



En memòria de Carles Capdevila, periodista i escriptor, que ens va deixar l'1 de juny. Per la seva defensa de l'educació i per ser el millor ambaixador de la tasca dels monitors i monitores de lleure i de totes les persones que tenen cura de les persones.



Al barri de Sant Cosme, al Prat de Llobregat, que celebra amb diferents actes els seus 50 anys. Un barri que acull des de 2007 la seu de Fundesplai i té un fort sentiment comunitari. Felicitats.



A Donald Trump, President dels EUA, per treure el seu país, primera potència mundial, dels Acords de París, que suposen un cop molt dur a aquest esforç internacional contra el canvi climàtic.

## A peu de carrer... per Josep Maria Valls

### Entrevista a: **Glòria Canals** Directora d'AURA FUNDACIÓ



## "El dia en què signen el contracte laboral no l'obliden mai"

### Quin és l'objectiu d'Aura Fundació?

Ajudar a millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament (DID) mitjançant la seva inserció social i laboral seguint la metodologia de Treball amb Suport.

### Què us caracteritza?

El tret diferencial d'Aura és el suport que es dona als participants, a l'empresa i a la família al llarg de tota la vida laboral. Per a nosaltres, inclusió laboral vol dir treballar a l'entorn normalitzat, en empreses ordinàries, amb els mateixos drets i deures i retribució econòmica segons la seva posició a l'empresa.

### Tothom pot accedir a l'empresa ordinària?

Hí ha uns condicionants necessaris. Els participants a Aura fan un temps de formació i preparació laboral que ens permet conèixer les seves habilitats i característiques personals i intentem buscar

**“Ajudem a millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat**

la posició i entorn idonis per a les seves capacitats i característiques.

### Què representa per a una persona amb DID signar un contracte de treball?

És un moment molt important! No l'obliden mai. Només hi són presents els representants de l'empresa i el jove treballador, acompanyat del preparador laboral i un representat d'Aura. És un dia d'emocions. Es fan fotos signant el contracte i passen a la història personal i de la Fundació, on se celebra amb els companys. Sovint és el primer cop que no intervenen els pares en una acte tan important. Ells arriben a casa amb el contracte que han aconseguit i que han de defensar per ells mateixos treballant bé, com qualsevol altre treballador.

### Quina resposta rebeu de les empreses?

En els darrers 30 anys he visitat més de 2.000 empreses. Pràcticament tothom m'ha rebut bé, però poc més d'un 10% han passat a ser el que anomenem "Empreses amb Aura".

Això vol dir que moltes d'elles voldrien col·laborar, però no ho fan ja sigui per raons econòmiques o perquè ja compleixen la LISMI a través de les "mesures alternatives" que es van autoritzar posteriorment a la Llei d'integració.

En tot cas, la gran majoria d'"Empreses amb Aura" estan molt satisfetes.

### Existint la LISMI, per què una tercera part de persones amb DID no treballen?

El fet que les empreses puguin optar a comprar serveis de centres especials de treball per complir amb la contractació del 2% que diu la LISMI, ha representat un pas enrere en el tema de la contractació de persones amb DID.

Tampoc ajuda que els descomptes per contractar persones amb DID siguin els mateixos que per contractar persones amb discapacitat física inclús amb estudis superiors.

També s'ha de dir que la manca de preparació de les persones amb DID i la majoria de cops les mancances en habilitats socials i control emocional fan més difícil que puguin arribar a treballar de manera autònoma. Malgrat tot, molts nois i noies, sobretot si en la seva infància se n'ha evitat la sobreprotecció i se n'ha potenciant al màxim les capacitats i responsabilitats, han demostrat que poden ser treballadors en entorns "ordinaris" i se senten feliços treballant i sentint-se membres actius de la societat.

<http://www.aurafundacio.org/>

## Apunt pedagògic

Carles Barba  
Vicepresident de Fundesplai



## El lleure com a part del sistema educatiu

Joan Mateu, en la seva ponència del debat "Ara és demà", proposava parlar "d'arquitectura del sistema educatiu", tractant de superar una visió estàtica que porta implícit el terme *estructura*. En ple debat educatiu, resulta pertinent revisar el pes i la funció dels elements d'una nova arquitectura del sistema educatiu, entre els quals el del lleure.

Fa pocs mesos, amb motiu dels 30 anys de la FMRP, César Coll afirmava que l'educació està "distribuïda" i que els aprenentatges ja no es produeixen exclusivament a l'escola. Alhora, advertia que és en el lleure on s'està produint la "privatització" de la "personalització educativa", en el sentit que només poden accedir a determinades oportunitats educatives alguns segments de la població.

El món de la recerca coincideix en el fet que molts aprenentatges significatius, l'adquisició de determinades competències, d'educació de valors i l'accés als coneixements, es produeixen fora de les aules, en el temps no lectiu dels infants. Des de Fundesplai també hem recordat que els 175 dies d'escola són menys de la meitat de l'any, que el 35% del temps que els infants passen a l'escola ho fan en espais "no lectius" i que les 12 setmanes de vacances d'estiu representen una quarta part de la vida de l'infant.

Té sentit amb aquestes dades no incloure el lleure dins la nova arquitectura del sistema educatiu, especialment si volem garantir la qualitat i l'equitat educativa per a tothom? La comunitat i l'administració han d'incorporar aquest àmbit com a propi, i plantejar-se com integrar el lleure en els projectes educatius del centre i del territori.

**Fundesplai**  
Fundació Catalana de l'Esplai

# Un estiu per a tothom!

**Campanya solidària per becar colònies i casals per a infants en risc d'exclusió social**

Necessitem la teva col·laboració urgent per poder donar resposta a les milers de peticions de beca rebudes



**Fes el teu donatiu!**  
[fundesplai.org](http://fundesplai.org)  
902 10 40 30



Descobreix la història de la Paula i els seus amics