, a 59 universitats espanyoles els estudiants amb discapacitat representen el 1,3%, mentre que en el mateix curs a les universitats catalanes aquest representen el 0,98%.

***Capítol 3: el marc legislatiu sobre la inserció laboral de les persones
amb discapacitat***

3.1 L'activitat laboral de les persones amb discapacitat

3.1.1 La legislació a Europa, Espanya i a Catalunya

3.2 L'aplicació de la normativa vigent

Capítol 3. El marc legislatiu sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat

3.1 L'activitat laboral de les persones amb discapacitat

Un dels indicadors més rellevants sobre el grau de desenvolupament d'una societat és la capacitat que demostra tenir a l'hora d'incloure, de manera equitativa, persones amb condicionants diferents en projectes de vida dignes. Per a Novo Corti et al (2014), en aquestes societats les persones amb discapacitat són un eix prioritari en les polítiques d'inclusió social, sobretot les vinculades a la inserció laboral. Tanmateix, les millors oportunitats de treball es troben en el mercat laboral competitiu, ja que implica poder disposar de recursos i assumir nous reptes (Serra-Buades, 2004). Quan una societat vol canviar d'enfocament i desenvolupar un procés d'inclusió, des d'una mirada més oberta i conscient, és necessari poder conèixer i entendre les polítiques que s'estan portant a terme.

3.1.1 La legislació a Europa, a Espanya i a Catalunya

Nombrosos documents presentats en diferents formats, en llibre, article o vinculats a informes, ja sigui en paper o digitalitzats, faciliten el recorregut cronològic per la legislació sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

L'any 1998 es va crear el *Código de buenas prácticas sobre el empleo de personas con discapacidad*, que tracta de la reorganització en horaris flexibles, el dret a les adaptacions del lloc de treball, la promoció professional, entre d'altres aspectes, amb l'objectiu de reduir la diferència en aquests temes entre les persones amb discapacitat i les que no (Andréu, Ortega i Pérez, 2003).

Hi ha informes que han fet una anàlisi de la legislació vigent i que han anat més enllà de la implementació legislativa, i han proposat polítiques d'actuació per millorar la inserció laboral de les persones amb discapacitat. Entre d'altres estem fent referència a *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*, de la Fundación BBVA (2008); *La igualdad de trato en el empleo*, guia pràctica elaborada per Red 2 Consultores i Fundación ONCE (2007); *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad, 2008*, publicat pel Ministerio de Trabajo e Inmigración.

És a partir de la Constitución Española (1978) que es van posar els fonaments sobre el reconeixement dels drets i les llibertats de tots els espanyols: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (Capítulo II, Sección 2, Artículo 35, Punto1).

Posteriorment, la Ley de Integración Social del Minusválido (ley 13/82 **LISMI**) va reconèixer oficialment, per primera vegada a l'Estat espanyol, la integració de les persones amb discapacitat en el sistema ordinari de treball: “*Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el art.41.*” (Título séptimo de la integración laboral, artículo 47). La implementació de la LISMI va generar drets socials, però també prestacions econòmiques i beneficis fiscals per apaivagar la situació de desavantatge social derivada de la minusvalidesa.

Amb l'objectiu de configurar una acció solidària que tendeixi a la normalització social de les persones amb discapacitat s'han formulat quatre lleis més: Ley 51/2003, de

2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU); Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados; Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Partint de la legislació citada anteriorment, s'han desplegat les normatives jurídiques següents: Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores; Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad; Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad; Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad; Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; Real Decreto-Legislativo I/2013, de 29 de noviembre.

Aquesta nova legislació no ha aportat grans novetats respecte a l'anterior, ja que recull el contingut refós, entre d'altres, de la LISMI i la LIONDAU. Per tant, no ha aportat canvis significatius sinó que és un marc que estableix els grans principis anteriorment legislats. Tot i així, hi ha principis nous com els que es dirigeixen a augmentar les taxes d'activitat, treball i inserció laboral de les persones amb discapacitat. En canvi, en aquesta nova legislació s'ha suprimit el principi de preferència per a les persones amb discapacitat en el mercat laboral ordinari (Esteben i Gutiérrez, 2014).

La normativa reguladora a Espanya troba el referent en l'augment de les necessitats d'aquesta normativa a nivell europeu i que es concreten en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, i en la Resolución del Consejo de la Unión Europea, de 17 de junio de 1999, relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalía (DOCE 02/07/99).

A partir d'aquest marc europeu, Espanya ha donat resposta a la normativa del país a partir de la Estrategía global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012, elaborada pel Ministerio Español de Educación, Política Social y Deporte amb els següents objectius: a) millorar el creixement de l'ocupació de les persones amb discapacitat; b) dotar de coherència i racionalitat les polítiques ocupacionals dirigides a les persones amb discapacitat; c) generar canvis significatius en les polítiques a causa de la insatisfacció actual sobre l'ocupació de les persones amb discapacitat i d) aconseguir ocupació de qualitat per a les persones amb discapacitat.

En aquest context s'han endegat iniciatives i estratègies cada vegada més extenses a tot el territori espanyol. Així, cal fer especial esment, entre d'altres, dels programes per a la inserció laboral Uno Mas, de la Fundación Prevent; Inserta, de la Fundación ONCE; el portal per a treballadors i empresaris X Talento, de la Fundación Manpower i el programa Incorpora, de la Fundació "la Caixa". Els objectius comuns d'aquests programes han servit de resposta a les exigències de la implementació de la LISMI i de tota la normativa que en deriva; desenvolupar la voluntat de les empreses d'assumir la seva responsabilitat social corporativa; i portar a terme accions de sensibilització.

En aquesta mateixa línia també cal destacar les iniciatives de la Fundació UNIVERSIA, amb les beques Capacitas i les Becas de la Fundación Prevent, l'objectiu de les quals és l'ajut a la formació universitària d'estudiants amb discapacitat de manera

que en finalitzar els estudis siguin professionals altament qualificats i motivats per entrar a formar part del mercat laboral. També cal tenir en compte les beques IBM per a titulats universitaris d'estudis tecnològics.

Així mateix, la Fundación Incluye ha posat en marxa un sistema de microcrèdits destinats a l'autoocupació de les persones amb discapacitat. També cal fer esment de les accions portades a terme pel Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que han obert noves vies de diàleg polític, empresarial i de sensibilització en general.

Pretenen especial rellevància en la promoció d'iniciatives per potenciar la inserció laboral de les persones amb discapacitat els serveis d'inserció al treball que ofereixen les associacions i federacions de persones amb discapacitat com la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE), la Federació de persones sordes de Catalunya (FESOCA), la Federació d'Associacions Catalanes de Pares i Persones Sordes (ACAPPS), la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física (COCEMFE), entre molts d'altres que no podem anomenar a causa de la llarga llista que existeix. L'objectiu comú a totes aquestes associacions i federacions de persones amb discapacitat és, com ja hem esmentat, la creació de serveis d'inserció laboral que ofereixin formació, informació i orientació dirigida a la inserció laboral en entorns protegits de treball o bé inserció al mercat laboral ordinari mitjançant borses de treball, intermediació entre empreses i treballadors, gestió d'ofertes de treball, així com acompanyament i suport a la inserció laboral.

El Ministerio de Sanidad y Política Social juntament amb la Consejería de Sanidad y Dependencia de la Junta de Extremadura, el Real Patronato sobre la Discapacidad, la Universidad de Extremadura, el CERMI i la Fundación para la Promoción y Apoyo a las personas con discapacidad, creen i promouen el Observatorio

Estatut de la Discapacitat amb l'objectiu principal de promocionar la vida autònoma de les persones amb discapacitat i, per tant, també la seva inserció laboral.

Cal destacar la *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012*, publicada pel Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, que té com a objectiu conscienciar sobre tots els avenços aconseguits des de la implementació de la Ley de Integración Social del Minusválido, 1982 (LISMI) amb una vocació d'acció continua, de diàleg permanent i, alhora, orientada a poder detectar els errors comesos en la implementació d'aquesta llei; dotar de coherència i racionalitzar les polítiques de treball dirigides a les persones amb discapacitat, ja que en la seva aplicació, i posterior desenvolupament, s'han generat disfuncions. En aquest document es contemplen altres àmbits relacionats com és, entre d'altres, el de l'educació i el de la seguretat social. La rellevància de l'*Estrategia global de acción* recau en la forma decidida amb la qual pretén promoure una major contractació de persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari.

També trobem informes de les diferents comunitats autònomes sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat i propostes de línies d'intervenció per a la millora.

Entre les iniciatives dutes a terme per les universitats catalanes, cal destacar La Xarxa d'inserció laboral per a persones amb discapacitat i titulacions tècniques de les quals són membres les següents universitats: Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), Universitat de Girona (UDG), Universitat Internacional de Catalunya (UIC), Universitat Oberta de Catalunya (UOC), Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), Universitat Pompeu Fabra (UPF), Universitat Ramon Llull (URL), Universitat Rovira i Virgili (URV) i Universitat de Vic (UVic). L'objectiu de la xarxa és millorar la comunicació entre els Serveis d'Inserció Laboral de les Universitats Catalanes i, alhora,

fer-los més visibles a les empreses amb demandes de perfils professionals de persones amb discapacitat, a les entitats amb necessitat de recursos especialitzats i a particulars, estudiants o professionals d'àmbits tècnics.

Dins de l'àmbit empresarial també constatem iniciatives amb l'objectiu d'incorporar a les persones titulades universitàries amb discapacitat de l'Estat espanyol al mercat laboral ordinari, com és la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE), les assessories com EUROTALENT i ACCENTURE i les beques Abriendo Caminos de l'empresa IBM, una iniciativa promoguda per treballadors de l'empresa conscients de la importància de la integració laboral de titulats universitaris tecnològics amb discapacitat, entre d'altres.

En una societat com l'actual, on les tecnologies de la informació són bàsiques per a la majoria de tasques, hem de destacar iniciatives com *universiablogs.net*, on es poden consultar notícies i afegir comentaris, preguntes i respostes sobre aspectes que en certa manera preocupen o són d'actualitat sobre qüestions de formació superior per a universitaris espanyols i d'inserció professional per als titulats, incloses les persones amb discapacitat.

És important destacar alguns tipus de campanyes de sensibilització als empresaris i a la societat en general, com és la primera edició (2010) de l'anomenat "Festival dans la Boite. Employ & Handicap" a França. Aquest convoca un concurs de curtmetratges sobre la integració de les persones amb discapacitat a les empreses. Tots es mostren en el festival i es penjen a Internet, de manera que empresaris i públic en general els té a l'abast. S'hi reflecteix la realitat i les experiències de bones pràctiques en la inserció laboral de persones amb discapacitat. Entenem que és una bona manera d'ampliar les possibilitats de donar a conèixer el potencial, en l'àmbit laboral, de les persones amb discapacitat.

D'acord amb Huete (2013), les polítiques dirigides a les persones amb discapacitat haurien d'actuar sobre els diferents entorns de les mateixes persones, fent-los més accessibles i universals, i reduir les barreres estructurals i simbòliques existents.

3.2 Aplicació de la normativa vigent

Dalmau et al. (2010), afirmen que el principal factor facilitador per a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat és el compliment de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball, així com les actuals mesures d'acció positiva i la sanció de l' incompliment de les empreses, per part de l'administració.

Seguint a Novo et al. (2014), amb dades de l'any 2012, les empreses privades de més de 50 treballadors inclouen un 2% de persones amb discapacitat, mentre que les empreses amb menys de 50 treballadors només un 1,5%. Per tant, són dades sobre persones amb discapacitat que estan incloses a l'empresa ordinària, però un altre indicador que la legislació hauria d'afavorir és la contractació indefinida d'aquestes persones. Les mesures més emprades per a les empreses són la reducció i les bonificacions en les cotitzacions a través de les quotes de reserva de les mesures de discriminació positiva. Una altra fórmula, sovint utilitzada en el mercat laboral ordinari, és la contractació específica per a persones amb discapacitat de manera que combina algunes subvencions amb les quotes de cotització a la Seguretat Social (Novo et al., 2014). Cal reflexionar sobre aquestes mesures de promoció del treball en l'empresa ordinària perquè sovint l'empresa opta per mesures alternatives, la qual cosa no acaba incloent persones amb discapacitat en la seva empresa i acaba no estimulants prou la contractació de les persones amb discapacitat. Per a aquests mateixos autors, cal que les polítiques públiques incorporin la discapacitat com a element transversal i que les

dirigeixin a l'entorn social i educatiu. En la mateixa línia, s'estableixen altres mecanismes com són les quotes de reserva de plaça i el treball amb suport.

Esteban i Gutiérrez (2014), fan una anàlisi de l'aplicació de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i la feina. Es tracta d'un treball rellevant per les conclusions que n'extreuen i que donen orientacions de cap on cal dirigir les millores en aquest àmbit. A continuació en presentem un breu resum:

- Pel que fa a les bonificacions a la Seguretat Social per la contractació de persones amb discapacitat, és una mesura més ampla que en la resta de col·lectius afectats per aquesta mesura.
- Des d'una perspectiva de qualitat en el treball, seria convenient aplicar una lògica de percentatges de bonificació, ja que les quanties màximes de bonificació no incentiven les millores ni les actualitzacions salarials i, per tant, van en detriment de la qualitat en el treball.
- Les exclusions de les bonificacions a la Seguretat Social es consideren acceptables, ja que afavoreixen el principi de desenvolupament professional de les persones amb discapacitat i, per tant, de la qualitat en el treball.
- La previsió de les dues mesures (bonificacions i quota de reserva de places) és insuficient per promoure l'increment de l'empleabilitat de les persones amb discapacitat.
- Caldria actualitzar la subvenció per contracte laboral, ja que està igual des del 1999.
- Cal incrementar la quantia de la subvenció de foment del treball i les adaptacions dels llocs de treball.

- Es troba a faltar la sobreincentivació de la contractació quan l'empresa no està obligada al compliment de la reserva de llocs de treball o contracti per sobre de l'obligació de reserva.
- En general, es constata que, la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball, s'hauria de revisar i fer propostes noves que incentivessin més la contractació de persones amb discapacitat en el mercat laboral ordinari. La legislació, per una banda encara té aspectes interessants però en altres, ha quedat obsoleta i, per tant, desvinculada de la realitat en la qual es troben les persones amb discapacitat i les empreses, per tal de poder incloure en les seves plantilles a persones amb discapacitat i poder oferir llocs de treball de qualitat.

Capítol 4: les persones amb discapacitat i la inserció laboral

4.1 La percepció social vers la discapacitat en l'àmbit laboral

4.1.1 Les expectatives dels titulats universitaris amb discapacitat en relació a la inserció laboral.

4.1.2 El paper dels agents que acompanyen el procés de transició cap al món laboral

4.1.3 La percepció dels empresaris en relació als titulats universitaris amb discapacitat

4.3 El moment econòmic actual

4.3.1 La societat capitalista i els seus valors

Capítol 4. Les persones amb discapacitat i la inserció laboral

4.1 La percepció social cap a la discapacitat en l'àmbit laboral

L'entrada a la vida adulta està estretament relacionada amb l'entrada al món laboral. En aquest moment vital pren especial rellevància la situació de discapacitat del titulat universitari i, per tant, pot marcar una inflexió significativa amb la qual cal tenir especial cura. Tanmateix, es posa de manifest que el període de transició a la vida adulta, relacionada amb un canvi de rol social, és descoratjador per a molts joves, sobretot per a aquells que tenen discapacitat (Johnson, Stodden, Emanuel, Luecking i Mack, 2002; Osgood, Foster, Flanagan i Ruth, 2005; i Wagner, 2007), ja que sovint les dificultats de la transició es confonen amb les de la discapacitat (David, Butler, 2002 i Osgood et al., 2005). En aquest sentit hi pot haver el que Serra (2004) en diu *devaluació* i que està estretament vinculat amb el fet que una persona amb discapacitat és vista com a *diferent*, i aquesta mirada pot esdevenir sinònim de la seva identitat i, per tant, implica unes expectatives o unes altres tant per part de les persones de la comunitat com per la mateixa persona amb discapacitat. Trobem molt entenedor el quadre resum que fa Serra (2004) sobre el funcionament dels cercles viciats d'O'Brien (1985) del qual hem fet una adaptació i exposem a continuació.

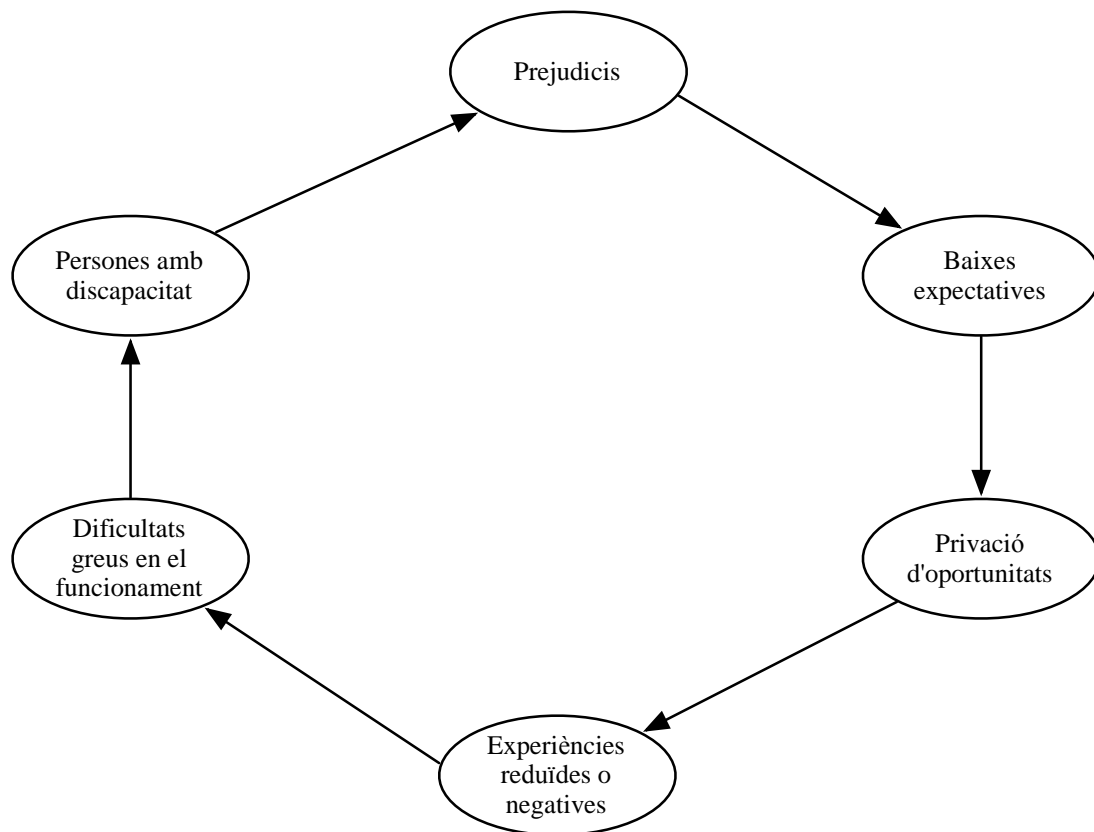


Figura 3. Resum dels cercles viciats d'O'Brien (1985).

Font : Serra (2004) Adaptat per l'autora

Per a la nostra recerca és rellevant poder comprendre aquest concepte de *devaluació*, ja que genera unes expectatives que dificultaran la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat a causa a les barreres que comporten els cicles viciats en la societat.

La discapacitat pot arribar a ser un condicionant negatiu per a l'accés al món laboral i, per tant, pot portar a l'exclusió social si les persones amb discapacitat no arriben a tenir les mateixes facilitats de socialització que la resta de persones, tot i que dependrà, en part, de la naturalesa i grau de la persona (Novo et al., 2014).

Com hem indicat, Coleman (2008), Le Roux i Marcellini (2011) i Dalmau, Llinares i Sala (2013) assenyalen que per a les persones amb discapacitat és fonamental obtenir una titulació universitària que els permeti demostrar les seves habilitats per a

l'accés i l'èxit laboral, que alhora obre la porta a les relacions i a la participació social desitjada per la pròpia persona. Així doncs, és important una formació universitària equitativa de l'estudiantat que l'ajudi a encarar la competitivitat del món laboral. En aquesta mateixa línia, Hernández i Millán (2015) afirmen que garantir l'accés al mercat laboral de les persones amb discapacitat és un requisit indispensable per a la plena integració a la societat. Tanmateix, la societat ha de poder donar l'atenció necessària a les persones amb discapacitat, ja no només pel volum que representen, sinó per la capacitat de participar i transformar la societat si s'eliminen barreres i es creen oportunitats que beneficiaran a tothom, fins i tot del mercat laboral de treball.

En les mesures de suport a la integració laboral a l'estat espanyol, localitzem tres categories, que resumim a continuació en la taula següent:

Taula 5

Resum de les mesures de suport per a la integració laboral a l'estat espanyol.

Mesures de suport a la integració laboral	
Integració al sistema ordinari de treball	Quota de reserva
	Subvencions, incentius i reduccions
	Accions d'orientació i acompanyament individualitzat al lloc de treball
Integració al sistema protegit de treball	Centres Especials de Treball
	Finançament de projectes generadors de treball, de suport als llocs de treball i d'unitats de suport a l'activitat professional.
Mesures per afavorir el pas del treball protegit a l'ordinari	Contractacions entre els dos tipus d'empresa a través de bonificacions i subvencions

Font: Hernández i Millán (2015) adaptació de l'autora

Hernández i Millán (2015) destaquen que algunes mesures de suport a la inserció laboral són efectives, ja que impulsen la contractació de persones amb discapacitat, com són la reserva de quotes i la necessitat de complir un temps mínim en els contractes laborals específics. Malgrat les mesures de suport, les dades comparatives de la situació

laboral i les seves característiques, per a les persones amb discapacitat i les que no tenen discapacitat, revelen l'existència d'importants diferències en detriment de les primeres.

És pertinent, per tant, conèixer la percepció que tenen sobre aquest moment els diferents agents implicats en aquesta situació: titulats universitaris amb discapacitat, serveis d'inserció laboral i empreses.

4.1.1 Les expectatives dels titulats universitaris amb discapacitat en relació amb la inserció laboral.

Pel que fa a les expectatives sobre la formació, la inserció laboral i la vida independent, segons Wagner, Newman, Cameto, Levine i Marder (2007), la majoria de persones amb discapacitat esperen poder finalitzar amb èxit els estudis de secundària, en canvi no mostren tantes expectatives positives de cara a l'accés i l'èxit en la formació universitària; també esperen obtenir un treball remunerat, però no prou com per ser autosuficients i independents. Afirmen que els joves amb discapacitat que tenen expectatives altes en algun àmbit com és la formació i la feina solen tenir expectatives altes en la resta d'àmbits.

Valls, Vilà i Pallisera (2004) destaquen que en el recorregut personal, fins a arribar a tenir una titulació universitària i la posterior inserció laboral, la família hi té un rol molt significatiu. Aquesta pot exercir de possibilitadora i ajustar les expectatives reals dels fills, ja que serà essencials per afavorir la inserció de les persones amb discapacitat en el mercat laboral ordinari. Si la família es mostra competent en el treball en xarxa amb les persones, els serveis i el fill amb discapacitat, es converteix en el mediador més significatiu per ajustar les expectatives d'aquest, que poden ser esbiaixades. El paper de la família, d'ajudar a ajustar les expectatives, no seria positiu en

cap cas si fos generador de vincles de dependència entre aquesta i la persona amb discapacitat.

Bishop i Epstein (1980), citats a Valls et al. (2004), demostren que sovint hi ha famílies que han de fer un gran esforç per poder adaptar les expectatives a la realitat del que podrà fer el seu fill. Es tendeix a pensar que si el fill ha aconseguit finalitzar amb èxit uns estudis superiors també aconseguirà una feina per a la qual ha estat preparat. Aquest tipus d'expectatives poden generar que el titulat desvirtui la realitat amb el consegüent patiment per part seva, i creï situacions de culpabilitzar els agents externs, a la família, i una baixa autoestima en si mateix.

Valls et al. (2004) constaten que de vegades es generen discrepàncies pel que fa a les expectatives en el si de les famílies. Dins del context familiar, poden coexistir diferents tipus d'expectatives, la qual cosa fa necessari crear situacions de diàleg i conversa per tal que se'n vagin construïnt de més reals. En aquestes situacions sovint és important la intervenció d'un professional que ajudi a apropar expectatives realistes a la família i al titulat.

De totes maneres, no podem oblidar, tal com assenyalen Gorz (1995) i Flecha (2001) citats a Valls et al. (2004), que l'estructura social en la transició laboral està caracteritzada per persones que tenen unes connexions favorables amb el mercat laboral i altres que no les tenen. En aquest últim grup, es poden situar els col·lectius amb especials dificultats per a la inserció laboral. En aquest cas les persones amb discapacitat fàcilment generaran expectatives negatives davant de la perspectiva de trobar una feina que doni respostes a les seves il·lusions i objectius personals.

Valls et al. (2004) també hi afegeixen que el moment vital en què s'hagi produït la discapacitat també condicionarà les expectatives de la persona i de la família. Si la discapacitat esdevé en el moment vital en el qual els joves estan formant els objectius de

vida d'adult, ja hauran creat un imaginari respecte què volia ser i com volia aconseguir-ho, i és possible que l'hagi de refer en base a la nova situació. Per tant, també pot portar un desajust temporal de les capacitats i habilitats amb la realitat, fins i tot, pot haver de refer el propi itinerari formatiu i laboral.

Oliver et al (2012) constaten que en l'estudi realitzat amb titulats universitaris amb discapacitat de la Universitat de València, la meitat dels participants es troben desenvolupant tasques professionals vinculades directament amb els seus estudis universitaris. En el mateix estudi destaquen que les variables que influeixen la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat són: l'edat, el tipus de discapacitat i el tipus d'estudi escollit. Finalment, detecten que el grau de contractació dels titulats universitaris amb discapacitat de la universitat de València és similar al grau de contractació dels seus companys sense discapacitat.

4.1.2 El paper dels agents que acompanyen el procés de transició cap al món laboral

Bruyère (2000) explicita la importància del paper dels agents que acompanyen la transició, ja que amb les seves pràctiques donen suport a l'aplicació de la legislació laboral i a la no discriminació. Seguint en la mateixa línia, Vilà i Pallisera (2004) podem afirmar que en el moment de la transició cap al treball es fa imprescindible una anàlisi de les necessitats individuals de la persona amb discapacitat per tal de no centrar-se només en aquelles necessitats que tenen a veure exclusivament amb les habilitats professionals. Cal que els agents encarregats d'aquesta transició obrin l'avaluació a les habilitats relacionades amb la vida quotidiana i a les de caràcter sociopersonal, com l'autoconeixement, l'autoestima, la responsabilitat, la iniciativa, la presa de decisions, la seguretat en si mateix, la capacitat d'afrontament, les relacions interpersonals, entre

altres, donant-los un paper fonamental en els diferents rols que la persona desenvolupa, ja que totes elles són de caràcter polivalent.

Així mateix, els professionals que donen suport i formació en el procés d'inserció laboral cal que s'assegurin que aquesta és coherent amb les oportunitats d'ocupació. A causa dels canvis constants en els llocs de treball, impulsats en part per l'economia mundial i una forta competència econòmica, cal que els professionals dedicats a la inserció laboral de les persones amb discapacitat estableixin vinculació, comunicació i relació amb els empresaris. L'objectiu d'aquest tipus de relació ha de ser capacitar i ubicar les persones amb discapacitat de la manera més efectiva i correcta possible per tal que puguin mantenir el lloc de treball i promocionar professionalment, de manera equitativa, com la resta de treballadors (Pallisera, Vilà, Valls i Rius, 2003).

S'ha constatat que els agents professionals encarregats de la inserció laboral de les persones amb discapacitat fonamentalment treballen continguts sobre habilitats sociopersonals (83,3%), sobre el coneixement del món laboral (80,6%), les tècniques de cerca de treball (77,8%) i les habilitats laborals específiques (72,2%). En aquest context s'entén per habilitats sociopersonals la iniciativa, la responsabilitat, les habilitats socials, les habilitats relacionals, l'autoestima, l'assertivitat, la seguretat, entre d'altres. Una vegada més, es posa de manifest que en el moment de la transició cal tenir presents les expectatives i els interessos laborals dels titulats universitaris amb discapacitat, a fi i efecte d'evitar desajustos amb la realitat, ja que aquest fet els pot portar més sentiment de frustració que a la resta de titulats. Cal fer una anàlisi real i prou diversificada de les possibilitats laborals del titulat amb discapacitat. L'acompanyament per part dels agents responsables de la transició pot continuar una vegada aconseguida la feina, i fer un seguiment que es retirarà al més aviat possible per no limitar l'autonomia dels dos agents: l'empresa i l'empleat (Pallisera et al., 2003).

4.1.3 La percepció dels empresaris en relació amb les persones amb discapacitat

Es fa ineludible conèixer la percepció dels empresaris sobre les dificultats i/o facilitats amb les quals es troben per incorporar titulats universitaris amb discapacitat a les plantilles de treballadors de les seves empreses.

Les representacions socials es configuren com a productes mentals i simbologies que es construeixen, creen i recreen en la interacció social, és a dir, la representació mental d'un empresari sobre la discapacitat i sobre les persones que tenen discapacitat respon a la que es fa tota la societat en general. Aquesta definició de representació social explica l'actitud de desinterès per incloure a les plantilles de les seves empreses persones amb discapacitat, malgrat que tinguin una adequada formació acadèmica que els permetria desenvolupar plenament la tasca assignada. Sovint, les expectatives de les persones amb discapacitat en relació amb els empresaris fan referència al fet que aquestes representacions no s'ajusten a la realitat (Esser i Rojas, 2006). En aquest sentit Campoy i Pantoja (2003), Polo (2006) i Dalmau et al. (2010) afirmen que la percepció negativa de la discapacitat per part de les empreses esdevé el principal factor obstaculitzador per a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat. Tots aquests autors afirmen que fer pràctiques curriculars en empreses externes, durant el període de formació universitari, és una bona oportunitat per desenvolupar el coneixement mutu entre l'empresa i el futur titulat i, per tant, contribuir a la desestigmatització de les futures possibilitats laborals.

L'entrevista de feina i el contingut és un tema especialment important en la transició de les persones amb discapacitat al món del treball. Un dels aspectes rellevants que es posa de manifest és si la persona afectada ha d'especificar o no la seva discapacitat. Sobre aquest tema hem localitzat estudis diversos.

Per a Hastorf, Wildfogel i Cassman (1979) si el candidat es presenta a l'entrevista com a competent i amb atractiu interpersonal pot absorbir l'entrevistador i finalitzar amb èxit el procés de selecció. No obstant això, per a Thompson (1982), desvetllar la pròpia discapacitat en l'entrevista pot incomodar l'entrevistador, i generar incerteses sobre quants i quins hauran de ser els suports necessaris, la qual cosa pot provocar una valoració negativa del candidat. Per la seva banda, Tagalakis, Amsel i Fichten (1988) posen de manifest la importància que l'entrevistat sàpiga utilitzar adequadament la consciència de la imatge que dóna en l'entrevista i els estereotips dels empresaris.

Macan i Hayes (1995) destaquen la importància de la decisió que ha de prendre l'entrevistat de desvetllar o no, en l'entrevista de selecció, la discapacitat. Aquesta decisió és rellevant sobretot en els casos en els quals no és visible, com la discapacitat mental (Postuma, Morgeson, i Campion, 2002).

En la revisió feta per Postuma et al. (2002) també detecten resultats diferents sobre el fet de desvetllar la pròpia discapacitat durant l'entrevista: hi ha estudis que posen de manifest que té un impacte negatiu (Guskin, 1982), mentre que d'altres, en canvi, assenyalen que té un impacte positiu (Christman i Slaten, 1991; Macan i Hayes, 1995). També hem localitzat un estudi en el qual es diu que no té cap efecte significatiu (Marchioro i Bartels, 1994). Aquest últim estudi coincideix amb el de Spirito i Bellini (2008), que indica no trobar relació directa entre desvetllar o no la discapacitat i la taxa d'empleabilitat.

Pel que fa a la inserció laboral de titulats universitaris amb discapacitat, desvetllar o no la pròpia discapacitat en l'entrevista de selecció pot provocar un efecte positiu en el professional que la du a terme, ja que adquireix coneixements sobre la discapacitat i les possibles adaptacions en cas de ser necessàries. Es destaca que, titulats universitaris amb dificultats d'aprenentatge, van sentir-se satisfets d'explicitar la seva discapacitat

durant el procés de l'entrevista, malgrat que inicialment els preocupava fer-ho (Madaus, 2006).

Com ja s'ha esmentat anteriorment (Postuma et al., 2002), un aspecte significativament diferenciador en la selecció per a un lloc de treball és el tipus de discapacitat. Així, els estudis realitzats per Thakker i Solomon (1999), Hazer i Bedell (2000), Pearson, Ip, Hui, Yip, Ho, i Lo (2003) afirmen que la discapacitat psíquica és la menys favorable en un procés de selecció, mentre que la física ho és més. En aquesta mateixa línia, Le Roux i Marcellini (2011) afirmen que en la relació entre empresa i persona amb discapacitat hi ha una dificultat constant per trobar una solució per a la relació entre empresa i persona amb discapacitat psíquica i persones amb dificultats de llenguatge, sobretot per les que presenten dificultats en la comunicació. Les mateixes autores afirmen que, les dificultats en la comunicació per part de la persona amb discapacitat i la discapacitat psíquica, té serioses dificultats per entrar a formar part de la percepció positiva del concepte d'inclusió.

Per la seva banda, Spirito i Bellini (2008) destaquen que els entrevistadors prefereixen persones sense discapacitat i en aquesta línia Novo et al. (2014) afirmen que un factor que fa de barrera a l'hora d'incloure persones amb discapacitat a l'empresa ordinària té a veure amb la por de l'empresa que la persona amb discapacitat distorsioni l'ambient laboral ja que, com a persona singular, podria alterar les relacions entre els companys. Alhora, el paper dels companys com a agents facilitadors en el context laboral que poden ser generadors de suport per a les persones amb discapacitat, pot esdevenir dificultós depenent dels valors, de les actituds individuals i de les normes socials, la qual cosa també actua de barrera per a la contractació en el mercat laboral ordinari.

Spirito i Bellini (2008) destaquen que a l'hora de contractar treballadors amb discapacitat els empresaris tenen uns estereotips formats, la qual cosa els fa mostrar actituds discriminatòries en un procés de selecció de personal, sobretot pel que fa a persones amb malalties mentals encara que siguin titulades universitàries. També assenyalen que en el moment de l'entrevista d'un procés de selecció, si el candidat sap com anticipar-se i com plantejar la seva discapacitat i les necessitats que se'n deriven, només pel que fa a la feina a desenvolupar, es minimitza l'efecte discriminador per part dels empresaris, ja que fàcilment consideraran que el candidat és una persona honesta, un factor ben valorat per la majoria d'empresaris.

Aquests mateixos autors també remarquen la importància que el candidat sàpiga com tractar els estereotips de l'empresari parlant de la seva discapacitat de manera efectiva, presentant-se com una persona competent i amb atractiu interpersonal. Seria convenient procurar que l'empresari no se sentís incòmode pensant com tractar el candidat i, sobretot, per la incertesa que pot generar el desconeixement de les adaptacions al lloc de treball ni si aquestes calen. En aquest sentit, Markel i Barclay (2009) destaquen com és de rellevant la relació entre els dos agents, treballador i empresari. Afirmen que aquesta ha de ser d'aprenentatge per apuntar amb certesa el què i el com adaptar els llocs de treball, i establir així la base d'una relació oberta entre els dos a partir del coneixement mutu.

Hernández (2000) afirma que mentre els empresaris tendeixen a adoptar actituds positives per a les persones amb discapacitat en general, quan es tracta d'actituds específiques referides a la contractació són més negatives. Les seves preocupacions recauen en la productivitat, la promoció, el cost de les adaptacions i les supervisions que els cal superar per contractar aquestes persones. Els empresaris perceben com un perill la no homogeneïtzació dels seus treballadors.

Vilà i Pallisera (2004) assenyalen com a significatiu el grau d'afectació de la persona amb discapacitat. El grau implicarà necessitats diferents del treballador, i en alguns casos comportarà adaptacions al lloc de treball que poden anar d'un rang molt senzill a un de molt complex, cosa que suposa una dificultat i, si a més a més la discapacitat és molt evident, hi haurà més reticències per part dels empresaris a incorporar-los als llocs de treball.

Hernández, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff, i Donoso (2008) destaquen com a dificultat el fet que els treballadors amb discapacitat no busquen ser promocionats i a la vegada els empresaris no els encoratgen a buscar fórmules de promoció laboral. Asseguren que aquesta manera discriminatòria d'actuar dels empresaris no es resol amb una legislació encara més punitiva, sinó amb agents, com poden ser advocats i professionals de recursos humans, compromesos a ajudar les empreses i a corregir aquestes actuacions. En el mateix estudi apunten la possibilitat que empresaris amb experiències positives, en l'àmbit de la inserció laboral de persones amb discapacitat, puguin esdevenir mentors d'altres sense experiència amb els quals puguin compartir les bones pràctiques. Això els ajudarà a identificar els punts forts dels empleats amb discapacitat i a poder construir la seva vida professional a partir d'aquests, la qual cosa es convertirà en un benefici recíproc i serà una manera de potenciar la inclusió. En aquest sentit, els professionals de recursos humans tindrien un paper destacat de suport i donarien suport a les polítiques de no discriminació de la discapacitat en entorns laborals (Bruyère, Erickson i VanLooy, 2000).

Furunes i Mykletun (2007), citats en Vickers (2008) reconeixen les diferències que hi ha entre els empleats en general i que aquestes tenen a veure amb la diversitat de cada persona. Manifesten que, si aquestes diferències es gestionen de manera adequada, poden esdevenir un actiu per al lloc de treball, ja que el personal serà més eficaç i

eficient. Segons Vickers (2008), els beneficis d'una gestió adequada de la diversitat i l'equitat, en l'àmbit laboral ordinari, podrien ser l'obertura de noves idees; el foment del pensament crític, la generació d'experiències diverses, els resultats i els productes, el desenvolupament de noves maneres de fer i de pensar, els canvis de les normatives organitzacionals cap a unes de més àmplies, crítiques i compromeses, i els espais de treball més reflexius i positius, tant per als empleats com per als empresaris. El problema apareix quan s'espera que els treballadors es comportin, pensin i sentin de forma homogènia, perquè comportar-se diferent en un entorn on es demana homogeneïtzació comporta l'estigmatització. Per a Alcover (2012) en l'informe *Integración laboral de los universitarios con discapacidad. Informe de investigación 2012* elaborat per a Adecco, Bancaja i Universitat de Valencia, les empreses que han inclòs titulats universitaris amb discapacitat destaquen que en fan una molt bona valoració a causa de l'especial constància, l'esperit de superació, la capacitat d'esforç i el sacrifici, la motivació i la millora del clima laboral, i consideren que aporten els mateixos beneficis que els empleats sense discapacitat.

Finalment, la percepció dels empresaris sobre la discapacitat mostra estereotips pel que té a veure amb les capacitats, les habilitats, la competitivitat i les adaptacions al lloc de treball, que actuen com a barreres a l'hora de valorar el candidat en un lloc de treball (Valls, Vilà i Pallisera (2004), Hernández *et al.* (2008), Spirito i Bellini (2008) i Dalmau *et al.* (2013).

Balser i Harris (2008) assenyalen que es té coneixement dels esforços del empresaris per complir la legislació vigent i adaptar, si és necessari, els llocs de treball. En canvi, manifesten que no hi ha gaires estudis sobre com experimenten el procés d'adaptació del lloc de treball les persones amb discapacitat, tot i que es pot afirmar que les adaptacions són necessàries per a l'equitat entre els treballadors. Tal com afirmen

Novo et al (2014), l'accés al treball normalitzat en centres de treball ordinari pot necessitar d'algunes adaptacions del lloc de treball. Per als mateixos autors, i com ja hem indicat més amunt, la necessitat d'adequar el lloc de treball, pot esdevenir motiu de no incloure persones amb discapacitat a la seva empresa i acollir-se a les mesures alternatives.

Colella i Stone (2005), Baldrige i Veiga (2006), i Balser (2007) constaten que malgrat l'existència d'alguns estudis fets amb l'experiència real de treballadors amb discapacitat, sobre la incorporació al treball, el cost i el tipus d'adaptacions és un tema força ignorat. Ho és, en part, a causa que les accions d'intervenció i les seves publicacions, normalment internes, s'han dirigit només als responsables de l'administració i als companys de treball.

Els empleats se senten més satisfets quan els llocs de treball s'adapten a les seves necessitats, i alhora, els empresaris poden considerar altres opcions d'adaptacions que no responguin només a la legislació. Els empleats també valoren que els empresaris tinguin en compte l'opinió del treballador sobre les seves pròpies necessitats d'adaptació (Balser & Harris, 2008).

4.3 El moment econòmic actual

“La sociedad de consumo, que había transitado hacia una sociedad consumista, endeudando a muchas familias por la expansión del crédito, tocó a su fin “ (Ferreira y Garcia, 2014:7), *polarizando* (Castells, 1996) y globalizando la *mentalidad* individual de la sociedad en su máximo exponente. Esto supone una “fisura” en la “que cada vez más gente tiene menos oportunidades objetivas de desarrollar un proyecto vital motivado por sus directrices: precariedad laboral, desempleo, recortes... pobreza y hambre” (Ferreira i García-Martínez, 2014) Citat en Jiménez i Serrato (2014). Aquest

fragment de diferents autors descriu de manera clara i directa la situació del moment econòmic actual. La fisura social provocada per la crisi econòmica cada vegada és més ampla i, per tant, cada vegada hi ha més famílies sense poder adquisitiu en una societat que no ha canviat els valors, ja que continua sent consumista, per tant la capacitat de consum i els projectes de vida estan més distants l'un de l'altre. Aquesta situació crea mal estar personal i exclusió social.

Seguint a Rodríguez (2012), el moment actual de crisi econòmica ha portat davallades importants en la contractació, però per contra les contractacions temporals realitzades en els Centres Especials de Treball (CET) han augmentat mentre que els contractes portats a terme en l'empresa ordinària a persones amb discapacitat a disminuït respecte de la contractació de les persones sense discapacitat. Així doncs, estem davant una tendència clara al creixement del treball protegit enfront al decreixement del treball ordinari i, alhora, ha anat desapareixent els contractes específics per a persones amb discapacitat. En aquest mateix sentit, l'estudi del CERMI *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familia*, les dades de contractació que es van obtenir en el període 2008-2009, confirmen l'afirmació de Rodríguez (2012) i, ens indiquen que, són contractacions de mercat de treball precari.

La funció dels CET és la de ser un pont entre aquests i el mercat laboral ordinari, es podria pensar que aquest és el motiu de l'increment de la contractació en els CET, però els pocs estudis que s'han fet al respecte ens indiquen que no és així i, per tant, es conclou que estem davant d'una situació de precarietat laboral, ja que la literatura existent comparteix la idea que el treball protegit no té les mateixes característiques que el treball ordinari (Rodríguez (2012)). Seguint en aquesta línia Rodríguez (2012) i Malo i Muñoz (2006) estan d'acord en el fet que cal una reformulació de les polítiques actives

sobre persones amb discapacitat i treball per dirigir-les cap a una transformació més profunda de les mesures que s'apliquen.

4.3.1 La societat capitalista i el moment de crisi econòmica

Marx i Engels, citats a Jiménez i Serrato (2014), suggereixen que “la discapacidad y la dependencia son la creación social de un tipo particular de formación social; concretamente, el capitalismo industrial”. Per als mateixos autors, el capitalisme global en el qual vivim, la societat que arrossega cues de tota mena i un teixit normatiu de caràcter universalista són els eixos que dirigeixen la nostra societat i els valors actuals.

Entomant el postulat de Bordieu (1986), entenem que la societat com a construcció d'espais simbòlics, aquesta, recompensa el treball de les persones que fan l'esforç de posar-se a “l'alcada” dels demés, de posar-se al mateix espai que els demés i alhora pretén complir la realitat que estableix el capitalisme (Ferreira, 2010).

Dirigint aquests postulats anteriors cap a la inserció laboral de les persones amb discapacitat, Rodríguez i Cueto (2013) afirmen que la manca de participació i les taxes d'atur no es poden explicar només per les diferències en les característiques de cadascú, és a dir, hi ha una part que es deu a la discriminació cap a les persones amb discapacitat o a diferències en la productivitat, i que no es pot adjudicar una relació directa amb la discapacitat. Es detecten variables com el tipus de discapacitat, el gènere, les inversions en el capital humà i el nivell educatiu com a factors influents en la inserció al mercat laboral.

S'entén l'exclusió social com un procés en el qual les persones s'hi poden veure implicades de manera temporal o permanent. Aquest procés és constatable en el moment actual, ja que com a conseqüència moltes persones són víctimes de l'exclusió social. Aquest procés, té a veure amb quatre eixos: les formes de convivència, el mercat

laboral, la societat del benestar i la privació (Huete-García, 2013). Seguint aquest mateix autor, la discapacitat i l'exclusió social, en si mateixes representen un fenomen complex, divers, polèmic i multidimensional.

Amb dades de la *Encuesta Social Europea* (ESE) (2010), veiem com es relacionen tres àrees vinculades directament amb l'exclusió social de les persones amb discapacitat, que són les següents: econòmica, participació social i relació social. Els indicadors de les tres àrees els podem veure a la taula següent:

Taula 6

Indicadors seleccionats sobre l'exclusió

Eixos d'exclusió	Dimensions	Indicadors de la <i>Encuesta Social Europea</i> (2010)
Econòmic	Accés al treball i ingressos	Alguna vegada ha tingut un treball remunerat
		Activitat principal en els set dies anteriors
		Ingressos a la llar
		Percepció de dificultats amb els ingressos actuals a la llar
		Facilitat per demanar ajut econòmic en el seu entorn per poder arribar a final de mes, si és necessari
Polític i social	Educació, salut, participació	Nivell d'estudis més alt
		Satisfacció amb la vida
		Autopercepció de l'estat de salut
		Forma part d'activitats socials en comparació amb altres persones
		Interès per assumptes polítics
Vincles socials	Aïllament, violència	Freqüència amb la que està amb amics i familiars
		Quan temps s'ha sentit sol durant l'última setmana
		Es pot confiar en la majoria de les persones
		Les persones tracten d'aprofitar-se de vostè
		Freqüència amb la que li preocupa ser víctima d'un delictes de violència

Font: Huete (2013) traducció de l'autora

Si ens guiem pels tres eixos, podem afirmar que finalitzar amb l'impacte econòmic de la discapacitat significaria que més persones s'incorporarien a la vida activa, de manera que augmentaria la contribució a la Hisenda Pública, i es minimitzaria la incapacitat d'estalvi a causa de la renda baixa i importants despeses derivades de la seva situació de persona amb discapacitat. Així doncs, no tenir una feina esdevé un indicador d'exclusió social.

Pel que fa a l'àrea política i social, destaca, entre d'altres, l'educació, que pren un interès rellevant per a la nostra recerca, ja que és un element clau per al desenvolupament personal i professional. Amb dades de l'ESE (2010) cal destacar que un 7.72% de les persones amb discapacitat té estudis superiors. Per contra, les persones sense discapacitat que tenen estudis universitaris és del 19,24 %. Fins i tot la taxa d'analfabetisme entre les persones amb discapacitat és del 14,4 %, mentre que la de les persones sense discapacitat és del 5,69%. Tal com es reconeix a *la Convenció Internacional de les Persones amb discapacitat en l'article 24*, el camp educatiu ha estat un camp clarament distingit per la discriminació. En aquest sentit, Belzunegui i Borbonés (2013) afirmen que és precís abordar la formació per a la millora de l'empleabilitat en diversos nivells educatius, i cal fer èmfasi en el nivell educatiu superior per tal de tenir accés a una inclusió laboral al més normalitzada possible.

Per últim, en la tercera àrea relacionada amb els vincles i relacions socials, els indicadors analitzats per l'ESE (2010) ens indiquen que el 20,98 % de les persones amb discapacitat no tenen mai o gairebé mai aquest tipus de relacions, mentre que les persones sense discapacitat són el 12,77 %. Com ja hem afirmat en altres apartats del nostre treball, la possibilitat d'estar inclòs en el mercat laboral de treball ordinari representa una clara forma de relació social i, per tant, d'inclusió social.

Segona part: treball empíric de la recerca

Capítol 5: metodologia de la investigació

5.1 Presentació

5.2 Objectiu

5.3 Procediment

5.4 Ètica de la recerca

Capítol 5: metodologia de la investigació

5.1 Presentació

Aquest treball ha sorgit de la necessitat de conèixer amb profunditat el procés d'inserció laboral al mercat de treball ordinari d'un grup de persones titulades universitàries amb discapacitat, per tal de tenir informació, vàlida i fiable, que ens permeti elaborar un conjunt de propostes orientades a optimitzar aquest procés. En aquest sentit, hem considerat imprescindible apropar-nos a les experiències viscudes per aquests titulats ja que, només partint de situacions reals, ens serà possible aportar propostes de millora: reduir obstacles i potenciar les fortaleces que intervenen en l'esmentat procés.

5.2 Objectiu

Fins aquí, hem centrat el nostre treball en la recerca de la literatura científica sobre els diferents aspectes que poden influenciar el procés d'inserció laboral de les persones amb discapacitat en general i, més específicament, el de les que són titulades universitàries. Tot i la rellevància dels estudis existents sobre aquest tema, i que ja s'han especificat en la primera part d'aquest treball, hem pogut constatar que aquests estudis són molt escassos i que cal incidir més en la recerca en aquest camp. Concretament, el nostre interès ha situat aquest estudi en el procés d'inserció dels titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya ja que és una població molt poc estudiada.

D'acord amb el contingut teòric mostrat en els capítols anteriors i partint de l'interès exposat ens ha sorgit la pregunta de recerca següent:

Com reduir les barreres que troben els titulats universitaris amb discapacitat en el seu procés d'inserció al mercat laboral ordinari?

A l'hora d'encarar aquest marc d'actuació cal tenir en compte la influència que ha tingut en aquests titulats la formació universitària rebuda, i el context més general en el qual s'ha produït el procés d'inserció laboral. Per tant, i a partir de la pregunta de recerca inicial, ens hem qüestionat, d'una banda, aspectes que tenen a veure en el propi procés de formació universitària i, de l'altra, aspectes més generals. Ambdós els concretem a continuació:

- Quina influència té la formació universitària de les persones amb discapacitat, en relació al desenvolupament de les competències genèriques?

Hem optat, com a punt de partida, per les competències genèriques del treball de Dalmau et al. (2013), que es basen en les 30 competències genèriques o habilitats transferibles del Projecte Tuning i que es divideixen en instrumentals, interpersonals i sistèmiques.

- Els suports que han rebut, en el cas d'haver-ne necessitat, durant el procés de formació universitària de les persones amb discapacitat els han ajudat a adquirir una formació que les faci ser competents en el mercat laboral ordinari?

D'acord amb Schalock et al. (2010) hem entès els suports com "els recursos i les estratègies que tenen per finalitat promoure el desenvolupament, l'educació, els interessos i el benestar d'una persona i que milloren el seu funcionament individual i els resultats personals" (p. 101). Així la funció dels suports és bàsicament disminuir la distància entre les característiques de la persona amb discapacitat i les exigències de l'entorn en el qual es troba, cosa que representa una reducció de les barreres que podrien dificultar l'eficàcia en la participació d'aquestes persones en el seu context de formació i d'inserció laboral.

Per comprendre els fets socials en els quals participa una persona, com pot ser la inserció laboral, es imprescindible tenir en compte les influències del context com són la cultura social, la legislació del país, i les creences sobre les persones amb discapacitat, entre altres. Aquest factors serien els que Bronfenbrenner (1987), des de la seva teoria

ecològica, conceptualitza com propis de tot macrosistema i que influeixen considerablement en les situacions d'interacció de la persona amb tot el seu entorn, per tant també ens hem qüestionat la influència que poden tenir aquests altres aspectes diferents dels que són propis de la formació universitària. Així hem considerat que calia tenir presents en aquest estudi els següents: el coneixement de la legislació vigent sobre la inserció laboral de persones amb discapacitat, les situacions de discriminació viscudes, la percepció que tenen les empreses sobre les persones amb discapacitat i els suports proporcionats per les empreses. Tots aquests aspectes ens han permès formular les qüestions següents:

- Quins aspectes poden presentar-se com a facilitadors en el propi procés d'inserció laboral?
- Quins aspectes poden presentar-se com a obstaculitzadors en el propi procés d'inserció laboral?

Per tal de donar resposta a les qüestions formulades, ens hem plantejat la necessitat de conèixer com ha estat el procés d'inserció laboral d'un grup de titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya.

En conseqüència, l'objectiu general que ens hem proposat en el nostre treball és el següent:

Conèixer l'experiència en el procés d'inserció laboral, en el mercat ordinari de treball, d'un grup natural de titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya, amb la finalitat de proposar línies d'actuació destinades a afavorir aquest procés.

Així doncs, conèixer en profunditat l'experiència d'un grup de persones té com a principal propòsit entendre el procés que han viscut i per tant recollir informació per proposar qüestions de millora en relació amb aquest procés.

A fi i efecte de poder donar resposta a l'objectiu general del nostre treball, hem necessitat concretar els objectius específics següents:

a) Elaborar un instrument de mesura que permeti recollir informació, vàlida i fiable, d'un grup de titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya en relació amb el nivell competencial que creuen tenir en acabar els estudis universitaris i als suports rebuts en l'àmbit universitari per desenvolupar aquestes competències.

Per desenvolupar aquest objectiu específic (a), hem considerat adient elaborar i validar dues escales de mesura independents l'una de l'altra: una d'elles per mesurar el grau d'adquisició de les competències generals i l'altra per conèixer el grau de suports que, segons la seva opinió, han rebut a la universitat durant la seva formació.

b) Identificar els factors que són percebuts com a facilitadors en el procés d'inserció al mercat laboral ordinari dels titulats universitaris amb discapacitat, a Catalunya.

c) Identificar els factors que són percebuts com a obstaculitzadors en el procés d'inserció al mercat laboral ordinari dels titulats universitaris, a Catalunya.

d) Proposar línies d'actuació que afavoreixin la inserció al mercat laboral ordinari dels titulats universitaris a Catalunya.

A partir dels objectius específics **a**, **b** i **c** hem extret la informació que guiarà la proposta de les línies d'actuació dirigides a afavorir el procés d'inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat.

5.3 Procediment

Per assolir els objectius plantejats hem organitzat el treball empíric de la recerca a partir de dues fases.

En la primera fase hem elaborat un qüestionari ad hoc que facilita la informació sobre l'experiència del recorregut universitari dels titulats universitaris amb discapacitat. Concretament, es hem dissenyat i validat dues escales: una per conèixer la

percepció d'aquests titulats sobre els suports rebuts per tal d'assolir les competències generals i l'altra per saber la seva percepció sobre el nivell de les competències assolides. Aquests instruments els hem elaborat específicament per aquest treball concret i en el cas de voler-lo aplicar en altres estudis similars, caldria sotmetre'l prèviament a un nou procés de validació amb una mostra més àmplia.

La segona fase sorgeix a partir de la informació obtinguda en la primera fase. Així, aquesta informació ha estat la base per elaborar en profunditat els guions de les entrevistes que s'han dut a terme amb cadascun dels tres grups d'informadors participants. Aquests han estat: titulats universitaris amb discapacitat, professionals de la inserció laboral i empresaris. Una vegada realitzades les entrevistes i la transcripció de les mateixes, hem procedit a l'anàlisi i relació del seu contingut.

Finalment, a partir de la informació resultant de la part empírica i de la recerca bibliogràfica hem elaborat la proposta de millora per a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya.

El procés que hem seguit en l'apartat empíric d'aquesta recerca el podem observar sintetitzat a la figura següent.

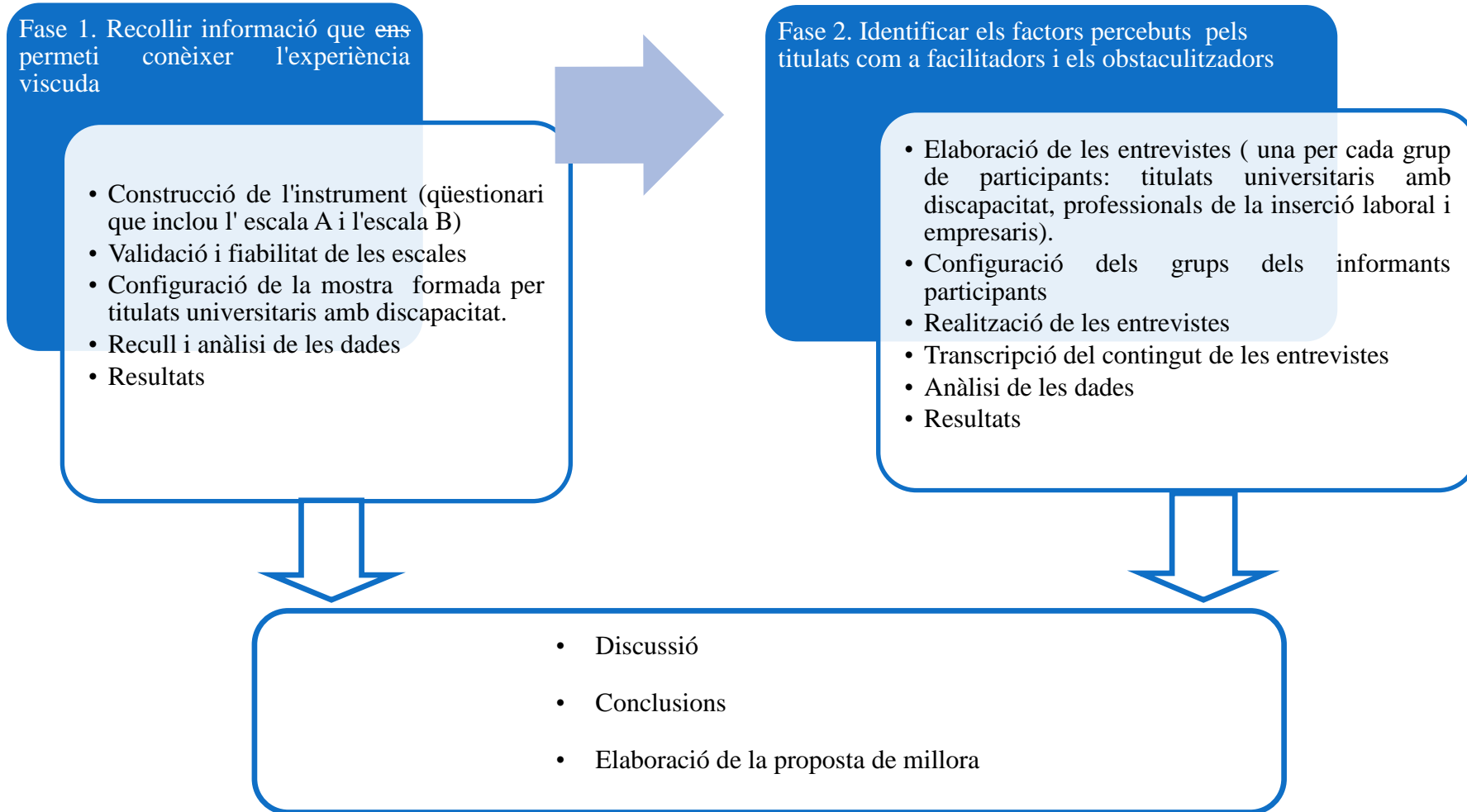


Figura 4 Esquema del procés de treball que guia la part empírica de la recerca

Com ja hem pogut constatar en la part teòrica d'aquesta recerca, el tema que ens ocupa ha estat poc estudiat; constatació que també posa de manifest Coleman (2008). Hem entès que en bona part és així per l'especificitat dels subjectes a qui va dirigida la recerca: els *titulats universitaris amb discapacitat*. Aquesta recerca l'hem plantejada des d'una mirada descriptiva i exploratòria, i portat a terme a partir d'un procés de investigació quantitatiu i qualitatiu (Hernández, 2010). Hem necessitat familiaritzar-nos-hi identificant i descrivint àrees, processos i variables que poden influir sobre la inserció laboral dels titulats universitaris, és a dir, un context particular que pot donar peu a posteriors estudis sistemàtics.

De a cadascuna de les dues fases que configuren la part empírica de la tesi, en els dos capítols següents en detallarem el procés metodològic que hem i que aquí es presenta a manera de síntesi:

A la primera fase hi predomina la metodologia quantitativa ja que una part important d'aquesta fase l'hem destinada a elaborar dues escales de mesura i a obtenir-ne la fiabilitat i validesa. En aquest sentit hem treballat des de la perspectiva de la teoria clàssica dels tests (TCT) i hem identificat les propietats psicomètriques de les dues escales. Concretament, pel que fa a la validesa hem obtingut la validesa de contingut i pel que fa al coeficient de fiabilitat, aquest s'ha expressat com a consistència interna (García, 1993; Gómez, 1997) a partir del procediment de les dues meitats i l'anàlisi de les covariàncies entre ítems a partir del coeficient alfa de Cronbach (García, 1993; Gómez, 1997 i Hernández, et al., 2010).

La informació aportada a través del qüestionari pels participants (titulats universitaris amb discapacitat) ha estat analitzada bàsicament a nivell quantitatiu però també hi ha una part que ha estat sotmesa a l'anàlisi qualitativa.

A la segona fase la metodologia utilitzada és qualitativa. En aquesta fase hem cregut necessari obtenir informació de tres grups de participants, que són els següents: titulats universitaris amb discapacitat, serveis d'inserció laboral universitaris externs a les universitats i, finalment, representants d'empreses de Catalunya o amb representació a Catalunya. Hem elaborat entrevistes en profunditat ja que ens permeten poder aprofundir en el tema de la recerca i les hem dirigit als tres grups de participants, assegurant unes àrees generals amb cada informant (Taylor i Bogdan, 1987)

La informació recollida dels participants ha estat tractada tal com explica el quadre següent:

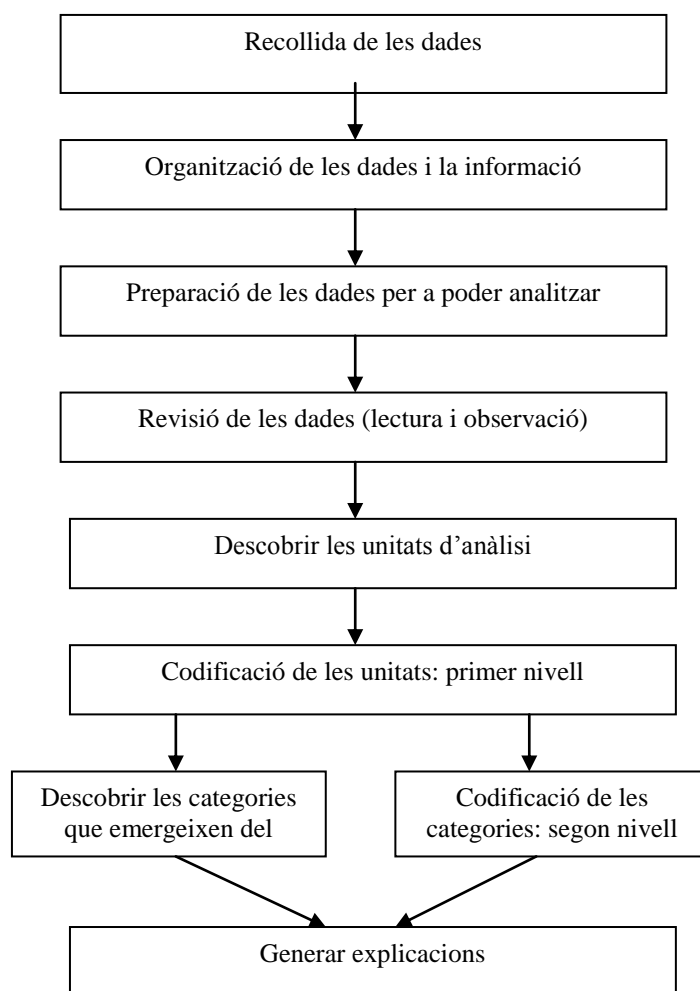


Figura 5. Esquema del tractament de la informació de les entrevistes.

Font: Hernández et al. (2010) traduït i adaptat per l'autora.

5.4 Ètica de la recerca

Un dels aspectes fonamentals en tota recerca té te relació amb la preservació dels principis ètics. Així, Dane (1997) recull que els aspectes més rellevants estan relacionats amb la informació, la voluntarietat, la confidencialitat de les dades i el retorn dels resultats.

En qualsevol recerca els participants necessiten estar informats de tot el que té a veure amb la finalitat de la recerca i amb la seva implicació, per tal de poder prendre la decisió de participar de forma totalment voluntària. Per aquest motiu, en aquest treball hem establert el protocol següent:

- Una carta informativa dirigida als Col·legis professionals i a les Associacions i Fundacions de persones amb discapacitat amb representació a Catalunya.
- Una reunió informativa amb els tècnics dels Serveis d'Atenció als estudiants amb discapacitat de la comissió tècnica Universitat i Discapacitat a Catalunya (UNIDISCAT). Se'ls entrega una carta amb tota la informació per tal que la facin arribar als possibles participants.
- Reunions informatives amb els responsables de la Federació d'Associacions Catalanes de Pares de Persones Sordes (ACAPPS), l'Organització de persones amb discapacitat física (ECOM), el Centre de Recursos de la Fundación ONCE a Barcelona, el Programa INSERTA, els Amics, familiars i persones amb problemes de salut mental (Ammfeina) i la Federació de persones sordes a Catalunya (FESOCA). A tots els hem fet arribar una carta amb tota la informació relacionada amb la recerca.

- Als candidats a participar en la recerca, els titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya, els hem fet arribar una carta explicativa de la recerca on els demanàvem la participació i el consentiment informat.
- Als grups dels participants que representaven empreses i als professionals de la inserció laboral, els hem explicat la finalitat del treball i els hem informat sobre la confidencialitat i el tractament de tota la informació, en el moment previ a l'entrevista i van signar el consentiment informat i n'hem fet una còpia per a cada participant.

La participació voluntària ha quedat preservada en el consentiment informat on proporcionàvem als potencials participants tota la informació relacionada amb la investigació, la qual cosa els ha decidir, sense cap tipus de coacció, la seva participació voluntària.

La identitat de la investigadora d'aquesta recerca i la de la seva directora, així com la filiació de les mateixes ha quedat recollida i explicada en el consentiment informat. També hi explicitem el tema de la recerca, el per què i el marc on l'hem desenvolupada.

Pel que fa a la confidencialitat de les dades dels participants en els qüestionaris, aquesta quedava preservada pel mateix programa google.docs, on hem inclòs el consentiment informat del qüestionari i les estratègies de captura dels participants. En canvi, als participants en les entrevistes se'ls ha facilitat el consentiment informat per escrit i signat per la doctoranda, on ens hem compromès a utilitzar les informacions només per a aquesta investigació i les hem guardant-les confidencialment per assegurar-ne l'anonimat. Així el consentiment informat l'hem lliurat abans de la sessió en la qual hem desenvolupat l'entrevista i l'hem signat per poder-la començar.

Per al retorn dels resultats, ens hem compromès a elaborar un informe amb la informació rellevant per a cada associació o grup que havia facilitat l'accés als participants amb la finalitat que el possessin a disposició dels interessats.

Capítol 6: primera fase del treball empíric

6.1 Mètode

6.1.1 Disseny

6.2 Procediment per configurar la mostra

6.2.1 Contactes per reclutar la mostra

6.3 Participants

6.3.1 Característiques sociodemogràfiques de la mostra

6.4 Instrument

6.4.1 Elaboració del qüestionari

6.4.1.1 Participació del grup d'experts

6.5 Propietats psicomètriques de les escales A i B

6.5.1 Procés

6.5.2 Validesa de contingut

6.5.3 Fiabilitat

6.5.4 Anàlisi de la correlació Canònica

6.5.5 Prova pilot

6.6 Resultats

6.7 Conclusions

Capítol 6: primera fase del treball empíric

6.1. Mètode

6.1.1 Disseny

D'acord amb la naturalesa de l'objectiu específic **a**, aquesta fase de la recerca l'hem desenvolupat a partir d'una metodologia de tipus quantitatiu, ja que segueix els patrons propis de la psicometria per a la validació de les dues escales de mesura, tot i que l'hem combinat amb una part d'anàlisi qualitativa a partir de les preguntes obertes del qüestionari. Per tant, en aquesta fase de la recerca hem emprat una metodologia mixta.

Aquesta primera fase pretén recollir, de manera sistemàtica, la informació per conèixer l'experiència d'un grup natural de titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya, en relació amb la seva formació universitària: adquisició de competències generals i suports rebuts com a base per accedir al mercat laboral ordinari. Així mateix, els resultats obtinguts en aquesta fase han orientat la segona fase del treball per tal d'identificar els factors percebuts com a facilitadors i els percebuts com a obstaculitzadors per part del grup de titulats universitaris amb discapacitat sobre els quals hem fet la present recerca.

6.2 Instrument

Com que no existeix un instrument específic per aconseguir la informació necessària d'aquesta primera fase de la recerca, hem procedit a construir-ne un que doni resposta a aquesta necessitat.

6.2.1 Elaboració del qüestionari

Per tal d'elaborar el contingut del qüestionari adhoc, inicialment ens hem basat en la recerca bibliogràfica sobre el tema i en l'únic estudi específic que hem localitzat. Aquest és el realitzat per Dalmau, Llinares i Sala (2013) orientat a la població de titulats universitaris amb discapacitat de tot el territori espanyol. En aquest estudi es va emprar un qüestionari adhoc però que no va ser validat. Tot i així, es tracta d'un estudi exploratori ampli i l'hem emprat com a base de la primera versió del nostre qüestionari i del contingut de cadascuna de les escales (A i B). Ambdues escales han estat objecte de validació en aquesta recerca i han donat resposta a un des objectius específics plantejats.

Es tracta de dues escales d'actitud i d'aplicació individual (Garcia, 1993), ja que la finalitat ha estat conèixer l'opinió dels titulats universitaris amb discapacitat en relació amb els suports rebuts i l'adquisició de les competències generals durant la formació universitària.

L'apartat de dades sociodemogràfiques del qüestionari l'hem dissenyat a partir de preguntes tancades amb diverses opcions de resposta definides a priori (Hernández, et al. 2010)

Pel que fa al bloc que recull informació sobre la *Formació universitària rebuda*, ha constatat de tres preguntes tancades amb opció de resposta dicotòmica en format de "sí/no". A dues d'aquestes preguntes hem donat l'opció d'explicitar més informació complementària en format de redactat obert. En el mateix bloc hi ha tres preguntes amb opció de resposta tancada múltiple, una de les quals ofereix la possibilitat d'afegir informació addicional.

En aquest bloc hi hem inclòs les dues escales. Per elaborar-les hem optat per les de tipus Likert. Per aquest tipus d'escales s'aconsella incloure entre cinc i set

possibilitats de resposta. Entre aquestes possibilitats hem considerat adient incloure quatre opcions de resposta o reactius per a cada ítem de cada escala. Aquesta opció evita que la resposta es centri en una posició intermèdia. Segons Lévy i Varela (2003), quan més opcions de resposta o reactius hi hagi més difícil és matisar la conformitat del subjecte amb les afirmacions.

Conseqüentment, hem construït escales bipolars de diferencial semàntic, ja que permeten fer parells d'objectius “molt/gens” i afegir qualificatius a les categories de l'escala (Babbie, 1979) a Hernández et al. (2010). Els qualificatius incorporats han estat els següents: bastant i poc. Així, les opcions de resposta resultants han quedat definitivament formulades de la manera següent: molt, bastant, poc, gens.

La pregunta introductòria de cada escala ha estat redactada en format d'afirmació única que després ha complementat cadascun dels ítems de la pròpia escala. Aquests, han representat les 22 competències per a l'escala A i les 21 competències per a l'escala B, a les quals s'ha demanat el posicionament del participant en base a les quatre opcions de resposta determinades.

Com ja hem comentat, la primera escala ha mesurat el grau amb el qual la universitat va facilitar els suports necessaris per poder desenvolupar les competències generals dels estudis realitzats (d'aquí en endavant l'anomenarem **escala A**). La segona escala ha mesurat el nivell amb el qual els estudis universitaris realitzats han contribuït al desenvolupament de les competències generals (d'aquí en endavant l'anomenarem **escala B**).

En el bloc sobre *Aspectes complementaris*, hem trobat 11 preguntes de resposta tancada dicotòmica en format “sí/no” i una pregunta de resposta tancada d'opció múltiple.

El qüestionari ha incorporat un conjunt majoritari de preguntes tancades. En les preguntes obertes hem donat la possibilitat d'introduir-hi comentaris, ja que som conscients que és a través d'aquests comentaris que es pot obtenir altra informació susceptible d'esdevenir rellevant per al tema de la investigació.

A l'hora de redactar les preguntes del qüestionari hem tingut en compte els criteris que exposa Hernández et al. (2007) i que són els següents:

- Redactat senzill, clar, comprensible i concret. Evitar qualsevol pregunta que necessiti un coneixement especialitzat per poder respondre.
- El llenguatge utilitzat ha d'estar adaptat a les persones que respondran, tenint en compte el seu nivell educatiu, socioeconòmic i paraules que utilitza.
- Formular la pregunta de manera que no influeixi en el sentit de la resposta.
- Les preguntes inicials han d'aconseguir que la persona que respon es centri en les respostes, per tant, cal escollir les preguntes que van primer.
- Les preguntes no poden estar redactades en negatiu, ja que és una dificultat a l'hora d'interpretar les respostes.
- Evitar preguntes indiscretes que puguin incomodar la persona que respon.
- Redactar la pregunta assegurant que tracta una sola qüestió.
- Formular la pregunta de manera que impliqui una resposta que es correspongui amb la informació desitjada.

A continuació desenvolupem més àmpliament cadascun dels sis apartats del qüestionari.

1- Presentació de la recerca

Consta de les tres parts següents:

1.a- Consentiment informat. Un text breu ha explicat la motivació sobre el tema de la recerca, ha justificat el treball i ha presentat el qüestionari, alhora que ha fet

referència a la importància participar en l'estudi i n'ha agraït la participació. També ha garantit l'anonimat, així com el tractament ètic i científic de les dades recollides, per tal de facilitar que puguin respondre amb més llibertat i confiança (Hernández et al., 2007). Ha especificat que el temps aproximat per respondre el qüestionari és de 20 minuts.

1.b- Instruccions per respondre el qüestionari i retornar-lo de manera totalment anònima. Hi hem inclòs el correu electrònic de la investigadora per si es considerava necessari posar-s'hi en contacte.

1.c- Decisió de participar en la recerca.

Al final del consentiment trobem la primera pregunta filtre, situada entre aquest i l'explicació del perfil de participant que s'espera que pugui respondre el qüestionari. Té format de resposta d'opció simple amb "sí/no".

Donades les dificultats d'accés a la població concreta a la qual hem adreçat la recerca ha calgut preguntar a cada subjecte que ha rebut el qüestionari, la seva vinculació directa amb el perfil necessari per participar (Hernández Sampieri, et al. 2010). Les preguntes tipus filtre les hem situat a l'inici del qüestionari per tal d'evitar que alguna persona que no forma part de l'univers estudiat hi participés. Aquesta precaució evita que responguin el qüestionari persones que no tenen informació..

2- Dades sociodemogràfiques

Son edat, sexe, residència habitual, tipus de discapacitat, grau de discapacitat reconeguda oficialment, universitat on va cursar els seus estudis, branca d'estudis universitaris, curs de finalització dels estudis i situació laboral actual.

La segona pregunta tipus filtre, ha estat inserida en aquest. Té un format de resposta múltiple, i se situa en l'any que van finalitzar els estudis universitaris. Aquest criteri ha estat així perquè calia situar-se entre els cursos 2008-2009, 2009-2010 i 2010-2011 per assegurar que tots els participants han estudiat dins d'un mateix pla d'estudis i

que han intentat incorporar-se al mercat laboral ordinari durant un període amb unes condicions socioeconòmiques similars.

3- Preguntes que fan referència la formació universitària rebuda.

Formen part d'aquest bloc les dues escales elaborades adhoc i subjecte de validació.

3.a- La primera escala (**A**), fa referència al grau en el qual la mateixa universitat va facilitar a l'estudiant els suports necessaris per tal de desenvolupar les competències generals.

3.b- La segona escala (**B**), indica en quin nivell la formació universitària realitzada va contribuir al desenvolupament de les competències generals.

Seguint en el mateix bloc, també hem demanat informació sobre el desenvolupament d'altres competències que els participants puguin percebre que tenen vinculació amb la discapacitat. Per finalitzar el contingut d'aquest bloc, hem recollit informació sobre la seva experiència pel que fa a les pràctiques universitàries durant el procés de formació..

4- Un bloc de preguntes complementàries.

En aquest bloc hem convidat els participants a respondre, d'acord amb la seva experiència, qüestions vinculades amb els aspectes següents:

4.a- Àmbit universitari

- Utilitat dels Serveis d'inserció laboral de les universitats.
- Percepció de la importància del recorregut universitari com a facilitador de la inserció laboral.
- Possible vinculació entre els suports rebuts durant la formació universitària i l'accés al mercat laboral.

4.b- Àmbit general

- Situacions de discriminació.
- Coneixement dels Serveis d'inserció laboral no universitaris.
- Coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball.
- Percepció sobre el tractament de les persones amb discapacitat en les empreses.

5- Observacions complementàries

Un apartat per poder indicar aspectes que la persona participant ha considerat rellevants i que no han estat tractats en el qüestionari, un altre apartat d'observacions i, finalment, un text breu en el qual hem demanat que, en el cas de desitjar participar en la segona fase de la recerca facilitin les dades de contacte.

6- Agraïment

Per finalitzar s'agraeix la col·laboració en respondre el qüestionari.

Per facilitar als participants que ho desitgessin la incorporació a la segona fase de la recerca se'ls ha demanat que, voluntàriament, s'identifiquessin per tal de poder-los entrevistar, en el cas que, des del marc de la recerca, ho consideréssim oportú.

L'eina utilitzada per a l'elaboració del qüestionari ha sigut el programa google.docs. Aquest programa és en format d'imatge i, per tant, no és accessible per a les persones que necessiten un ordinador amb un programa de veu. Per prevenir aquests possibles casos, hem realitzat una versió del qüestionari en format word (Annex 1) i hem donat la possibilitat de respondre per via telefònica.

Taula 7

Síntesi de les característiques generals del qüestionari elaborat adhoc

Destinatari	Titulats universitaris amb discapacitat que han cursat els seus estudis en universitats catalanes.
Finalitat	Recollir l'experiència personal de titulats universitaris amb discapacitat en relació al seu procés d'inserció en el mercat laboral ordinari.
Estructura	<p>Apartats</p> <p>Informació general sobre la recerca i demanda explícita de participació.</p> <p>Dades sociodemogràfiques.</p> <p>Formació universitària:</p> <p>Preguntes dicotòmiques i preguntes de resposta múltiple</p> <p>Escala A (En relació als suports rebuts a la universitat per desenvolupar les competències generals)</p> <p>Escala B (En relació a l'adquisició a la universitat de les competències generals)</p> <p>Preguntes dicotòmiques i de resposta múltiple.</p> <p>Aspectes complementaris.</p> <p>Espai de redactat obert sobre les qüestions que considerin pertinents i que no han sortit en el qüestionari.</p> <p>Indicacions per a qui desitgi formar part de la segona fase de la recerca</p> <hr/> <p>Format de resposta</p> <p>Dicotòmiques: Si/No</p> <p>Resposta múltiple</p> <p>Resposta oberta per ampliar informació</p>
Tipus d'aplicació	<p>Individual</p> <p>Resposta on-line (versió google-docs)/Possibilitat de resposta via telefònica (versió word)</p>

Adaptació de l'autora de la taula 29 de Guillén (2014)

6.2.1.1 Participació del grup d'experts

Una vegada hem tingut disponible la primera versió del qüestionari hem demanat que fos revisat per un grup d'experts, per tal de comprovar aspectes relacionats amb la forma, amb la pertinença del contingut i amb la comprensió de les preguntes. A més a més, hem demanat als experts que valoressin la llargària total del qüestionari, ja que el fet d'incorporar les dues escales (A i B) podia generar la percepció que el qüestionari requeria un temps de resposta massa llarg. A l'apartat de validació de les escales hem concretat aspectes específics sobre les mateixes.

Els 5 experts participants són professionals de reconeguda trajectòria en recerca, docència universitària i en l'àmbit de la discapacitat, de manera que la seva expertesa ens ha aportat un important valor de rigor.

A tots els experts els hem facilitat la **primera** versió del qüestionari (Annex 2) juntament amb una carta on els introduïem a la investigació, els hem demanat la revisió del qüestionari com a experts i els hem agraït la col·laboració. El lliurament del material l'hem personalitzat per correu electrònic, així com el retorn que també l'hem fet a través d'informes inserits en el correu.

Les consideracions aportades pels jutges han estat relacionades amb els aspectes següents:

- Substituir algunes de les preguntes per formulacions més curtes i entenedores.
- Agrupar alguns apartats en un de sol per tal de donar-li més consistència.
- Donar més possibilitats de resposta a algunes preguntes.

Finalment, i com a conseqüència dels suggeriments dels jutges, hem obtingut la **segona** versió del qüestionari, que ha consistit amb un qüestionari més curt i concret.

Així, hem organitzat el contingut del qüestionari amb un redactat més senzill i entenedor, i hem exclòs aquelles preguntes que no eren imprescindibles per a la finalitat del qüestionari.

6.3 Resultats de la validació de les escales

En aquest apartat presentem els resultats obtinguts que corresponen al plantejament de la primera fase de l'apartat empíric d'aquesta recerca. La finalitat d'aquesta primera fase ha estat a) aconseguir dues escales de mesura vàlides i fiables per conèixer si els suports rebuts a la universitat han contribuït a l'adquisició de les competències generals i si la formació universitària ha afavorit l'adquisició d'aquestes competències i b) obtenir indicadors per elaborar el guió de les entrevistes a realitzar en la segona fase.

6.3.1 Procés de Validació de l'Escala A i de l'Escala B

Tal com ja hem explicat anteriorment l'escala A pretén valorar els suports rebuts durant la formació universitària per tal de desenvolupar les competències generals i l'escala B, el nivell d'assoliment de les competències generals en els estudis universitaris.

En el procés de validació dels instruments de mesura hem de tenir en compte la seva fiabilitat i la seva validesa. Seguint Muñiz (2010), la fiabilitat expressa el grau de precisió en la mesura, així com la capacitat de l'instrument per discriminar i diferenciar els subjectes a través de les respostes als ítems que configuren l'instrument. Es tracta d'un requisit necessari de tot procés de validació, però no suficient. Ens hem d'assegurar, també, que l'instrument per validar mesura allò que realment pretenem

mesurar. Per tant, un instrument de mesura, perquè sigui rigorós, ha de ser vàlid i fiable (Briones, 1996).

Per a la validació de les escales (A i B) hem tingut en compte un dels tres tipus de validesa fonamentals. De validesa n'hi ha de tres tipus: la validesa de contingut, la de constructe i la de criteri (Prieto y Delgado, 2010). Pel que fa a aquesta recerca, no hem pogut aplicar ni la validesa de criteri, ni la validesa de constructe. En relació amb la validesa de criteri no ha estat possible dur-la a terme, ja que no hem conegut cap altre instrument vàlid i fiable que ens permetés contrastar els resultats de les escales (A i B) amb altres instruments (Gómez, 1997). Pel que fa a la validesa de constructe, no hem pogut aplicar-lo, ja que la mostra ha estat excessivament reduïda per les característiques de la població a qui va adreçada la recerca, cosa que ja hem justificat anteriorment. Per tant, només ens ha estat possible aplicar la validesa de contingut a partir del procés de construcció de cadascuna de les dues escales.

Tot seguit exposem amb més detall el treball realitzat de cara a la validació i a la fiabilitat de les escales.

6.3.2 Validesa de contingut

La validesa de contingut permet assegurar que l'instrument mesura el que es vol mesurar, i posa especial atenció en el punt conductual que vol representar, cosa que ha de permetre inferir el rendiment del subjecte que respon en la totalitat de les situacions del mateix instrument. És important definir clarament el domini i consultar un grup de jutges experts perquè valorin fins a quin punt es compleix la representativitat dels ítems (Gómez, 1997). La validesa de contingut l'hem establert, com ja hem comentat més amunt, a partir del procés de construcció de les dues escales. Aquest procés l'hem fonamentat en la revisió de la literatura sobre el tema; la incorporació d'un conjunt

(pool) d'ítems, segons el plantejament teòric seguit i en base als emprats en altres recerques similars sobre el tema (Dalmau, Llinares i Sala, 2013); el judici d'experts i la prova pilot.

A la validació de contingut per jutges experts es considera que quan hi ha acord entre la totalitat dels jutges escollits es pot donar com a positiva (Riba, 2007). Per realitzar aquesta validació ens hem posat en contacte amb cinc professors universitaris de reconeguda trajectòria en l'àmbit de la recerca sobre la discapacitat i la metodologia.

Els experts han fet suggeriments en relació amb el contingut i la quantitat d'ítems que formaven cada escala. Pel que fa al contingut, les seves opinions han sigut favorables a la pertinença dels ítems en relació amb l'objecte d'estudi de cadascuna de les escales. L'objecte de mesura de l'escala A és saber si durant la formació universitària, el participant ha rebut els suports que considerava necessaris per desenvolupar les competències generals. L'objecte de mesura de l'escala B és conèixer, segons l'experiència del participant, el nivell amb el qual els estudis universitaris han contribuït al desenvolupament de les competències generals.

Pel que fa a la quantitat, els suggeriments aportats pels experts tenien relació amb la llargada de l'escala i l'efecte de cansament en el participant.

Posteriorment, hem realitzat una prova pilot amb cinc titulats universitaris amb discapacitat als quals hem tingut un accés fàcil. Només un d'ells ha suggerit una esmena relacionada amb el contingut de les escales, i que tenia a veure amb la percepció que les escales estaven orientades a persones que haguessin realitzat estudis de lletres. Aquesta aportació, després de d'haver-la valorat, hem decidit no tenir-la en compte, ja que els

ítems de les escales no són específics de cap titulació, sinó que recullen competències generals de qualsevol titulació universitària (Dalmau, et al. 2013).

Per concloure aquest apartat podem dir que la validesa de contingut de les dues escales ha quedat avalada pel procés realitzat durant la seva construcció: a) els ítems de les escales els hem desenvolupat a partir de la literatura més rellevant sobre el tema i a partir de les recerques existents (de nou volem remarcar que hi ha molt poca informació teòrica, i encara menys empírica, sobre aquest tema), b) l'hem sotmès a judici d'experts, els quals han avaluat positivament el contingut presentat i c) el resultat de la prova pilot també l'ha avalat. Per tant, podem afirmar que la validesa de contingut de l'escala A i de l'escala B és bona.

6.3.3 Anàlisi de la Fiabilitat

En ser dues escales de creació nova, a més de la validesa, també cal cercar-ne la fiabilitat. D'acord amb Muñiz (2010), la fiabilitat mostra el grau de precisió en la mesura, així com la capacitat d'un instrument de mesura per discriminar i diferenciar els subjectes a través de les respostes que aquests donen als ítems.

Per conèixer la fiabilitat de cadascuna de les dues escales (A i B) hem emprat el mètode conegut per consistència interna, que pot quantificar la mesura en la qual són replicables les puntuacions. La consistència interna indica si tots els ítems mesuren el mateix i si es poden sumar per obtenir una puntuació única que mesuri un rang determinat. És a dir, si indica el grau d'homogeneïtat entre els ítems d'un instrument de mesura. El procediment que hem emprat és el de les dues meitats (Gómez, 1997 i Hernández et al., 2010). El coeficient alfa és un dels indicadors més emprats per conèixer la fiabilitat d'un test basat en el seu grau de consistència interna. Per tant, hem

utilitzat la prova estadística Alfa de Cronbach (Arce, 1994; Levy y Varela, 2003). Muñiz (2003), que proposa com a acceptable, en relació amb l'índex de fiabilitat d'un instrument de mesura, el valor de .85 tot i que altres autors (Anastasi y Urbina, 1997) fan referència al .90 com a nivell d'acceptació d'un coeficient de fiabilitat. Davant d'aquesta variabilitat hem pres com a referència el .90.

Així, per comprovar la consistència interna dels ítems hem aplicat el procediment de les dues meitats, per tal de saber si les puntuacions d'una meitat són similars a les puntuacions de l'altra meitat de l'escala (Hernández et al., 2010). Hem seguit el procediment presentat per Gómez (2013), tal com podem veure a la figura següent:

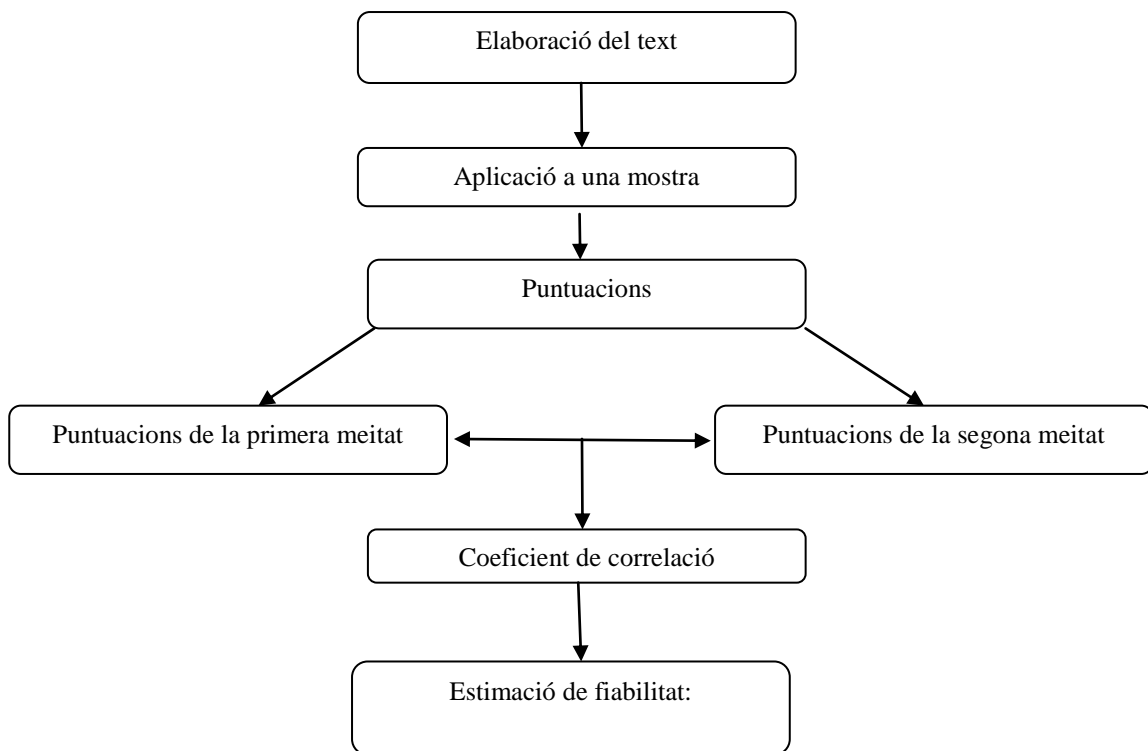


Figura 6 Procediment de les dues meitats.

Adaptació de l'autora del gràfic de Gómez (2013)

Per a la realització de les proves estadístiques hem utilitzat el programa estadístic SPSS.19.

Escala A

Mesura la percepció que tenen els titulats amb discapacitat sobre els suports universitaris que han rebut amb l'objectiu de desenvolupar les competències generals.

La primera versió d'aquesta escala l'hem format amb un total de 30 ítems

Considerant que en la primera meitat dels ítems, el nombre d'elements és igual a $N=17$ (taula 8). Aplicant el coeficient de fiabilitat hem obtingut un Alfa de Cronbach = ,944. D'acord amb el criteri adoptat anteriorment (.90) podem afirmar que l'índex de fiabilitat d'aquesta part de l'escala A és elevat.

Taula 8

Correlacions interelements Escala A (1-17 ítems)

N ítem	ítem	S. C Ha Comuni	S. C anglès	S. C autonomia	S. C iniciativa	S. C qualitat	S. C motivació	S. C organitzar	S. C pressió	S. C lideratge	S. C negociació	S. C habi interper	S. C adaptació	S. C noves idees	S. C ordinador	S. C Rel coneix i practica	S. C anàlisi	S. C resol problemes
A 1	S. C Ha Comuni	1,000	,707	,848	,727	,893	,784	,659	,663	,664	,723	,721	,800	,678	,561	,528	,712	,712
A 2	S. C anglès	,707	1,000	,676	,625	,647	,586	,581	,491	,572	,643	,617	,548	,443	,317	,403	,527	,527
A 3	S. C autonomia	,848	,676	1,000	,782	,879	,848	,599	,605	,558	,789	,614	,733	,690	,303	,424	,715	,715
A 4	S. C iniciativa	,727	,625	,782	1,000	,890	,664	,782	,627	,669	,545	,484	,562	,624	,069	,443	,478	,478
A 5	S. C qualitat	,893	,647	,879	,890	1,000	,747	,766	,688	,699	,706	,699	,766	,786	,404	,630	,664	,664
A 6	S. C motivació	,784	,586	,848	,664	,747	1,000	,742	,456	,475	,723	,654	,598	,678	,385	,382	,638	,638
A 7	S. C organitzar	,659	,581	,599	,782	,766	,742	1,000	,342	,564	,525	,645	,461	,659	,357	,598	,538	,538
A 8	S. C pressió	,663	,491	,605	,627	,688	,456	,342	1,000	,748	,705	,568	,814	,711	,340	,478	,503	,503
A 9	S. C lideratge	,664	,572	,558	,669	,699	,475	,564	,748	1,000	,711	,542	,621	,741	,274	,507	,478	,478
A 10	S. C negociació	,723	,643	,789	,545	,706	,723	,525	,705	,711	1,000	,799	,853	,892	,545	,642	,822	,822
A 11	S. C habi interper	,721	,617	,614	,484	,699	,654	,645	,568	,542	,799	1,000	,861	,786	,751	,699	,679	,679
A 12	S. C adaptació	,800	,548	,733	,562	,766	,598	,461	,814	,621	,853	,861	1,000	,821	,634	,630	,735	,735
A 13	S. C noves idees	,678	,443	,690	,624	,786	,678	,659	,711	,741	,892	,786	,821	1,000	,547	,786	,764	,764
A 14	S. C ordinador	,561	,317	,303	,069	,404	,385	,357	,340	,274	,545	,751	,634	,547	1,000	,760	,727	,727
A 15	S. C Rel coneix i practica	,528	,403	,424	,443	,630	,382	,598	,478	,507	,642	,699	,630	,786	,760	1,000	,814	,814
A 16	S. C anàlisi	,712	,527	,715	,478	,664	,638	,538	,503	,478	,822	,679	,735	,764	,727	,814	1,000	1,000
A 17	S. C resol problemes	,712	,527	,715	,478	,664	,638	,538	,503	,478	,822	,679	,735	,764	,727	,814	1,000	1,000

El criteri que hem decidit establir per eliminar els ítems que aporten més inestabilitat a cadascuna de les dues escales, ha estat el d'eliminar aquells ítems en els quals la puntuació és inferior a 0,500. Hem optat per aquest criteri perquè la mostra és petita i, per tant, hem necessitat endurir el criteri.

En aquesta primera part de l'escala A, hem observat que el grau de consistència interna i l'ítem **A 14** és el que mostra més puntuacions per sota d'una consistència moderada, és a dir, per sota de ,500. Per tant, és un ítem candidat a eliminar.

Aplicant el procediment de les dues meitats a la **segona part dels ítems**, tenim $N=13$ (taula 9). Els estadístics de fiabilitat ens donen: Alfa de Cronbach= ,943. Per tant, estem davant d'un coeficient que supera considerablement el criteri mínim de .90, cosa que permet afirmar que també aquesta part de l'escala compta amb un bon índex de fiabilitat.

Taula 9

Correlacions interelements Escala A (18-30 ítems)

N ítem	Item	S. C presa decisions	S. C Tre equip	S. C Tre equip interdis	S. C Comuni NO experts	S. C diver i multical	S. C Context interna	S. C Conei cultures	S. C dissenyar i gestionar	S. C compromís ètic	S. C conei àrea	S. C conei professi	S. C habi investigació	S. C crítica i autocrítica
A 18	S. C presa decisions	1,000	,586	,703	,595	,751	,774	,746	,622	,470	,769	,453	,693	,582
A 19	S. C Tre equip	,586	1,000	,407	,400	,474	,597	,551	,620	,443	,572	-,018	,185	,450
A 20	S. C Tre equip interdis	,703	,407	1,000	,867	,699	,795	,746	,325	,720	,459	,375	,610	,607
A 21	S. C Comuni NO experts	,595	,400	,867	1,000	,681	,753	,792	,455	,837	,436	,342	,365	,416
A 22	S. C diver i multical	,751	,474	,699	,681	1,000	,843	,893	,492	,800	,710	,402	,479	,721
A 23	S. C Context interna	,774	,597	,795	,753	,843	1,000	,866	,579	,722	,659	,488	,664	,745
A 24	S. C Conei cultures	,746	,551	,746	,792	,893	,866	1,000	,532	,766	,635	,389	,393	,631
A 25	S. C dissenyar i gestionar	,622	,620	,325	,455	,492	,579	,532	1,000	,460	,590	,461	,363	,362
A 26	S. C compromís ètic	,470	,443	,720	,837	,800	,722	,766	,460	1,000	,466	,376	,259	,612
A 27	S. C conei àrea	,769	,572	,459	,436	,710	,659	,635	,590	,466	1,000	,094	,326	,495
A 28	S. C conei professi	,453	-,018	,375	,342	,402	,488	,389	,461	,376	,094	1,000	,735	,558
A 29	S. C habi investigació	,693	,185	,610	,365	,479	,664	,393	,363	,259	,326	,735	1,000	,634
A 30	S. C crítica i autocrítica	,582	,450	,607	,416	,721	,745	,631	,362	,612	,495	,558	,634	1,000

A causa del grau de consistència interna de la segona part de l'escala A, hem pogut veure que els ítems **A 19, A 21, A 25, A 26, A 27, A 28 i A 29** aporten una puntuació baixa (inferior a ,500) i són els que més l'afecten i, per tant, són ítem destinats a la seva supressió.

En base als resultats obtinguts en aquesta prova hem decidit que els 8 ítems següents: **A 14, A 19, A 21, A 25, A 26, A 27, A 28 i A 29** els desestimem per considerar que afecten la consistència interna de l'escala.

Els ítems desestimats fan referència a qüestions com: conèixer la pròpia professió, tenir coneixements sobre la mateixa àrea de treball, dominar l'ordinador, saber treballar en equip, tenir habilitat per a la investigació, tenir habilitat per dissenyar i

gestionar, saber comunicar-se amb persones no expertes en l'àrea de la seva professió, tenir coneixements relacionats amb la seva àrea i mostrar tenir compromís ètic.

Considerant tots els ítems de la nova escala resultant, tenim N=22 (taula 10). Els estadístics de fiabilitat ens donen: Alfa de Cronbach = , 978 sensiblement superior als coeficients l'Alfa anteriors.

Taula 10

Correlacions interelements Escala A (22 ítems)

N ítem	Ítem	S. C Ha Comuni	S. C anglès	S. C autonomia	S. C iniciativa	S. C qualitat	S. C motivació	S. C organitzar	S. C pressió	S. C lideratge	S. C negociació	S. C habi interper	S. C adaptació	S. C noves idees	S. C Rel coneix i practica	S. C anàlisi	S. C resol problemes	S. C presa decisions	S. C Tre equip interdis	S. C diver i multicult	S. C Context interna	S. C Coneix cultures	S. C crítica i autocrítica
A 1	S. C Ha Comuni	1,000	,707	,848	,727	,893	,784	,659	,663	,664	,723	,721	,800	,678	,528	,712	,712	,825	,795	,729	,780	,785	,678
A 2	S. C anglès	,707	1,000	,676	,625	,647	,586	,581	,491	,572	,643	,617	,548	,443	,403	,527	,527	,650	,772	,621	,689	,820	,387
A 3	S. C Autonomia	,848	,676	1,000	,782	,879	,848	,599	,605	,558	,789	,614	,733	,690	,424	,715	,715	,821	,801	,818	,746	,745	,572
A 4	S. C iniciativa	,727	,625	,782	1,000	,890	,664	,782	,627	,669	,545	,484	,562	,624	,443	,478	,478	,709	,667	,660	,694	,642	,683
A 5	S. C qualitat	,893	,647	,879	,890	1,000	,747	,766	,688	,699	,706	,699	,766	,786	,630	,664	,664	,850	,695	,785	,778	,774	,651
A 6	S. C motivació	,784	,586	,848	,664	,747	1,000	,742	,456	,475	,723	,654	,598	,678	,382	,638	,638	,742	,866	,873	,780	,785	,744
A 7	S. C organitzar	,659	,581	,599	,782	,766	,742	1,000	,342	,564	,525	,645	,461	,659	,598	,538	,538	,713	,622	,751	,693	,746	,812
A 8	S. C pressió	,663	,491	,605	,627	,688	,456	,342	1,000	,748	,705	,568	,814	,711	,478	,503	,503	,661	,554	,443	,725	,503	,391
A 9	S. C lideratge	,664	,572	,558	,669	,699	,475	,564	,748	1,000	,711	,542	,621	,741	,507	,478	,478	,782	,667	,471	,694	,515	,449
A 10	S. C negociació	,723	,643	,789	,545	,706	,723	,525	,705	,711	1,000	,799	,853	,892	,642	,822	,822	,888	,703	,790	,850	,763	,484
A 11	S. C habi interper	,721	,617	,614	,484	,699	,654	,645	,568	,542	,799	1,000	,861	,786	,699	,679	,679	,722	,577	,744	,821	,786	,540
A 12	S. C adaptació	,800	,548	,733	,562	,766	,598	,461	,814	,621	,853	,861	1,000	,821	,630	,735	,735	,771	,544	,681	,795	,666	,509
A 13	S. C noves idees	,678	,443	,690	,624	,786	,678	,659	,711	,741	,892	,786	,821	1,000	,786	,764	,764	,889	,542	,788	,810	,699	,569
A 14	S. C Rel coneix i practica	,528	,403	,424	,443	,630	,382	,598	,478	,507	,642	,699	,630	,786	1,000	,814	,814	,766	,263	,567	,635	,626	,448
A 15	S. C anàlisi	,712	,527	,715	,478	,664	,638	,538	,503	,478	,822	,679	,735	,764	,814	1,000	1,000	,880	,522	,699	,706	,690	,558
A 16	S. C resol problemes	,712	,527	,715	,478	,664	,638	,538	,503	,478	,822	,679	,735	,764	,814	1,000	1,000	,880	,522	,699	,706	,690	,558
A 17	S. C presa decisions	,825	,650	,821	,709	,850	,742	,713	,661	,782	,888	,722	,771	,889	,766	,880	,880	1,000	,703	,751	,774	,746	,582
A 18	S. C Tre equip interdis	,795	,772	,801	,667	,695	,866	,622	,554	,667	,703	,577	,544	,542	,263	,522	,522	,703	1,000	,699	,795	,746	,607
A 19	S. C diver i multicult	,729	,621	,818	,660	,785	,873	,751	,443	,471	,790	,744	,681	,788	,567	,699	,699	,751	,699	1,000	,843	,893	,721
A 20	S. C Context interna	,780	,689	,746	,694	,778	,780	,693	,725	,694	,850	,821	,795	,810	,635	,706	,706	,774	,795	,843	1,000	,866	,745
A 21	S. C crítica i autocrítica	,678	,387	,572	,683	,651	,744	,812	,391	,449	,484	,540	,509	,569	,448	,558	,558	,582	,607	,721	,745	,631	1,000
A 22	S. C Coneix cultures	,785	,820	,745	,642	,774	,785	,746	,503	,515	,763	,786	,666	,699	,626	,690	,690	,746	,746	,893	,866	1,000	,631

A A partir del procés de fiabilitat per consistència interna realitzat hem obtingut que definitivament l'escala A, que inicialment tenia 30 ítems, queda configurada en una nova escala de 22 ítems, tal com es pot veure a la taula següent:

Taula 11

Versió definitiva de l'escala A

Tenint en compte la seva experiència com a persona amb discapacitat, indiqui si us plau, en quin grau la seva universitat li va facilitar els SUPORTS necessaris per poder desenvolupar les competències següents. Entenem per competències els aprenentatges capaços de desenvolupar-se al final del procés educatiu (Definició i competències extretes del projecte Tuning Educational Structures in Europe, 2003).

Item	Escala A	Molt	Bastant	Poc	Gens
S1.	Habilitats comunicatives				
S2.	Domini de la llengua anglesa				
S3.	Habilitat per treballar de manera autònoma i prendre decisions				
S4.	Iniciativa i esperit emprenedor				
S5	Preocupació per desenvolupar les tasques encomanades amb qualitat				
S6	Motivació, entusiasme, ganes d'aprendre				
S7	Capacitat d'organitzar i planificar				
S8	Capacitat de saber treballar sota pressió				
S9	Potencial de lideratge				
D10	Capacitat de negociació				
S11	Habilitats interpersonals, saber relacionar-se amb els altres				
S12	Capacitat d'adaptació				
S13	Capacitat de generar noves idees				
S14	Capacitat per aplicar els coneixements a la pràctica				
S15	Capacitat d'anàlisi i síntesi				
S16	Capacitat per resoldre problemes				
S17	Capacitat per prendre decisions				
S18	Capacitat de treball en equip interdisciplinari				
S19	Capacitat per apreciar la diversitat i la multiculturalitat				
S20	Habilitat per treballar en un context internacional				
S21	Coneixement de les cultures i dels costums d'altres països				
S22	Capacitat crítica i autocrítica				

Escala B

Escala B fa referència al nivell competencial general que els titulats universitaris creuen haver desenvolupat al finalitzar els estudis universitaris. Tal com hem procedit amb l'escala A i per tal de poder comprovar la consistència interna dels ítems, també

hem aplicat el procediment de les dues meitats. Considerant la primera meitat dels ítems (taula 12), el nombre d'elements és igual a $N=15$. Els estadístics de fiabilitat obtingut és d'Alfa de Cronbach = ,947. D'acord amb el criteri establert a l'inici del procés (alfa .90), hem observat que l'índex de fiabilitat inicial és prou correcte.

Taula 12

Correlacions interelements Escala B (1-15 ítems)

N Ítems	Ítems	N. C ha.comuni	N. C anglès	N. C autonomia	N. C iniciativ	N. C qualitat	N. C motivac	N. C organit	N. C pressió	N. C lideratg	N. C negocia	N. C ha interpers	N. C adaptació	N. C noves idees	N. C ordinador	N. C rel coneix i practica
B 1	N. C ha comuni	1,000	-,084	,119	-,035	,072	,014	,176	,137	,191	,335	,202	,067	,250	,218	,152
B 2	N. C anglès	-,084	1,000	,399	,710	,516	,430	,397	,595	,632	,588	,696	,704	,583	,588	,411
B 3	N. C autonomia	,119	,399	1,000	,543	,555	,627	,563	,815	,274	,339	,341	,583	,545	,367	,601
B 4	N. C iniciativa	-,035	,710	,543	1,000	,733	,652	,731	,709	,719	,587	,807	,785	,664	,638	,578
B 5	N. C qualitat	,072	,516	,555	,733	1,000	,824	,569	,638	,330	,408	,755	,887	,716	,815	,569
B 6	N. C motivació	,014	,430	,627	,652	,824	1,000	,753	,720	,436	,540	,659	,682	,647	,643	,593
B 7	N. C organitzar	,176	,397	,563	,731	,569	,753	1,000	,784	,678	,677	,718	,508	,626	,503	,636
B 8	N. C pressió	,137	,595	,815	,709	,638	,720	,784	1,000	,648	,689	,654	,694	,682	,587	,756
B 9	N. C lideratge	,191	,632	,274	,719	,330	,436	,678	,648	1,000	,808	,677	,458	,443	,460	,416
B 10	N. C negociació	,335	,588	,339	,587	,408	,540	,677	,689	,808	1,000	,735	,567	,746	,486	,631
B 11	N. C ha interpers	,202	,696	,341	,807	,755	,659	,718	,654	,677	,735	1,000	,835	,856	,862	,602
B 12	N. C adaptació	,067	,704	,583	,785	,887	,682	,508	,694	,458	,567	,835	1,000	,869	,865	,679
B 13	N. C noves idees	,250	,583	,545	,664	,716	,647	,626	,682	,443	,746	,856	,869	1,000	,736	,732
B 14	N. C ordinador	,218	,588	,367	,638	,815	,643	,503	,587	,460	,486	,862	,865	,736	1,000	,625
B 15	N. C rel coneix i practica	,152	,411	,601	,578	,569	,593	,636	,756	,416	,631	,602	,679	,732	,625	1,000

Analitzant la primera part de l'escala, hem constatat que els ítems **B1, B3 i B9** donen més puntuacions que considerem baixes, segons el criteri justificat (inferior a .500) i, per tant, donen poca consistència interna a l'escala. Malgrat les puntuacions, hem desestimat els ítems **B1 i B9**, però no hem desestimat l'ítem B3 perquè considerem que precisament el nivell d'autonomia pot acabar esdevenint significatiu per a la part qualitativa de la nostra recerca.

Pel que fa al grau de consistència interna entre els ítems de la segona part de l'escala B formada inicialment per un nombre d'elements igual a N=15 hem obtingut els estadístics de fiabilitat (taula 13) d'Alfa de Cronbach = , 941. Hem pogut comprovar com, tot i que no és gaire elevat, es tracta d'un índex suficient en base al criteri mínim establert del .90.

Taula 13

Correlacions interelements escala B (16-30 ítems)

N ítem	Ítems	N. C anàlisi	N. C resol problemes	N. C presa decisions	N. C Tre equip	N. C Tre equip inter	N. C comu NO experts	N. C diversi i multi	N. C context interna	N. C coneix cultures	N. C dissenyar i gestio	N. C compromís ètic	N. C coneix àrea	N. C coneix professi	N. C ha investigació	N. C crítica i autocrí
B16	N. C anàlisi	1,000	,898	,646	,642	,429	,540	,370	,278	,458	,763	,557	,574	,695	,398	,574
B17	N. C resol problemes	,898	1,000	,652	,703	,499	,534	,433	,237	,354	,835	,662	,659	,639	,436	,468
B18	N. C presa decisions	,646	,652	1,000	,703	,709	,534	,656	,684	,556	,701	,262	,396	,395	,715	,468
B19	N. C Tre equip	,642	,703	,703	1,000	,764	,818	,731	,424	,294	,842	,347	,171	,374	,620	,244
B20	N. C Tre equip inter	,429	,499	,709	,764	1,000	,798	,970	,650	,581	,585	,249	,159	,165	,727	,392
B21	N. C comu NO experts	,540	,534	,534	,818	,798	1,000	,749	,623	,556	,713	,460	,000	,256	,598	,498
B22	N. C diversi i multi	,370	,433	,656	,731	,970	,749	1,000	,650	,568	,525	,180	,169	,166	,678	,383
B23	N. C context interna	,278	,237	,684	,424	,650	,623	,650	1,000	,861	,504	,333	,169	,225	,666	,703
B24	N. C coneix cultures	,458	,354	,556	,294	,581	,556	,568	,861	1,000	,505	,479	,383	,389	,588	,895
B25	N. C dissenyar i gestio	,763	,835	,701	,842	,585	,713	,525	,504	,505	1,000	,719	,506	,631	,629	,568
B26	N. C compromís ètic	,557	,662	,262	,347	,249	,460	,180	,333	,479	,719	1,000	,682	,725	,456	,680
B27	N. C coneix àrea	,574	,659	,396	,171	,159	,000	,169	,169	,383	,506	,682	1,000	,830	,423	,549
B28	N. C coneix professi	,695	,639	,395	,374	,165	,256	,166	,225	,389	,631	,725	,830	1,000	,573	,602
B29	N. C ha investigació	,398	,436	,715	,620	,727	,598	,678	,666	,588	,629	,456	,423	,573	1,000	,539
B30	N. C crítica i autocrí	,574	,468	,468	,244	,392	,498	,383	,703	,895	,568	,680	,549	,602	,539	1,000

Els ítems **B 18, B 20, B 22, B23, B 26, 27 i B 28** marquen consistències molt baixes.

Tal com ja hem explicat a l'escala A, el criteri d'eliminació d'ítems poc consistents només l'hem aplicat als que tenen més puntuacions per sota de 0,500, ja que la mostra és petita. Els ítems desestimats a l'escala B, fan referència a qüestions sobre el nivell de competències generals com: tenir habilitats comunicatives, capacitat de lideratge, mostrar compromís ètic, coneixement de l'àrea, habilitat per treballar en equip interdisciplinar, coneixement de la pròpia professió, capacitat pel treball en un context internacional i capacitat per apreciar la diversitat i la multiculturalitat.

Una vegada desestimats els ítems que afecten la consistència interna de l'escala B (taula 14) tenim que aquesta ha quedat formada per un nombre d'elements $N = 21$. Els estadístics de fiabilitat d'aquesta part de l'escala són d'Alfa de Cronbach = ,967. Es tracta d'un coeficient força alt.

Taula 14

Correlacions interelements escala B (21 ítems)

N ítems	ítems	N. C anglès	N. C autonomia	N. C iniciativa	N. C qualitat	N.C motivació	N. C organitzar	N. C pressió	N. C negociació	N. C ha interpers	N. C adaptació	N. C noves idees	N. C ordinador	N. C rel coneix i prac	N. C anàlisi	N. C resol proble	N. C Tre equip	N. C comu NO expe	N. C coneix cultures	N. C dissenyar i ges	N. C ha investigació	N. C crítica i autocrí
B1	N. C anglès	1,000	,415	,696	,567	,455	,387	,555	,546	,674	,716	,560	,571	,338	,393	,482	,234	,311	,560	,555	,241	,543
B2	N. C autonomia	,415	1,000	,547	,557	,626	,562	,834	,339	,341	,583	,548	,366	,616	,665	,712	,412	,170	,392	,489	,496	,299
B3	N. C iniciativa	,696	,547	1,000	,756	,662	,729	,692	,563	,796	,782	,649	,623	,551	,498	,636	,354	,296	,533	,692	,551	,631
B4	N. C qualitat	,567	,557	,756	1,000	,825	,575	,666	,429	,783	,897	,734	,832	,601	,817	,772	,398	,377	,532	,763	,499	,749
B5	N.C motivació	,455	,626	,662	,825	1,000	,755	,739	,553	,673	,684	,655	,649	,612	,689	,727	,501	,288	,409	,739	,612	,578
B6	N. C organitzar	,387	,562	,729	,575	,755	1,000	,788	,676	,718	,502	,620	,495	,636	,439	,653	,663	,422	,325	,788	,785	,356
B7	N. C pressió	,555	,834	,692	,666	,739	,788	1,000	,666	,631	,690	,666	,569	,736	,666	,835	,669	,453	,427	,795	,629	,382
B8	N. C negociació	,546	,339	,563	,429	,553	,676	,666	1,000	,717	,558	,734	,462	,601	,429	,552	,764	,764	,642	,787	,727	,574
B9	N. C ha interpers	,674	,341	,796	,783	,673	,718	,631	,717	1,000	,835	,850	,858	,573	,606	,639	,610	,570	,601	,911	,573	,686
B10	N. C adaptació	,716	,583	,782	,897	,684	,502	,690	,558	,835	1,000	,868	,863	,676	,754	,677	,454	,470	,673	,766	,518	,747
B11	N. C noves idees	,560	,548	,649	,734	,655	,620	,666	,734	,850	,868	1,000	,727	,719	,734	,636	,711	,636	,673	,844	,719	,662
B12	N. C ordinador	,571	,366	,623	,832	,649	,495	,569	,462	,858	,863	,727	1,000	,609	,691	,619	,479	,495	,551	,792	,375	,653
B13	N. C rel coneix i practica	,338	,616	,551	,601	,612	,636	,736	,601	,573	,676	,719	,609	1,000	,702	,715	,801	,688	,345	,736	,664	,345
B14	N. C anàlisi	,393	,665	,498	,817	,689	,439	,666	,429	,606	,754	,734	,691	,702	1,000	,898	,642	,540	,458	,763	,398	,574
B15	N. C resol problemes	,482	,712	,636	,772	,727	,653	,835	,552	,639	,677	,636	,619	,715	,898	1,000	,703	,534	,354	,835	,436	,468
B16	N. C Tre equip	,234	,412	,354	,398	,501	,663	,669	,764	,610	,454	,711	,479	,801	,642	,703	1,000	,818	,294	,842	,620	,244
B17	N. C comu NO experts	,311	,170	,296	,377	,288	,422	,453	,764	,570	,470	,636	,495	,688	,540	,534	,818	1,000	,556	,713	,598	,498
B18	N. C coneix cultures	,560	,392	,533	,532	,409	,325	,427	,642	,601	,673	,673	,551	,345	,458	,354	,294	,556	1,000	,505	,588	,895
B19	N. C dissenyar i gestio	,555	,489	,692	,763	,739	,788	,795	,787	,911	,766	,844	,792	,736	,763	,835	,842	,713	,505	1,000	,629	,568
B20	N. C ha investigació	,241	,496	,551	,499	,612	,785	,629	,727	,573	,518	,719	,375	,664	,398	,436	,620	,598	,588	,629	1,000	,539
B21	N. C crítica i auto	,543	,299	,631	,749	,578	,356	,382	,574	,686	,747	,662	,653	,345	,574	,468	,244	,498	,895	,568	,539	1,000

A partir del procés de fiabilitat realitzat, l'escala B, que inicialment tenia 30 ítems, ha quedat configurada definitivament en una nova escala de 21 ítems, tal i com es pot veure a la taula següent:

Taula 15

Versió definitiva de l'Escala B

Tenint en compte la seva experiència com a persona amb discapacitat indiqui, si us plau, en quin NIVELL els seus estudis universitaris van contribuir al desenvolupament de les competències següents. Entenem per competències els aprenentatges capaços de desenvolupar-se al final del procés educatiu (Definició i competències extretes del projecte Tuning Educational Structures in Europe, 2003).

Item	Escala B	MOLT	BASTANT	POC	GENS
N1	Domini de la llengua anglesa				
N2	Habilitat per treballar de manera autònoma i prendre decisions				
N3	Preocupació per desenvolupar les tasques encomanades amb qualitat				
N4	Motivació, entusiasme, ganes d'aprendre				
N5	Capacitat d'organitzar i planificar				
N6	Capacitat de saber treballar sota pressió				
N7	Capacitat de negociació				
N8	Habilitats interpersonals, saber relacionar-se amb els altres				
N9	Capacitat d'adaptació				
N10	Capacitat de generar noves idees				
N11	Habilitat en l'ús bàsic de l'ordinador				
N12	Capacitat per aplicar els coneixements a la pràctica				
N13	Capacitat d'anàlisi i síntesi				
N14	Capacitat per resoldre problemes				
N15	Capacitat per prendre decisions				
N16	Capacitat de treball en equip				
N17	Capacitat per comunicar-se amb persones no expertes en la matèria				
N18	Coneixement de les cultures i dels costums d'altres països				
N19	Capacitat per dissenyar i gestionar projectes				
N20	Habilitats d'investigació				
N21	Capacitat crítica i autocrítica				

6.3.4 Anàlisi de la correlació Canònica

Aplicant la correlació canònica hem pogut estimar el grau de correlació general entre els dos grups de variables: escala A (suports) i escala B (nivell). Segons aquest tipus de correlació, no ens ha calgut definir quines considerem variables independents i quines variables dependents, ja que queden ponderades per la mateixa correlació.

Coneixerem la dependència o magnitud de la relació entre els dos grups de variables. Hem escollit aquesta correlació, ja que tenim una mostra petita i la correlació canònica no es veu tan afectada per la grandària de la mostra (Badii et al. 2007) com les correlacions bivariades, parcials i semiparcials.

Taula 16

Escala A

Autovalors inicials			Sumes de les saturacions al quadrat de l'extracció
Total	% de la variància	% acumulat	Total
15,297	69,531	69,531	15,297

Factor SC(escala A) = 69,531

	Mitja	Mitjana
Factor SC	,047	,229

Taula 17

Escala B

Autovalors inicials			Sumes de les saturacions al quadrat de l'extracció
Total	% de la variança	% acumulat	Total
13,460	64,097	64,097	13,460
Factor NC (escala B) = 64,097			
		Mitja	Mitjana
Factor NC		,000	,311

Els valors dels factors SC i NC, ens han indicat que podem considerar que són dues escales estandarditzades, ja que la distribució segueix els paràmetres habituals ($M=0$ i $S=1$). Tant en un cas com en l'altre han seguit la distribució normal (clarament en l'escala A i de forma menys clara en l'escala B), d'acord amb els resultats de la següent taula amb les estimacions de Shapiro-Wilks.

Taula 18

Prova de Shapiro-Wilks

	Estadístic	gl	p
Escala A	,919	16	,165
Escala B	,883	16	,044

Aquesta es una condició necessària per a poder aplicar la correlació canònica ja que estandarditza una distribució que ens permet una correlació entre variables més gran.

Taula 19

Correlació de Pearson

Coeficient de correlació de Pearson		
	Factor SC	Factor NC
Factor SC		.815
Factor NC	.815	

Aplicats els criteris habituals del coeficient de correlació de Pearson, hem vist que la puntuació elevada i igual entre els dos grups de variables fa que puguem dir que són predictors l'un de l'altre.

Després d'aquest procés, podem afirmar que les dues escales (A i B) són vàlides i fiables. Per tant, es tracta de dues escales que permeten obtenir, des del rigor metodològic adient, la informació relacionada amb els suports rebuts a la universitat per tal que els titulats poguessin adquirir les competències genèriques adients (escala A) i si els estudis universitaris han afavorit l'assoliment d'aquestes competències (escala B). Definitivament, podem dir que a través d'aquest procés hem assolit l'objectiu específic **a.**

Finalment, a partir d'obtenir la validació i la fiabilitat de les dues escales, hem configurat la **tercera** versió del qüestionari que en resulta d'incorporar les dues escales A i B. Aquest qüestionari ha estat el que s'ha utilitzat per realitzar una prova pilot, abans de passar-lo definitivament als participants

6.3.5 Prova pilot

Els participants de la prova pilot els hem obtingut a partir dels Serveis d'Atenció als Estudiants amb discapacitat de les universitats catalanes. Hem accedit a aquests serveis a través de la comissió de tècnics d'UNIDISCAT, amb una carta per correu electrònic personalitzada a cada tècnic responsable de cada universitat.

Tenint en compte que no hem pogut conèixer el nombre total de la població diana hem considerat que el nombre necessari de titulats per a la prova pilot fos de 25 persones. No obstant això, tot i haver insistit diverses vegades per tal d'augmentar el nombre de participants, el pilotatge ha quedat configurat definitivament amb 17 persones. Al grup de la prova pilot se li ha demanat que respongui el qüestionari i que a dins de l'apartat d'observacions faci els comentaris oportuns per tal de millorar-lo.

Els 17 participants a la prova pilot han respost íntegrament el qüestionari, tot i que cap d'ells ha incorporat possibles propostes de millora. No obstant això, la majoria ha inclòs comentaris en relació amb situacions de caràcter personal i felicitant la iniciativa en relació amb aquest treball.

Després de la prova pilot, ha quedat configurat el qüestionari definitiu (Annex 3) i que ha sigut emprat per recollir la informació dels participants

6.4. Procediment per configurar la mostra.

La població general objecte de la present recerca són tots els titulats universitaris amb discapacitat de Catalunya. A causa de les seves característiques ens hem trobat davant d'una població oculta. Com a conseqüència, no hem pogut emprar un procediment habitual de mostratge i els mètodes utilitzats per seleccionar la mostra han sigut de tipus no probabilístic, ja que no tots els subjectes que formen part de la població tenen les mateixes probabilitats de formar part de la mostra i, per tant, no hem pretès obtenir resultats generalitzables. Es tracta d'un procediment conegut com de Bola de Neu, perquè s'amplia progressivament el nombre de participants partint dels contactes facilitats per altres subjectes, la qual cosa ens ha permès obtenir una mostra més gran (Erickson, 1979).

6.4.1. Contactes per recollir la mostra

Tenint em compte les característiques de la població a la qual hem orientat la recerca i d'acord amb la llei de protecció de dades vigent (Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal) l'accés directe per convidar la mostra participant no ha estat possible i, per tant, ha calgut cercar altres vies d'accés. Concretament, hem desenvolupat les que detallem a continuació.

La primera via emprada ha sigut contactar amb els Serveis d'Atenció als estudiants amb discapacitat de les universitats catalanes. Aquest contacte l'hem establert a través d'un correu electrònic en el qual explicàvem la recerca i en demanàvem la col·laboració per arribar als titulats amb discapacitat (Annex 4). Aquesta via s'ha mostrat molt limitada, ja que les universitats mantenen el contacte amb els exalumnes via correu electrònic o telefònic només durant un curs acadèmic i molts d'ells, una vegada acabats els estudis universitaris, ja no utilitzen el correu de la universitat. A causa d'aquesta limitació, la via d'accés a la mostra l'hem reforçat posant-nos en contacte, a partir d'una trobada personal, amb els responsables de la comissió tècnica de Universitat i Discapacitat a Catalunya (UNIDISCAT). De nou hem explicat la finalitat de la recerca i n'hem sol·licitat la col·laboració.

La segona via de contacte ha sigut a través de les associacions i fundacions de persones amb discapacitat amb representació a Catalunya. El cens d'aquestes institucions l'hem obtingut a través de la consulta a l'Instituto Nacional de Estadística (INE). D'entre aquestes, n' esmentem les més representatives, i entenem per més representatives les que aglutinen un major nombre d'associats: Federació d'Associacions Catalanes de Pares de Persones Sordes (ACAPPS); Organització de persones amb discapacitat física (ECOM); Centre de Recursos de la Fundación ONCE a

Barcelona; Programa INSERTA de Fundació ONCE; Amics, familiars i persones amb problemes de salut mental (Ammfeina); Institut Guttman i la Federació de persones sordes a Catalunya (FESOCA).

El contacte amb cadascuna d'aquestes institucions ha estat a través d'una visita personal per proposar acords de col·laboració a fi i efecte que intercedissin tot fent arribar el qüestionari als associats (Annex 5). Amb la resta d'associacions i fundacions proporcionades per l'Institut Nacional de Estadística (INE), el contacte ha estat via correu electrònic. D'aquesta manera ens hem assegurat de contactar amb persones titulades universitàries amb discapacitat residents a Catalunya amb les quals no fos possible contactar a través de les vies anteriors.

Una tercera via de contacte ha estat a través dels diferents col·legis professionals amb seu a Catalunya. Aquest contacte l'hem realitzat a través del correu electrònic (Annex 4). Finalment, i com a quarta via d'accés, hem utilitzat contactes personals de la mateixa investigadora.

Una vegada establertes les diferents vies d'accés per accedir a la població susceptible de formar part de la mostra, hem enviat un correu electrònic en el qual hem explicat la recerca i el termini per reenviar el correu als seus contactes (Annex 4)

6.4.2 Criteri per formar part de la mostra

Per tal d'evitar una gran dispersió entre les característiques dels futurs participants hem establert que els titulats haviem d'haver finalitzat els seus estudis universitaris en un dels cursos acadèmics següents: 2008-09, 2009-10, 2010-11.

D'aquesta manera hem garantit que tots els participats hagin compartit un mateix pla d'estudis i, per tant, que hagin tingut una formació similar en l'àmbit de les competències genèriques.

No ha estat possible trobar informació que faci referència al nombre d'estudiants que van finalitzar els estudis universitaris en els cursos acadèmics esmentats. En canvi, i gràcies a les dades facilitades pel Consell Interuniversitari de Catalunya, hem recollit les dades relacionades amb l'accés als estudis universitaris de les persones amb discapacitat a les universitats catalanes. Tenint en compte que la majoria de les carreres universitàries corresponents al mateix pla d'estudis tenen una durada de quatre cursos acadèmics hem recollit les dades dels estudiants amb discapacitat que van iniciar els estudis universitaris en un dels cursos acadèmics següents: 2003-2004; 2004-2005 i 2005-2006. Mostrem aquesta informació a la taula següent:

Taula 20

Distribució dels estudiants amb discapacitat matriculats a les universitats catalanes entre el 2003-04, 2004-2005 i el 2005-06

Any acadèmic	Nombre d'estudiants
2003-2004	66
2004-2005	76
2005-2006	95
Total	237

No obstant això, a partir d'aquestes dades no podem fer cap estimació del nombre d'estudiants que van finalitzar els estudis en l'interval de cursos seleccionats, ja que no hem disposat de dades que ens indiquessin quants d'aquests 237 estudiants han prolongat l'estada a la universitat per haver repetit algun curs o per altres causes, o quants han abandonat la formació universitària abans d'acabar-la.

Tot plegat demostra, tal com hem comentat en altres moments, que estem davant d'una població de baixa proporció i oculta. Tot plegat dificulta la recerca amb aquesta població i podria ser una clara justificació del nombre tan reduït de participants que finalment hem aconseguit incorporar en aquest treball.

6.5 Resultats

Els resultats els presentem d'acord amb els 4 grans apartats que configuren el qüestionari. Aquests són:

- Participants i dades sociodemogràfiques.
- Formació universitària rebuda, inclou l' escala A i l'escala B.
- Aspectes complementaris.
- Aportacions obertes.

6.5.1 Participants i dades sociodemogràfiques.

A partir del procés exposat anteriorment, finalment la mostra participant en aquesta primera fase de la recerca ha quedat configurada per 28 titulats universitaris amb discapacitat formats a Catalunya. Per tant la comptem amb una $n=28$.

Tots els participar van acabar la seva formació universitària entre els cursos: 2008-2009; 2009-2010 i 2010-2011.

De la informació obtinguda, n'hem fet una descripció de les característiques rellevants dels participants en relació amb:

L'edat: pel que fa a l'interval d'edat els participants se situen, predominantment, entre els 22 i els 42 anys.

El gènere: en relació amb el gènere entre els participants hi ha 21 dones i 7 homes.

La residència: la residència habitual dels participants es distribueix en 12 de les 41 comarques de Catalunya. La més representada és el Barcelonès seguida pel Baix Llobregat. La concentració es dona al voltant de la capital de Catalunya i pel que fa a la

resta de comarques representades, es dispersa en el territori, tal com es pot veure a la taula següent

Taula 21

Distribució dels participants per comarques

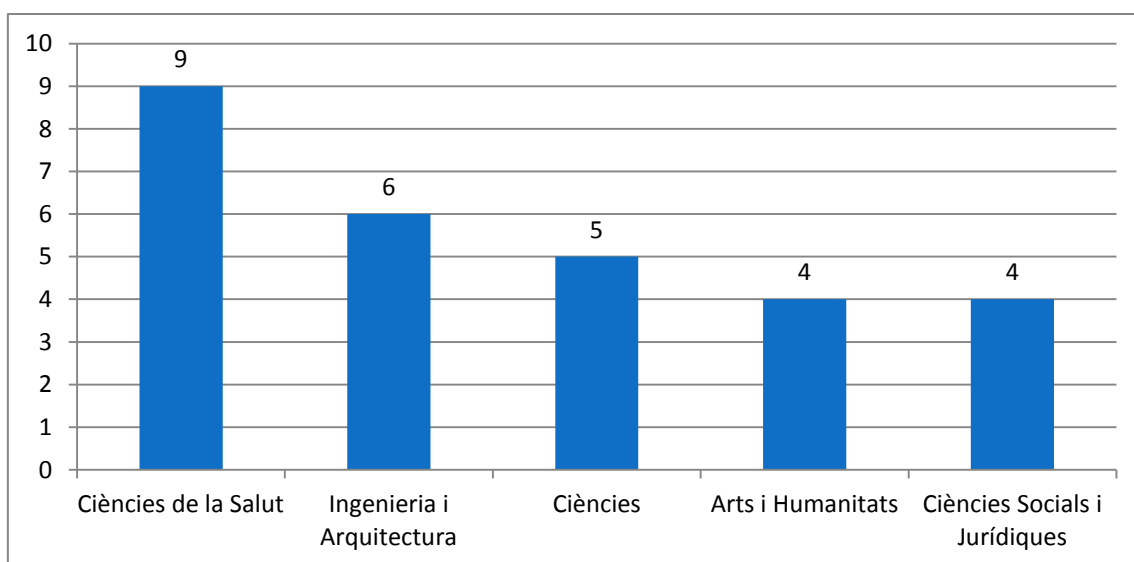
Comarques	N	%
Barcelonès	12	42,9
Baix Llobregat	4	14,3
Bages	2	7,1
Osona	2	7,1
Alt Empordà	1	3,6
Baix Empordà	1	3,6
Alt Penedès	1	3,6
Baix Penedès	1	3,6
Garrotxa	1	3,6
Gironès	1	3,6
Pla de l'Estany	1	3,6
Maresme	1	3,6
Total	28	100

Tipus de discapacitat: segons el tipus de discapacitat dels titulats universitaris participants la discapacitat més representada és la motriu amb un total d'11 persones, seguida de la discapacitat auditiva amb 5 persones. A continuació, hi ha 4 persones amb discapacitat visual, 3 amb discapacitat múltiple i la categoria *d'altres* amb 5 persones. La categoria de dificultats d'aprenentatge no està representada entre aquest grup de participants.

Grau de discapacitat: en relació amb el grau de discapacitat, els participants se situen en un interval del 33% al 93% de discapacitat reconeguda en el títol acreditatiu oficial del Departament de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya.

Universitat: Pel que fa a les universitats on han realitzat els participants els estudis universitaris trobem que la Universitat de Barcelona està representada amb 8 titulats, seguida de la Universitat Politècnica de Catalunya amb 5 titulats, la Universitat de Girona amb 4 i la Universitat Rovira i Virgili amb 4 titulats, la Universitat Autònoma de Barcelona amb 3 titulats, la universitat de Vic i la Universitat Pompeu Fabra amb 1 titulat respectivament i 2 persones responen a *altres* universitats.

Branca d'estudis: al gràfic 1 observem que la branca d'estudis més representada és la de ciències de la salut, seguida d'enginyeria i arquitectura.



Gràfic 1 Distribució dels participants segons la branca d'estudis universitaris.

Ocupació laboral: dels 28 participants, 10 especifiquen que estan treballant en temes relacionats amb els seus estudis universitaris, 4 estan treballant en temes que no hi tenen relació, 2 estan en cerca de treball i 12 dels participants s'han situat en la categoria d'*altres* sense especificar res més.

6.5.2 Resultats de l'apartat de la Formació universitària rebuda inclou: l' Escala A i l'Escala B.

A la pregunta sobre si la discapacitat va condicionar el tipus d'estudi universitari que va escollir, 21 participants han assegurat que no, mentre 7 diuen que sí.

Preguntats, els participants, sobre si estan satisfets sobre l'orientació professional rebuda abans d'accedir als estudis universitaris, 9 d'ells han dit que sí 1 ha dit que no, mentre 10 d'ells han respost a altres sense especificar.

Dels 28 participants, 19 han respost que l'objectiu prioritari a l'hora de decidir tenir estudis universitaris va ser poder desenvolupar una professió relacionada amb els seus estudis, 5 per desenvolupar-se personalment i cultural, 1 per facilitar l'accés al món laboral independentment dels estudis i 3 han respost altres sense especificar. D'aquests mateixos, 13 creuen que la formació universitària rebuda va donar bastanta resposta al seu objectiu, 9 molt, 2 poc i 4 han dit que gens.

Escala A - (Grau amb el qual la universitat els va facilitar els SUPORTS necessaris per poder desenvolupar les competències relacionades.)

Taula 22

Opinió, en percentatge, dels participants en relació als ítems de l'Escala A

ÍTEMS	SUPORTS facilitats des de la universitat per desenvolupar les competències següents:	R=resp	MOLT %	BASTANT %	POC %	GENS %	TOTAL
1	Habilitats comunicatives	28	14,3	46,4	21,4	17,9	100
2	Domini de la llengua anglesa	28	14,3	17,9	21,4	46,4	100
3	Treball autònom	28	21,4	57,1	3,6	17,9	100
4	Iniciativa/ esperit emprenedor	28	14,3	39,3	25	21,4	100
5	Interès per la qualitat	28	21,4	50	14,3	14,3	100
6	Motivació/ entusiasme	28	28,6	39,3	17,9	14,3	100
7	Capacitat d'organitzar i planificar	28	21,4	46,4	21,4	10,7	100
8	Treball sota pressió	28	25	42,9	14,3	17,9	100
9	Potencial de lideratge	28	17,9	25	32,1	25	100
10	Capacitat de negociació	28	17,9	25	32,1	25	100
11	Habilitats interpersonals	28	25	35,7	21,4	17,9	100
12	Capacitat d'adaptació	28	28,6	39,3	17,9	14,3	100
13	Capacitat de generar noves idees	28	21,4	32,1	21,4	25	100
14	Capacitat per aplicar el coneixement a la pràctica	28	21,4	39,3	28,6	10,7	100
15	Capacitat d'anàlisi i síntesi	28	17,9	50	21,4	10,7	100
16	Capacitat per resoldre problemes	28	14,3	64,3	10,7	10,7	100
17	Capacitat per prendre decisions	28	17,9	53,3	14,3	14,3	100
18	Capacitat de treball en equip interdisciplinari	28	17,9	42,9	17,9	21,4	100
19	Capacitat per apreciar la diversitat i la multiculturalitat	28	17,9	28,6	28,6	25	100
20	Habilitat de treball en un context internacional	28	10,7	25	28,6	35,7	100
21	Coneixement de les cultures i costums d'altres països	28	14,3	14,3	42,9	28,6	100
22	Capacitat crítica i d'autocrítica	28	25	32,1	28,6	14,3	100

Els resultats de l'escala sobre els **suports** rebuts a les pròpies universitats per tal de desenvolupar les competències genèriques preguntades, els titulats universitaris afirmen, ordenat segons la puntuació més alta, que han rebut **bastant** suport per a les competències següents: capacitat per resoldre problemes; treball autònom; capacitat per prendre decisions; interès per la qualitat, capacitat d'anàlisi i síntesi; habilitats comunicatives, capacitat d'organitzar i planificar; treball sota pressió i capacitat de treball en equip interdisciplinari; iniciativa, motivació, capacitat d'adaptació; habilitats

interpersonals; capacitat de generar noves idees, capacitat crítica i autocrítica; per últim, la capacitat per apreciar la diversitat i la multiculturalitat.

Pel que fa a les competències per a les quals consideren que han rebut **pocs** suports, i en ordre de puntuació més alta a més baixa, són les següents: coneixement de les cultures i costums d'altres països; potencial de lideratge i capacitat de negociació, capacitat per apreciar la diversitat i la multiculturalitat.

Afirmen que no han rebut **gens** de suport per al desenvolupament de les competències següents: domini de la llengua anglesa i habilitat de treball en un context internacional

Escala B - (Nivell en que els estudis universitaris van contribuir al desenvolupament de les competències relacionades.)

Taula 23

Opinió, en percentatge, dels participants en relació als ítems de l'escala B

ÍTEMS	Nivell en que els seus estudis universitaris van contribuir a desenvolupar les competències següents:	R=resp	MOLT %	BASTANT %	POC %	GENS %	TOTAL
1	Domini de la llengua anglesa	28	10,7	28,6	28,6	32,1	100
2	Treball autònom	28	25	53,6	17,9	3,6	100
3	Interès per la qualitat	28	28,6	64,3	7,1	0	100
4	Motivació/ entusiasme	28	28,6	64,3	7,1	0	100
5	Capacitat d'organitzar i planificar	28	21,4	71,4	7,1	0	100
6	Treball sota pressió	28	28,6	39,3	21,4	10,7	100
7	Capacitat de negociació	28	10,7	39,3	39,3	10,7	100
8	Habilitats interpersonals	28	21,4	53,6	14,3	10,7	100
9	Capacitat d'adaptació	28	21,4	42,9	28,6	7,1	100
10	Capacitat de generar noves idees	28	17,9	46,4	32,1	3,6	100
11	Ús bàsic d'ordinador	28	28,6	32,1	28,6	10,7	100
12	Capacitat per aplicar el coneixement a la pràctica	28	17,9	51,1	25	0	100
13	Capacitat d'anàlisi i síntesi	28	21,4	66,7	17,9	0	100
14	Capacitat per resoldre problemes	28	28,6	60,7	10,7	0	100
15	Capacitat per prendre decisions	28	21,4	64,3	14,3	0	100
16	Capacitat de treball en equip interdisciplinari	28	25	60,7	14,3	0	100
17	Comunicar-se amb persones NO expertes	28	17,9	42,9	39,3	0	100
18	Coneixement de les cultures i costums d'altres països	28	10,7	21,4	32,1	35,7	100
19	Capacitat per dissenyar i gestionar projectes	28	17,9	28,6	39,3	14,3	100
20	Habilitats per la investigació	28	17,9	50	25	7,1	100
21	Capacitat crítica i d'autocrítica	28	17,9	53,6	25	3,6	100

L'escala que mesura el nivell amb el qual els estudis universitaris han contribuït al desenvolupament de les competències generals, ordenat segons la puntuació més alta, els titulats universitaris amb discapacitat participants, han afirmat que han influït **bastant** en el desenvolupament de les competències següents: la capacitat d'anàlisi i síntesi; la motivació i l'interès per a la qualitat; capacitat per resoldre problemes, capacitat de treball en equip interdisciplinari; el treball autònom, la capacitat crítica i autocrítica; capacitat per aplicar el coneixement a la pràctica; habilitat per la

investigació; capacitat per generar noves idees; saber comunicar-se amb persones no expertes en la temàtica a tractar, capacitat d'adaptació; treball sota pressió, capacitat de negociació; ús bàsic de l'ordinador.

Els titulats universitaris han afirmat que els estudis realitzats han influït **poc** en el desenvolupament de la competència sobre la capacitat per dissenyar i gestionar projectes i **gens** en el domini de la llengua anglesa i el coneixement de les costums i cultures d'altres països.

Dels 28 participants, 7 han considerat que en la formació universitària rebuda no calia desenvolupar cap altre tipus de competència que estigués vinculada amb la seva discapacitat, 4 han afirmat que sí i la resta no han respost.

Pel que fa a les pràctiques acadèmiques en el període de formació universitària, 12 participants han afirmat que en van realitzar i els va permetre conèixer les pròpies possibilitats davant del món laboral i que alhora aquestes pràctiques van servir per afavorir la sensibilització de l'empresa davant la discapacitat, 4 han expressat que només els va permetre conèixer les possibilitats davant del món laboral, 4 no n'han fet, 7 han afirmat que en van fer, però no van contribuir en el coneixement sobre les seves possibilitats per enfrontar-se al món laboral ni van servir per sensibilitzar l'empresa vers la discapacitat i 0 participants no han respost a l'afirmació que les seves pràctiques servissin per afavorir la sensibilització de l'empresa davant de la discapacitat.

6.5.3 Resultats dels Aspectes complementaris.

Dins d'aquest àmbit hi ha 12 preguntes de resposta dicotòmica, els resultats de les quals presentem amb la taula següent:

Taula 24

Nombre de respostes i percentatges, àmbit de preguntes complementàries.

N	Ítem	SÍ	%	NO	%	No	%
ítem		contesta					
3.1	La seva universitat tenia un servei d'inserció laboral específic per a persones amb discapacitat?	10	35,7	18	64,3	0	0
3.2	Creu que aquests serveis específics per a persones amb discapacitat són necessaris?	25	89,3	3	10,7	0	0
3.3	Com a persona amb discapacitat, creu que el fet de tenir estudis universitaris facilita l'accés al mercat laboral?	18	64,3	10	35,7	0	0
3.4	En el cas d'estar treballant, creu que els suports rebuts en el seu recorregut universitari li han facilitat l'accés al mercat laboral?	6	21,4	4	14,3	18	64,3
3.5	En el cas d'estar treballant, els suports rebuts en el seu recorregut universitari han estat orientadors dels suports a rebre en el seu treball?	6	21,4	4	14,3	18	64,3
3.6	A causa de la seva condició de persona amb discapacitat ha viscut, durant el seu procés d'inserció laboral, una situació de discriminació?	18	64,3	10	35,7	0	0
3.7	Coneix serveis específics no universitaris que li poden donar suport en l'execució del seu treball?	7	25,0	12	42,9	0	0
3.8	Per poder exercir els seus drets i els seus deures, considera que té suficient coneixement de la legislació vigent sobre el treball de les persones amb discapacitat?	10	35,7	18	64,3	0	0
3.9	Creu que les empreses compleixen la legislació vigent referent al treball de les persones amb discapacitat?	4	14,3	22	78,6	2	7,1
3.11	En el cas de necessitar suports durant el seu desenvolupament professional, creu que l'empresa li facilitarà o li facilita els suports necessaris?	18	64,3	10	35,7	0	0
3.12	Creu que les institucions empresarials s'haurien de formar per poder desenvolupar entorns laborals accessibles per a tothom?	26	92,9	2	7,1	0	0
3.13	Pensa que les empreses creuen que contractar persones titulades universitàries amb discapacitat tindrà repercussions econòmiques negatives?	11	39,3	17	60,7	0	0

Una majoria dels participants al nostre treball, en total 26, ha posat de manifest la importància que les empreses es formin en temes d'entorns accessibles per a tothom i alhora també han opinat que les empreses creuen que contractar persones amb discapacitat té repercussions econòmiques negatives i que no compleixen la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball.

També una majoria de participants, en concret 25, han cregut que són necessaris els serveis específics per a persones amb discapacitat, han afirmat que a les seves

universitats no hi havia serveis d'inserció laboral específics per a persones amb discapacitat i alguns tenen referents de serveis no universitaris que els poden donar suport a l'hora de desenvolupar les tasques laborals.

18 participants han cregut que tenir estudis universitaris els ajudarà a obtenir una feina, però també afirmen que a causa de la seva condició de persona amb discapacitat han estat discriminats durant el procés d'inserció laboral.

Tanmateix, 18 participants afirmen que els seran proveïts els suports necessaris per al seu desenvolupament professional, en canvi la majoria no ha respost sobre si els suports rebuts durant el desenvolupament dels seus estudis universitaris els van orientar cap als suports necessaris per al desenvolupament de la feina, així com que sí els van facilitar l'accés al món laboral.

Preguntats en relació amb quin tipus de mercat laboral creuen que caldria potenciar, han respost que aquest seria el mercat laboral ordinari accessible a tothom en un total de 23 participants, el mercat laboral protegit 4 i 1 participant ha opinat que el mercat laboral ordinari amb un tutor de suport.

6.5.4 Resultats de les Aportacions obertes.

A l'apartat obert del qüestionari on hem demanat als participants que expressessin tot el que consideren important i que no ha estat recollit anteriorment.

Els participants han fet referència als temes següents::

a) Legislació: aquest tema l'han tractat des de tres vessants. La primera fa referència al compliment de la discriminació positiva que ve marcada per la llei, ja que la seva percepció és que no es compleix i a vegades la reserva de places és per treballs poc qualificats amb el que les persones amb estudis universitaris no hi poden accedir. La segona té a veure amb el poc compliment de la legislació sobre les adaptacions al

lloc de treball. I la tercera, fa referència a que les universitats haurien d'informar-los sobre les mesures legals de discriminació positiva.

b) Empreses: han expressat que caldria que les empreses tinguessin algun tipus de formació que els ajudés a no descartar els treballadors amb discapacitat, així com implementar cursos d'inserció laboral. Han expressat que s'han sentit discriminats perquè l'empresa no ha tingut en compte la seva situació de persona amb discapacitat.

c) Formació universitària: Els participants han esmentat la dificultat en trobar llocs de pràctiques i les barreres que posen alguns professors universitaris pel que fa a facilitar els processos d'aprenentatge i el subministrament de material adaptat o accessible.

d) Adaptació dels suports a les necessitats canviants: han aportat informació sobre la reinserció laboral, és a dir, a vegades els suports que es necessiten per desenvolupar uns estudis universitaris no tenen gaire cosa a veure amb els que es necessiten en el lloc de treball, sobretot, degut a que pot ser que la discapacitat aparegui més endavant o que la situació no sigui estable i necessiti suports diferents.

6.6 Validació de les escales i resultats del qüestionari.

De la primera fase de la nostra recerca, n'hem extret unes valoracions que presentem en dues parts. La primera part està directament vinculada al procés de validació i fiabilitat de les escales que hem inclòs a dins del qüestionari: escala A i escala B. La segona part, la destinem a entendre els resultats de la informació que hem recollit amb el qüestionari adreçat als titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya.

Del procés de validació i fiabilitat de les escales A i B volem fer especial valoració dels aspectes següents:

- Les dues escales definitives han quedat configurades en 22 i 21 ítems respectivament i es corresponen a les respectives competències genèriques del Projecte Tuning.
- Hem obtingut uns indicadors de fiabilitat alts, des del principi, i els hem endurit a causa de la mostra.
- Podem afirmar, segons les proves que hem realitzat, que tenim dues escales (A i B) vàlides i fiables, i alhora predictores l'una de l'altra. Els resultats ens permeten afirmar que tenim dues escales originals que ens indiquen: A, la relació entre els suports que els titulats universitaris diuen que han rebut de les seves universitats, per tal de desenvolupar les competències genèriques de l'escala i B, la relació entre els estudis universitaris i el desenvolupament de les competències genèriques de l'escala. A més a més, podem predir que quan el resultat d'un ítem de l'escala A és alt, el que es correspon amb l'escala B està relacionat amb aquelles competències que estan vinculades entre les dues escales.

Dels resultats de la informació recollida a través del qüestionari, en podem extreure unes valoracions agrupant-les en quatre grups, que són els següents: formació universitària, legislació, serveis d'inserció laboral i empreses.

Formació universitària

Obtenir uns estudis universitaris ho han considerat rellevant per poder obtenir un lloc de treball que estigui relacionat amb el fet de poder desenvolupar aspectes relacionats amb els mateixos estudis.

Caldria que les universitats facilitessin suports per poder desenvolupar amb èxit les competències genèriques següents: domini de la llengua anglesa, capacitat de

negociació, potencial de lideratge, habilitat per poder treballar en un context internacional, coneixement de les cultures i costums d'altres països i la capacitat per apreciar la diversitat i la multiculturalitat. Algunes d'aquestes són competències indispensables per poder desenvolupar-se professionalment en altres països.

Els estudis universitaris haurien de contribuir a desenvolupar les competències genèriques següents: capacitat per dissenyar i gestionar projectes, el domini de la llengua anglesa i el coneixement dels costums i les cultures d'altres països. Les dues darreres estan relacionades directament amb els suports que hauria de facilitar la universitat per tal de poder-les desenvolupar i que estan vinculades amb la possibilitat de poder-se desenvolupar professionalment en altres països.

Les pràctiques curriculars en empreses externes, durant el període de formació universitària les han considerat rellevants per tal de poder conèixer el món laboral, les pròpies habilitats i possibilitats i alhora actua com a element sensibilitzador de l'empresa davant de la discapacitat.

Legislació

Les mesures de discriminació positiva, marcades per la legislació, no es compleixen per part de les empreses. Aquest fet sovint està vinculat amb el fet que la quota de reserva de places per discapacitat és per a feines poc qualificades que no inclouen les persones amb titulació universitària.

Els propis titulats no tenen informació sobre la legislació vigent i els principals agents informadors haurien de ser els mateixos serveis d'inserció laboral de les universitats.

Serveis d'inserció laboral

Es considera necessària l'existència dels serveis d'inserció laboral específics per a persones amb discapacitat a les universitats.

Els serveis d'inserció laboral externs a les universitats no els han considerat útils en la tasca de suport per desenvolupar les tasques laborals dels titulats universitaris.

Empreses

Han posat de manifest la necessitat de formació, per part de les empreses, en temes d'entorns accessibles en el context laboral amb l'objectiu primordial de poder crear un mercat laboral ordinari accessible per a tothom.

La formació en les empreses sobre discapacitat és un aspecte que es valora com a necessari per tal que el desconeixement no actuï coma barrera per a la contractació de titulats universitaris amb discapacitat.

Cal que l'empresa proveeixi les adaptacions o els suports necessaris per al desenvolupament professional de les persones que formen part de la plantilla.

La informació quantitativa i qualitativa que hem obtingut en aquesta primera fase l'hem considerat essencial per guiar la segona fase de l'apartat empíric de la tesi. La seva finalitat és conèixer amb major profunditat les experiències personals dels participants en el seu procés d'inserció laboral a partir del seu relat, i així identificar obstacles i facilitats per tal de fer propostes de millora. El procés que configura la segona fase i els resultats obtinguts els presentem detalladament en el capítol següent.

Capítol 7: segona fase de la part empírica

7.1 Mètode

7.1.1 Disseny

7.2 Procediment

7.3 Participants

7.3.1 Dades sociodemogràfiques dels participants

7.4 Instrument

7.4.1 Introducció a l'entrevista en profunditat

7.4.2 Elaboració de l'entrevista

7.4.3 Tractament de la informació obtinguda amb les entrevistes

7.4.3.1 Codificació i categorització de les entrevistes

7.4.4 Anàlisi i resultats de les entrevistes

7.4.4.1 Anàlisi de les entrevistes del grup del grup *Titulats universitaris amb discapacitat*

7.4.4.2 Anàlisi de les entrevistes del grup del grup *Professionals de la inserció laboral*

7.4.4.3 Anàlisi de les entrevistes del grup del grup, *Empreses*

7.4.4.4 Conclusions dels resultats de les entrevistes

Capítol 7: segona fase de la part empírica

7.1 Mètode

7.1.1 Disseny

El plantejament que hem fet en la segona part de la nostra investigació ens ha de permetre comprendre amb profunditat la realitat d'un grup natural de titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya durant el seu procés d'inserció laboral. Per assolir aquest objectiu hem necessitat donar-li una perspectiva qualitativa de caràcter inductiu, ja que construirem el coneixement a través d'una estreta relació entre l'objecte d'estudi i l'investigador (Quintana-Díaz i García-Domingo, 2012).

En aquesta fase hem plantejat aprofundir amb la informació recollida en el qüestionari de la primera fase, per tal de poder donar resposta als objectius específics següents:

- b) Identificar els factors que són percebuts com a facilitadors per part dels titulats universitaris amb discapacitat en el seu procés d'inserció al mercat laboral ordinari de Catalunya.
- c) Identificar els factors que són percebuts com a obstaculitzadors per part dels titulats universitaris amb discapacitat en el seu procés d'inserció al mercat laboral ordinari de Catalunya.

La tècnica d'investigació escollida per dur a terme la segona fase del treball és l'entrevista amb profunditat, ja que necessitem recollir informació directament dels participants per poder comprendre el procés viscut i respondre els objectius específics b i c.

L'entrevista és la tècnica que permet recollir informació a partir del procés de comunicació, cooperació i interacció, a la qual l'entrevistat contesta l'entrevistador les preguntes que prèviament s'han elaborat en base al contingut que es vol conèixer (Buendía, Colás i Hernández, 1997). Ens ha interessat entendre la perspectiva del participant, ja que és qui coneix del seu procés d'inserció laboral i, per tant, recollirem la informació significativa que expliqui els fets succeïts (Patton, 2003).

Es van crear tres entrevistes diferents i cada una anava dirigida a un dels tres grups de participants: titulats universitaris amb discapacitat, professionals de la inserció laboral i empresaris. Com ja hem dit anteriorment, els grups d'entrevistats són: titulats universitaris amb discapacitat de Catalunya, professionals de la inserció laboral i representants d'empreses amb representació en el territori català.

Tal com ja hem explicat en els apartats 7.5 i 7.6, els eixos temàtics que els participants han aportat i que s'han identificat com a rellevants en la primera fase, dirigiran el contingut de les entrevistes en profunditat aquesta segona fase de la recerca.

7.2 Procediment

En aquesta segona fase, hem entrevistat cadascun dels tres grups de participants per tal de minimitzar l'efecte de subjectivitat permetent-nos triangular en profunditat la informació recollida (Bisquerra, 2004) amb les entrevistes dels titulats universitaris amb discapacitat.

La incorporació dels **titulats universitaris** participants en aquesta segona fase de la recerca l'hem fet a partir de la informació facilitada, per a cadascun dels 28 participants, en el qüestionari de la primera fase. Els hem demanat que, en cas de voler participar en la segona fase a través d'una entrevista personal, indiquessin la manera de posar-nos-hi en contacte. Alguns ens han proporcionat el correu electrònic, d'altres el

número de telèfon i uns altres l'adreça postal personal. Una vegada hem establert el criteri de selecció d'aquests participants, tal com expliquem en l'apartat dels participants, hem prosseguit a posar-nos-hi en contacte segons la via indicada.

Les entrevistes fetes als titulats universitaris amb discapacitat les hem dut a terme segons les possibilitats de cada entrevistat. Així una l'hem fet via correu electrònic, ja que per raons de desplaçament i de dificultats en la comunicació oral calia que fos per escrit, una altra entrevista l'hem realitzat al lloc de treball de la doctoranda on la persona entrevistada es va desplaçar i les altres les hem realitzat a la residència particular de cada entrevistat.

Pel que fa al procediment per obtenir la participació dels **professionals de la inserció laboral**, a 2 serveis d'inserció laboral de les universitats participants hi hem establert contacte a través del coneixement personal de la mateixa doctoranda, mentre que per als serveis d'inserció laboral de les associacions i fundacions de persones amb discapacitat, l'hem establert a través de convenis de col·laboració específicament per a aquest treball amb el grup de recerca Discapacitat i Qualitat de Vida: Aspectes Educatius en el qual està emmarcada aquesta recerca. Finalment, per a les empreses dedicades a la inserció laboral el l'hem fet a través d'una visita personal en la qual hem explicat objectiu de la recerca i n'hem demanat la participació.

Finalment, per al grup participant representant de les empreses a Catalunya, hem fet un enviament, via correu electrònic (Annex 6), d'una carta de presentació del treball i hem sol·licitat la seva participació per l'interès social del tema.

Les entrevistes les hem fet acordant prèviament la data, l'hora i el lloc.

7.3 Participants

Titulats universitaris amb discapacitat

Per tal de poder obtenir informació que ens permetés donar resposta als objectius plantejats, hem seleccionat **10** titulats dels 28 que van respondre el qüestionari. Per a la selecció dels participants, hem establert els criteris següents:

- Pertinença de la resposta donada a la pregunta formulada en el qüestionari de la primera fase de l'estudi empíric.
- Diferents tipus de discapacitat (visual, auditiva, motriu i mental).
- Diferents situacions laborals (treballant en tasques vinculades directament amb els estudis cursats, treballant en tasques no vinculades directament en els estudis universitaris cursats, no treballant).

Professionals de la inserció laboral

Dels participants, professionals de la inserció laboral, 2 d'ells representen els serveis d'inserció laboral de la Universitat Politècnica de Catalunya i de la FPCEE Blanquerna de la Universitat Ramon Llull, 4 són professionals d'associacions i fundacions i els 4 restants, pertanyen a empreses d'inserció laboral de les quals 2 són específiques per a persones amb discapacitat. Definitivament, el grup ha quedat configurat amb **10** participants.

Representants d'empreses

Per al grup participant de les empreses amb seu a Catalunya, hem valorat que representessin petites empreses amb menys de 50 treballadors i altres amb més de 50. Finalment, tot i la poca resposta obtinguda el grup ha quedat configurat en **9** participants.

7.3.1 Dades sociodemogràfiques dels participants

Les dades demogràfiques que presentem de cada participant, han estat recollides en la primera part de l'entrevista i un qüestionari postentrevista (Annex 7) que hem realitzat sistemàticament després de cada entrevista, amb l'objectiu de poder assegurar la informació sobre l'entrevistat.

Titulats universitaris amb discapacitat.

A continuació presentem les dades generals d'aquest grup de participants.

Taula N° 25

Dades sociodemogràfiques del grup participant: titulats universitaris amb discapacitat

Titulats universitaris	Gènere	Edat	Tipus de discapacitat	Grau discapacitat reconegut	Estudis universitaris	Estat laboral
T1.	Home	40a	Malaltia mental	65%	Enginyeria tècnica industrial	Atur
T2.	Dona	26a	Motriu	70%	Magisteri i Psicopedagogia	Dedicació a temps parcial
T3.	Dona	28a	Matriu	Reconegut, però no sabem el grau	Biologia	Dedicació total
T4.	Home	29a	Auditiva	48%	Enginyeria tècnica industrial especialista en electrònica.	Dedicació total
T5.	Dona	41a	Malaltia mental i discapacitat física	47%	Filologia italiana i el CAP	Atur
T6.	Dona	26a	Auditiva	90%	Magisteri	Atur
T7.	Dona	27a	Visual	80%	Magisteri	Atur
T8.	Dona	36a	Motriu	65%	Farmàcia	Atur
T9.	Home	33a	Motriu	44%	Enginyeria tècnica agrícola	Atur
T10.	Home	30a	Física i psíquica	33%	Enginyeria superior en informàtica	Atur

T1: Viu amb parella i amb la mare. Té una malaltia visible a causa de la medicació que pren, de manera que mostra moviments més lents i parla amb dificultat. En la seva vida quotidiana i professional necessita suport psicològic. No és membre de cap associació de persones amb discapacitat i no desenvolupa cap afició. En el moment de l'entrevista no tenia feina i cobrava una pensió retributiva.

T2: Viu amb la família d'origen. Té una discapacitat visible en l'àmbit de la mobilitat. Per desplaçar-se necessita el suport d'un cotxe adaptat, croses i sondatge. En la vida professional no necessita cap suport. És membre, no actiu, d'una associació de persones amb discapacitat. Com a afició, practica l'esquí adaptat. En el moment de l'entrevista, tenia un treball relacionat amb la seva formació universitària primera, amb dedicació parcial. Considera que la seva feina sempre ha estat ben remunerada, ja que ha cobrat el mateix que els seus companys. La seva activitat laboral sempre ha estat relacionada amb els seus estudis universitaris.

T3: Viu amb la família d'origen. D'estudiant va compartir pis d'estudiants. No és membre de cap associació de persones amb discapacitat. No necessita suports per a la vida quotidiana, en canvi, en la vida professional no pot desenvolupar tasques que requereixin desplaçament i premsió manual. En el moment de l'entrevista, portava 3 anys treballant en una feina no relacionada directament amb els seus estudis universitaris. Manifesta que per les tasques que desenvolupa, la seva feina està ben remunerada, ja que cobra el mateix que els seus companys de treball.

T4: Viu sol i lluny de la residència familiar. Com a suport per a la seva vida quotidiana i professional, necessita audiòfons. És membre no actiu d'una associació de persones amb discapacitat. Assisteix a un gimnàs 3-4 vegades a la setmana, diu que n'està molt satisfet. Treballa a temps complet en una feina vinculada directament amb

els seus estudis universitaris. Es considera ben pagat, ja que cobra el mateix que els seus companys de feina.

T5: Viu amb parella. Per desenvolupar-se en la vida quotidiana necessita el suport constant d'un psicòleg. Per a la vida professional, no necessita cap tipus de suport. No ha treballat mai en cap feina relacionada directament amb els seus estudis universitaris, tot i que fins fa tres anys treballava en feines no qualificades, com la neteja de pisos. Cobra la invalidesa total però diu no que no n'està satisfeta. No és membre de cap associació de persones amb discapacitat per dificultats econòmiques.

T6: Viu independitzada de la seva família d'origen. Parla amb llengua de signes i és un suport que necessita per a la seva vida quotidiana i professional. És membre d'una associació de persones amb discapacitat amb la qual està molt vinculada i satisfeta. En el moment de l'entrevista no tenia feina, però ha pogut desenvolupar diverses tasques, tot i que no han estat relacionades amb la seva formació universitària.

T7: Viu amb la família d'origen. No necessita cap tipus de suport per a la vida quotidiana. Per a la vida professional necessita un ordinador adaptat. És membre activa d'una associació de persones amb discapacitat de la qual està satisfeta. En el seu temps lliure li agrada quedar amb els amics, col·laborar amb associacions, anar al cinema i al teatre. En l'àmbit de la mobilitat, la seva discapacitat és visible. En el moment de l'entrevista no tenia feina i tampoc cobrava cap tipus d'ajut, però anteriorment havia treballat en feines relacionades directament amb la seva formació universitària.

T8: Viu amb la família d'origen. La seva discapacitat és visible en l'àmbit motriu. Necessita un cotxe adaptat com a suport per a la vida quotidiana. Diu que en viure amb la família no necessita cap altre tipus de suport, però si visqués sola sí que en necessitaria. Hi ha tasques de la seva professió que no podrà fer mai, ja que necessiten les dues mans i ella només pot treballar amb una. És membre actiu d'una associació de

persones amb discapacitat de la qual n'està satisfeta per què sempre que els ha necessitat li han donat el suport i l'ajut que calia. En el temps de lleure es dedica a aprendre anglès i a fer natació, i no necessita cap adaptació ni suport. En el moment de l'entrevista no té feina, però des que va acabar la carrera es va quedar a treballar a l'empresa on va fer les pràctiques universitàries. Ara està a l'atur pel tancament de l'empresa.

T9: Viu amb parella. Té una discapacitat motriu visible. Per poder-se desenvolupar en la vida quotidiana i professional, necessita tenir el teclat de l'ordinador i el cotxe adaptats, també un adaptador a la mà que li permet agafar les coses. No és membre de cap associació de persones amb discapacitat i en el seu temps de lleure practica la bicicleta de muntanya. En el moment de l'entrevista estava cobrant una pensió per incapacitat permanent. Des que va acabar els estudis universitaris va treballar en feines vinculades directament als seus estudis universitaris.

T10: Viu amb la família d'origen. No és membre de cap associació de persones amb discapacitat. Necessita el suport d'un psicòleg permanentment i d'ergonomia, tant per al desenvolupament de la vida quotidiana com de la professional. En el moment de l'entrevista no estava treballant, però en acabar els estudis universitaris, gràcies a una beca, va poder treballar amb tasques vinculades directament amb els estudis cursats.

Presentem a la taula 26 les dades generals d'aquest grup de participants

Taula N° 26

Dades sociodemogràfiques del grup participant: professionals de la inserció laboral

Insertors laborals	Gènere	Formació	Tasca que desenvolupa	Anys de dedicació
P1.	Dona	Treball Social i Psicopedagogia	Orientació i disseny de projectes d'inserció laboral	15a
P2.	Dona	Diplomada en Màrqueting i Bussines. Llicenciada en ADE	Disseny de projectes	5a
P3.	Home	Psicologia de les Organitzacions	Coordinador tècnic	10-11a
P4.	Dona	Psicologia	Directora programa d'inserció laboral	17a
P5.	Dona	Psicopedagogia i postgrau en tècnic de prevenció de riscos laborals, agent d'igualtat	Coordinadora del projecte per a persones amb discapacitat	18a
P6.	Dona	Psicologia	Directora	13a
P7.	Dona	Psicologia	Coordinadora	7a
P8.	Home	Psicologia	Orientador laboral	No en tenim informació
P9.	2 homes	Psicologia	Coordinador	6a
		Psicologia	tècnic d'inserció laboral	6a
P10.	Dona	Psicologia	Cap d'àrea de vida laboral	14a

P1: Treballa en projectes d'inserció laboral per a titulats universitaris amb discapacitat des del curs 2000-2001. Ha estat dissenyant i engegant diferents projectes des de la universitat. En el moment de l'entrevista estava iniciant una petita empresa amb els mateixos objectius.

P2: Representa una empresa dedicada exclusivament a la inserció laboral de persones amb discapacitat en general.

P3: Representa una facultat d'una universitat privada. Desenvolupa les tasques de coordinador tècnic del gabinet de promoció professional i del projecte Alumni. Aquesta feina la combina amb la de professor universitari.

P4: Representa un programa d'inserció laboral de persones amb discapacitat d'una fundació i n'és la directora territorial de Catalunya i Balears. Va iniciar la feina en aquest àmbit l'any 1998.

P5: Representa una fundació que pertany a un grup internacional que treballa per a la inserció laboral en general. Coordina el projecte d'inserció laboral de les persones amb discapacitat. Treballa en aquest àmbit des de l'any 1997.

P6: Representa una fundació dedicada a la inserció laboral de persones amb discapacitat. Exerceix de directora de la fundació i es va incorporar a aquesta feina l'any 2002.

P7: Representa una associació que treballa per a les persones amb discapacitat i és la coordinadora del Servei d'inserció laboral. Desenvolupa aquesta feina des de l'any 2008.

P8: Representa una fundació que treballa pels titulats universitaris amb discapacitat que alhora pertany a una institució que es dedica a treballar pels estudiants universitaris en general. És l'orientador laboral de les persones titulades universitàries amb discapacitat.

P9: Tenim la peculiaritat que hi ha dos participants que ens aporten la informació necessària per a aquesta entrevista. Van considerar que participant els dos, la informació seria més completa. Representen a una associació que desenvolupa tasques per a persones amb discapacitat.

P10: Representa una fundació privada dedicada al treball amb persones amb discapacitat. Desenvolupa les funcions de cap d'àrea de la vida laboral. Des de l'any 2001 es dedica a treballar en aquest àmbit.

Representants d'empreses amb seu a Catalunya

Presentem les dades corresponents a aquest grup de participants.

Taula N° 27

Dades sociodemogràfiques del grup: participants representants d'empreses

Empreses	N treballadors	Sector	Treballadors amb discapacitat i titulació universitària	Treball vinculat amb els estudis	Àmbit territorial
E1.	100	Químic	NO	X	Catalunya
E2.	30.000	Banca	SÍ	SÍ	Nacional amb expansió internacional
E3.	250	Serveis Socials	SÍ	SÍ	Catalunya
E4.	467	Ensenyament Superior Privat	SÍ	SÍ	Catalunya
E5.	No ho sap	Serveis Socials	SÍ	SÍ	Nacional
E6.	32	Administrador	NO	X	Catalunya
E7.	7	Assegurances	NO	X	Nacional
E8.	92	Químic	SÍ	SÍ	Catalunya amb representació a Portugal
E9.	3	Serveis Socials	SÍ	SÍ	Nacional

E1: És una empresa que vehicula el programa de Responsabilitat Social Corporativa a través d'una Fundació.

E2: És una empresa vinculada directament a una fundació que treballen per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat en general.

E3: És una facultat que forma part d'una fundació que, alhora, està inclosa en una universitat privada.

E4: És una fundació que es dedica a la inclusió social i laboral de persones amb discapacitat i al foment de la cultura de la prevenció dels riscos laborals a l'empresa.

E5: És una empresa familiar que es dedica a l'administració de finques, a l'assessorament laboral i fiscal.

E6: És una empresa familiar que es dedica a la corredoria d'assegurances.

E7: Aquesta empresa és un portal d'Internet especialitzat en persones amb discapacitat.

E8: Són uns laboratoris farmacèutic i agroquímics.

E.9 És una empresa familiar dedicada al material escola i cosmètic. Tenen un programa de Responsabilitat Social Corporativa des de fa 2 anys.

7.4 Instrument

7.4.1 Introducció a l'entrevista en profunditat

Hem escollit l'entrevista en profunditat com a tècnica de recollida de la informació Merton i Kendall, citats en Quintan i García (2012), la defineixen com un encontre interpersonal en el qual el participant té el rol d'entrevistat i l'altre subjecte té el rol d'entrevistador. L'entrevista és considerada com un mètode qualitatiu de recollida d'informació molt potent (McCracken, 1988).

L'entrevistat ha estat escollit per la seva familiaritat amb el tema de recerca (Dane, 1997), a través de la vivència personal i, per tant, l'entrevista se centra en les experiències subjectives dels participants exposats a la situació d'estudi.

Per la naturalesa del treball de recerca, i segons la classificació de Quintana i García (2012), el tipus d'entrevista que hem escollit és, segons l'objecte d'estudi l'entrevista d'investigació per obtenir informació rellevant descriptiva, predictiva o

explicativa; segons l'estructura, creiem convenient que sigui no estandaritzada per la capacitat d'obertura i flexibilitat que dona en les preguntes i en el procés, ja que el control segueix estant en l'entrevistador i el pes de la conversa està en l'entrevistat, alhora que l'entrevistador reorienta el discurs als objectius, a la fiabilitat i a la rellevància del mateix. Aquest tipus d'entrevista, autors com Bisquerra (2004) i Patton (2002), citats en Quintana i García (2012), l'anomenen *entrevista en profunditat*.

Tot i l'interès de l'entrevista en profunditat cal tenir present que, tal i com recullen Taylor i Bogdan (1987), compta amb els desavantatges següents:

- Com tot relat verbal, es poden produir enganys, falsificacions, exageracions i distorsions, ja que és possible que hi hagi certes discrepàncies entre el que es pensa i com s'actua.
- L'entrevista és una situació i com a tal cal no donar per suposat que l'informant dirà i farà el mateix en totes les situacions.
- Els entrevistadors no podem observar directament el context de l'informant, la qual cosa seria necessària per poder comprendre algunes perspectives.

Però a la vegada, aquesta tècnica de recollida d'informació, també comporta tot un seguit d'avantatges, tal com explicita Valles (2000). Aquests són:

- Permet obtenir informació de caràcter holístic en paraules del propi informant.
- Proporciona l'oportunitat de clarificar i de seguiment de preguntes i respostes en un marc d'interacció directe i personalitzat.
- Genera orientacions per preveure errors.
- Permet tenir un contrapunt i facilita la comprensió de la informació quan es comparteix amb altres tècniques qualitatives.

7.4.2 *Elaboració de l'entrevista*

L'entrevista emprada per aquesta fase de la recerca està formada per un grup de preguntes generals. Aquestes estan orientades cap als temes dels quals es vol recollir informació i, alhora, permeten obtenir algunes dades que, necessàriament, han de ser genèriques, i que després faciliten definir preguntes en base a les experiències úniques de cada participant (Stake, 1999).

A partir de la informació recollida en el qüestionari per als titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya hem elaborat el protocol d'entrevista dirigida a cada grup participant. Aquest protocol estava format per preguntes obertes que oferien un marc de referència amb restriccions mínimes de resposta (Quintana i García, 2012). D'aquesta manera hem pogut recollir informació més específica sobre el tema propi de la recerca a partir del que Kerlinger i Lee (2001) anomena *preguntes embut*. Aquest tipus de preguntes pretenen obtenir informació més específica, la qual cosa permet fer especial incidència en qüestions significatives sobre temes considerats d'interès per a la investigació.

Així, l'entrevista estava formada per una estructura que dirigia el rumb de la mateixa, segons la rellevància de la informació pertinent i significativa per l'entrevistat i els objectius d'aquesta fase de la nostra recerca. Totes les entrevistes, menys una del grup de participants dels titulats universitaris¹, han estat enregistrades amb un programa d'àudio, transcrites i codificades.

El protocol d'entrevista per als participants **titulats** universitaris amb discapacitat, consta de sis eixos temàtics (Annex 8).

1. Preguntes demogràfiques.

¹ Explicat en l'apartat de *Procediment*.

2. Recorregut universitari.
3. El pas al món laboral: de la universitat a la inserció.
4. Legislació.
5. Relació amb l'empresa.
6. Aportacions personals.

Finalment, hem fet un repàs per eixos temàtics i hem deixat espai per afegir-hi informació que el participant cregui rellevant i que no hàgim mencionat durant el transcurs de l'entrevista. Per tancar hem demanat que l'entrevistat faci alguna proposta per tal de millorar el procés d'inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat.

L'entrevista en profunditat per al grup de participants que són **professionals de la inserció laboral**, consta de 4 eixos temàtics (Annex 9).

1. Preguntes sociodemogràfiques.
2. Actuació del servei.
3. Els titulats universitaris amb discapacitat.
4. Empreses

Finalment, hem fet un repàs per eixos temàtics de l'entrevista i hem donat la possibilitat de poder afegir tota la informació que l'entrevistat creguin rellevant per al tema que ens ocupa i que no hagi sortit a l'entrevista.

Finalment, l'entrevista per a les **empreses** consta de 9 eixos temàtics (Annex 10).

1. Dades sociodemogràfiques.
2. Empleats amb discapacitat (titulats universitaris)

3. Persones amb discapacitat (sense titulació universitària).
4. Estudiants universitaris.
5. Punts forts i punts febles.
6. Altres aportacions.

En aquest últim apartat de l'entrevista hem realitzat un breu repàs per eixos temàtics i hem donat la possibilitat de fer aportacions que els participants creguin significatives per a la nostra recerca i que no hagin sortit a l'entrevista.

7.4.3 Tractament de la informació obtinguda en les entrevistes

7.4.3.1 Codificació i categorització de la informació.

A partir dels resultats dels qüestionaris hem definit unes categories a priori que ens han ajudat a marcar l'estructura de les entrevistes seguint el criteri temàtic (Latorre, 2003). Tanmateix, hem anat afegint a posteriori, de manera que el procediment seguit ens permetia anar ajustant més, la informació recollida i que donava resposta als objectius de la recerca.

Per establir les categories i assegurar que entre elles guardin la relació necessària en tota categorització qualitativa, hem seguit el procés que es pot veure a la figura següent:

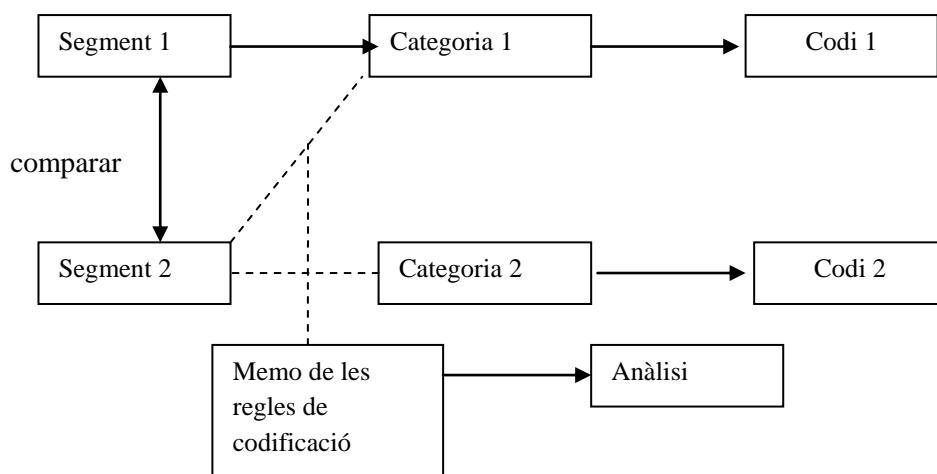


Figura 7. Procés de codificació qualitatiu.

Font: Hernández (2010) Traduït i adaptat per l'autora

Les categories establertes finalment, compleixen les condicions d'objectivitat i de pertinença (Latorre, 2003)

Procés de categorització

Transcrites totes les entrevistes (Annexos 11, 12 i 13), les hem llegit i hem fet una primera aproximació a la busca de categories. Amb posteriors lectures, hem fet anotacions per tal de fer emergir els temes que valorem com a interessants a partir de tot el treball fet en arribar a aquesta segona fase. Els criteris seguits per establir les categories han sigut els següents:

- Per ser d'especial interès temàtic.
- Perquè aprofundeixen en temes que han emergit en els qüestionaris.
- Perquè amplien temes que han emergit en els qüestionaris.
- Fan una aportació nova en aquest punt del treball.

Dels temes o àmbits, hem decidit agafar els que ja ens venien donats pel qüestionari. Hem fragmentat la informació de cada àmbit assignant-li un número. Quan ho hem tingut instaurat hem assignat un color a cada categoria i, finalment, hem definit totes les categories.

A continuació, i després de diverses lectures, hem assignat un codi a les frases i comentaris, i els hem reunit en els blocs de les categories fixades per tal de poder relacionar i complementar la informació entre els tres grups de participants (Annexos 14, 14 i 16). El número assignat al fragment és la numeració de línia que hi ha a la transcripció de l'entrevista.

7.4.4 Anàlisi i resultats de les entrevistes

En aquest apartat, recollim les categories segons els àmbits als quals pertanyen i expliquem a què ens referim. A continuació de les taules explicatives, i separat per categories, trobem les taules amb les codificacions de cada una amb les diferents subcategories que emergeixen en els resultats. Per a cada categoria, hem fet una breu explicació dels resultats i, finalment, hem elaborat unes conclusions per àmbits a fi i efecte de poder fer més efectiva l'anàlisi de tota la informació.

7.4.4.1 Anàlisi de les Entrevistes del grup Titulats universitaris amb discapacitat

Categorització

El contingut de l'entrevista en profunditat als titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya ha quedat estructurat en categories segons els 5 àmbits establerts. A continuació presentem aquests àmbits d'anàlisi amb les corresponents categories i l'anàlisi de les mateixes juntament amb els resultats.

Per a l'anàlisi de la informació obtinguda a través de les entrevistes i basant-nos en Guàrdia-Olmos et al. (2011) hem tingut en compte les categories identificades a partir de les lectures de les transcripcions de les entrevistes, generant categories inicials que anàvem comparant i agrupant en distincions temàtiques ja que són molt descriptives i ens aporten informació considerada rica pel nostre tema.

Seguidament, hem realitzat la corresponent codificació dels segments que ens aporten informació. Aquest procés ens ha permès fer emergir les diferents subcategories necessàries per analitzar detalladament la informació (Riba, 2009). A les taules que venen a continuació trobarem codificada la informació corresponent a cada participant. Per tal de facilitar-ne la lectura presentem seguidament la taula 28 que detalla cada element.

Taula 28

Abreviatures que es troben a les taules d'anàlisi de la informació

I = Número d'intervenció assignat a la transcripció de l'entrevista

T = Titulat

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10 = Número assignat a cada titulat en la transcripció de l'entrevista

P = Nombre de participants

p = Total de titulats agrupats en aquesta subcategoria

R = Nombre total de segments codificats per a aquesta subcategoria

Àmbit A.

Aquest àmbit pretén descobrir i entendre la percepció que tenen els titulats universitaris amb discapacitat sobre la seva formació universitària vinculada al seu procés d'inserció laboral.

La taula 29 mostra el conjunt de categories corresponents a l'àmbit A emprades en l'anàlisi del contingut de les entrevistes realitzades als titulats universitaris amb discapacitat.

Taula N° 29

Titulats universitaris. Categories de l'àmbit Formació universitària

<i>ÀMBIT A</i>	<i>CONTINGUT</i>
Formació universitària	Recull els comentaris sobre la formació universitària i en relació amb les aportacions dirigides a la seva inserció laboral
<i>CATEGORIES</i>	<i>CONTINGUT</i>
Pràctiques acadèmiques en empreses	Aplega la informació sobre la rellevància de cursar pràctiques acadèmiques en empreses durant el període de formació
Tutorització de les pràctiques	Aglutina els comentaris referits a la importància de tenir unes pràctiques acadèmiques tutoritzades
Suports als estudis	Recull informació sobre els suports rebuts per poder desenvolupar els estudis universitaris
Serveis d'ajut a l'estudiant universitari	Engloba la informació que fa referència a la utilitat d'aquests serveis, segons la pròpia experiència
Serveis generals d'inserció laboral de les universitats	Recull els comentaris que fa referència a la utilitat d'aquests serveis, segons la pròpia experiència
Orientació preuniversitària	Engloba la informació que fa referència a rebre orientació abans d'accedir als estudis universitaris

Tot seguit, mostrem l'anàlisi i els resultats de cadascuna de les categories, amb les subcategories corresponents, que configuren l'àmbit A (Formació universitària).

Taula N° 30

Categoria: Pràctiques acadèmiques en empreses

ÀMBIT A: Formació universitària

Recull els comentaris sobre la formació universitària en relació amb les aportacions dirigides a la inserció laboral

CATEGORIA: Pràctiques acadèmiques en empreses

Aplega la informació sobre la rellevància de fer pràctiques acadèmiques en empreses durant el període de formació

SUBCATEGORIA	Núm. identificació	Respostes
Fonamentals per poder conèixer les pròpies possibilitats professionals	58.T.1; 64.T.1 40.T.2; 46.T.2 105.T.4 18.T.5 133.T.7; 135.T.7; 137.T.7 54.T.8	P=10 p=6 R=10
L'empresa coneix les possibilitats professionals de l'estudiant	52.T.1 18.T.5 145.T.7 48.T.8	P=10 p=4 R=4
Necessàries per complementar la formació teòrica	80.T.4; 62.T.4; 64.T.4; 66.T.4 10.T.6; 16.T.6; 18.T.6	P=10 p=2 R=7
No en va fer i ho considera necessari	112.T.3; 116.T.3	P=10 p=1 R=2

Resultats

La informació que hem recollit dels 10 participants titulats universitaris amb discapacitat ens indica que aquests consideren important poder realitzar pràctiques acadèmiques en empreses durant el període de formació, per així poder conèixer les pròpies possibilitats (7) de cara a exercir la professió escollida.

Un altre factor que han considerat rellevant és que les pràctiques, en període de formació, serveixen perquè l'empresa conegui les possibilitats reals dels estudiants amb discapacitat per tal de poder desenvolupar la seva professió amb èxit (4). Alhora, que també afirmen que ajuda a trencar tabús i a conèixer la persona: "... per a l'empresa és important perquè...uhm...ajuda a trencar tabús i els ajuda a conèixer també una altra...una altra realitat i que hi ha professionals amb discapacitat que poden desenvolupar també una tasca igual que ells..." (145.T.7-).

De la mateixa manera, consideren que les pràctiques són necessàries com a complement dels aprenentatges teòrics del currículum universitari (3) i només 1 participant no va realitzar pràctiques en empreses i ho considera necessari perquè en el seu currículum no hi consta, cosa que considera desfavorable a l'hora de trobar una feina relacionada amb els estudis universitaris.

Taula N° 31

Categoria: Tutorització de les pràctiques

ÀMBIT A: <i>Formació universitària</i>		
Recull els comentaris sobre la formació universitària en relació amb les aportacions dirigides a la seva inserció laboral		
CATEGORIA: <i>Tutorització de les pràctiques</i>		
Aglutina els comentaris que fan referència a la importància de tenir unes pràctiques acadèmiques tutoritzades		
SUBCATEGORIA	Núm. identificació	Respostes
Perfil del tutor	82.T.1; 86.T.1; 146.T.1	P=10
	130.T.4; 134.T.4; 136.T.4	p=2
		R=6
Tasques del tutor	195.T.7; 197.T.7	P=10
	96.T.10	p=2
		R=3
Coneixements sobre temes de discapacitat	148.T.4	P=10
	205.T.7; 2.7.T.7; 209.T.7	p=2
		R=4

Resultats

Alguns (2) titulats es refereixen especialment al fet que el tutor de les pràctiques, tant de la universitat com de l'empresa, sigui una persona empàtica i coneixedora de les tasques que s'adjudiquen als estudiants en període de pràctiques, i que alhora tingui una dedicació que faci possible una tutorització pròxima a l'estudiant.

Tanmateix, expressen que és necessari que el tutor tingui coneixements sobre la discapacitat de l'estudiant per tal de realitzar aquest acompanyament des de l'especificitat de cada discapacitat (2).

Taula N° 32

Categoria: Suports als estudis

ÀMBIT A: Formació universitària		
Recull els comentaris sobre la formació universitària en relació amb les aportacions dirigides a la seva inserció laboral		
CATEGORIA: <i>Suports als estudis</i>		
Recull informació sobre els suports rebuts per poder desenvolupar els estudis universitaris		
SUBCATEGORIA	Núm. identificació	Respostes
Necessitat de suport	96.T.9	P=10
	60.T.10	p=2 R=2
Tipus de suport	30.T.1	P=10
	22.T.2; 32.T.2; 34.T.2	p=6
	42.T.3; 46.T.3	R=19
	36.T.4; 38.T.4; 46.T.4	
	8.T.6 103.T.7; 105.T.7; 107.T; 109.T.7; 115.T.7; 117.T.7; 121.T.7; 123.T.7; 125.T.7	
Informació sobre els suports a disposició	6.T.5;8.T.5	P=10
		p=1
		R=2

Resultats

Com es veu a la taula de la categoria de suports als estudis, els titulats universitaris (6) especifiquen diferents tipus de suports rebuts per tal de poder seguir amb èxit els seus estudis universitaris. Concretament, la majoria de suports als quals fan referència tenen a veure amb demanar ajut als companys, flexibilitat metodològica per part del professorat i que aquest anticipi el material de presentació de classe via espai virtual. Aquest últim suport es valora com un suport del qual tothom es beneficia, tal com ho comenta aquest participant: “Sí, sí, ho facilita molt. Perquè a més a més, no és només un recurs que m’hagin de proporcionar per mi,...Tothom se’n beneficia...” (121.T.7; 123,T.7;125.T.7). En canvi hi ha estudiants (2) que expressen que no han necessitat cap suport.

Només un estudiant afirma no haver tingut cap informació sobre els suports als quals podia accedir.

Taula N° 33

Categoria: Serveis d'ajut a l'estudiant universitari

ÀMBIT A: Formació universitària

Recull els comentaris sobre la formació universitària en relació amb les aportacions dirigides a la seva inserció laboral

CATEGORIA: Serveis d'ajut a l'estudiant universitari

Engloba la informació que fa referència a la utilitat d'aquests serveis, segons la mateixa experiència

SUBCATEGORIA	Núm. identificació	Respostes
Informació del servei	44.T.3	P=10
	10.T.5	p=2 R=2
Tasques del servei	142.T.3	P=10
	448.T.4; 450.T.4	p=2 R=3

Resultats

Els titulats universitaris (2) que aporten informació sobre el coneixement de l'existència dels Servei universitari de suport a l'estudiant amb discapacitat, afirmen que no en tenien cap coneixement i que se senten desinformat. Alhora, el fet d'haver de passar el filtre de l'exempció de matrícula, també provoca que si no el passen no reben informació sobre el Servei.

Pel que fa a les tasques a desenvolupar per part d'aquests serveis (2) informen de la necessitat que les vies d'accés a les accions d'aquest servei siguin fàcils, així també com l'accessibilitat física dels espais.

Taula N° 34

Categoria: Serveis universitaris d'inserció laboral

ÀMBIT A: Formació universitària		
Recull els comentaris sobre la pròpia formació universitària en relació a les aportacions dirigides a la seva inserció laboral		
CATEGORIA: Serveis universitaris d'inserció laboral		
Recull els comentaris referits a la utilitat d'aquests serveis, segons la pròpia experiència		
SUBCATEGORIA	Núm. identificació	Respostes
Coneixement del servei	413.T.4	P=10
	267.T.7; 269.T.7; 271.T.7; 284.T.7; 288.T.7; 275.T.7; 277.T.7	p=3
	202.T.9	R=9
Tasques del servei	10.T.5; 12.T.5; 14.T.5	P=10
	160.T.9	p=2 R=4
Utilitat del servei	56.T.2; 58.T.2; 60.T.2	P=10
	38.T.5	p=5
	40.T.6	R=10
	80.T.8; 166.T.8	
	130.T.10; 138.T.10; 140.T.10; 144.T.10; 146.T.10	

Resultats

A la taula que recull la informació sobre els Serveis d'inserció laboral de la universitat, els titulats diuen (3) que no coneixien l'existència dels Serveis i alhora expliciten la poca visibilitat dels cartells informatius, quan es penjen.

Pel que fa a la informació recollida sobre les tasques que creuen els titulats que haurien de desenvolupar aquests Serveis (2) destaquen: formar en la manera de cercar feines i com preparar el Currículum Vitae.

Finalment, sobre la utilitat d'aquests Serveis, es troben opinions diferents. Mentre que per a uns (4) aquests serveis no són útils per trobar feina (1) dels participants afirma que ha trobat feina gràcies a l'eficàcia d'aquest Servei i manifesta explícitament que n'està content.

Taula N° 35

Categoria: Titulació universitària i món laboral

ÀMBIT A: Formació universitària		
Recull els comentaris sobre la formació universitària en relació amb les aportacions dirigides a la seva inserció laboral		
CATEGORIA: Titulació universitària i món laboral		
Recull comentaris que fan referència a la vinculació entre aspectes de la formació universitària i l'entrada al món laboral		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Formació curricular adequada a les tasques a desenvolupar professionalment	79.T.7 34.T.8	P=10 p=2 R=2
Necessitat d'obtenir una titulació universitària	340.T.7	P=10 p=1 R=1
Assignatures poc pràctiques per a l'exercici professional	10. T.6 64.T.4; 66. T.4	P=10 p=2 R=3

Resultats

Aquesta categoria ha emergit després de la primera categorització i s'ha decidit incloure-la, ja que 4 entrevistats dels 10 que han participat aporten informació sobre la formació curricular .

Els titulats universitaris amb discapacitat afirmen (2) que la formació universitària rebuda els ha servit per inserir-se professionalment. Creuen que les assignatures són molt teòriques i que es pot vincular poc amb l'exercici professional (2). També 1 titulat explicita la necessitat d'obtenir un títol universitari que capaciti per desenvolupar les tasques professionals.

+

Aquest àmbit recull informació explicativa dels titulats universitaris amb discapacitat relacionada amb el seu procés d'inserció laboral.

A la taula 36 presentem el conjunt de categories corresponents a l'àmbit B emprades en l'anàlisi del contingut de les entrevistes realitzades als titulats universitaris amb discapacitat.

Taula N° 36

Titulats universitaris. Categories de l'àmbit Entrada al mercat laboral

<i>ÀMBIT B</i>	<i>CONTINGUT</i>
Entrada al mercat laboral	Engloba els comentaris sobre l'entrada al mercat laboral
<i>CATEGORIES</i>	<i>CONTINGUT</i>
Serveis d'inserció laboral (<i>universitats, associacions, fundacions, empreses d'inserció laboral</i>).	Recull informació sobre l'eficàcia d'aquests serveis, segons la pròpia experiència
Vies de localització de treball	Aglutina els comentaris relacionats amb les vies de localització de treball que ha utilitzat cada participant
Destapar la pròpia discapacitat	Aplega les diferents percepcions sobre quan utilitzar aquesta informació
Vinculació entre estudis realitzats i treball professional	Recull la informació sobre la relació entre els estudis realitzats i el treball al qual han pogut accedir
Formació per a la inserció	Engloba la informació recollida sobre la formació rebuda durant el propi procés d'inserció laboral.

A continuació presentem l'anàlisi i els resultats de cadascuna de les categories, amb les subcategories corresponents, que configuren l'àmbit B (Entrada al mercat laboral).

Taula N° 37

Categoria: Serveis d'inserció laboral (universitats, associacions, fundacions, empreses d'inserció laboral)

ÀMBIT B: Entrada al mercat laboral		
Engloba els comentaris sobre l'entrada al mercat laboral		
CATEGORIA: Serveis d'inserció laboral (universitats, associacions, fundacions, empreses d'inserció laboral)		
Recull informació sobre aspectes formatius i l'eficàcia d'aquests Serveis, segons la pròpia experiència		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
S'ha trobat útil per iniciar el procés d'inserció laboral	140.T.1; 144.T.1; 140.T.1 352.T.7; 354.T.7; 356.T.7	P=10 p=2 R=6
No s'ha trobat útil per iniciar el procés d'inserció laboral	306.T.4; 328.T.4; 334.T.4; 212.T.4; 214.T.4; 216.T.4; 218.T.4; 220.T.4; 222.T.4; 224.T.4; 226.T.4; 228.T.4; 268.T.4; 270.T.4; 272.T.4 40.T.5 40.T.6 318.T.7; 320.T.7; 322.T.7; 324.T.7; 326.T.7; 328.T.7; 330.T.7; 332.T.7; 334.T.7	P=10 p=4 R=26
La formació per a la inserció laboral com a plataforma per a l'autonomia	132.T.1 172.T.9; 174.T.9; 176.T.9; 178.T.9	P=10 p=2 R=5
La formació per entrar al mercat laboral, com a autoconeixement de les possibilitats laborals	138.T.1	P=10 p=1 R=1

Resultats

Sobre la utilitat dels serveis d'inserció laboral, tal com podem veure a la taula anterior, hi ha titulats (4) que afirmen que no els ha estat útil perquè les ofertes es van repetint en els diferents serveis i sovint ofereixen llocs de treball que no estan relacionats amb els estudis universitaris, són llocs de treball menys qualificats. Alhora, quan l'accés a un lloc de treball no és reeixit, diuen no que no tenen un retorn que els ajudi a entendre perquè no hi han sigut acceptats.

Alguns participants (2) afirmen que les estratègies i les orientacions que ofereixen aquests serveis de cara al procés d'inserció laboral són necessàries i els han estat útils. Tanmateix, la formació per inserir-se al mercat laboral que ofereixen els serveis, segons 1 titulat, serveix per conèixer les pròpies possibilitats laborals.

Taula N° 38

Categoria: Vies de localització de treball

ÀMBIT B: Entrada al mercat laboral		
Engloba els comentaris sobre l'entrada al mercat laboral		
CATEGORIA: Vies de localització de treball		
Aglutina els comentaris relacionats amb les vies per localitzar treball		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Internet	160.T.1	P=10
	330.T.4	p=3
	202.T.9	R=3
Fires especialitzades en treball per a persones amb discapacitat	192.T.10	P=10
		p=1
		R=1
No saben com utilitzar les vies de localització de treball	280.T.9; 284.T.9	P=10
		p=1
		R=2

Resultats

La via de localització de llocs de treball més utilitzada pels titulats participants (3) és Internet a través de portals d'ofertes de feina no específics per a persones amb discapacitat. També esmenten (1) les fires especialitzades en treball per a persones amb discapacitat. Hi ha 1 titulat que manifesta no saber quin procés ha de seguir per utilitzar amb èxit les diferents vies d'inserció laboral disponibles.

Taula N° 39

Categoria: Destapar la pròpia discapacitat

ÀMBIT B: <i>Entrada al mercat laboral</i>		
Engloba els comentaris sobre l'entrada al mercat laboral		
CATEGORIA: <i>Destapar la pròpia discapacitat</i>		
Aplega les diferents percepcions sobre quan utilitzar aquesta informació		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Destapar la situació de persona amb discapacitat per tal d'evitar possibles situacions desagradables	146.T.1	P=10
	108.T.2; 110.T.2; 106.T.2; 108.T.2	p=8
	168.T.3; 172.T.3; 174.T.3; 176.T.3; 178.T.3	R=21
	202.T.4; 204.T.4	
	48.T.5	
	48.T.6	
	252.T.9; 254.T.9; 256.T.9; 248.T.9	
Posar-ho en el Currículum Vitae (CV)	110.T.10; 114.T.10; 116.T.10	
	198.T.4	P=10
	362.T.7; 364.T.7; 366.T.7; 368.T.7	p=3
No posar-ho en el CV per tal d'aconseguir el lloc de treball per les pròpies qualitats professionals	86.T.8; 88.T.8; 90.T.8	R=8
	116.T.2	P=10
		p=1
		R=1

Resultats

En la categoria que fa referència a destapar la pròpia discapacitat en el procés d'inserció laboral els participants expliquen (8) que troben necessari explicitar-ho abans d'arribar a l'entrevista per tal d'evitar situacions incòmodes, tant per a la persona representant de l'empresa que fa l'entrevista, com per al mateix titulat. Afirmen que si no és així, l'entrevista ja no se centra en la seva experiència professional i les seves habilitats i competències, si no en com podrà resoldre certes situacions específiques. En canvi, hi ha 1 titulat que explicita que no ho destapa en cap moment perquè vol que es reconeixin les seves qualitats professionals sense que hi tingui res a veure la seva situació de persona amb discapacitat.

Hi ha titulats (3) que expliciten la seva discapacitat en el currículum vitae perquè afirmen que si per aquesta condició ja no interessa com a candidat al lloc de treball sol·licitat, el procés ja no segueix.

Taula N° 40

Categoria: Vinculació entre estudis i treball professional

ÀMBIT B: Entrada al mercat laboral		
Engloba els comentaris sobre l'entrada al mercat laboral		
CATEGORIA: Vinculació entre estudis realitzats i treball professional		
Recull la informació sobre la relació entre els estudis i el treball al qual han pogut accedir		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Activitat laboral no relacionada amb els estudis	184.T.1: 186.T.1	P=10
	196.T.9	p=2
		R=3
Activitat laboral relacionada amb els estudis	16.T.9	P=10 p=1 R=1
Activitat laboral relacionada amb els estudis i realització personal	104.T.3 22.T.8	P=10 p=2 R=2

Resultats

Alguns dels titulats universitaris (2) afirmen que han hagut de renunciar a treballar en una feina relacionada amb els seus estudis universitaris i només 1 del total dels participants diu que està treballant en una feina vinculada als estudis universitaris. Alguns dels participants manifesten (2) el seu desig de treballar en una activitat laboral relacionada amb el que han estudiat, i posen de relleu la importància que tindria per a ells aconseguir-ho. Concretament, expressen que seria molt significatiu com a realització personal, ja que els estudis escollits són el que els agradaria poder desenvolupar professionalment.

Àmbit C

Ens aquest àmbit hem recollit informació sobre qüestions relacionades amb temes que tenen a veure amb la legislació vigent vinculada a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat.

A la taula 41 podem veure la relació de categories corresponents a l'àmbit C que han estat útils per analitzar la informació aportada pels titulats universitaris amb discapacitat que han estat entrevistats.

Taula N° 41

Titulats universitaris. Categories de l'àmbit Legislació

<i>ÀMBIT C</i>	<i>CONTINGUT</i>
Legislació	Aplega la informació sobre el coneixement i aplicació de la legislació vigent sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat
<i>CATEGORIES</i>	<i>CONTINGUT</i>
Coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball	Recull la informació que fa referència a al fet que hi hagi coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball que hagi pogut ajudar a inserir-se laboralment
Pensió retributiva per discapacitat	Aglutina comentaris referits a aquesta mesura de discriminació positiva

Les taules següents ens permeten veure l'anàlisi i els resultats de cadascuna de les categories, amb les subcategories corresponents, que configuren l'àmbit C (Legislació).

Taula N° 42

Categoria: Coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball

<i>ÀMBIT C: Legislació</i>		
Aplega la informació sobre el coneixement i aplicació de la legislació vigent sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat		
<i>CATEGORIA: Coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball</i>		
Recull la informació que fa referència al fet que hi hagi coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball que hagi pogut ajudar a inserir-se laboralment		
<i>SUBCATEGORIA:</i>	<i>Núm. identificació</i>	<i>Respostes</i>
Tipus de coneixement de la legislació vigent	114.T.1; 116.T.1; 118.T.1; 120.T.1; 122.T.1 227.T.3 44.T.5 394.T.7; 396.T.7 94.T.8; 96.T.8 214.T.9; 154.T.10	P=10 p=6 R=13
Informació facilitada per la universitat	243.T.3 400.T.7; 402.T.7; 404.T.7; 406.T.7 94.T.8; 96.T.8 214.T.9; 154.T.10	P=10 p=4 R=9
Coneixement de la legislació vigent per part de les empreses	351.T.4; 369.T.4; 371.T.4 110.T.8	P=10 p=2 R=4

Resultats

Sobre el coneixement que té el mateix titulat universitari sobre la legislació vigent relacionada amb el treball i les persones amb discapacitat, bastants dels participants (6) afirmen no que no tenen el coneixement necessari perquè els ajudi en el seu procés d'inserció laboral. En ser titulats universitaris (4) expliciten que han de ser les mateixes universitats, a través dels seus serveis, qui els ha d'informar sobre la legislació entre discapacitat i inserció laboral. També alguns dels participants (2) expressen que les empreses tenen coneixement sobre la legislació però, que els titulats, no entenen l'ús que en fan.

Taula N° 43

Categoria: Pensió retributiva per discapacitat

ÀMBIT C: Legislació		
Aplega la informació sobre el coneixement i aplicació de la legislació vigent sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Pensió retributiva per discapacitat</i>		
Aglutina comentaris que fan referència a aquesta mesura de discriminació positiva com a barrera per a l'accés al món laboral		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Pensió retributiva <i>versus</i> treball.	98.T.1; 100.T.1; 102.T.1; 150.T.1; 152.T.1 63.T.5	P=10 p=2 R=6
Pensió retributiva <i>pro</i> treball	112.T.1	P=10 p=1 R=1

Resultats

Els titulats que reben una pensió retributiva (2) diuen que prefereixen poder continuar tenint la pensió, si per tenir un lloc de treball l'han de perdre. Tanmateix, 1 titulat afirma que seria necessari crear un tipus de pensió retributiva que estimulé les ganes de trobar un treball.

Àmbit D

Aquest àmbit recull informació que ajuda a entendre quina ha estat la seva relació amb el món empresarial durant el procés d'inserció laboral.

La taula 44 mostra les categories que s'han considerat pròpies de l'àmbit D emprades en l'anàlisi de la informació extreta de les entrevistes als titulats universitaris amb discapacitat.

Taula N° 44

Titulats universitaris. Categories de l'àmbit: Relació amb l'empresa

ÀMBIT D	CONTINGUT
Relació amb l'empresa	Recull els comentaris dels titulats universitaris amb discapacitat pel que fa a la relació personal amb el món empresarial
CATEGORIES	CONTINGUT
Discapacitat més estigmatitzada per l'empresa	Recull aquella informació dels titulats que destaquen, segons la seva experiència, quin tipus de discapacitat està més estigmatitzada per l'empresa
Suport al treball	Aplega comentaris sobre els suports rebuts per part de l'empresa, per tal de poder desenvolupar les tasques laborals assignades
Relació amb els companys de treball	Aglutina comentaris sobre la relació que s'ha establert amb els companys de treball a partir de la situació de persona amb discapacitat
Formació de l'empresa en temes de discapacitat	Recull informació que té a veure amb la necessitat de formació, de la empresa, sobre temes de discapacitat
Valoració del Currículum Vitae	Aplega informació sobre el que valora més l'empresa davant d'un currículum
Característiques de la personalitat	Recull comentaris sobre la influència de les característiques de la pròpia personalitat
Família	Recull la informació que fa referència al paper que hi tenen les pròpies famílies

Les taules següents mostren l'anàlisi i els resultats de cadascuna de les categories, amb les subcategories corresponents, que formen l'àmbit D (Relació amb l'empresa).

Taula N° 45

Categoria: Estigmatització per part de l'empresa

ÀMBIT D: Relació amb l'empresa		
Recull els comentaris dels propis titulats universitaris amb discapacitat pel que fa a la seva relació personal amb el món empresarial		
CATEGORIA: Discapacitat més estigmatitzada per part de l'empresa		
Recull aquella informació dels titulats en que destaquen, segons la seva experiència, quin tipus de discapacitat està més estigmatitzada per l'empresa		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Malaltia mental	202.T.1	P=10 p=1 R=1
Peculiaritat de la discapacitat	172.T.3; 174.T.3	P=10 p=1 R=2

Resultats

Un titulat afirma que el desconeixement, per part de les empreses, sobre la discapacitat fa que confonguin les característiques de la discapacitat amb les característiques de la pròpia personalitat. Com es pot observar, 1 titulat explicita que la discapacitat més estigmatitzada per les empreses és la malaltia mental.

Taula N° 46

Categoria: Suport al treball

ÀMBIT D: Relació amb l'empresa		
Recull els comentaris dels titulats universitaris amb discapacitat pel que fa a la relació personal amb el món empresarial		
CATEGORIA: Suport al treball		
Aplega comentaris sobre els suports rebuts per part de l'empresa, per tal de poder desenvolupar les tasques laborals assignades		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Suport facilitat a les empreses	86.T.2 438.T.7	P=10 p=2 R=2
Empresa com a facilitadora de suports.	275.T.3; 279.T.3; 281.T.3 66.T.7; 68.T.7; 70.T.7; 81.T.7; 83.T.7; 85.T.7 116.T.8	P=10 p=3 R=10
Suports aportats per les empreses	50.T.5 182.T.10	P=10 p=2 R=2

Resultats

Alguns titulats (2) expliquen que l'empresa afirma no rebre suports que li permetin tenir titulats amb discapacitat a la plantilla de treballadors. Altres expliciten (3) que un suport necessari, facilitat per l'empresa, és que aquesta sigui flexible amb els seus treballadors, malgrat que posen de relleu que l'empresa no és àgil quan ha de proveir de suports als empleats. D'entre tots els participants, 1 considera que per desenvolupar el seu treball va rebre, per part de l'empresa, els suports que requeria.

Taula N° 47

Categoria: Relació amb els companys de treball

ÀMBIT D: Relació amb l'empresa		
Recull els comentaris dels titulats universitaris amb discapacitat pel que fa a la relació personal amb el món empresarial		
CATEGORIA: Relació amb els companys de treball		
Aglutina comentaris sobre la relació que s'ha establert amb els companys de treball a partir de la pròpia condició de persona amb discapacitat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Suport i ajuda mútua	92.T.2	P=10
	287.T.3	p=4
	55.T.6	R=4
	118.T.8	
Reticències inicials per part dels companys	448.T.7; 450.T.7; 452.T.7; 454.T.7; 456.T.7; 458.T.7;	P=10
	460.T.7; 462.T.7	p=1 R=8
Vulnerabilitat i competitivitat	48.T.10	P=10
		p=1
		R=1

Resultats

Alguns titulats (4) afirmen que la relació establerta amb els seus companys de feina ha estat de suport i d'ajuda mútua. Fan referència a una ajuda que ha estat recíproca quan ha calgut, i no pas específica per motiu de discapacitat. Entre els participants, 1 titulat explica que quan hi ha l'oportunitat de demostrar la vàlua professional en el propi lloc de treball és quan els companys, inicialment reticents a compartir el lloc de feina amb un titulat amb discapacitat, deixen de ser-ho. D'altra

banda, també 1 titulat explícita que hi ha companys de feina que aprofiten la possible vulnerabilitat dels companys amb discapacitat per competir i sobresortir en el treball.

Taula N° 48

Categoria: Formació de l'empresa en temes de discapacitat

ÀMBIT D: Relació amb l'empresa		
Recull els comentaris dels titulats universitaris amb discapacitat pel que fa a la relació personal amb el món empresarial		
CATEGORIA: Formació de l'empresa en temes de discapacitat		
Recull informació que té a veure amb la necessitat de formació de la empresa sobre temes de discapacitat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Coneixement de la discapacitat per part de l'empresa	64.T.2	P=10
	140.T.4; 142.T.4; 144.T.4; 540.T.4	p=7
	52.T.6	R=15
	428.T.7; 430.T.7; 432.T.7	
	106.T.8	
	266.T.9; 272.T.9	
	52.T.10; 54.T.10; 58.T.10	
Incidir en el canvi de la mirada per part de les empreses	224.T.9; 226.T.9	P=10
	66.T.2	p=2 R=3
Possibilitat de canvi per part de l'empresa	544.T.4; 546.T.4; 548.T.4; 550.T.4; 552.T.4;	P=10
	554.T.4; 556.T.4	p=1 R=7
Formació sobre l'especificitat de la discapacitat	52.T.5	P=10
		p=1
		R=1

Resultats

La major part dels titulats que han respost en relació amb aquesta categoria (7), afirmen que a les empreses els cal formació en temes de discapacitat que els ajudi a eliminar prejudicis existents sobre les possibilitats de desenvolupar un treball per part de les persones titulades universitàries a les seves plantilles. Aquesta formació per tal de garantir la seva eficàcia hauria d'incidir en el canvi de mirada sobre la discapacitat que tenen les empreses (2). Alhora (1), expliciten la dificultat que comporta generar aquest tipus de canvi en les empreses i que la discapacitat a la qual les empreses posen més barreres és la malaltia mental (1).

Taula N° 49

Categoria: Currículum Vitae

ÀMBIT D: <i>Relació amb l'empresa</i>		
Recull els comentaris dels titulats universitaris amb discapacitat pel que fa a la relació personal amb el món empresarial		
CATEGORIA: <i>Valoració del Currículum Vitae (CV)</i>		
Aplega informació sobre el que l'empresa valora més davant d'un currículum		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
La discapacitat barrera per valorar el CV	194.T.1; 196.T.1	P=10
	46.T.5	p=4
	46.T.6	R=5
	420.T.7	
Habilitats del titulat	128.T.2	P=10 p=1 R=1
Visibilitat de la discapacitat	422.T.7;	P=10 p=1 R=1
Experiència professional	176.T.10	P=10 p=1 R=1

Resultats

Un grup dels titulats universitaris participants (4) afirma que les empreses donen més importància a la discapacitat que no pas al contingut general del currículum, la qual cosa es converteix, ja d'entrada, en una barrera per seguir el procés de selecció per ocupar un lloc de treball. En canvi (1) diu que les empreses valoren positivament, per damunt de tot, l'experiència professional que aporta el titulat així com les habilitats personals del propi titulat. També expliciten (1) que l'empresa valora per sobre del C V el fet que la discapacitat sigui visible o no. Així és que el titulat té més facilitat de ser seleccionat quan la discapacitat no és visible.

Taula N° 50

Categoria: Característiques de la pròpia personalitat

ÀMBIT D: <i>Relació amb l'empresa</i>		
Recull els comentaris dels titulats universitaris amb discapacitat pel que fa a la relació personal amb el món empresarial		
CATEGORIA: <i>Característiques de la pròpia personalitat</i>		
Recull comentaris sobre la influència de la pròpia personalitat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Seguretat personal	18.T.3; 122.T.3	P=10
	62.T.7; 64.T.7	p=4
	66.T.8	R=6
	276.T.9	
Influència del propi caràcter	79.T.7	P=10
		p=1
		R=1

Resultats

Segons la seva experiència, els titulats universitaris participants (4) afirmen que la falta de seguretat en si mateixos genera pors que fan de barrera davant de l'empresa. D'altra banda, 1 dels titulats manifesta que en el procés d'inserció laboral l'empresa valora la influència del propi caràcter que demostra el titulat.

Taula N° 51

Categoria: Família

ÀMBIT D: <i>Relació amb l'empresa</i>		
Recull els comentaris dels titulats universitaris amb discapacitat pel que fa a la relació personal amb el món empresarial		
CATEGORIA: <i>Família</i>		
Recull la informació que fa referència al paper de les pròpies famílies		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Influència de la família	292.T.3	P=10
	591.T.7; 593.T.7; 597.T.7	p=3
	130.T.8	R=5

Resultats

En aquesta categoria hi ha participants (3) que posen de relleu la influència de la família. Concretament, afirmen que aquesta influència és fonamental, ja que han pogut constatar com les empreses valoren més els titulats amb una família que ha afavorit el desenvolupament de l'autonomia.

Àmbit E

Recull les respostes a les preguntes finals de l'entrevista que volen ser un resum dels temes que els participants consideren que han estat punts forts o punts febles en el seu procés d'inserció laboral i altres continguts que considerin rellevants. A la taula 52. es poden veure les categories que configuren aquest apartat.

Taula N° 52

Categories àmbit: Aportacions generals

ÀMBIT E	CONTINGUT
Aportacions generals	Aglutina aspectes rellevants que han aportat espontàniament els participants
CATEGORIES	CONTINGUT
Punts forts	Fa referència a les situacions que els participants verbalitzen com a elements forts per a la inserció laboral
Punts febles	Fa referència a les situacions que els participants verbalitzen com a elements febles per a la inserció laboral
Altres	Recull informació que els participants han volgut concretar específicament

Les taules següents mostren l'anàlisi i els resultats de cadascuna de les categories, amb les subcategories corresponents, que formen l'àmbit E (Aportacions generals).

Taula N° 53

Categoria: Fortaleses

ÀMBIT E: Aportacions generals		
Aglutina aspectes rellevants que han aportat espontàniament els participants		
CATEGORIA: Punts forts		
Fa referència a les situacions que els participants verbalitzen com a elements forts per a la inserció laboral		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Pràctiques a empreses durant la formació universitària	129.T.7; 475.T.7	P=10
	124.T.8	p=3
	80.T.10	R=4
Els estudis universitaris	174.T.4	P=10
	132.T.8	p=2 R=2
Orientació i formació per a la	296.T.3	P=10

inserció		p=1 R=1
Serveis d'inserció per a persones amb discapacitat	475.T.7;477.T.7; 479.T.7	P=10 p=1 R=3
Característiques personals	138.T.2 90.T.10	P=10 p=2 R=2
Inserció laboral normalitzada	140.T.3	P=10 p=1 R=1

Resultats

Els titulats universitaris consideren punts forts per a la seva inserció laboral el fet de tenir l'oportunitat de realitzar pràctiques universitàries en empreses (3), tenir estudis universitaris (2) i les característiques de la personalitat de cadascú (2). Tanmateix, en menor nombre (1), també consideren un punt fort poder disposar dels serveis d'inserció per a persones amb discapacitat (universitaris, d'associacions, de fundacions i d'empreses d'inserció laboral), rebre orientació i formació per a la inserció i viure un procés d'inserció laboral igual que els seus companys.

Taula N° 54

Categoria: Febleses

ÀMBIT E: Aportacions generals		
Aglutina aspectes rellevants que han aportat espontàniament els participants		
CATEGORIA: <i>Punts febles</i>		
Fa referència les situacions que els participants verbalitzen com a elements febles per a la inserció laboral		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Seguretat personal	302.T.3; 304.T.3	P=10
	114.T.4; 250.T.4; 635.T.4	p=2
		R=5
Característiques de la discapacitat	254.T.4; 256.T.4; 256.T.4; 258.T.4	P=10
	59.T.5	p=4
	59.T.6	R=7
	422.T.7	
Centres especials de treball	599.T.4; 601.T.4	P=10
		p=1
		R=2
Falta d'informació sobre la legislació vigent	178.T.1	P=10
		p=1
		R=1
Manca d'oportunitats per mostrar la pròpia formació	34.T.5	P=10
	263.T.7	p=3
	128.T.8	R=3
Situació econòmica actual	176.T.1	P=10
	485.T.7; 487.T.7; 489.T.7	p=2
		R=4
L'entrevista de l'empresa	386.T.7	P=10
	194.T.10	p=2
		R=2

Resultats

Pel que fa a les febleses per al procés d'inserció laboral, els titulats afirmen que els falten oportunitats per poder demostrar les seves habilitats davant de la feina per a la qual s'han preparat (3). Altres (2) diuen que dificulta la inserció laboral: la por davant d'aquest procés, les característiques de la discapacitat juntament amb el fet d'haver de passar per una entrevista en la qual, segon la seva opinió, als entrevistadors els preocupa més la discapacitat que la formació per desenvolupar la feina i la visibilitat de la discapacitat, fent especial èmfasi en la malaltia mental (1).

També consideren una dificultat (2) realitzar aquest procés en un període en el qual predomina una situació de crisi econòmica.

A més, inclouen (1) com a feblesa: els centres especials de treball, ja que opinen que aquests no normalitzen la inserció laboral, i la falta d'informació per part dels titulats sobre la legislació vigent.

Taula N° 55

Categoria: Altres

ÀMBIT E: <i>Aportacions generals</i>		
Aglutina aspectes rellevants que han aportat espontàniament els participants		
CATEGORIA: <i>Altres</i>		
Recull informació que els participants han volgut concretar específicament		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
No hi ha sentiment de discriminació	132.T.2	P=10
	61.T.6	p=4
	74.T.8; 122.T.8	R=7
	54.T.9; 58.T.9; 60.T.9	
Hi ha sentiment de discriminació	510.T.4; 230.T.4; 232.T.4; 234.T.4; 236.T.4;	P=10
	238.T.4; 240.T.4; 242.T.4; 288.T.4	p=4
	61.T.5	R=17
	26.T.7; 32.T.7; 34.T.7; 36.T.7; 491.T.7	
	44.T.10; 46.T.10	

Resultats

Pel que té a veure amb la categoria d' altres aportacions generals, hi ha participants (4) que afirmen no haver-se sentit mai discriminats en el seu procés d'inserció laboral i per contra, altres (4), afirmen haver-se sentit discriminats.

Síntesi dels resultats

A continuació presentem per àmbits la síntesi dels resultats obtinguts a través de l'anàlisi del contingut de cadascuna de les entrevistes realitzades i en base a les categories i subcategories establertes.

Àmbit A. Formació universitària.

- La categoria Orientació preuniversitària: finalment hem decidit eliminar-la a causa de la poca representativitat, ja que, en el conjunt de les entrevistes, només

se n'ha fet esment una sola vegada i amb un contingut poc significatiu, segons el propi entrevistat.

- Les pràctiques curriculars en empreses externes durant el període de formació universitària són percebudes pels titulats com a necessàries per complementar la formació rebuda a la universitat, com a forma d'autoconeixement de les pròpies habilitats i possibilitats. Pel que fa a les empreses, les pràctiques poden ser una oportunitat per eliminar tabús existents, en l'àmbit empresarial, sobre les baixes capacitats dels titulats universitaris amb discapacitat, ja que tenir estudiants en pràctiques permet que aquests mostrin la seva preparació com a professionals.
- El perfil del tutor de pràctiques pren una especial rellevància des de dues vessants. La primera, cal que sigui un professional empàtic, pròxim a l'estudiant i amb prou dedicació per fer l'acompanyament que necessiti l'estudiant en formació. La segona, té relació amb la preparació com a tutor, concretament aquest ha d'estar capacitat per realitzar un acompanyament que respongui a les necessitats dels estudiants derivades de la situació de persona amb discapacitat.
- Els suports als estudis més utilitzats són els que es vehiculen entre els estudiants i la flexibilitat metodològica per part del professorat universitari. Aquesta última esdevé molt necessària per poder desenvolupar els estudis amb equitat respecte la resta d'estudiants.
- Els titulats desconeixien, durant el seu període de formació, l'existència dels Serveis universitaris d'atenció als estudiants amb discapacitat. Afirmen, que aquests no esdevenen gaire útils per trobar feina a causa, fonamentalment, de la ineficàcia del mitjà emprat per informar els estudiants de la seva existència, la manca d'informació sobre les vies existents de localització de treball i, finalment, la manca d'oferta de formació per al procés d'inserció laboral.

- La categoria *Titulació universitària i món laboral* ha emergit a posteriori, és a dir, després de finalitzar el procés d'anàlisi de les entrevistes dels titulats universitaris amb discapacitat. En aquesta categoria destaquen que la titulació universitària esdevé rellevant per tal d'inserir-se laboralment i desenvolupar les tasques professionals, però a la formació universitària, sovint, li manca la part pràctica necessària per a l'exercici de la professió.

Àmbit B. Entrada al mercat laboral.

- La categoria *Formació per a la inserció*, hem decidit eliminar-la i incloure la informació en altres categories, ja que hem vist que no era exclouent.
- Els Serveis d'inserció laboral externs a les universitats (associacions, fundacions i empreses d'inserció laboral) esdevenen necessaris pel que fa a l'orientació i formació que ofereixen de cara al procés d'inserció laboral. Aquesta formació repercuteix en l'autonomia i les habilitats per a l'exercici de la professió. Per contra, esdevenen poc útils en oferir llocs de treball menys qualificats per a persones amb discapacitat, ja que afirmen que volen treballar en tasques professionals vinculades directament amb els seus estudis universitaris i no haver de renunciar-hi.
- Internet esdevé la via més utilitzada per trobar ofertes de treball adequades a la seva formació. Alhora, el titulat té la possibilitat de poder buscar entre ofertes per a titulats universitaris en general o per a titulats universitaris amb discapacitat. Les fires especialitzades en treball per a persones amb discapacitat esdevé una altra oportunitat útil per als titulats que opten per una via d'inserció específica des de la discapacitat.

- Afirmen que és necessari destapar la situació de persona amb discapacitat abans d'arribar a l'entrevista per tal d'evitar situacions d'incomoditat a les dues parts i que, a partir d'aquell moment, l'entrevista només es dirigeixi cap a la discapacitat i no a les qualitats professionals del titulat.

Àmbit C. Legislació

- Els titulats universitaris participants consideren que no tenen suficient informació sobre la legislació vigent vinculada amb les persones amb discapacitat i treball. Opinen que durant el període de permanència a la universitat els Serveis universitaris d'inserció laboral haurien de facilitar-ne informació.
- La pèrdua de la pensió retributiva per discapacitat la perceben com un obstacle a l'hora de decidir-se entrar al mercat laboral de manera activa.

Àmbit D. Relació amb l'empresa

- El desconeixement que té l'empresa sobre les característiques dels diferents tipus de discapacitat fa que es confongui entre aspectes propis de la discapacitat i aspectes personals del candidat. En aquest sentit, hem considerat que la malaltia mental és la més estigmatitzada per l'empresa. Tot aquest desconeixement per part de l'empresa no afavoreix les oportunitats laborals dels titulats universitaris amb discapacitat. A les empreses els cal formació sobre temes de discapacitat que els permeti dirigir la mirada cap a les possibilitats d'aquestes persones, per tal que puguin formar part de la seva empresa.

- Les empreses no proporcionen de manera prou àgil els suports necessaris que ajuden els titulats a desenvolupar més fàcilment el seu el lloc de treball. Els titulats afirmen que els facilitaria molt desenvolupar la seva activitat professional si les empreses fossin flexibles i s'ajustessin a les característiques de cada treballador. També posen de relleu la importància que té l'ajuda entre companys que neix de la bona relació.
- Els titulats diuen que sovint senten que en el seu lloc de treball han de mostrar expressament la seva vàlua de cara als companys perquè així desapareixen les reticències. També opinen que hi ha companys que aprofiten la presumpta vulnerabilitat de les persones amb discapacitat per sobresortir en el treball.
- En general, les empreses valoren primer la discapacitat del titulat que el CV, sobretot si és una discapacitat visible, la qual cosa impedeix o dificulta que puguin seguir el procés de selecció per al lloc de treball al qual optaven. Tot i així, hi ha algunes empreses que valoren l'experiència professional del titulat per damunt de qualsevol altra condició. Tanmateix, els titulats afirmen que les empreses valoren les característiques del caràcter del titulat, així com també l'acompanyament que aquests han rebut de les famílies facilitadores d'autonomia.
- Les pors dels mateixos titulats davant del procés d'inserció laboral fan de barrera en aquest procés d'inserció.

Àmbit E. Aportacions generals

- Els titulats universitaris amb discapacitat consideren com a facilitadors de la inserció laboral els aspectes següents: les pràctiques curriculars en empreses

externes, tenir una titulació universitària, les característiques del caràcter de cadascú i els serveis d'inserció laboral específics per a persones amb discapacitat.

- Davant del procés d'inserció laboral ressalten com a febleses els aspectes següents: la falta d'oportunitats per poder demostrar les seves habilitats professionals, les entrevistes per part de les empreses que es dirigeixen més a valorar la discapacitat que les capacitats per desenvolupar amb èxit la seva professió, la visibilitat de la discapacitat tot fent especial èmfasi al gran estigma que té la malaltia mental i, finalment, els centres especials de treball, ja que aquests no ajuden a percebre amb normalitat la inclusió de titulats universitaris amb discapacitat en les plantilles de treballadors de les empreses ordinàries.
- Entre els titulats universitaris amb discapacitat participants hem constatat que han viscut situacions diferents durant el seu procés d'inserció laboral pel que fa al sentiment de discriminació. Així, alguns manifesten que s'havien sentit discriminats per part de les empreses i altres no.

7.4.4.2 Anàlisi de les Entrevistes del grup Professionals de la inserció laboral.

Categorització

El contingut de cada entrevista en profunditat realitzada a cadascun dels participants del grup de professionals de la inserció laboral queda estructurat en 6 àmbits, i aquests en categories. A continuació, presentem els diferents àmbits amb les corresponents categories i subcategories, l'anàlisi i els seus resultats.

Àmbit F

Aquest àmbit presenta la informació que ha de permetre conèixer les funcions dels serveis i la oferta als seus usuaris. La taula següent mostra les categories considerades pròpies d'aquest àmbit.

Taula 56

Categories àmbit Actuació del servei

<i>ÀMBIT F</i>	<i>CONTINGUT</i>
Actuació del servei	Recull la informació del servei sobre el plantejament que té en relació amb la seva actuació amb els titulats universitaris amb discapacitat
<i>CATEGORIES</i>	<i>CONTINGUT</i>
Serveis que ofereix als titulats universitaris amb discapacitat	Aglutina informació sobre el ventall de serveis que ofereixen als titulats universitaris amb discapacitat
Serveis que ofereix a les empreses	Aplega informació sobre el ventall de serveis que ofereixen a les empreses
Tractament de la discapacitat	Recull informació sobre el tractament que donen, com a servei, a la discapacitat des de la pròpia filosofia que els impregna
Aspectes a millorar	Fa referència a les creences que tenen els serveis d'inserció sobre la millora de la seva pròpia actuació

Les taules següents mostren l'anàlisi del contingut a partir de les subcategories corresponents a cada categoria i els resultats.

Taula 57

Categoria: Tipus de servei que ofereix als titulats universitaris amb discapacitat.

ÀMBIT F: Actuació del servei		
Recull la informació del servei sobre el plantejament que té en relació amb la seva actuació amb els titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: Tipus de servei que ofereix als titulats universitaris amb discapacitat		
Aglutina informació sobre el ventall de serveis que ofereixen als titulats universitaris amb discapacitat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Atenció individualitzada	20.I.1; 96.I.1	P=10
	108.I.7	p=3
	36.I.8; 44.I.80; 46.I.8	R=6
Metodologia emprada en la formació	98.I.1	P=10
	38.I.8	p=2
	46.I.4	R=2
Treballar les competències genèriques que ajudin en el procés d'inserció laboral	102.I.1;104.I.1	P=10
		p=1 R=2
Oferta de formació	40.I.3	P=10
	26.I.9	p=2 R=2
Acompanyament personalitzat	81.I.5	P=10
	26.I.6	p=4
	28.I.7; 32.I.7	R=6
	90.I.10; 172.I.10	
Accions grupals i individuals alhora	106.I.7	P=10
	28.I.4	p=2 R=2

Resultats

Com podem veure a la taula sobre els tipus d'accions que els Serveis d'inserció laboral ofereixen als titulats universitaris amb discapacitat, bastants dels serveis participants (4) presten acompanyament personalitzat i (3) atenció individualitzada. Cal diferenciar-los, ja que quan parlen d'atenció individualitzada es refereixen a accions que no són grupals però que poden ser iguals per a tots els usuaris, i en l'acompanyament personalitzat són accions que tenen a veure amb donar resposta a les peculiaritats de cada subjecte de manera diferenciada de la resta.

Tanmateix, hi ha serveis (2) que porten a terme accions grupals i individuals alhora i fan formació en format de tallers. Destaquen alguns serveis (2) que no porten a terme accions de formació de cap tipus per a la inserció laboral, mentre que algun altre

servei (1) inclou en la formació treballar les competències genèriques necessàries per portar a terme un procés d'inserció laboral amb èxit.

Taula 58

Categoria: Tipus de servei que ofereix a les empreses

ÀMBIT F: Actuació del servei		
Recull la informació del Servei sobre el plantejament que té en relació amb la seva actuació amb els titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: Tipus de servei que ofereix a les empreses		
Aplega informació sobre el ventall de serveis que ofereixen a les empreses		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Servei personalitzat segons les demandes de l'empresa	23.I.5	P=10 p=1 R=1
Valoració del servei, per part de l'empresa	24.I.1	P=10
	76.I.4	p=3
	14.I.6	R=3
Formació per incloure persones amb discapacitat a la seva plantilla	38.I.1; 40.I.1; 132.I.4; 36.I.1; 82.I.1; 88.I.1	P=10
	25.I.5	p=3
	36.I.7	R=8
Orientació per complir la legislació	43.I.5	P=10 p=1 R=1

Resultats

Alguns serveis d'inserció laboral (3) expressen que imparteixen formació a les empreses encaminada a poder incloure en la plantilla de treballadors persones amb discapacitat i (1) faciliten orientació per tal de poder complir la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i inserció laboral. Tanmateix, hi ha serveis (3) que recullen la valoració que fan les empreses dels serveis oferts i aquestes són positives. 1 servei explicita que ofereix servei personalitzat segons les demandes de l'empresa.

Taula 59

Categoria. Tractament de la discapacitat

ÀMBIT F <i>Actuació del servei</i>		
Recull la informació del servei sobre el plantejament que té en relació amb la seva actuació amb els titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Tractament de la discapacitat</i>		
Recull informació sobre el tractament que donen, com a servei, a la discapacitat des de la pròpia filosofia que els impregna		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Via d'inserció laboral normalitzada	8.I.1; 10.I.1; 140.I.1 30.I.2 20.I.3 42.I.4 76.I.10;74.I.10	P=10 p=4 R=8
Via d'inserció laboral diferenciada com a resultat de la discriminació positiva		P=10 p=1 R=1
Diversitat versus la discriminació positiva		P=10 p=2 R=3
Via d'inserció específica per a persones amb discapacitat	4.I.2; 32.I.2 32.I.4; 36.I.4; 38.I.4; 28.I.4 18.I.5; 19.I.5 12.I.6 22.I.7; 24.I.7 8.I.8;186.I.8; 188.I.8; 190.I.8; 202.I.8	P=10 p=6 R=16

Resultats

En la categoria basada en com els Serveis d'inserció laboral entenen el tractament que cal donar a la discapacitat per tal d'inserir laboralment als titulats universitaris amb discapacitat, bastants dels serveis participants (6) han explicitat que la via d'inserció ha de ser específica per a persones amb discapacitat i ho vinculen a les mesures d'acció positives. Per contra, hi ha serveis (4) que han optat per la via normalitzada per a tothom entenen que cal vincular-ho al concepte de diversitat i no de discapacitat.

Taula 60

Categoria: Aspectes a millorar

ÀMBIT F: <i>Actuació del servei</i>		
Recull la informació del servei sobre el plantejament que té en relació amb la seva actuació amb els titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Aspectes a millorar</i>		
Fa referència a les creences que tenen els serveis d'inserció sobre la millora de l'actuació		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Personalització	28.I.1; 30.I.1; 36.I.1; 166.I.1; 168.I.1; 170.I.7; 40.I.7	P=10 p=2 R=7
Prospecció a les empreses	67.I.5 229.I.8; 231.I.8; 234.I.8	P=10 p=2 R=4
Treball en xarxa amb tots els agents implicats	40.I.7	P=10 p=1 R=1
Mitjans de triatge automàtics	80.I.2	P=10 p=1 R=1
Xarxes socials	100.I.4	P=10 p=1 R=1
Cap aspecte	18.I.6 84.I.10	P=10 p=2 R=2

Resultats

Finalment, alguns serveis (2) han considerat que cal millorar l'atenció personalitzada a l'usuari, així com també han opinat que cal més prospecció a l'empresa per tal d'encaixar les necessitats de tots els implicats en el procés d'inserció laboral. Tanmateix, i en la mateixa proporció que els que fan l'aportació anterior, alguns serveis han dit (2) que no els cal millorar res dels serveis que ja ofereixen. Hi ha l'opinió (1) que cal millorar la presència i les accions a través de les xarxes socials, així com el triatge automàtic perquè sigui més eficaç, també han considerat que cal millorar el treball en xarxa entre tots els agents implicats per tal d'oferir més eficàcia sense doblar la presència de la mateixa oferta en varis llocs.

Àmbit G

Els serveis d'inserció laboral ens han explicat informació significativa sobre el procés d'inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat. La taula 61 recull les categories que formen part d'aquest àmbit.

Taula 61

Categories àmbit: Titulats universitaris amb discapacitat

<i>ÀMBIT G</i>	<i>CONTINGUT</i>
Titulats universitaris amb discapacitat	Agrupa els comentaris dels serveis d'inserció laboral que posen de manifest les trajectòries dels titulats universitaris amb discapacitat, davant de la inserció laboral
<i>CATEGORIES</i>	<i>CONTINGUT</i>
Formació dels titulats universitaris amb discapacitat	Recull la informació sobre la preparació universitària que tenen els titulats per a una inserció amb èxit
Dificultats en el procés d'inserció laboral	Aglutina informació sobre aquells aspectes que els insertors laborals detecten com a dificultats per a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat
Les pràctiques durant la formació dels titulats	Agrupa la informació referent a aquells aspectes que vehiculen les pràctiques universitàries en empreses i el posterior procés d'inserció laboral
Punts forts	Fa referència a la informació sobre aquells aspectes que es detecten com a punts forts per a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat
Punts febles	Fa referència a la informació sobre aquells aspectes que es detecten com a punts febles per a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat
Les persones significatives dels titulats universitaris amb discapacitat.	Recull la informació que té a veure amb totes les persones dels diferents contextos dels titulats i que influeixen, d'alguna manera, en la seva inserció laboral
Sistema educatiu	Aplega informació sobre la percepció que tenen els insertors laborals en relació amb el sistema educatiu

Taula 62

Categoria: Les pràctiques durant la formació dels titulats

ÀMBIT G: <i>Titulats universitaris amb discapacitat</i>		
Agrupa els comentaris dels serveis d'inserció laboral que posen de manifest les trajectòries dels titulats universitaris amb discapacitat davant de la inserció laboral		
CATEGORIA: <i>Les pràctiques durant la formació dels titulats</i>		
Agrupa la informació referent a aquells aspectes que vehiculen les pràctiques universitàries amb empreses i el posterior procés d'inserció laboral		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Ajuda el titulat a conèixer les seves possibilitats	46.I.1 56.I.4; 118.I.4 66.I.7; 54.I.7; 56.I.7; 58.I.7; 62.I.7	P=10 p=3 R=8
Ajuda l'empresa a conèixer les possibilitats del titulat	68.I.7 248.I.8; 289.I.8; 233.I.8	P=10 p=2 R=4
Perfil del tutor de pràctiques	50.I.1; 52.I.1; 54.I.1; 56.I.1	P=10 p=1 R=4
Adquisició d'experiència	280.I.7 288.I.8 166.I.10	P=10 p=3 R=3
Coneixement del mercat laboral	54.I.4 64.I.7	P=10 p=2 R=2

Resultats

A la categoria que fa referència al coneixement que tenen els serveis sobre la formació dels titulats (3) han opinat que les pràctiques externes són necessàries per adquirir d'experiència sobre el que demana l'empresa i com a coneixement de les pròpies possibilitats per part del titulat davant del procés d'inserció laboral. Alhora, esdevé interessant perquè permet al titulat conèixer les exigències i característiques del mercat laboral (2). Tanmateix, s'ha expressat (1) que per garantir un acompanyament eficaç cal un tutor de pràctiques a l'empresa que pugui vincular els coneixements de la matèria amb coneixements sobre la discapacitat en general i l'específica del titulat.

Taula 63

Categoria: Punts forts

ÀMBIT G: <i>Titulats universitaris amb discapacitat</i>		
Agrupa els comentaris dels serveis d'inserció laboral que posen de manifest les trajectòries dels titulats universitaris amb discapacitat davant de la inserció laboral		
CATEGORIA: <i>Punts forts</i>		
Fa referència a la informació sobre aquells aspectes que es detecten com a punts forts per a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
La diversitat a l'empresa	14.I.1; 154.I.1 190.I.7; 194.I.7 344.I.8; 352.I.8; 353.I.8; 355.I.8; 356.I.8;	P=10 p=3 R=9
Formació a l'empresa de cara a positivament la inclusió de titulats universitaris amb discapacitat en la seva plantilla	62.I.3; 34.I.3	P=10 p=1 R=22
Seduir amb la pròpia discapacitat	110.I.7; 114.I.7 113.I.8; 1115.I.8	P=10 p=2 R=4
Les pràctiques externes durant la formació universitària	75.I.5 174.I.10	P=10 p=2 R=2
Disposar una titulació universitària	118.I.7 316.I.8; 101.I.8; 103.I.8 174.I.10	P=10 p=3 R=5
Les característiques del propi caràcter com a persona amb discapacitat	110.I.1; 114.I.1; 22.I.1; 16.I.1; 18.I.1; 62.I.1 20.I.3 154.I.4 28.I.6; 38.I.6 118.I.7; 160.I.7; 118.I.7; 120.I.7; 122.I.7; 126.I.7; 128.I.7	P=10 p=5 R=17
Formació, experiència i habilitats socials	148.I.2	P=10 p=1 R=1
Els suports adients a cada persona	34.I.3 60.I.9; 73.I.9; 75.I.9	P=10 p=2 R=4
Assessorament i suport a l'empresa	75.I.9; 77.I.9; 78.I.9	P=10 p=1 R=3
No destacar la situació de persona amb discapacitat al CV	96.I.10	P=10 p=1 R=1
Destacar la situació de persona amb discapacitat a l'entrevista	98.I.10; 100.I.10	P=10 p=1 R=2

Resultats

A l'hora de destacar els punts forts per a la inserció laboral, segons la percepció dels serveis, han destacat primerament (5) les característiques del caràcter de la persona amb discapacitat, seguides de disposar una titulació universitària (3) i l'aportació a l'empresa del valor que comporta la diversitat. També han assenyalat com a punt fort

(2) la capacitat de saber seduir amb la discapacitat, la realització de pràctiques externes durant el procés de formació (2), poder tenir els suports adients per a la persona (2). Tot i que, amb una freqüència menor, s'ha considerat com a punt fort l'assessorament i el suport adequat facilitat a l'empresa (1), la formació i experiència del titulat (1), així com que l'empresa pugui accedir a una formació que li permeti encarar positivament la inclusió de titulats universitaris amb discapacitat (1). Finalment, el fet de no destapar la discapacitat en el CV i fer-ho durant l'entrevista de selecció com a candidat al lloc de treball s'ha vist com a punt fort (1) per a la inserció al mercat laboral.

Taula 64

Categoria: Punts febles

ÀMBIT G: <i>Titulats universitaris amb discapacitat</i>		
Agrupa els comentaris dels serveis d'inserció laboral que posen de manifest les trajectòries dels titulats universitaris amb discapacitat davant de la pròpia inserció laboral		
CATEGORIA: <i>Punts febles</i>		
Fa referència a la informació sobre aquells aspectes que es detecten com a punts febles per a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Falta d'oportunitats	116.I.1	P=10 p=1 R=1
Falses creences sobre la discapacitat per part dels propis titulats	100.I.1	P=10 p=1 R=1
La malaltia mental com a la discapacitat més estigmatitzada per a la inserció laboral	26.I.1; 54.I.2 198.I.4 59.I.5 148.I.7; 150.I.7; 152.I.7 297.I.8; 298.I.8; 299.I.8; 300.I.8 38.I.9; 41.I.9; 42.I.9	P=10 p=7 R=14
La inseguretat del titulats com a persona amb discapacitat	20.I.1 106.I.2 138.I.10	P=10 p=3 R=3
Les adaptacions al lloc de treball	84.I.4; 86.I.4; 88.I.4; 90.I.4 55.I.5 42.I.9 142.I.10; 144.I.10	P=10 p=4 R=8
Manca d'habilitats personals	106.I.4 252.I.8; 250.I.8	P=10 p=2 R=3
Famílies sobreprotectores	100.I.1 287.I.8; 288.I.8; 290.I.8; 93.I.8 28.I.10	P=10 p=3 R=6
Invisibilitat de la discapacitat	144.I.7; 146.I.7; 166.I.7	P=10 p=1 R=3
Por per part de l'empresa	130.I.4; 82.I.4 170.I.7; 174.I.7	P=10 p=2 R=4
Dificultat per localitzar els titulats universitaris amb discapacitat	88.I.10	P=10 p=1 R=1

Resultats

Els serveis han considerat que els punts febles que incideixen en el procés d'inserció laboral dels titulats són, sobretot, els que tenen a veure amb la malaltia mental i l'assenyalen com a la més estigmatitzada per l'empresa (7), les dificultats per part de les empreses per adaptar els llocs de treball (4), la incidència negativa que té la

família sobreprotectora en el desenvolupament de la personalitat de les persones amb discapacitat (3), la inseguretat del titulat davant del procés d'inserció i de la discapacitat (2), la por de les empreses davant del procés a causa del desconeixement que tenen sobre les persones amb discapacitat (2), les poques habilitats personals que mostren alguns titulats durant el procés de selecció per a un lloc de treball. També els serveis han considerat punts febles la dificultat que hi ha per localitzar-los (1), la invisibilitat de la discapacitat auditiva, la falta d'oportunitats per entrar al món laboral i les falses creences que els mateixos titulats han generat a partir de la seva discapacitat i que té a veure amb la percepció poc real de les seves possibilitats (1).

Taula 65

Categoria. Les persones significatives dels titulats

ÀMBIT G: Titulats universitaris amb discapacitat		
Agrupa els comentaris dels serveis d'inserció laboral que posen de manifest les trajectòries dels titulats universitaris amb discapacitat davant de la inserció laboral		
CATEGORIA: Les persones significatives dels titulats		
Recull la informació dels serveis d'inserció laboral que té a veure amb totes les persones dels diferents contextos dels titulats i que influeixen, d'alguna manera, en la seva inserció laboral		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Família obstaculitzadora	60.I.1	P=10
	34.I.6; 26.I.6	p=3
	66.I.10; 68.I.10; 70.I.10	R=6
Família facilitadora	158.I.4; 160.I.4; 162.I.4	P=10
	154.I.7	p=3
	60.I.10	R=5

Resultats

Sobre la categoria de com influeixen les persones significatives dels titulats en el seu procés d'inserció laboral, alguns serveis (3) han opinat que les famílies que han facilitat de manera positiva el desenvolupament del seu fill s'impliquen de manera positiva en el procés d'inserció laboral, altres (3) han explicat que la implicació de les famílies obstaculitzadores no és positiu per al procés d'inserció laboral i han explicat que aquest procés es veu greument afectat quan la família té dificultats per enfrontar la realitat del seu fill.

Taula 66

Categoria: El sistema educatiu

ÀMBIT G: Titulats universitaris amb discapacitat		
Agrupa els comentaris dels serveis d'inserció laboral que posen de manifest les trajectòries dels titulats universitaris amb discapacitat, davant de la pròpia inserció laboral		
CATEGORIA: El sistema educatiu		
Aplega informació sobre la percepció que tenen els insertors laborals referida al sistema educatiu		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Formació del professorat universitari	40.I.1; 144.I.1; 146.I.1; 80.I.1; 148.I.1; 150.I.1; 152.I.1 48.I.7 32.I.10; 34.I.10; 36.I.10	P=10 p=3 R=11
Nivell/Grau de formació	160.I.10 16.I.1	P=10 p=2 R=1
Desenvolupament de les competències	42.I.7; 48.I.7 33.I.5; 35.I.5 36.I.10	P=10 p=3 R=5
Domini de les llengües	71.I.5	P=10 p=1 R=1
Ensenyament rebut	44.I.7	P=10 p=1 R=1
Suports	46.I.7	P=10 p=1 R=1

Resultats

Els serveis inserció laboral han opinat (3) que al professorat universitari li manca formació per tal d'atendre adequadament als estudiants amb discapacitat. També han explicat (3) que els titulats mostren mancances en el desenvolupament de les competències genèriques i han explicat (2) que la formació rebuda és igual que la de la resta de companys d'estudis. Tanmateix, han expressat (1) que els suports que ofereix la universitat a l'estudiant amb discapacitat estan centrats en l'aprenentatge i no en la persona. Ho han concretat dient que l'ensenyament universitari està molt centrat en el rendiment acadèmic i poc en la formació de la persona. Per altra banda, han comentat que a la formació dels titulats universitaris amb discapacitat hi ha mancances en el domini de les llengües.

Àmbit H

Aquest àmbit aporta informació sobre la posició de les empreses davant de la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat. La taula 67 mostra les categories que inclou aquest àmbit.

Taula. 67

Categories àmbit: Les empreses

<i>ÀMBIT H</i>	<i>CONTINGUT</i>
Les empreses	Recull les experiències, segons els professionals de la inserció laboral, sobre la resposta de les pròpies empreses davant de la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat
<i>CATEGORIES</i>	<i>CONTINGUT</i>
Percepció de les empreses sobre la formació dels titulats universitaris amb discapacitat	Aglutina els comentaris que han aportat els participants a partir de la seva experiència sobre com perceben les empreses la formació universitària dels titulats universitaris amb discapacitat
Percepció de les empreses sobre la discapacitat en general	Fa referència a la informació que tenen els professionals de la inserció laboral, sobre com les empreses perceben a les persones amb discapacitat en relació al desenvolupament professional
Criteris de les empreses per no incloure en la seva plantilla de treballadors a titulats universitaris amb discapacitat	Agrupa els comentaris que fan els insertors laborals, a partir de la seva pròpia experiència, que tenen a veure amb els diferents criteris que les empreses aleguen per tal de no incloure titulats universitaris amb discapacitat en les seves plantilles
Coneixement de la legislació	Aplega informació sobre el coneixement que, segons els insertors laborals tenen les empreses sobre la legislació vigent de persones amb discapacitat i treball
Actuacions necessàries, per part de l'empresa	Recull la informació sobre les actuacions que, segons els insertors laborals, les empreses haurien de dur a terme amb l'objectiu de poder incloure en la seva plantilla titulats universitaris amb discapacitat

Taula 68

Categoria: Percepció de les empreses sobre la formació dels titulats universitaris amb discapacitat

ÀMBIT H: Les empreses		
Recull les experiències, segons els professionals de la inserció laboral, sobre la resposta de les empreses davant la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: Percepció de les empreses sobre la formació dels titulats universitaris amb discapacitat		
Aglutina els comentaris que han aportat els participants sobre a partir de la seva experiència sobre com perceben les empreses la formació universitària dels titulats universitaris amb discapacitat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
L'empresa no valora la realització de pràctiques externes durant el període de formació universitària	22.I.6	P=10 p=1 R=1
Tenir una titulació universitària	174.I.4; 176.I.4; 178.I.4; 182.I.4 164.I.10	P=10 p=2 R=5
L'empresa valora positivament les pràctiques externes realitzades durant el període de formació universitària	70.I.1; 72.I.1; 74.I.1 98.I.2	P=10 p=2 R=4

Resultats

Segons l'opinió dels serveis d'inserció laboral les empreses han percebut la titulació universitària com un indicador de normalitat (2), alhora han valorat positivament la realització de pràctiques a empreses durant el període de formació (2). Contràriament a aquesta darrera opinió 1 servei ha expressat que les empreses no valoren, com un factor important per a la formació dels titulats, el fet que els titulats hagin realitzat o no pràctiques externes.

Taula. 69

Categoria: Percepció de les empreses sobre la discapacitat en general

ÀMBIT H: Les empreses		
Recull les experiències, segons els professionals de la inserció laboral, sobre la resposta de les empreses davant la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: Percepció de les empreses sobre la discapacitat en general		
Fa referència a la informació que tenen els professionals de la inserció laboral, sobre com les empreses perceben a les persones amb discapacitat en relació amb el desenvolupament professional		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Barreres en la mirada sobre el titulat universitari amb discapacitat	78.I.1	P=10 p=1 R=1
Por de la discapacitat en general	182.I.7; 184.I.7 328.I.8	P=10 p=2 R=3

Resultats

Els serveis han opinat (2) que les empreses tenen por de la discapacitat en general i han explicat que l'empresa té barreres en *la mirada* cap a la discapacitat en general.

Taula 70

Categoria: Criteris de les empreses per no incloure en la seva plantilla de treballadors a titulats universitaris amb discapacitat

ÀMBIT H: <i>Les empreses</i>		
Recull les experiències, segons els professionals de la inserció laboral, sobre la resposta de les empreses davant la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Criteris de les empreses per no incloure en la seva plantilla de treballadors a titulats universitaris amb discapacitat</i>		
Agrupa els comentaris que fan els insertors laborals, a partir de la seva experiència, que tenen a veure amb els diferents criteris que les empreses alegeixen per tal de no incloure titulats universitaris amb discapacitat en les seves plantilles		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Resultats professionals	122.I.1; 124.I.1;	P=10 p=1 R=2
Visibilitat de la discapacitat	126.I.1; 128.I.1; 130.I.1 168.I.7 126.I.10; 128.I.10; 130.I.10	P=10 p=3 R=7
CV i les habilitats professionals	245.I.8; 318.I.8; 319.I.8; 244.I.8; 322.I.8 320.I.1 124.I.10	P=10 p=3 R=7
Adaptació del candidat a l'empresa	1320.I.1 336.I.8 154.I.10	P=10 p=3 R=3

Resultats

Pel que fa a l'opinió que han expressat els serveis d'inserció laboral sobre els criteris que tenen les empreses a l'hora de seleccionar un candidat titulat amb discapacitat, han assegurat (3) que es prioritza el CV i les habilitats professionals i també han considerat un fet rellevant la visibilitat de la discapacitat per tal de donar una imatge corporativa de sensibilitat (3). Aquests serveis també han opinat que l'empresa tria d'entre els candidats aquell que li és més fàcil adaptar-se a les característiques de l'empresa i (3) i també han destacat l'interès dels bons resultats professionals que pugui obtenir el titulat (1).

Taula 71

Categoria: Coneixement de la legislació

ÀMBIT H: <i>Les empreses</i>		
Recull les experiències, segons els professionals de la inserció laboral, sobre la resposta de les empreses davant la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Coneixement de la legislació</i>		
Aplega informació sobre el coneixement que, segons els insertors laborals, tenen les empreses sobre la legislació vigent de persones amb discapacitat i treball		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Compliment de la legislació vigent	78.I.7; 80.I.7 110.I.10	P=10 p=2 R=3
Coneixement de la legislació vigent per part de les empreses	158.I.1; 56.I.3; 58.I.3	P=10 p=2 R=3
Desconeixement de la legislació vigent per part dels titulats	50.I.2	P=10 p=1 R=1

Resultats

Pel que fa a la categoria que recull informació sobre la legislació vigent de persones amb discapacitat i treball, alguns serveis d'inserció laboral han opinat (2) que cal que les empreses compleixin la legislació sobre aquest tema. També han opinat que les empreses tenen coneixement d'aquesta legislació concreta (2) encara que un servei ha considerat que no és així (1). Tanmateix, han manifestat que els titulats no tenen coneixement suficient d'aquesta legislació (1).

Taula 72

Categoria: Actuacions necessàries per part de l'empresa

ÀMBIT H: <i>Les empreses</i>		
Recull les experiències, segons els professionals de la inserció laboral, sobre la resposta de les empreses davant la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Actuacions necessàries, per part de l'empresa</i>		
Recull la informació sobre les actuacions, que segons els insertors laborals, les empreses haurien de dur a terme amb l'objectiu de poder incloure a la seva plantilla titulats universitaris amb discapacitat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Flexibilitat laboral	142.I.1 308.I.8; 309.I.8; 310.I.8; 311.I.8; 312.I.8	P=10 p=2 R=6
Disseny Universal aplicat a la feina	138.I.1	P=10 p=1 R=1
Empresa saludable	82.I.9; 84.I.9; 86.I.9	P=10 p=1 R=3

Resultats

Alguns serveis (2) han vist necessari que les empreses entrin en una dinàmica de més flexibilitat davant les característiques i necessitats del treballador sobretot a nivell de valorar l'assoliment dels objectius de treball enlloc dels horaris i la permanència física a l'empresa. S'introdueix per primera vegada en els tres grups de participants, el concepte de Disseny universal aplicat al treball (1) i el concepte d'empresa saludable (1). Aquests dos últims temes s'han especificat amb la intenció d'anar més enllà de la flexibilitat empresarial.

Àmbit I

Recull informació que els entrevistats han valorat que calia que constés de manera expressa per ser una aportació nova o per donar-li importància. La taula que segueix a continuació, mostra les categories d'aquest àmbit.

Taula 73

Categories àmbit: Aportacions generals

<i>ÀMBIT I</i>	<i>CONTINGUT</i>
Aportacions generals	Aglutina comentaris que han volgut aportar voluntàriament els participants i que no estaven preguntats a l'entrevista
<i>CATEGORIES</i>	<i>CONTINGUT</i>
<i>Conèixer les bones pràctiques</i>	Recull informació sobre les aportacions que fan els insertors laborals que fan referència al fet que les empreses puguin prendre model de bones experiències d'empreses que han inclòs titulats universitaris amb discapacitat a la plantilla
<i>Crisi econòmica</i>	Aplega informació sobre com afecta la crisi econòmica a les persones titulades amb discapacitat en el seu procés d'inserció laboral
<i>Tipus de mercat laboral</i>	Acull informació sobre el tipus de mercat laboral al qual els titulats universitaris, segons els insertors laborals, haurien de poder accedir

Taula 74

Categoria: Conèixer les bones pràctiques d'empreses

ÀMBIT I: Aportacions personals		
Aglutina comentaris que han volgut aportar voluntàriament els participants i que no estaven preguntats a l'entrevista		
CATEGORIA: <i>Visualitzar bones experiències d'empreses</i>		
Recull informació sobre les aportacions que fan els insertors laborals referides a que les empreses puguin prendre model de bones experiències d'empreses que han inclòs a titulats universitaris amb discapacitat en la seva plantilla		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Donar a conèixer experiències d'altres empreses	160.I.2	P=10 p=1 R=1

Resultats

A través de les aportacions en el marc de l'entrevista realitzada, 1 servei ha opinat que una bona manera de millorar la seguretat per part de les empreses a l'hora de seleccionar candidats titulats amb discapacitat seria disposar d'un recull de bones experiències portades a terme per empreses i fer-les visibles a d'altres. Aquestes experiències es veurien com a referents a l'hora d'emprendre l'experiència d'incloure titulats universitaris amb discapacitat a la plantilla de treballadors.

Taula 75

Categoria: Crisi econòmica

ÀMBIT I: Aportacions personals		
Aglutina comentaris que han volgut aportar voluntàriament els participants i que no estaven preguntats a l'entrevista		
CATEGORIA: <i>Crisi econòmica</i>		
Aplega informació sobre com afecta la crisi econòmica a les persones titulades amb discapacitat en el seu procés d'inserció laboral		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Tipus de contractació	170.I.4	P=10
	49.I.5	p=2 R=2
Ús dels Serveis específics d'inserció laboral per a persones amb discapacitat	24.I.10; 26.I.10	P=10 p=1 R=2
Tipus d'ofertes laborals	172.I.4	P=10 p=1 R=1

Resultats

Davant de la situació de crisi econòmica, hi ha serveis (2) que afirmen tenir constància que ha augmentat la contractació en els Centres especials de treball . També (1) es fa referència a que s'ha detectat més ofertes de treball de baixa qualificació i una reducció en l'oferta de treball. A més, es comenta que hi ha titulats que en un context de benestar econòmic no passarien per un servei específic d'inserció laboral de persones amb discapacitat i en canvi en període de crisi econòmica si que utilitzen aquest tipus de serveis (1).

Taula 76

Categoria: Tipus de mercat laboral

ÀMBIT I: Aportacions personals Aglutina comentaris que han volgut aportar voluntàriament els participants i que no estaven preguntats a l'entrevista		
CATEGORIA: <i>Tipus de mercat laboral</i> Acull informació sobre el tipus de mercat laboral al que els titulats universitaris, segons els insertors laborals. Haurien de poder accedir		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Empresa ordinària	96.I.7	P=10 p=1 R=1
Centres especials de treball	94.I.7.	P=10 p=1 R=1

Resultats

Per finalitzar, en la categoria sobre quins tipus de mercat laboral haurien de poder accedir els titulats universitaris amb discapacitat un dels serveis opina (1) que haurien d'accedir sempre a l'empresa ordinària i un altre considera que no s'ha d'oblidar que els Centres especials de treball són també un recurs per als titulats (1).

Síntesi dels resultats

Àmbit F. Actuació del servei

- Els serveis d'inserció laboral tendeixen a personalitzar i individualitzar l'atenció que ofereixen als titulats universitaris, tot i que hi ha serveis que no ho fan, ja que entenen que la seva feina s'ha de limitar a vincular l'oferta de treball i el candidat.
- Hi ha serveis que han considerat important formar els titulats en competències genèriques, ja que a través de la seva experiència, han constatat que són necessàries durant el procés d'inserció laboral.
- Majoritàriament els serveis d'inserció laboral ofereixen a les empreses formació per tal d'incloure persones amb discapacitat, ja sigui a nivell legal, com de conèixer les possibilitats d'una persona amb discapacitat o possibles adaptacions en el cas que sigui necessari; també ofereixen orientació perquè les empreses puguin conèixer bé la legislació vigent sobre discapacitat i inserció laboral, i la compleixin. Les valoracions que han fet les empreses sobre les funcions que realitzen els serveis d'inserció laboral solen ser positives.
- D'una banda, segons els serveis d'inserció laboral, la via d'inserció laboral específica per a persones amb discapacitat l'han revelat com a l'opció prioritària des de les mesures d'acció positiva. D'altra banda, hi ha serveis que han optat per la via d'inserció normalitzada, com la resta de persones, des de la mirada de la diversitat i no de la discapacitat.
- El principal aspecte a millorar de l'oferta que fan els serveis d'inserció laboral és l'atenció individualitzada i la prospecció a l'empresa per tal d'encaixar els dos principals agents que intervenen en aquest procés. També es posa de manifest

que cal millorar la presència a les xarxes socials i la relació entre tots els implicats així com el mètode de triatge i per tant de criteris, per tal de ser més eficients en la selecció.

Àmbit G: Titulats universitaris amb discapacitat

En la categorització a priori de l'àmbit G hem establert dues categories a partir de l'anàlisi dels qüestionaris i de la primera lectura de les entrevistes. Aquestes categories són les següents: Formació dels titulats universitaris amb discapacitat i Dificultats en el procés d'inserció. Finalment, aquestes dues categories les hem desestimat perquè no eren excloents i, per tant, la informació l'hem inclòs en altres categories.

- Les pràctiques externes durant la formació esdevenen importants com a adquisició d'experiència i autoconeixement per a tots els titulats amb discapacitat. Les pràctiques han permès que l'estudiant hagi conegut les característiques del mercat laboral al qual es dirigirà per a la seva posterior inserció laboral. Tanmateix, cal que el perfil del tutor de pràctiques sigui el d'una persona amb coneixement de la matèria de formació i sobre la discapacitat en general i específica de l'estudiant.
- Els serveis d'inserció laboral han considerat que les característiques del caràcter del titulat esdevenen el punt més fort per a la seva inserció laboral. A continuació, han destacat com a punts forts per a la inserció laboral el fet d'estar en possessió d'una titulació universitària, el fet que els titulats universitaris amb discapacitat aporten diversitat a l'empresa com a valor positiu, la formació i l'experiència dels titulats i la formació a l'empresa en temes que l'ajudin a entomar la inclusió d'aquests titulats. Finalment, han considerat rellevant no

destapar la situació de persona amb discapacitat en el CV, sinó fer-ho durant l'entrevista personal del procés.

- Pel que fa al tipus de discapacitat, la malaltia mental és la més estigmatitzada per l'empresa i l'han revelat com el punt més feble per a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat. Han considerat també punts febles: les característiques del caràcter, les poques habilitats socials i les inseguretats davant del procés d'inserció laboral, les falses creences que han generat els titulats universitaris amb discapacitat vinculades amb la seva situació i que tenen a veure amb una família sobreprotectora. Finalment, la por per part de les empreses davant del procés d'inserció laboral de titulats amb discapacitat, la manca d'oportunitats i les dificultats que poden trobar les empreses per a les adaptacions del lloc de treball són altres dels punts febles que han detectat els serveis d'inserció laboral.
- Els serveis d'inserció laboral han considerat que les famílies possibilitadores influencien positivament el procés d'inserció laboral dels seus fills titulats, ja que s'hi impliquen positivament. Tanmateix, les famílies sobreprotectores no esdevenen positives en aquest procés, sobretot quan la família té dificultats per enfrontar-se a la realitat.
- Han destacat que el professorat universitari ha d'estar més format per tal d'atendre els estudiants amb discapacitat a les aules. S'hi pot apreciar que els suports rebuts a les universitats estan centrats en l'aprenentatge i en el rendiment, no en la persona.
- Han observat mancances en el desenvolupament de les competències genèriques i en d'adquisició de les llengües.

Àmbit H. Les empreses

- La categoria *Actuacions necessàries per part de l'empresa* ha emergit després de la primera categorització i s'ha decidit incloure-la, ja que aporta informació sobre la formació curricular de 4 entrevistats dels 10 que hi han participat.
- Per a les empreses, el fet de tenir una titulació universitària és un indicador de normalitat. Els serveis d'inserció han indicat que, les empreses prioritzen el Currículum Vitae, la visibilitat de la discapacitat per tal de donar una imatge d'empresa socialment compromesa, les pràctiques externes durant el període de formació universitari són valorades positivament l'empresa tria el candidat que li serà més fàcil d'incloure a l'empresa i el darrer punt que han prioritzat és l'assoliment de bons resultats empresarials. Malgrat que han detectat barreres en la *mirada* cap a les capacitats dels titulats universitaris amb discapacitat.
- Les empreses haurien de complir més amb la legislació vigent de contractació de persones amb discapacitat. Malgrat aquesta legislació s'ha donat molt a conèixer han admès que encara hi ha empreses i titulats que no la coneixen prou. Han cregut necessari que les empreses entrin en dinàmiques flexibles que permetin incloure treballadors amb diferents necessitats, per tal de poder atendre la diversitat dins de la pròpia empresa. Aquesta afirmació l'han vinculat amb diferents aportacions sobre l'aplicació dels conceptes: Disseny Universal aplicat a l'empresa i empresa saludable.

Àmbit I. Aportacions personals

- Els serveis entenen que mostrar a les empreses les bones experiències d'altres empreses que ja han recorregut el camí de la inserció laboral de titulats universitaris amb discapacitat animaria les empreses reticents a emprendre aquest procés.
- Les situacions de crisi econòmica aporten més contractació en els centres especials de treball i també augmenten les ofertes de treball de més baixa qualificació. Han considerat prioritari l'accés a l'empresa ordinària però sense oblidar que també hi ha la possibilitat d'accés als centres especials de treball.
- En període de situació de crisi econòmica els titulats universitaris amb discapacitat fan més ús dels serveis d'inserció específics per a persones amb discapacitat que no pas en altres moments en què l'economia és un punt fort del país.

7.4.4.3 Anàlisi de les Entrevistes del grup de representants de Les Empreses.

Categorització

El contingut de l'entrevista en profunditat al grup de participants representants de les empreses, ha quedat estructurat en categories segons els àmbits establerts. A continuació, presentem els diferents àmbits d'anàlisi amb les corresponents categories i l'anàlisi de les mateixes i els seus resultats.

Àmbit J

Aplega la informació que les empreses han considerat rellevant vinculada amb el seu coneixement dels titulats universitaris amb discapacitat.

Taula 77

Categories àmbit: Empleats titulats universitaris amb discapacitat.

ÀMBIT J	CONTINGUT
Empleats titulats universitaris amb discapacitat	Recull la informació que té a veure amb l'experiència que té l'empresa a l'hora de contractar titulats universitaris amb discapacitat
CATEGORIES	CONTINGUT
Tasques vinculades amb la formació rebuda	Recull les experiències de les empreses sobre la relació entre la formació universitària i les tasques professionals que desenvolupen a les empreses els titulats universitaris amb discapacitat
Context on es desenvolupen les competències genèriques	Aglutina la percepció que tenen les empreses sobre els diferents contextos on ells creuen que es desenvolupen les competències necessàries per a la vida professional
Competències més valorades	Agrupa informació relacionada amb quines són les competències que perceben com a fonamentals per al desenvolupament professional
Adaptacions al lloc de treball	Recull informació sobre si han estat en la situació d'haver de proveir d'adaptacions a algun empleat
Punts forts dels titulats	Agrupa la informació sobre quins aspectes, les empreses, creuen que són rellevants positivament perquè els titulats universitaris amb discapacitat puguin tenir una inserció laboral d'èxit
Punts febles dels titulats	Aglutina els comentaris que fan referència als aspectes que, segons els empresaris, són obstacles propis dels titulats universitaris amb discapacitat per aconseguir una inserció laboral d'èxit
Coneixement vinculat a on localitzar-los	Aglutina els comentaris que fan referència als aspectes, que segons els empresaris, són obstacles propis dels titulats universitaris amb discapacitat per a aconseguir una inserció laboral d'èxit

Taula 78

Categoria: Context on es desenvolupen les competències genèriques

ÀMBIT J: Empleats titulats universitaris amb discapacitat		
Recull la informació que té a veure amb l'experiència que té l'empresa amb contractar titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: Context on es desenvolupen les competències genèriques		
Aglutina la percepció que tenen les empreses sobre els diferents contextos on creuen que es desenvolupen les competències necessàries per a la vida professional		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Familiar	22.T.2	P=10 p=1 R=1
Empresa	12.T.2	P=10 p=1 R=1
Universitat	20.T.2; 22.T.2	P=10 p=1 R=2

Resultats

Un representant de les empreses ha opinat que les competències genèriques necessàries per poder desenvolupar-se professionalment, es desenvolupen en el context familiar, la formació universitària i la mateixa empresa.

Taula 79

Categoria: Adaptacions al lloc de treball

ÀMBIT J: <i>Empleats titulats universitaris amb discapacitat</i>		
Recull la informació que té a veure amb l'experiència que té l'empresa amb contractar titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Adaptacions al lloc de treball</i>		
Recull informació sobre si han estat en la situació d'haver de proveir d'adaptacions a algun empleat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Han realitzat adaptacions al lloc de treball	40.T.1; 42.T.1 14.T.2; 36.T.2	P=10 p=2 R=4
Realitzarien adaptacions als llocs de treball	24.T.3; 30.T.3 50.T.6 42.T.7; 44.T.7	P=10 p=3 R=5
Facilitats	32.T.4 30.T.8; 32.T.8; 48.T.8; 56.T.8; 58.T.8	P=10 p=2 R=6

Resultats

Els participants del grup de les empreses, han afirmat (3) que en el cas de ser necessari realitzarien les adaptacions necessàries al lloc de treball i d'accés. Tanmateix, altres participants (2) han assegurat haver-ne realitzat i estar-ne contents i dos més han opinat que en realitzarien en el cas que a l'empresa li fos fàcil portar-les a terme.

Taula 80

Categoria: Punts forts dels titulats

ÀMBIT J: <i>Empleats titulats universitaris amb discapacitat</i> Recull la informació que té a veure amb l'experiència que té l'empresa amb contractar titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Punts forts dels titulats</i> Agrupa la informació que fa referència a quin aspectes les empreses creuen que són rellevants positivament perquè els titulats universitaris amb discapacitat puguin tenir una inserció laboral exitosa		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Característiques de la personalitat del titulat	46.T.1 62.T.3; 64.T.3 70.T.5 60.T.6; 62.T.6; 64.T.6; 66.T.6; 68.T.6; 70.T.6; 72.T.6	P=10 p=4 R=11
Aporten el concepte de diversitat	44.T.1 44.T.2 22.T.4 38.T.7; 40.T.7	P=10 p=4 R=5
Famílies possibilitadores	24.T.4; 26.T.4 40.T.5 66.T.7; 68.T.7; 70.T.7	P=10 p=3 R=6
Companys informats	26.T.3	P=10 p=1 R=1
Educació	48.T.3; 50.T.3 94.T.4; 97.T.4; 100.T.4 42.T.5; 70.T.5 62.T.7; 64.T.7; 66.T.7	P=10 p=4 R=10
Formació	70.T.3; 72.T.3 82.T.4 109.T.9; 111.T.9	P=10 p=3 R=5
Destapar la discapacitat en el currículum	78.T.6; 80.T.6	P=10 p=1 R=2

Resultats

Representants de les empreses (4) han afirmat que els punts forts dels titulats universitaris per a la inserció laboral són els següents: les característiques de la personalitat de cada titulat, independentment de la seva discapacitat, el fet que aporten a l'empresa una mirada dirigida a entendre i viure amb la diversitat i el fet que s'ha iniciat un camí educatiu cap a entendre la discapacitat amb una mirada inclusiva en el si de la societat. A continuació, també han opinat (3) que és una fortalesa per als titulats universitaris amb discapacitat el fet d'estar en el context d'una família possibilitadora que els ha ajudat a encarar les situació de discapacitat en lloc de sobreprotegir-los i el fet de tenir una formació que els ajuda a ser bons professionals. Finalment, (1) han assegurat que destapar la situació de persona amb discapacitat al currículum i que els

companys de treball tinguin informació sobre la discapacitat, són forteses a l'hora d'aconseguir que les empreses puguin decidir incloure'ls en la seva plantilla.

Taula 81

Categoria: Punts febles dels titulats

ÀMBIT J: <i>Empleats titulats universitaris amb discapacitat</i>		
Recull la informació que té a veure amb l'experiència que té l'empresa en contractar titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Punts febles dels titulats</i>		
Aglutina els comentaris que fan referència als aspectes que, segons els empresaris, són obstacles propis dels titulats universitaris amb discapacitat per aconseguir una inserció laboral exitosa		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Malaltia mental com la més estigmatitzada	50.T.1; 52.T.1 38.T.2 72.T.8; 74.T.8	P=10 p=3 R=5
Famílies sobreprotectores	68.T.1; 70.T.1 52.T.3; 54.T.3; 56.T.3	P=10 p=2 R=5
Barreres psicosocials.	66.T.7; 70.T.7; 74.T.7; 76.T.7; 89.T.7	P=10 p=1 R=5

Resultats

La malaltia mental és la percebuda, per les empreses (3), com la més difícil d'incloure laboralment, seguida (2) de les persones que estan en un context familiar de sobreprotecció ja que han generat un tipus de característiques que no ajuden a una inserció laboral amb èxit. Finalment, un empresari opina que les barreres psicosocials que tenim, no deixen avançar en una direcció positiva.

Taula 82

Categoria: Coneixement sobre on localitzar-los

ÀMBIT J: <i>Empleats titulats universitaris amb discapacitat</i>		
Recull la informació que té a veure amb l'experiència que té l'empresa en contractar titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: <i>Coneixement vinculat a on localitzar-los</i>		
Aglutina els comentaris que fan referència als aspectes que, segons els empresaris, són obstacles propis dels titulats universitaris amb discapacitat per aconseguir una inserció laboral exitosa		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Via ordinària	26.T.1 60.T.5	P=10 p=2 R=2
No saber on localitzar-los	28.T.1; 30.T.1 32.T.6 50.T.8; 52.T.8	P=10 p=3 R=5

Resultats

Uns participants (3) han assegurat que no saben on poden localitzar titulats universitaris amb discapacitat per tal d'incloure'ls a les seves plantilles i uns altres (2) han assegurat que no fan cap actuació específica, ja que esperem que puguin arribar per via ordinària, és a dir, com la resta de titulats.

Taula 83

Categoria: Criteris de l'empresa

ÀMBIT J: Empleats titulats universitaris amb discapacitat Recull la informació que té a veure amb l'experiència que té l'empresa en contractar titulats universitaris amb discapacitat		
CATEGORIA: Criteris de l'empresa Recull informació de les empreses sobre els criteris que estableixen les empreses per a la contractació de persones titulades universitàries amb discapacitat		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
La formació	34.T.1; 36.T.1; 38.T.1 46.T.2 32.T.3; 34.T.3; 36.T.3 28.T.4; 30.T.4; 48.T.4; 50.T.4; 52.T.4 28.T.5; 30.T.5; 34.T.5; 36.T.6; 38.T.5 28.T.8; 34.T.8 25.T.9; 27.T.9; 37.T.9; 63.T.9	P=10 p=7 R=23
Competències genèriques	62.T.1; 64.T.1; 74.T.1 36.T.6; 39.T.6; 42.T.6 24.T.7; 26.T.7; 28.T.7	P=10 p=3 R=9
Característiques de la discapacitat	26.T.2; 54.T.2 28.T.3 66.T.6; 44.T.6	P=10 p=3 R=5
Característiques de la personalitat del titulat	20.T.4; 22.T.4; 94.T.4	P=10 p=1 R=3
Principi de realitat	28.T.2; 32.T.2; 56.T.2; 58.T.2 42.T.6 32.T.7; 83.T.7	P=10 p=3 R=7
Bons resultats	58.T.7	P=10 p=1 R=1
Beneficis fiscals	42.T.8	P=10 p=1 R=1

Resultats

Els participants, majoritàriament (7), han afirmat que el criteri fonamental per incloure una persona titulada universitària amb discapacitat a la seva plantilla és la

formació. És a dir, la capacitat d'adequar-se al perfil professional que l'empresa necessita. Altres participants (3), també han opinat que les competències genèriques de la persona són un criteri necessari, així com les característiques de la discapacitat en relació amb el lloc de treball i la capacitat del mateix titulat amb discapacitat d'ajustar-se a la realitat, per tal de no esperar coses que no podrà fer. Finalment, també han dit (1) que uns altres criteris a tenir en compte són l'obtenció de bons resultats empresarials, els beneficis fiscals de l'empresa i les característiques de la personalitat del titulat.

Àmbit K

Aquest àmbit recull informació que ens ajuda a entendre com les empreses gestionen la legislació sobre el tema.

Taula 84

Categories àmbit: Legislació

ÀMBIT K	CONTINGUT
La legislació	Aplega els comentaris sobre el coneixement i acompliment de la legislació vigent sobre el treball de les persones amb discapacitat
CATEGORIES	CONTINGUT
Coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball	Recull informació sobre el coneixement que tenen les empreses sobre la legislació vigent
Canvis en la legislació	Aglutina els comentaris referits als canvis que, segons les empreses, caldria incorporar a la legislació vigent per tal de possibilitar millor l' inserció laboral de les persones amb discapacitat
Punts forts de la legislació vigent	Aplega comentaris sobre aquells aspectes de la legislació que les empreses valoren com a més positives per tal de poder vehicular una inserció laboral de les persones amb discapacitat més exitosa

Taula 85

Categoria: Coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball

ÀMBIT K: Legislació		
Aplega els comentaris sobre el coneixement i acompliment de la legislació vigent sobre el treball de les persones amb discapacitat		
CATEGORIA: Coneixement de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball		
Recull informació sobre el coneixement que tenen les empreses de la legislació vigent		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Administracions	42.T.3; 44.T.3	P=10 p=1 R=2
Coneixement	50.T.5 52.T.6 48.T.7; 52.T.7 38.T.8; 40.T.8	P=10 p=4 R=6
Canvis	52.T.5; 54.T.5 56.T.6	P=10 p=2 R=3
Incompliment	54.T.6 81.T.9; 83.T.9; 85.T.9; 121.T.9	P=10 p=2 R=5

Resultats

Un grup de participants (4) ha afirmat tenir suficient informació de la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball. Tanmateix, han dit (2) que seria necessari un canvi en la legislació que beneficiï més l'empresa i possibiliti el seu compliment, ja que sovint s'incompleix.

Àmbit L

Aquest àmbit ens ajuda a conèixer la relació que estableixen les empreses amb els serveis d'inserció laboral.

Taula 86

Categories àmbit: Els serveis d'inserció laboral

ÀMBIT L	CONTINGUT
Els serveis d'inserció laboral	Recull l'experiència de les empreses pel que fa al seu treball conjunt amb els serveis d'inserció laboral
CATEGORIES	CONTINGUT
Utilització dels serveis d'inserció laboral externs	Aplega informació sobre l'ús, per part de les empreses, dels serveis d'inserció laboral professionals i no universitaris
Utilització dels serveis d'inserció laboral de les universitats	Aglutina informació sobre l'ús, per part de les empreses, dels serveis d'inserció laboral universitaris
Formació a les empreses en temes de discapacitat	Recull informació que fa referència a la percepció de les empreses sobre si seria necessari que els serveis d'inserció els oferissin formació per tal de poder tenir empleats amb discapacitat i titulació universitària

Taula 87

Categoria: Utilització dels serveis d'inserció laboral externs

ÀMBIT L: Els serveis d'inserció laboral		
Recull l'experiència de les empreses pel que fa al treball conjunt amb els serveis d'inserció laboral		
CATEGORIA: Utilització dels serveis d'inserció laboral externs		
Aplega informació sobre l'ús, per part de les empreses, dels serveis d'inserció laboral professionals i no universitaris		
SUBCATEGORIA:	Núm. identificació	Respostes
Assessorament	66.T.4; 68.T.4 50.T.7 76.T.8	P=10 p=3 R=4
Valoració positiva	78.T.8; 80.T.8; 82.T.8; 84.T.8	P=10 p=1 R=4

Resultats

Pel que fa a la categoria d'utilització dels serveis d'inserció en general per part de les empreses aquestes han afirmat que els han utilitzat (3) per rebre assessorament sobre aspectes legals de contractació i (1) han fet una valoració positiva del servei rebut.

Síntesi dels resultats per àmbits

Àmbit J. Empleats titulats universitaris amb discapacitat.

- - En la categorització a priori de l'àmbit J hem establert una categoria a partir de l'anàlisi dels qüestionaris i la primera lectura de les entrevistes. Aquesta categoria és la següent: Tasques vinculades a la formació rebuda. Finalment, aquesta categoria l'hem desestimat perquè no era exclouent i per tant la informació es troba inclosa en altres categories.
- - Les empreses han afirmat que disposades a fer adaptacions dels llocs de treball si aquestes no són difícils de fer i les empreses que ja n'han realitzat han dit que n'estan satisfetes.
- - Una de les principals fortalezes que han destacat els empresaris són les característiques de la personalitat de cada titulat que inclou l'ajust a la realitat de cada persona i alhora esdevé un criteri per a la seva inclusió a les plantilles laborals. Un context familiar possibilitador també ha estat valorat per part de les empreses com una fortalesa, si aquesta ha sigut generadora de l'adquisició de les competències genèriques necessàries alhora que un context familiar sobreprotector és valorat com a feblesa. Els representants de les empreses han opinat que la formació universitària esdevé una fortalesa de cara a la inserció laboral i alhora esdevé un criteri de selecció quan aquesta serveix per adequar-se al perfil professional que l'empresa necessita. També han posat de relleu la importància dels bons resultats empresarials segons el que consideri la mateixa empresa.

- - Sobre el fet de tenir persones titulades universitàries en la seva plantilla, les empreses han opinat que esdevé un element considerable per dirigir la mirada a la diversitat de la societat i fer-la entrar, com a element important, a la seva empresa. Un camí dirigit a entendre i incloure socialment la diversitat ja iniciat a nivell educatiu. Alhora, també han afirmat que la societat té moltes barreres psicosocials dirigides a la discapacitat i que una d'elles és, sobretot, la malaltia mental. Tanmateix, els empresaris han afirmat que no tenen clar on poden localitzar titulats universitaris amb discapacitat per incloure'ls a les seves plantilles i alhora opinen que ja han fet adaptacions als llocs de treball i n'estan satisfets, o que les farien sempre i quan fos fàcil per a l'empresa.

Àmbit K. Legislació

- Les empreses tenen suficient informació per a poder complir la legislació vigent sobre persones amb discapacitat i treball, però consideren que esdevé fàcil no complir-la.

Àmbit L. Els serveis d'inserció laboral

- En la categorització a priori de l'àmbit L hem establert dues categories a partir de l'anàlisi dels qüestionaris i la primera lectura de les entrevistes. Aquestes categories són les següents: Utilització dels serveis laborals de les universitats i Utilitat dels serveis d'inserció laboral. Finalment, aquestes dues categories les hem desestimat perquè no eren excloents i, per tant, la informació es troba inclosa en altres categories.

- Els serveis d'inserció laboral han esdevingut útils per a les empreses com a assessores d'aspectes legals.

7.4.4.4 Conclusions generals a partir de les entrevistes

Seguidament, presentem les conclusions de les entrevistes que hem fet als tres grups de participants *Titulats universitaris amb discapacitat, Serveis d'inserció laboral i Empreses*. Per poder fer la lectura més entenedora les presentem agrupades per blocs d'informació.

Pràctiques curriculars en empreses externes

Tant per als titulats universitaris amb discapacitat com per als serveis d'inserció laboral les pràctiques externes durant el procés de formació universitària han esdevingut rellevants com a mitjà d'adquisició d'experiència de cara a l'entrada al món laboral, ja que ha permès conèixer les característiques d'aquest mercat i preparar-se per al procés d'inserció laboral. També han aportat autoconeixement de les habilitats i capacitats al titulat. Tanmateix, els mateixos dos grups de participants han indicat que el tutor per a aquestes pràctiques cal que tingui un perfil empàtic i pròxim a l'estudiant i amb coneixement dels continguts acadèmics que cal treballar, així com de les característiques de la discapacitat de l'estudiant i les seves necessitats.

Formació del titulat

Tenir una titulació universitària ha esdevingut una qüestió rellevant per als tres grups de participants. Han afirmat que aquest fet comporta veure al titulat com una persona que ha normalitzat la seva vida, que és competent a nivell professional, cosa que es valora com una fortalesa i alhora, per a l'empresa, esdevé un criteri rellevant per incloure'ls en la seva plantilla. No obstant, els serveis d'inserció laboral han detectat mancances en la formació de les competències genèriques necessàries per al procés

d'inserció laboral, cosa que és l'objectiu del treball que realitzaran els serveis amb els titulats.

Els titulats opinen que per a l'exercici professional, la formació universitària no dóna als titulats amb discapacitat prou pràctica i, per aquest motiu, també és rellevant el fet de poder realitzar pràctiques externes en empreses durant la seva formació.

Pel que fa l'ensenyament universitari han detectat que, per part del professorat, hi ha una manca de flexibilitat i un desconeixement de quines repercussions té la discapacitat en l'aprenentatge dels estudiants. Tot plegat, fa que sigui necessari desenvolupar els estudis de manera equitativa amb la resta d'estudiants. També hana firmat que el millor suport que reben a les universitats és el que prové de l'acompanyament dels propis companys d'estudi.

Els serveis d'inserció laboral

Els serveis universitaris d'inserció laboral no esdevenen prou eficients per als titulats universitaris, ja que aquests últims han afirmat que no utilitzen els canals adequats per tal de donar-se a conèixer a la universitat, no reben informació sobre les vies de localització de treball, no informen els estudiants sobre la legislació a la qual es poden acollir i, alhora, les empreses diuen que no saben on localitzar els titulats universitaris amb discapacitat. En oposició, els serveis d'inserció laboral externs a les universitats han estat considerat necessaris per l'orientació que donen, la formació tant a titulats com a les empreses i l'assessorament legal. Han estat valorats positivament. No obstant, per als titulats universitaris amb discapacitat han esdevingut poc útils quan ofereixen pocs llocs de treball vinculats directament amb la seva formació universitària i són treballs de menys qualificació.

Els serveis d'inserció laboral, han afirmat que la via d'inserció laboral a través de serveis específics per a persones amb discapacitat és més efectiva que la general o

ordinària. En canvi, els titulats universitaris amb discapacitat han opinat que els serveis d'inserció laboral online donen la possibilitat de trobar ofertes de treball per a titulats en general i no específicament per a titulats universitaris amb discapacitat, no obstant que ells mateixos afirmen que volen treballar en tasques professionals vinculades directament amb la seva formació i no pas en centres especials de treball per sentir-se plenament realitzats com a persones. Tot i així, els serveis han afirmat que en època de crisi econòmica els titulats universitaris amb discapacitat fan més ús dels serveis d'inserció específics per a persones amb discapacitat.

Destapar la discapacitat

Apareix com a necessari, en el procés d'inserció laboral, el fet de poder destapar la situació de persona amb discapacitat abans d'arribar a l'entrevista ja que minimitza situacions d'incomoditat per a les dues parts de l'entrevista i per tant es pot dirigir aquesta a veure i concretar el perfil del titulat en respecte al que demana l'empresa.

Legislació

La legislació sobre persones amb discapacitat i treball és coneguda per les empreses que tot i conèixer-la n'hi ha que no l'apliquen i caldria realitzar canvis legislatius que promoguessin les ganes de voler-la complir. No obstant, no és tan coneguda entre els titulats universitaris amb discapacitat.

Les mesures de discriminació positiva que té la legislació vigent fa que hi hagi titulats universitaris amb discapacitat que prefereixin cobrar una pensió retributiva en lloc d'entrar al mercat laboral. Tanmateix, de les mesures de discriminació positiva de la legislació se'n deriven les vies d'inserció laboral específiques per a persones amb discapacitat, la qual cosa no sempre fa possible que el titulat universitari amb discapacitat acabi treballant d'allò que ha estudiat.

Adaptacions i empresa

Les empreses no han ofert reticències a fer adaptacions als llocs de treball que fan referència a aspectes d'adaptació física de control d'entorn i d'accés al lloc de treball sempre que aquestes no siguin excessivament difícils de realitzar. Tanmateix, els titulats han afirmat que necessiten un altre tipus d'adaptació que té a veure amb la flexibilitat en la manera de treballar que planteja l'empresa.

Famílies

El context familiar esdevé rellevant en el procés d'inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat. Els serveis d'inserció laboral i les empreses han considerat que depenent de com ha influït el context familiar al titulat, aquest haurà començat a desenvolupar unes característiques de caràcter, unes habilitats socials i unes competències genèriques que li possibilitaran el procés d'inserció laboral, ja que s'han implicat positivament en la vida del fill des de petit i, per tant, el titulat és una persona amb una percepció ajustada de la realitat. El titulat respondrà a un perfil de persona competent i capaç d'obtenir bons resultats. Pel contrari, també els dos grups de participants, revelen que els titulats que han estat influenciats per una família sobreprotectora han desenvolupat un caràcter, un nivell d'habilitats, competències, una percepció de la pròpia realitat i falses creences sobre la discapacitat, coses que els faran d'obstacle en el procés d'inserció laboral.

Barreres psicosocials

El desconeixement de la discapacitat en general genera barreres en la mirada que es dirigeix a les persones amb aquesta situació. Com a conseqüència, els tres grups entrevistats han opinat que la malaltia mental és la més estigmatitzada en el món laboral com a causa directa de confondre les característiques pròpies de la discapacitat en general i específicament de la malaltia mental amb les característiques personals de cadascú. Una altra conseqüència que se'n deriva és que els titulats universitaris amb

discapacitat han afirmat que sovint han de demostrar expressament la seva validesa en qüestions que als seus companys ja les donen per suposades i a ells no. Per tant, hi ha una manca d'oportunitats per tal de poder demostrar les capacitats i habilitats professionals, la qual cosa els fa sentir discriminats.

La diversitat

Les empreses han afirmat que el fet d'incloure titulats universitaris amb discapacitat a les seves empreses aporta dirigir una mirada que ajuda a entendre i a incloure el concepte de diversitat, perquè s'aprèn a valorar les característiques pròpies de cadascú des d'un vessant obert i de valor social. Han considerat que és rellevant el fet que a nivell educatiu s'hagi endegat aquest camí que es concreta en l'escola inclusiva i que el canvi de mirada que hi haurà en les persones, en faciliti l'arribada al món laboral.

Capítol 8: conclusions

8.1 Discussió dels resultats

8.2 Conclusions finals

8.3 Propostes de millora

8.4 Límits i beneficis de la recerca

8.5 Prospectiva de l'estudi

Capítol 8: conclusions i proposta de millora

8.1 Discussió dels resultats

Quan una persona decideix cursar uns estudis universitaris és perquè té un projecte de vida que passa per la realització personal, per la professional i per l'autonomia. Per algunes persones l'accés a la universitat implica una situació de normalització rellevant, ja que pot ser la culminació d'unes expectatives personals de participació activa i relació social en el context de la comunitat en la qual té lloc el seu desenvolupament vital.

Tal com ja hem esmentat, en el marc teòric i conceptual de la nostra recerca, no hem localitzat gaires treballs sobre l'especificitat de la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat, la qual cosa ens porta a vincular la nostra discussió entre els resultats obtinguts, els treballs específics sobre el tema de la nostra recerca i altres temes més genèrics sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

Desenvolupem la discussió vinculant els resultats de les dues parts empíriques alhora, és a dir, els resultats del qüestionari i els resultats de les entrevistes amb les treballs localitzats d'altres autors. Com ja hem especificat en la primera fase de la part empírica del nostre treball, el qüestionari adhoc l'hem elaborat com a instrument que permeti expressar la percepció que tenen els titulats universitaris amb discapacitat sobre aspectes relacionats amb el desenvolupament dels estudis universitaris i el procés d'inserció laboral. Aquest instrument inclou dues escales originals que han passat el procés de validació i fiabilitat. Hem de constatar que no hem localitzat cap altre instrument de mesura que permeti contrastar les propietats psicomètriques de cadascuna de les escales validades en el marc d'aquesta recerca. No obstant això, els nostres resultats aconsellen continuar treballant en el procés d'estandardització d'ambdues

escales a partir d'una mostra més rellevant, cosa que afavorirà que es pugui disposar de dues escales amb un major valor psicomètric. Malgrat el nombre reduït de participants en el nostre treball, els resultats ens permeten indicar que el conjunt de les dues escales és un bon instrument per mesurar el nivell de suports rebuts a la universitat per desenvolupar les competències genèriques i per conèixer la percepció dels titulats universitaris amb discapacitat sobre el nivell en el qual els estudis universitaris han contribuït a desenvolupar les esmentades competències.

En els resultats del qüestionari i en els de les entrevistes localitzem eixos comuns que es relacionen directament amb treballs vinculats amb el tema de la nostra recerca i que ens permeten seguir el procés de discussió. Així, els nostres resultats confirmen les afirmacions de Fabian et al (1996), Lehman et al (2000), Serra (2000), Wagner et al (2007), Coleman (2008), Dalmau et al (2013) i Novo et al (2014) quan consideren que obtenir una titulació universitària és un factor rellevant per poder accedir a un lloc de treball. Tant els professionals de la inserció laboral com els empresaris expliciten que el fet de poder comptar amb la titulació universitària ajuda a percebre el titulat universitari amb discapacitat des de la normalitat. A més, els empresaris afirmen que, tenir una titulació universitària és un criteri molt favorable per incloure'ls en les seves plantilles de treballadors. No obstant això, Le Roux i Marcellini (2011) obren una via diferent quan afirmen que tenir una titulació universitària és necessari però no suficient.

Madaus (2006) indica que el treball és l'eix de la vida de moltes persones. Per la seva banda, Hernández i Millán (2015) plantegen que l'accés de les persones amb discapacitat al mercat laboral és un requisit per a la inclusió a la societat i, tanmateix, aquesta possibilitat dóna accés a un dels indicadors principals de la qualitat de vida. El treball, com a indicador de qualitat de vida, ve explicat des de diferents aportacions. Ente elles destaca la de Stodden i Dowrick (1999) i Kennedy i Harris (2005) que

afirmen que l'accés a la feina apropa a la persona la possibilitat d'una vida autònoma i digna. En oposició al concepte del treball com a indicador de qualitat de vida, Garcia (2013) explicita que quan aquest indicador és una barrera per accedir a l'índex de qualitat de vida desitjat, es pot transformar en exclusió social. En aquest sentit, és rellevant la necessitat de generar canvis en les polítiques socials i educatives perquè permetin augmentar el benestar personal i redueixin l'exclusió (Schalock i Verdugo, 2006) i, en conseqüència, aquestes polítiques socials generin l'accés de tothom a l'educació formal i al treball dignificat, és a dir, en les mateixes condicions que la resta de companys que desenvolupen tasques semblants (Jordán de Urries, 2006).

No obstant això, la rellevància que pren el fet d'obtenir una titulació universitària com a una porta d'entrada al mercat laboral, cal destacar, d'acord amb Guasch et al (2010), que hi ha estudiants amb discapacitat per als quals l'accés a la titulació universitària ja està plena de barreres. En aquesta direcció, la nostra recerca especifica que el grup d'estudiants participants en la primera fase (el qüestionari) i els professionals de la inserció laboral, afirmen que els han faltat suports per desenvolupar algunes competències genèriques indispensables per al desenvolupament professional, així com la poca contribució dels estudis universitaris al desenvolupament d'algunes d'aquestes competències, i que la formació universitària rebuda els forma poc en la part pràctica de la seva professió. Els participants també expliciten que per poder realitzar unes pràctiques externes adequades a les seves necessitats cal el suport d'un tutor amb formació per entendre i atendre els estudiants amb discapacitat. Seguint en aquesta línia, estem d'acord amb Castellana i Sala (2005) en el fet que cal proveir de suports i atenció als estudiants amb discapacitat i també estem d'acord amb Dalmau et al. (2013) en el fet que cal conèixer el nivell en el qual aquests suports han contribuït a desenvolupar les

competències genèriques dels estudis universitaris realitzats, per tant a minimitzar les barreres d'accés al currículum.

Aquestes barreres posen en evidència els reptes que tenen les universitats en matèria d'igualtat d'oportunitats. Fernández (2011) afirma que als docents els cal formació dirigida a adquirir estratègies d'atenció a la diversitat, en aquest mateix sentit els nostres resultats posen de relleu que a la universitat hi ha poca flexibilitat a l'hora de donar resposta a la diversitat dels estudiants i un desconeixement de les repercussions que té la discapacitat en el seu aprenentatge. Els resultats de la nostra recerca també afirmen que els titulats universitaris amb discapacitat confirmen que el millor suport que han rebut per desenvolupar els seus estudis ha estat el que es dona de manera natural entre companys. En aquest sentit, Díez et al (2011), Guasch et al (2012), Fernández et al (2012) i Dalmau et al (2015) afirmen que, per minimitzar les barreres d'accés al currículum, i d'acord amb l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior, cal desenvolupar un paradigma basat en el Disseny Universal.

Les polítiques universitàries vinculades als suports i a l'atenció als estudiants amb discapacitat s'amplien amb els Serveis universitaris per a la seva atenció. Podem afirmar, segons els resultats de la nostra recerca, i d'acord amb Susinos i Rojas (2004), que aquests serveis sorgits a partir de l'augment d'estudiants amb discapacitat són necessaris.. Tot i així, els resultats de la nostra recerca constaten que aquests serveis són poc eficients en el moment de donar-se a conèixer, ja que les vies que utilitzen no aconsegueixen fer-se visibles entre els estudiants. Aquests mateixos resultats indiquen que els serveis són poc consistents pel que fa a les necessitats que tenen els estudiants amb discapacitat de rebre informació sobre vies de localització de feina i sobre aspectes que fan referència a la legislació. En aquest sentit, els nostres resultats concorden amb Verdugo i Campo (2005), Molina i González (2006) i Alonso i Díez (2008) quan també

afirmen que són serveis poc consistents. Martínez i López (2010) constaten que aquests serveis han de donar una atenció de qualitat, ja que la seva finalitat és minimitzar les barreres en els estudis i en la transició al món laboral (Vilà i Pallisera, 2002; Johnson, 2006).

En contraposició a l'opinió anterior sobre els serveis universitaris, els participants de la nostra recerca expliciten que els serveis d'inserció laboral externs a les universitats esdevenen rellevants per a les tasques que realitzen els titulats i les empreses de formació i d'orientació. No obstant això, els titulats afirmen que aquests serveis no són gaire útils per trobar feina vinculada amb la seva formació universitària, ja que sovint ofereixen llocs de treball de menys qualificació que el d'un titulat universitari. Tot i així, els mateixos serveis d'inserció laboral específics per a persones amb discapacitat afirmen que, en el moment econòmic actual, ha augmentat l'accés als seus serveis per part dels titulats universitaris amb discapacitat. En aquesta línia Rodríguez (2012) afirma que el moment de crisi actual ha portat importants davallades en la contractació de persones amb discapacitat en el mercat laboral ordinari i que ha augmentat la contractació en els centres especials de treball. El mateix autor explicita que les característiques entre el mercat laboral ordinari i els centres especials de treball són diferents, ja que aquests últims es consideren contractes precaris.

Fins aquí hem establert discussió sobre els processos anteriors a la inserció i que han de preparar els titulats per aconseguir-la amb èxit.

Seguint a Serra (2004), Johnson et al (2002), Brand (2004), Osgood et al (2005) i Wagner (2007), la inserció laboral pot esdevenir descoratjadora per a alguns joves amb discapacitat degut al desconeixement de les característiques de la persona amb discapacitat per part de l'empresa i, per tant, es pot percebre com a sinònim de la

identitat del mateix titulat. En conseqüència, es transforma en un condicionant negatiu que pot portar a l'exclusió. En aquest sentit, estem d'acord en el fet que és necessària la formació de les empreses en temes vinculats amb la discapacitat amb l'objectiu que les falses creences dels empresaris no actuïn de barrera per a la contractació del titulat. En aquest sentit, els resultats obtinguts en la nostra recerca, i complementant els anteriors, els participants confirmen que el desconeixement de la discapacitat fa que la mirada de l'empresa en provoqui l'exclusió. D'acord amb Le Roux i Marcellini (2011), constatem que la malaltia mental és considerada la discapacitat més estigmatitzada en confondre les característiques pròpies de la personalitat de l'individu amb les de la malaltia. Les mateixes autores afirmen que les persones amb dificultats de llenguatge se situen en els mateixos índex de discriminació que les que viuen una situació de malaltia mental, la qual cosa nosaltres, a partir dels resultats que hem obtingut, no podem confirmar.

Els nostres resultats també expliciten que els titulats universitaris amb discapacitat, en l'àmbit laboral, sovint es troben davant de la situació d'haver de demostrar expressament la validesa en qüestions que ja es donen per suposades a la resta de persones, amb la qual cosa perceben clares situacions de discriminació.

Seguint en aquesta línia, Esser i Rojas (2006) afirmen que els titulats universitaris opinen que les representacions mentals dels empresaris no s'ajusten a la realitat i aquests últims tenen por que distorsioni les relacions entre els companys de feina (Novo et al., 2014) i així les actituds discriminatòries (Spirito i Bellini, 2008) esdevenen el principal factor obstaculitzador per a la contractació (Dalmau et al, 2010). Segons la percepció dels participants de la nostra recerca és necessari que l'empresa proveeixi els suports i les adaptacions necessàries al lloc de treball per tal que els empleats amb discapacitat desenvolupin satisfactòriament les tasques professionals encomanades. Vilà i Pallisera (2004) constaten que aquests suports i adaptacions se situen en un rang molt

ampli que va de molt senzill a molt complex, cosa que actua com a barrera per a la contractació quan els costos són considerats elevats per part de l'empresa. En la nostra recerca aquests suports i adaptacions es relacionen amb la flexibilitat i la manera de desenvolupar la feina. En aquest sentit Novo (2014) explicita que en una empresa ordinària el fet d'haver d'adequar el lloc de treball acaba convertint-se en barrera per a la contractació i l'empresa s'estima més acollir-se a les mesures alternatives. Tot i així, els participants del nostre treball afirmen que les empreses no presenten reticències cap a les adaptacions dels llocs de treball referides a aspectes d'accés físic i de control de l'entorn, sempre i quan no siguin difícils de realitzar. Malgrat aquestes últimes aportacions, Balser i Harris (2008) afirmen que es té coneixement dels esforços que realitzen alguns empresaris per complir la legislació vigent sobre contractació i adaptació dels llocs de treballs per a les persones amb discapacitat. Els mateixos autors afirmen que, quan les empreses adapten els llocs de treball a les necessitats dels seus empleats, els empresaris poden considerar altres opcions que no siguin només la legislada i els treballadors valoren positivament els esforços de les empreses per identificar i pactar el tipus de suport o d'adaptació.

En la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat el context familiar és rellevant per la forta influència que té en els fills (Valls, Vilà i Pallisera, 2004). Els resultats de la nostra recerca afirmen que la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat es veu influenciada pel context familiar. Tant els professionals de la inserció laboral com les empreses opinen que la família haurà fomentat, durant tota l'experiència vital del fill, unes característiques personals que el poden ajudar o poden actuar com a barrera en el moment de la inserció al context de treball. Queda palesa la importància que la família hagi ajudat a desenvolupar en la persona amb discapacitat una percepció ajustada de la realitat en la que viu, de manera

que el titulat pugui respondre a un perfil de persona competent per aconseguir els seus propòsits. En aquest sentit Wagner et al. (2007) posen especial atenció en les expectatives que té la família de cara a les possibilitats del seu fill i alhora extrapolen la incidència que tenen les expectatives en la resta d'entorns en els quals viu el seu fill. Valls, Vilà i Pallisera (2004) consideren que recau sobre la família el paper d'ajudar el fill a ajustar les expectatives, ja que en cas contrari la família li provocaria la dependència. Per a Bishop i Epstein (1980) aquesta tasca demana un gran esforç per part de la família que, a vegades, no és reeixit ja que es pot culpabilitzar els agents externs a l'entorn familiar. Els resultats de la nostra recerca confirmen que si el context familiar ha estat de sobreprotecció, el fill haurà desenvolupat un nivell de percepció de la realitat, unes característiques pròpies de caràcter i unes habilitats que fàcilment actuen com a barreres en el moment de la inserció laboral. Aquestes característiques personals són les que les empreses valoren com a positives de cara a la inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat. Valls et al. (2004) afirmen que a vegades, dins de la mateixa família, hi poden haver discrepàncies sobre les expectatives dipositades en el fill, la qual cosa fa necessari poder crear escenaris de diàleg i conversa per tal de poder-ho superar.

Macan i Hayes (1995) destaquen la rellevància que té la decisió de desvetllar o no abans de l'entrevista la situació de discapacitat. Els participants destaquen que en el procés d'inserció laboral és necessari poder destapar la situació de persona amb discapacitat abans d'arribar a l'entrevista per tal de no donar lloc a situacions d'incomoditat per les dues parts i que, per tant, faciliti que l'entrevista es dirigeixi a concretar els aspectes vinculats amb el perfil que l'empresa demana, mentre que en els estudis realitzats per Marchioro i Bartels (1994) i Spirito i Bellini (2008) afirmen que no hi ha una relació directa entre desvetllar o no la discapacitat i la capacitat de

contractació per part de les empreses. Altres estudis anteriors no coincideixen en la necessitat de desvetllar-la o no, com és el cas dels estudis fets per Guskin (1982) que afirma tenir un impacte negatiu i els de Christman i Slate (1991) i Macan i Hayes (1995) que afirmen tenir un impacte positiu. En una altra línia, Hastorf, Wildfogel i Cassman (1979) afirmen que si el candidat es presenta a l'entrevista com a competent i amb un atractiu interpersonal acabarà amb èxit el procés de selecció.

D'acord amb Novo et al (2014), els participants de la nostra recerca afirmen que les empreses no compleixen amb les mesures de discriminació positiva, tot i conèixer la legislació vigent. Vinculen aquest incompliment amb la quota de reserva de places que ofereixen feines que no incorporen els titulats universitaris, ja que són places amb menys qualificació professional, mentre afirmen que no volen treballar en centres especials de treball, ja que l'objectiu és sentir-se plenament realitzats i treballar en aspectes vinculats amb els seus estudis universitaris. En aquest sentit, Hernández i Millán (2015) afirmen que precisament les quotes de reserva són una mesura efectiva malgrat que fan la comparativa de la inserció entre persones amb discapacitat i persones sense discapacitat, i encara hi ha grans diferències en detriment de les persones amb discapacitat. Seguint en aquesta línia, els participants de la nostra recerca afirmen que hi ha titulats universitaris amb discapacitat que prefereixen cobrar una pensió retributiva, en lloc d'obrir-se un camí professional. Així, Malo i Muñoz (2006), Rodríguez (2012) i Esteban i Gutiérrez (2014) apunten cap a una revisió de la legislació vigent que sigui capaç de desenvolupar una transformació més profunda de les mesures aplicables.

Per finalitzar aquest apartat, volem fer menció especialment al tema de la diversitat. Les empreses participants de la nostra recerca afirmen que a elles inclouen titulats universitaris amb discapacitat els serveix d'ajuda per dirigir la mirada a entendre

el concepte de diversitat i, per tant, anar més enllà de la discapacitat. També afirmen que els ajuda a valorar les característiques de cadascú d'una manera oberta amb un caire de valor social i ho complementen amb un vincle amb la inclusió educativa. Afirmen que el fet d'haver engegat la via de la inclusió educativa aportarà un canvi de mirada a la societat, el qual facilitarà que s'esborrin les barreres laborals. Així doncs, i d'acord amb Novo (2014), cal focalitzar les polítiques públiques a tots els nivells educatius, ja que a través de la influència dels aprenentatges escolars i familiars basats en el respecte i la diversitat es podrà fomentar que les persones que han crescut en aquest model promoguin de manera natural entorns laborals inclusius. Com a conseqüència, tal com afirmen Hernández i Millán (2015), cal trencar les barreres d'accés al sistema educatiu inclusiu en tots els seus nivells.

8.2 Conclusions finals

Aquesta recerca pretén aportar elements per a la millora en el procés d'inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat. A continuació, farem un recordatori del recorregut que hem fet per, seguidament, donar pas a les conclusions dels objectius proposats.

En la primera part del treball hem justificat la necessitat d'aquesta recerca, així com també hem fet un repàs per la literatura i els treballs que són d'interès per al nostre tema de recerca i que ens han permès emmarcar el treball. A continuació, hem exposat els objectius de la tesi i la metodologia.

En la segona part del treball hem descrit i validat els diferents instruments creats per tal de poder respondre els objectius plantejats i, finalment, descrivim els resultats obtinguts i els comentem.

Cal recordar al lector que aquesta recerca està desenvolupada a partir del que expressa un grup de persones a partir de la seva experiència relacionada amb el tema de la tesi. Per tant, les conclusions que exposarem a continuació estan orientades a millorar el procés d'inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat, tal com explicita l'objectiu general de la recerca. En cap cas cal prendre aquestes conclusions com a universals, sinó com un punt més de partida i de millora.

Exposem les conclusions a partir dels objectius **a)**, **b)** i **c)** que han guiat la nostra recerca, ja que a l'objectiu d) li dediquem un apartat diferent d'aquest mateix capítol, ja que és el resultat de les conclusions dels altres tres objectius.

Objectiu **a)**: elaborar un instrument de mesura vàlid i fiable en relació amb el nivell de competències genèriques desenvolupat amb els estudis universitaris i amb els suports rebuts.

S'ha elaborat dues escales, l'escala a i l'escala b, les quals tenen valors psicomètrics rellevants. L'escala a, per a $N= 22$ té una puntuació en l'Alpha de Cronbach de ,978; l'escala b, per a $N= 21$ té una puntuació en l'Alpha de Cronbach de ,967. Com podem constatar tenen unes puntuacions altes la qual cosa les fa vàlides i consistents. El Coeficient de Pearson i la Prova de Shapiro-Wilks que hem aplicat tenen les puntuacions següents: C de Pearson .815, Shapiro-Wilks per a l'escala a =, 919 i per a l'escala b =, 883. Per tant, tenim dues escales que són predictores l'una de l'altra.

Aquestes escales, com ja hem explicat en l'apartat de resultats, cal continuar-les estandarditzant, ja que, tot i tenir puntuacions altes, estan aplicades a una mostra petita. Ha estat així ja que, per les característiques de la població a la qual va adreçada, ens ha estat difícil localitzar un nombre superior de participants. Per tant, podem dir que estem davant del que es coneix com població amagada.

Així doncs, podem concloure que hem aportat dues escales originals vàlides i fiables per valorar d'una banda, els suports rebuts per desenvolupar les competències genèriques desenvolupades durant els estudis universitaris i, de l'altra banda, podem constatar en quin nivell els estudis universitaris han col·laborat a desenvolupar les competències també genèriques. Alhora, valorem positivament la facilitat amb la qual poden ser administrades: tant els serveis d'atenció a l'estudiant amb discapacitat com per al professorat, durant i al final del procés d'estudi. Podem dir que estem davant d'un bon instrument per orientar la reflexió dels mateixos serveis i del personal docent en relació amb l'atenció als estudiants amb discapacitats en l'àmbit universitari.

Objectiu b): identificar els factors que són percebuts com a facilitadors en el procés d'inserció laboral de les persones titulades universitàries amb discapacitat.

- Tal com hem vist en l'apartat de la discussió, podem concloure que també en la nostra recerca el fet de tenir una titulació universitària és rellevant per a l'accés al mercat laboral ordinari qualificat, i alhora esdevé un criteri empresarial per a la contractació, ja que l'empresari percep el titulat com una persona que ha normalitzat la seva vida. L'accés al mercat laboral ordinari és un objectiu desitjable en el marc d'una societat on tothom té el seu paper i, per tant, una societat que vetlla per la qualitat de vida de tots.

També podem concloure indicant que:

- La realització de pràctiques curriculars en empreses externes, durant el desenvolupament dels estudis universitaris, esdevé fonamental per facilitar el coneixement mutu entre estudiants universitaris amb discapacitat i l'empresa. Aquest coneixement mutu permet la desestigmatització de la discapacitat per

part de l'empresa i l'ajustament a la realitat per part de l'estudiant. Per tant, actua com a un element sensibilitzador i redueix barreres per a la incorporació dels titulats universitaris amb discapacitat en el món laboral ordinari.

- Els serveis d'inserció laboral externs a les universitats semblen molt útils en els aspectes següents: suport als titulats universitaris amb discapacitat per desenvolupar les tasques laborals, formació als titulats universitaris amb discapacitat per a la inserció laboral, formació a les empreses en temes de discapacitat, entorns laborals accessibles i assessorament en la contractació.
- Les famílies possibilitadores esdevenen un important factor per facilitar la inserció laboral al mercat laboral ordinari. Aquestes famílies tenen la rellevància en la manera com han acompanyat la vida del seu fill i com l'han ajudat a desenvolupar unes habilitats socials i unes característiques caràcter pròpies que són molt ben valorades pels professionals de la inserció laboral i les empreses.
- Destapar la situació de persona amb discapacitat abans de l'entrevista del procés de selecció per al lloc de treball, és important per tal d'evitar situacions incòmodes i així poder valorar el candidat segons les seves habilitats i capacitats per al perfil desitjat. En cas contrari, l'entrevista es dirigeix a aspectes personals de la discapacitat i no del perfil professional.
- Finalment, per a l'objectiu b podem concloure que l'educació en la diversitat des de l'entorn familiar i escolar és l'element clau cap a construir una societat amb

una mirada dirigida a l' inclusió social i, per tant, també laboral. L'educació cap al concepte de diversitat farà valorar les característiques de cadascú des d'una besant oberta, i continuar en el camí de l'educació a la diversitat facilitarà que aquesta mirada arribi al món laboral.

Objectiu c): identificar els factors que són percebuts com a obstaculitzadors en el procés d'inserció laboral de les persones titulades universitàries amb discapacitat.

Podem concloure que:

- Hi ha competències genèriques que no estan prou ben assolides per part dels titulats universitaris amb discapacitat, fet que actua com a element obstaculitzador per a la inserció laboral. Les competències genèriques per les quals els titulats universitaris no han rebut suficients suports són les següents: domini de la llengua anglesa, capacitat de negociació, potencial de lideratge, habilitat per treballar en un context internacional, coneixement de les cultures i costums d'altres països i la capacitat per apreciar la diversitat i la multiculturalitat. Les competències genèriques per a les quals els estudis universitaris no han contribuït suficientment en el desenvolupament són les següents: capacitat per dissenyar i gestionar projectes, el domini de la llengua anglesa i el coneixement de les costums i cultures d'altres països. Cal destacar que hi ha competències genèriques que actuen com a obstaculitzadores per a l' inserció laboral en el context internacional.
- En la formació universitària es detecta que entre el professorat hi ha manca de coneixement de la implicació que té la discapacitat en l'aprenentatge i, per tant,

això genera barreres a l'aprenentatge. Aquestes barreres, de vegades, prenen en el professorat universitari forma de comportaments excessivament rígids o, al contrari, de poca exigència. Tot plegat repercuteix negativament en l'assoliment per part dels estudiants amb discapacitat de les competències genèriques i, en general, en la seva formació universitària.

- Els serveis universitaris d'atenció als estudiants amb discapacitat es constaten com a necessaris però cal que millorin la seva tasca. També cal tenir present que per part dels estudiants són poc visibles i els costa d'identificar, la qual cosa fa que no se n'aprofiti plenament potencial.
- Els serveis d'inserció laborals de les universitats esdevenen obstaculitzadors per al procés d'inserció laboral, perquè no vehiculen suficientment tota la informació necessària per a una inserció laboral amb èxit dels titulats amb discapacitat.
- L'incompliment de les mesures de discriminació positiva per part de les empreses actua com a factor obstaculitzador. Aquest incompliment vinculat a la quota de reserva de places per discapacitat, provoca que els titulats no puguin accedir a feines qualificades.
- Cal destacar que les pensions retributives actuen com a factor d'acomodació i, per tant, alguns titulats, prefereixen no accedir al mercat laboral i viure de la pensió.

- Un factor obstaculitzador rellevant és el context familiar. Si aquest és sobreprotector, els titulats universitaris amb discapacitat hauran desenvolupat unes característiques de caràcter, unes habilitats socials, una percepció de la realitat i unes creences que no són ben valorades ni pels professionals de la inserció laboral ni per les empreses.
- La malaltia mental és el tipus de discapacitat estigmatitzada com a conseqüència del seu desconeixement per part de les empreses.

La resposta a l'objectiu **d** (Proposar línies d'actuació que afavoreixin la inserció al mercat laboral ordinari dels titulats universitaris a Catalunya) queda explicada a través de les propostes de millora que indiquem en l'apartat següent.

8.3 Propostes de millora

En aquest apartat donem resposta a **l'objectiu d)**: *proposar línies d'actuació que afavoreixin la inserció al mercat laboral ordinari dels titulats universitaris a Catalunya*. Aquestes línies emergeixen de les conclusions dels objectius **a, b i c**.

- En la nostra recerca, i en altres a les quals ja hem fet esment, destaca la dificultat de la societat per poder comprendre el concepte de diversitat com a una riquesa social i individual. En aquest sentit, les conclusions ja ressalten la importància que té el camí iniciat a nivell educatiu des del model d'escola inclusiva o, més ben dit, de l'escola que millora la qualitat de l'actuació educativa: l'escola per a tothom. La primera de les nostres propostes la dirigim en aquest sentit, és a dir,

cal continuar en aquesta línia i millorar el potencial educatiu que té qualsevol context escolar des del marc de l'atenció a la diversitat. Només així, millorarà la mirada del context familiar en el reconeixement del valor de tots els membres de la societat: una escola que no diferenciï els infants segons unes etiquetes, sinó que valori cadascú per la seva validesa personal. Només així podrem aconseguir una societat més possibilitadora a nivell educatiu i, en conseqüència, laboral. Som conscients que en aquesta proposta els resultats no són a curt termini, però estem convençuts que és la proposta més eficaç de cara a tenir una societat que vetlli per a la qualitat de vida de cada membre.

- La següent proposta de millora va dirigida al camp legislatiu sobre la feina i les persones amb discapacitat.

Tot i tenir una legislació bastant àmplia, els resultats de la nostra recerca, i d'altres a les quals ja hem fet esment en aquest treball, afirmen que caldria fer una revisió de les concrecions legals relacionades amb les mesures de discriminació positiva. Tal com ja hem vist en els apartats de la discussió i de les conclusions, caldria desenvolupar uns canvis legislatius que afavoreixin els titulats universitaris amb discapacitat: per una banda, les ganes de formar part activa del món laboral en lloc d'esperar cobrar una pensió retributiva i, per una altra banda, oferir més ajudes a les empreses per adaptar els llocs de treball. Aquesta última, parteix de la informació de la nostra recerca en la qual el grup de participants representants d'empreses i el grup de titulats universitaris amb discapacitat afirmen que allò que es valora en el procés de selecció de candidats a un lloc de treball és, bàsicament, que tinguin el perfil requerit per a la plaça laboral que han d'ocupar i, per tant, que generin bons resultats a l'empresa. Si

seguim aquesta línia, no hi ha dificultat en el moment de la contractació de titulats universitaris amb discapacitat que responguin el perfil laboral que l'empresa necessita, ja que la barrera més gran es presenta en la capacitat d'adaptació del lloc de treball.

- Segons els resultats de la nostra recerca, les adaptacions fan referència, sobretot, a la capacitat de l'empresa per entendre que les tasques professionals es poden desenvolupar en un marc de flexibilitat que ara no hi ha. La possibilitat de treballar per objectius obre les portes a una empresa flexible, pel que fa a espais on treballar i horaris per complir, sense oblidar també les adaptacions de l'entorn.
- Basent-nos en el nostre treball, i en altres als quals ja hem fet referència, podem veure que és necessari que es dugui a terme una revisió de les actuacions dels serveis universitaris d'atenció als estudiants amb discapacitat. Aquests serveis són necessaris i, per tant, cal fer una tasca per optimitzar-los. Cal que es facin més visibles, cal que emprenguin noves actuacions en relació amb la manera de presentar-se i donar a conèixer les tasques que desenvolupen. Tot això ho han de fer a principi de cada curs i a tots els nivells dels estudis, ja que si només es fa el primer curs, amb tota la informació que reben els estudiants, els serveis no són efectius. A més a més, els serveis han de procurar accions que provoquin que els estudiants els descobreixin, com pot ser un curs gratuït sobre formació en temes de discapacitat, exposicions sobre accessibilitat, accions d'inserció laboral, entre d'altres.

- Pel que fa als serveis d'inserció laboral externs a les universitats, també cal que millorin les ofertes que poden donar als titulats universitaris amb discapacitat. Apuntem cap a fer prospecció a dins de l'empresa per entendre encara millor les necessitats i, alhora, un treball en xarxa que permeti explorar profundament el mercat laboral i, per tant, poder oferir a les empreses ordinàries persones amb titulació universitària competents i no persones per cobrir quotes de contractació o altres tipus de mesures administratives obligatòries legalment.
- Donada la capacitat de trencar barreres que tenen les pràctiques curriculars en empreses externes, durant el desenvolupament dels estudis universitaris, la nostra proposta en aquesta línia va relacionada amb el fet d'incloure obligatòriament aquest tipus de pràctiques a tots els estudis universitaris.
- Finalment, volem fer especial esment al tema de l'accessibilitat en els estudis i en el món empresarial. Pel que fa als titulats universitaris amb discapacitat, a banda de tenir una titulació universitària, cal assegurar-se que el desenvolupament dels estudis universitaris els ha permès poder construir aquesta formació amb equitat respecte als seus companys d'estudis. Amb això volem dir que cal que a la universitat hi hagi professorat format en temes de discapacitat i, sobretot, en temes d'accessibilitat al currículum, basats en la flexibilitat en el plantejament educatiu i el rigor que permetrà assegurar que la formació que aconsegueixi l'estudiant amb discapacitat sigui exactament igual que la de qualsevol altre estudiant.
Aquest concepte d'accessibilitat també cal incorporar-lo a l'empresa ordinària. Cal que l'empresa vagi més enllà de l'accessibilitat física i entengui que

l'accessibilitat que pot provocar més barreres és la que té a veure amb la flexibilitat, tal com ja hem esmentat abans. Cal fer formació per explicar i afavorir que es compregui aquest concepte per poder-lo aplicar. El resultat seria el que ja s'explicita com a “una empresa sana”, segons l'aportació d'alguns dels participants del nostre treball.

8.4 Límits i beneficis de la recerca

Comencem aquest apartat assenyalant algunes limitacions d'aquesta recerca i que seria desitjable poder superar a partir de nous treballs. Concretament aquestes limitacions són:

- Les dificultats per poder accedir a la població diana dels titulats universitaris amb discapacitat a Catalunya. Tal i com ja s'ha explicat en l'apartat corresponent, aquesta dificultat no ens ha permès tenir una mostra participant suficientment àmplia que permeti estandaritzar les dues escales validades, una sobre els suports rebuts durant la formació universitària i l'altra sobre el nivell de desenvolupament de les competències genèriques. Aquesta limitació ens esperona a continuar treballant en aquesta línia per tal d'aconseguir estandaritzar ambdues escales validades en aquest treball. Entenem que poden ser d'utilitat per a la recerca i per a altres treballs sobre aquest tema.
- Les dificultats que han mostrat les empreses per participar en la recerca. Tot i la insistència a l'hora de demanar-ne la participació només han accedit a participar 9 empreses. Aquest nombre tan reduït no ens ha permès generalitzar la

informació facilitada però entenem que representa una aproximació a l'opinió i a l'experiència d'un sector important en relació amb el tema que ens ocupa i que està molt poc estudiat. Cal dir, però, que les empreses que han participat han estat esplèndides en la seva atenció i implicació en la recerca.

- El temps que ha calgut esperar per obtenir les respostes dels participants en les diferents fases de la recerca.
- Davant de les dificultats exposades fins aquí hem considerat necessari emprendre una recerca descriptiva i exploratòria amb el propòsit de tenir un punt de partida per a posteriors recerques sobre el tema que permetin sistematitzar més la recerca en aquest àmbit.
- Els participants titulats i representants dels serveis d'inserció laboral, han estat molt oberts i interessats a parlar de temes relacionats amb la discapacitat i la societat, entre els quals hi ha la inserció laboral. Una bona part d'aquesta informació té a veure amb la necessitat que han mostrat aquestes persones de compartir les seves experiències, tot i que algunes d'aquestes no estaven tan vinculades directament amb el tema de la recerca i que per aquest motiu no han estat analitzades. No obstant això, són temes importants per conèixer millor la realitat d'algunes persones amb discapacitat en la societat actual i per l'interès que generen, poden obrir noves línies de recerca.
- Els representants de les empreses no han aportant la quantitat d'informació que esperàvem a priori. Durant el transcurs de les entrevistes no podien aportar

informació gaire específica sobre el tema de la nostra recerca, tot i que la que han aportat ha estat interessant i sobretot necessària.

- Finalment, considerem una limitació els pocs estudis que hi ha al nostre context sobre el tema. Això ens ha dificultat tenir elements de referència de cara a l'abordatge de la recerca específica.

A continuació fem una relació dels beneficis de la recerca. Aquest són:

- L'interès que té la creació i la validació realitzada de les dues escales que permeten conèixer d'una banda la percepció dels titulats universitaris en relació amb el proveïment de suports i de l'altra el nivell de desenvolupament de les competències genèriques. Ambdues escales han de poder ser l'inici d'una eina de mesura que pugui utilitzar qualsevol universitat que vulgui conèixer l'eficàcia del servei en aquest tema. No obstant, perquè sigui així cal continuar treballant amb una mostra més àmplia per aconseguir-ne l'estandarització.
- Donar i recollir la veu a les persones implicades directament en aquesta recerca. És un fet que valorem com a beneficis, ja que actualment encara hi ha pocs estudis sobre aquest tema i, a més, tal com s'ha pogut constatar, els participants aporten informació rellevant i significativa que ajuda a entendre el procés d'inserció laboral dels titulats universitaris amb discapacitat des de la seva perspectiva i des de la de les empreses.

Tot i estar previnguts sobre les dificultats explicades, i que hem volgut entendre com a límits, ens ha semblat interessant poder-les veure com a reptes. Creiem en

l'interès de les aportacions que fa la nostra recerca, ja que com hem esmentat hi ha pocs treballs en el camp de la inserció laboral de titulats universitaris. També defensem la importància dels resultats obtinguts, pels esforços, sovint esgotadors, dels estudiants i les seves famílies; pels esforços que les universitats estan esmerçant en l'atenció, la formació i la futura inserció laboral dels seus estudiants amb discapacitat; pel proveïment d'ajuts provinents de diner públic; per la implicació d'algunes empreses i sobretot perquè creiem en una societat on tothom vegi respectats els seus drets i es senti plenament realitzat com a persona.

8.5 Prospectiva de l'estudi.

En aquest apartat apuntem futures línies de recerca que ens semblen interessants a partir del context de la nostra tesi. A continuació n'enumerem algunes:

- Continua l'estandarització de les escales originals sobre els suports rebuts durant la formació universitària i el nivell de desenvolupament amb les competències genèriques.
- Un segon pas seria traduir i adaptar aquestes escales a la llengua castellana amb l'objectiu que fossin útils per al màxim de població.
- Analitzar informació dels participants focalitzada, sobretot, en el fet que les empreses puguin valorar la diversitat com una riquesa de la societat i, per tant, necessària també dins del context empresarial.
- Estimar la possibilitat de portar a terme accions de formació al professorat universitari, amb el posterior estudi longitudinal, de manera que faciliti la seva docència per tal que els estudiants amb discapacitat puguin aconseguir la titulació, i que aquesta passi per la seva formació amb èxit de les competències

genèriques, ja que esdevenen aspectes importants per a una inserció laboral amb èxit.

Des d'aquest apartat, volem afirmar que és molt necessari que l'empresa, com a institució, s'involucri amb recerques sobre qüestions de caràcter social com la que hem desenvolupat i que tenen a veure, de manera ineludible, amb uns valors empresarials que repercuteixen en el benestar de tota la societat.

Referències

- Adam-Alcocer, A.L. (2015). *La Escala d'Intensitat dels Suports per a Infants i Adolescents. Un nuevo escenario para el desarrollo de planes personalizados de apoyo* (Tesis doctoral). Universitat Ramon Llull.
- Alcover, M. (2012). Integración laboral de los universitarios con discapacidad. Informe de investigación 2012. Adecco, Bancaja, Universitat de València.
- Alonso, A i Díez, E (2008). Universidad y discapacidad: indicadores de buenas prácticas y estándares de actuación para programas y servicios. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual* Vol 39 (2). Núm 226, 2008. (pp. 82-98).
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1997). *Psychological testing*. New Jersey: Prentice Hall.
- Andréu, J., Ortega, J.F. i Pérez, A. M. (2005) Sociología de la discapacidad. Exclusión e inclusión social de los discapacitados. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales* 45, (pp. 77-107).
- Arce, C. (1994). *Técnicas de construcción de escalas psicológicas*. Madrid: Ed. Síntesis.
- Babbie, E. R. (1979). *The practice of social research*. California: Ed. Wadsworth.
- Baldrige, D. C. i Veiga, J. F. (2006). The impact of anticipated social consequences on recurring disability accommodation requests. *Journal of Management*, (pp.32- 158).
- Balser, D. B. (2007). Predictors of workplace accommodations for employees with mobility-related disabilities. *Administration & Society*, 39(5), 656.

- Balser, D. i Harris, M. (2008). Factors Affecting Employee Satisfaction with Disability Accommodation: A Field Study. *Employ Respons Rights*, , 13.
- Barker, R.G. y Wright, H.F. (1954). *Midwest and its children; the psychological ecology of an American town*. Evanston, Illinois: Row Peterson.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Ed. La muralla.
- Bourdieu, P. (1986). Notas provisionales sobre la percepción social del cuerpo. En Álvarez-Uría, F i Varela, J. (eds): *Materiales de sociología crítica* (pp.183-194)Madrid: La Piqueta: 183-194.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la Investigación Cuantitativa de las Ciencias Sociales*. Colombia: ICFES.
- Bronfenbrenner, U (1987) *La ecología del desarrollo humano. Cognición y desarrollo humanos*. Barcelona: Ed. Paidós.
- Bruyère, S., Erickson, W. i Vanlooy, S. (2003). Accessible IT for people with disabilities: HR Considerations. *Cornell Universit, School of Industrial and Labor Relations Extension Division. Program on Employment and Disability*
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1997). *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- Campoy, T. J. i Pantoja. (2003). Transición al mundo laboral de alumnos universitarios con discapacidades físicas y sensoriales. *Revista de educación Especial*, (pp.33- 39).

- Carbó, M., Guàrdia, J., i Giné, C. (2015). Psychometric properties of the Spanish version of the Personal Outcomes Scale. *International Journal of Clinical Health Psychology*, 15, (pp. 236-252).
- Carbó, M., Giné, C., Guàrdia, J. (2013). Estudio piloto para la elaboración de un cuestionario para la evaluación de hábitos y necesidades de apoyo para la actividad física en personas con discapacidad intelectual. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, ISSN 1886-8576, Vol. 8, Nº. 1, (pp. 193-208).
- Castellana, M. i Sala, I. (2005). La universidad ante la diversidad en el aula. *Aula Abierta*, 85 (pp.57-84). Universidad de Oviedo.
- Christman, L. A. i Slaten, B. L. (1991). Attitudes toward people with disabilities and judgments of employment potential. *Perceptual & Motor Skills*, 467.
- Colella, A. i Stone, D. D. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research directions. A R. Dipboye i A. Colella (Comps.). *Discrimination at work* (p. 227)
- Coleman Williams, B. (2008). *Transition from College to Work: Lived Employment Experiences and Perceptions of College Seniors and recent College Graduates with Physical Disabilities Seeking Employment Opportunities*. Tesis doctoral.
- Constitución Española De 27 De Diciembre De 1978. BOE-A-1978-31229 (1978).
- Dalmau, M. et al. (2010). Integración laboral de los universitarios españoles con discapacidad. Detección de las fortalezas y debilidades en el momento del

acceso al mercado laboral español. Percepción de los universitarios y percepción de las empresas. *Informe elaborado para Fundación Universia*.

Dalmau, M. et al. (2015). *Diseño Universal para la Instrucción (DUI) Indicadores para su implementación en el ámbito universitario*. Universidad Ramón Llull y Universitat Politècnica de Catalunya ISBN: 978-84-606-5601-2. Barcelona.

Dalmau, M. et al. (2013): Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras. *Revista Española de Discapacidad*, I (2) (pp. 95-118).

Dane, F.C. (1997). *Mètodes de recerca*. Ed. Proa. Barcelona

David, B i Butler, V.L. (2002). Estudio comparativo de políticas laborales que contribuyen a evitar la discriminación de personas con discapacidad. *Psicología de la Rehabilitación*, 49(1), 28.

De la Puente, R. (2005). *Servicios de atención a la discapacidad: Diagnóstico de situación*. En Actas del I Congreso Nacional sobre Universidad y Discapacidad (pp. 20 23). Salamanca.

Díez et al. (2011). *Espacio europeo de educación superior: estándares e indicadores de buenas prácticas para la atención a estudiantes universitarios con discapacidad*. Salamanca. Publicaciones del INICO. Colección investigación 6/2011

Directiva 2000/78/CE De 27 De Noviembre De 2000 Relativa Al Establecimiento De Un Marco General Para La Igualdad De Trato En El Empleo y La Ocupación. L303716 (2000).

- Dukes, L.L. (2001). The process: Development of AHEAD Program Standards. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 19, (pp.5-15).
- Dukes, L.L. (2006). The process: Development of the revised AHEAD Program Standards and Performance Indicators. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 14 (2), (pp. 62-80).
- Esser, J. i Rojas, C. (2006). Cumplimiento de las expectativas de los titulados universitarios tras su inserción laboral. *Investigando en salud*, VIII(3)
- Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012*(2008). Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- Esteban Legarreta, R. y Gutiérrez Colominas, D. (2014). La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. *Revista Española de Discapacidad*, 2 (1) (pp. 7-32).
<http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.02.01.01f>
- Fabian, E. S., Luecking, R. G. i Tilson, G. P. (1995). Employer and rehabilitation personnel perspectives on hiring people with disabilities: Implications for job development. *The Journal of Rehabilitation*, 61(1), 42.
- Fernández-Batanero , J.M. (2011) Competencias docentes para la inclusión del alumnado universitario en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista de Educación Inclusiva*, ISSN-e 1889-4208, Vol. 4, Nº. 2, 2011, (pp. 135-146).

- Fernández, M.D., Álvarez, Q. i Malvar, M.L. (2012). Accesibilidad e inclusión en el Espacio Europeo de Educación Superior. El caso de la Universidad de Santiago de Compostela. *Aula abierta*, ISSN 0210-2773, Vol. 40, Nº 3 (pp.71-82).
- Forteza, D i Ortego, J.L (2003). Los servicios de apoyo universitarios para personas con discapacidad. Estándares de calidad, acción y evaluación. *Revista de Educación Especial*, nº 33 (pp. 9-26). Fundosa Teleservicios.
- García Cueto, E. (1993). *Introducción a la Psicometría*. Madrid: Siglo XXI de España Ediciones. S.A
- Gómez, J. (1997). *Construcció d'instruments de mesura*. Barcelona: Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Guàrdia Olmos, J. et al. (2011) Aproximación cualitativa a la valoración y el uso de recursos y estrategias didácticos en el docente de Estadística en Psicología. *REIRE*. Vol 4, núm 1 ISSN 1886-1946
- Guasch, D. et al. (2010). *Guía de actividades docentes para la formación en integración e igualdad de oportunidades por razón de discapacidad en las enseñanzas técnicas: accesibilidad universal y diseño para todos*. Vilanova i La Geltrú, Observatorio Universidad i Discapacidad . ISBN 978-84-7653-492-2
- Guasch, D. et al. (2012). *Guía para implementar el Universal Instructional Design UID en la universidad*. Vilanova i La Geltrú. Observatorio Universidad y Discapacidad: ISBN 978-84-695-7124-8

- Guia d'atenció als estudiants amb discapacitat a la universitat* (2007) Generalitat de Catalunya Departament d'Innovació, Universitats i Empresa Consell Interuniversitari de Catalunya. Barcelona.
- Guskin, S. L. (1982). The effects of knowing someone is handicapped on decision making: A review of literature. *Ability testing of handicapped people: Dolemma for government, science, and the public*, 165.
- Hastorf, A. H., Wildfogel, j. i Cassman, T. (1979). Acknowledgement of handicap as a tactic in social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(10), 1790.
- Hazer, J. T. i Bedell, K. V. (2000). Effects of seeking accommodation and disability on pre-employment evaluations. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(6), 1201.
- Hernández, B. (2000). Employer attitudes toward workers with and their ADA employment rights: A literature review. *The Journal of Rehabilitation*, 66(4), 1.
- Hernández, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J. i Donoso, O. (2008). Reflections from Employers on the Disabled Workforce: Focus Groups with Healthcare, Hospitality and Retail administratots. *Employ Respons Rights*, 157.
- Hernández, J. i Millán, J.M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad*, 3 (I) (pp. 29-56).
- Hernández, R., Fernández, C. i Baptista, P. (2010). *Metodología de la*

investigación. México D. F: McGraw-Hill.

Huete García, A. (2013): La exclusión de la población con discapacidad en España.

Estudio específico a partir de la Encuesta Social Europea. *Revista Española de Discapacidad I* (2): 7-24.

Jiménez Pérez, G. y Serrato Calero, M. M. (2014): Del padecimiento a la diversidad:

Un camino hermenéutico, *Revista Española de Discapacidad*, 2 (2): 185-206.<<http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.02.02.10>>

Johnson, D. R., Stodden, R., Emanuel, E., Luecking, R. i Mack, M. (2002). Current

Challenges facing secondary education and transition services. *Exceptional children*, 68(4), 519.

Johnson, L. J. (2006). Students with disabilities in postsecondary education: Barriers

to succes and implications for professionals. *Recuperat el 16-04-2010*
<http://counselingoutfitters.com/Johnson.htm>.

Jordán de Urríes, F. B. (2006). Concepto características y elementos del empleo con

apoyo. En VV. AA. *Manual de buenas prácticas en empleo con apoyo para personas con autismo* (pp. 10 - 32). Madrid: Confederación Autismo España.

Kennedy, R.B i Harris, N.K. (2005). Employing persons with severe dosabilities:

Much work remains to be done. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 133.

Kerlinger, F. i Lee, H. (2001). *Investigación y comportamiento. Métodos de*

investigación en las ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Latorre, A. (2003) *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. Barcelona: Graó.
- Le Roux, N. i Marcellini, A. (2011). L'insertion professionnelle des étudiants handicaps en France. Revue des questions et axes de recherche. *ALTER, European Journal of Disability Research* 5 (p.p 281-296).
- Lehman, J. P. i Davies, T.G i Laurin, K.M. (2000). Listening to students' voices about postsecondary education. *Teaching Exceptional Children*, 32(5), 60.
- Lévy Magin, J-P; Varela Mallou, J. (2003). *Análisis multivariante para las ciencias sociales*. Madrid: Ed. Pearson-Prentice Hall.
- Lewin, K. (1936). A dynamic theory of personality. Nueva York: McGraw-Hill. (Trad. Cast.: Dinámica de la personalidad, Madrid, Morata).
- Ley 13/1982, De 7 De Abril, De Integración Social De Los Minusválidos, BOE-A-1082-9983 (1982). *Recuperat el 23-02-2010*
<http://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>
- Ley 43/2006, Para La Mejora Del Crecimiento y El Empleo, Ley U.S.C. BOE-A-2006_22940 (2006). *Recuperat el 25-06-2010*
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>
- Ley 51/2003, De 2 De Diciembre, De Igualdad De Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal De Las Personas Con Discapacidad, Ley U.S.C. (2003). *Recuperat el 5-03-2010*
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

- Ley 53/2003, De 10 De Diciembre, Sobre Empleo Público De Discapacitados, LeyU.S.C. BOE-2003-22066 (2003). *Recuperat el 10-06-2010*
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>
- Ley 62/2003, De 30 De Diciembre, De Medidas Fiscales, Administrativas y Del Orden Social, LeyU.S.C. BOE-A-2003-23936 (2003). *Recuperat el 10-06-2010*
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Publicado en BOE núm. 89 de 13 de Abril de 2007
- Macan, T. H. i Hayes, T. L. (1995). Both sides of the employment interview interaction: Perceptions of interviewers and applicants with disabilities. *Rehabilitation Psychology, 40*(4), 261.
- Madaus, J. W. (2006). Employment outcomes of university graduates with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly, 29*
- Malo y F. Muñoz-Bullón (2006), Employment promotion measures and the quality of the job match for persons with disabilities. *Hacienda Pública española/Revista de Economía Pública 179* (4) (pp.79-111).
- Marchioro, C. A. i Bartels, L. K. (1994). Perceptions of a job interviewee with a disability. *Journal of Social Behavior and Personality, 9*(5), 383.
- Markel, K. i Barclay, L. (2009). Addressing the Underemployment of Persons with Disabilities: Recommendations for Expanding Organizational Social Responsibility. *Employ Respons Rights, 305*.

- Martínez, R i López, S (2010). Buenas prácticas en las universidades españolas: servicios de apoyo universitarios o programas universitarios de ayuda a las personas con discapacidad. En Arnaiz, P; Hurtado, M^a.D y Soto, F.J. (Coords.) *25 Años de Integración Escolar en España: Tecnología e Inclusión en el ámbito educativo, laboral y comunitario*. Murcia: Consejería de Educación, Formación y Empleo.
- McCracken, G.D. (1988) The long interview. *Sage University Paper Series on Qualitative Research Methods*, 13. Newbury Paek, California: Sage Publication Inc.
- Estrategia Global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2208-2012*. (2009). Ministerio de Trabajo e Inmigración, Ministerio de Sanidad y Política Social
- Molina, C, i González Badia, J. (2006). *Universidad y Discapacidad. Guia de recursos*. Madrid: Ed. Cinca; Telefónica, Cermi
- Muñiz, J. (2010) Las teorías de los test: Teoría clásica y Teoría de respuesta a los items. *Papeles del psicólogo*, 3 (1), (pp.57-66).
- Novo Corti, I.; Becerra Amado, P. y López, M.D. (2014): Efectividad de las políticas públicas y actitudes. Análisis a través de la predisposición a participar en programas inclusivos en el entorno laboral. *Revista Española de Discapacidad* , 2 (2) (pp. 207-218).
- Oliver, A., Sancho, P. i Galiana, L. (2012) Calidad de la empleabilidad en universitarios con discapacidad. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 3(2) A Coruña, España.

- OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapidad y de la Salud: CIF*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Osgood, W., Foster, E. M., Flanagan, C. A. i Ruth, G. (2005). The transition to adulthood for vulnerable populations. *Recuperat el 13-05-2010*
<http://agexted.cas.psu.edu/faculty/Docs/WhyFocusTransition.pdf>
- Pallisera, M., Vilà, M., Valls, J. i Rius, M. (2003). La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en españa: aproximación a través de una investigación. *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 34(4), 5.
- Patton, M.Q (2003) *Qualitatives Research and Evaluation Methods*. 3a ed. Thousand Oaks, Califòrnia: Sage Publication Inc.
- Pearson, V., Ip, F., Hui, H., Yip, N., Ho, K. K. i Lo, E. (2003). To tell or not to tell: Disability disclosure and job application outcomes. *Journal of Rehabilitation*, 69(4), 35.
- Peralta, A. (2007). *Libro blanco sobre universidad y discapacidad* . Real Patronato sobre Discapacidad, con la colaboración del Ministerio de Educación y Ciencia, el CERMI, la Fundación Vodafone España y ANECA.
- Pereda, C i Prada M.A (2012) Discapacidades e inclusión social Colectivo Ioé *Colección Estudios Sociales*, num 33.
- Polak, P. i Warner, R. (1996). The economic life of serious mentally ill people in the community. *American Psychiatric Association*, 47, 270.

Polo, M. T. (2006). Barreras físicas y psicosociales en el proceso de inserción laboral de los universitarios discapacitados visuales. *La Accesibilidad como medio para educar* (p. 365)

Posthuma, R. A., Morgeson, F. P. i Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55, 1.

Quintana Díaz, J i García Domingo, B (coordinadores) (2012). *Fundamentos básicos de metodología de investigación*. Madrid : CCS

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. «BOE» núm. 260, de 30/10/2007.

Real Decreto 1865/2004, De 6 De Septiembre, Por El Que Se Regula El Consejo Nacional De La Discapacidad, BOE-A-2004-15818 (2004). *Recuperat el 23-02-2010* https://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2004-15818

Real Decreto 27/2000, De 14 De Enero, Por El Que Se Establecen Medidas Alternativas De Carácter Excepcional Al Cumplimiento De La Cuota De Reserva Del 2 Por 100 En Favor De Trabajadores Discapacitados En Empresas De 50 o Más Trabajadores, BOE-A-2000-1547 (2000). *Recuperat el 5-03-2010* http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2000-1547

Real Decreto 290/2004, De 20 De Febrero, Por El Que Se Regula Los Enclaves Laborales Como Medida De Fomento Del Empleo De Las Personas Con

Discapacidad, BOE-A-2004-3277 (2004). *Recuperat el 25-06-2010*
<http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN6133/3-6133.pdf>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, páginas 95635 a 95673 (39 págs.)

Real Decreto-Ley 10/2010, De 16 De Junio, De Medidas Urgentes Para La Reforma Del Mercado De Trabajo, BOE-A-2010-9542 (2010). *Recuperat el 23-02-2010*
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>

Real Decreto, 2271/2004, De 3 De Diciembre, Por El Que Se Regula El Acceso Al Empleo Público y La Provisión De Puestos De Trabajo De Las Personas Con Discapacidad, BOE-A-2004-21221 (2004). *Recuperat el 23-02-2010*
http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2004/12/20/pdfs/A03605-03607.pdf

Resolución Del Consejo De La Unión Europea. De 17 De Junio De 1999, Relativa a La Igualdad De Oportunidades Laborales De Las Personas Con Minusvalía C186/3, (1999). *Recuperat el 12-2-2010* <http://www.cde.ua.es/cde/doce.htm>

Riba, C. (2009). L'anàlisi de contingut en perspectiva qualitativa. A *Tècniques d'anàlisi de dades qualitatives*, capítol 3. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya. Edició electrònica

Rodríguez Álvarez, V (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción ?.

Estudios de Economía Aplicada vol.30-1 (pp. 237-260).

Rodríguez Álvarez, V (2013). El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis. *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 11, (pp. 61-86).

Rodríguez Álvarez, V. (2013). Fuentes de información sobre discapacidad y empleo, *Revista Española de Discapacidad*, 1 (1): (pp.73-95).

Rodríguez, V. y Cueto, B. (2013). El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis. *Revista Internacional de Organizaciones*, Núm. 11, (pp. 61-86).

Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2002/2003). *Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [†raducido al castellano por M. A. Verdugo y C. Jenaro. Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales. Madrid: Alianza].

Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2006). Revisión actualizada del concepto de calidad de vida. En M. A. Verdugo (Coord.), *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 29- 42). Salamanca, España: Amarú.

Serra Buades, F. (2004). La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport. *DIALNET*
<http://www.tesisenxarxa.net>

SHAW, S i DUKES, L.L. (2001). Program standards for Disability Services in Higher Education. *Journal of Postsecondary Education and Disability*,

14.(pp. 81-90).

Soro-Camats, E. I Vila, A. (2005). *Projecte Universitat i Discapacitat a Catalunya (UNI.DIS.CAT)*. Generalitat de Catalunya. Consell interuniversitari de Catalunya.

Spirito, R. i Bellini, J. (2008). Invisible Disability Disclosure in an Employment Interview: Impact on Employers' Hiring Decisions and Views of Employability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52
doi:10.1177/0034355207311311

Stake R.E. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Ed Morata.

Stodden, R. A. i Dowrick, P. W. (1999). Postsecondary education and quality employment for adults with disabilities. *American Rehabilitation*, 25(3), 19.

Susinos, T i Rojas , S. (2003). Los servicios de apoyo universitarios y la orientación para el acceso a la Universidad. *Revista de Educación Especial*, nº 33, (pp. 27-33).

Susinos, T i Rojas , S. (2004). Notas para un debate sobre los servicios de apoyo en la universidad española. *Revista de Educación*, núm, 334, (pp. 119-130).

Tagalakis, V., Amsel, R. i Fichten, C. S. (1988). Job interviewing strategies for people with a visible disability. *Journal of applied social psychology*, 18, 520.

Taylor, S.J. i Bogdan, R. (2002). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Ed. Paidós. Thakker, D. i Solomon, P. (1999). Factors influencing managers adherence to the Americans With Disabilities Act. *Administration and Policy in Mental health*, 26(3), 213.

- Thompson, T. L. (1982). Disclosure as a disability-management strategy: A review and conclusions. *Communication Quarterly*, 30(3), 196.
- Torrìco, E et al. (2002). El model ecològic de Bronfenbrenner como marco de la Psicooncologia. *Anales de la Psocologia*. Vol 118, n 1 pp.45-59 Múrcia.
- UNIVERSIA, ACCENTURE i FUNDACIÓ TELEFÓNICA. (2008). *Las competencias profesionales en los estudiantes preuniversitarios* (ACCENTURE ed.). Madrid:
- Valles, M. S. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis S.A.
- Valls, M., Vilà, M. i Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación*, 334, 66.
- Van Loon, J. (2009a). Un sistema de apoyos centrado en la persona. Mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos. *Siglo Cero*, 40(1), (pp.40-53).
- Verdugo, M.A, y Campo, M. (2005). *Análisis de servicios y programas universitarios de apoyo a estudiantes con discapacidad en las universidades españolas*. Salamanca: Universidad de Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Vickers, M. (2008). From the Editor-in-Chief's Desk: Difference, Diversity, and Discrimination at Work-Revisiting Stigma. *Employ Respons Rights*, , 153.
- Victoria Maldonado, J.A (2013) El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Revista de Derecho UNES* n. 12

Vila, M. i Pallisera, M. (2002). La integración sociolaboral de personas con discapacidad y formación superior. *Revista Educación Especial*, 33, (pp.51-71).

Wagner, M., Newman, L., Cameto, R. i Levine i Marder, C. (2007). *Perceptions and Expectations of Youth With Disabilities. A Special Topic Report of Findings From the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2)* No. (NCSEER 2007-3006) U.S. Department of Education.

Wolfensberger, W. (1986). El debate de la normalización. *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 105, 12.