

# Fundacions i empreses compromeses amb els més vulnerables

# ÀNGELS LABORALS



La fira d'ocupació "Sí, i millor, di-Capacitat i Talent", celebrada els dies 4 i 5 d'octubre, és la principal fira d'inserció laboral de persones amb discapacitat.

**CARME ESCALES**  
Barcelona

**E**n el nostre món capitalista on l'expressió sobre el guany mutu "win-win" se sent cada cop més, però moltes vegades acaba enfortint només els més poderosos, hi ha empreses que han apostat per aplicar-la, però fent dels valors humans el seu guany més important.

És el cas de les companyies o centres especials de treball que donen feina a persones amb algunes dificultats per a certes activitats, però amb capacitats òptimes per desenvolupar-ne d'altres. Algú que coneix bé les possibilitats d'adaptació dels llocs de feina i la gran quantitat de gent que ho espera i necessita és Miquel Vidal. Dirigeix la Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya (FECETC), i diu: "La disca-

pacitat no està en les persones, sinó en la societat que ens envolta. Cal la reducció dels obstacles, accessibilitat física per facilitar la mobilitat, digital, cognitiva..." Però, afegeix: "El més complicat de superar són els prejudicis i l'estigmatització dels diferents."

Des d'Aura Fundació parlen de donar l'oportunitat a les persones amb diversitat funcional, "de no sentir-se diferents", i de "l'opor-

tunitat a la societat d'entendre la diversitat". Són dos mons massa separats, com l'oli i l'aigua, que s'han de trobar i créixer i enriquir-se mútuament. I el món laboral és un gran espai integrador i normalitzador. Com expressa Miquel Vidal, "hem d'adaptar la societat a les persones, a totes, i no a l'inrevés, perquè la inclusió de les persones amb discapacitat és un valor per a la societat".

Per llei, les empreses amb un determinat nombre d'empleats han de procurar uns llocs de treball per a persones que conviuen amb alguna discapacitat, però que tenen també molt per aportar. És un requeriment legal que no es compleix, segons expliquen els afectats. El decret 86/2015 obliga a incorporar en plantilla un 2% de persones amb discapacitat. I la Llei de la Funció de l'Administració de l'Estat estableix en un 10% el nombre de places reservades per persones amb discapacitat en les ofertes d'ocupació pública. L'administració pública és un dels contractadors de personal directe més importants del país. Hi ha 10.000 empreses públiques a Espanya amb 2.731.117 treballadors.

S'estima que a Catalunya hi ha 634.000 empreses. De totes elles, 8.152 tenen més de 50 treballadors, per tant estan obligades a contractar el 2% de persones amb certificat d'alguna discapacitat. Tot i que no es disposa d'estadístiques, segons exposen els responsables de la formació i acompanyament a l'entrada en el món laboral de les persones amb aquesta diversitat funcional, més del 75% de les empreses no compleixen la normativa integradora.

"Només que es fes complir la legislació aprovada, ja fariem un gran pas", tal com afirma Francesc Sistach, director general de Specialisterne, un exemple d'empresa nascuda fa vint anys del desig d'integrar. És un desig que materialitzen cada dia amb la inclusió laboral de persones amb autisme i altres diagnòstics dins de la neurodiversitat. Amb presència a catorze països, han acompanyat l'entrada al món laboral unes 10.000 persones, gràcies a trobar l'encaix idoni de totes dues parts, la d'aquella capacitat concreta del treballador i la necessitat de realitzar una tasca precisa que requereix d'aquella capacitat.

Ho han sabut fer tan bé, en gran part perquè Sistach coneix molt bé l'autisme, com a pare d'una noia que hi conviu. Des del coneixement del talent de persones neurodivergents, les ajuden a créixer professionalment i a posar en valor les seves capacitats, en molts casos especialment adequades per a determinades tasques. I a les empreses les ajuden a obtenir tots els beneficis d'incloure aquestes persones i a generar un impacte social positiu.

Specialisterne és com aquella pedreta que es llença a l'aigua d'un estany en calma i va fent ona expansiva del seu impacte positiu. Van començar fa més de vint anys allò que ara, amb la seva ajuda i exemple, fan nombroses empreses. La feina de Sistach el porta sovint a interactuar amb altres països i, als Estats Units, al Brasil o, sense anar més lluny, a Itàlia, ha pogut veure que "hi ha un interès per la diversitat molt més gran que al nostre país. En moltes empreses d'aquests països tenen, fins i tot, un responsable de diversitat, que inclou diversitat de gènere i també la diversitat funcional".

Per això, el director de Specialisterne sent que "culturalment estem molt lluny com a societat de països més avançats del nord d'Europa o el Canadà, on hi ha una consciència enorme sobre la diversitat. Ja m'agradaria que la nostra societat i cultura entengués molt millor aquesta diversitat". Doncs bé, en el camí d'entendre-ho tots, hi ha la seva gran tasca, i la de moltes altres com la fundació reusenca Pere Mata, que disposa d'un servei prelaboral per acompanyar persones amb problemes de salut mental, o persones dependents, a obrir-se camí professionalment, i tantes altres que entenen, integren i normalitzen la diversitat enriquint entorns personals, familiars i socials.

## EL JARDÍ DE L'ESPERANÇA

La gespa d'alguns jardins del nostre entorn més proper la tallen homes i dones que conviuen amb algun problema de salut mental, o amb capacitats intel·lectuals que en redueixen el camp d'oportunitats laborals. Però que sí que han trobat en un jardí, podant arbres i matolls i regant flors, l'espai per

**MIQUEL VIDAL**  
"La discapacitat no està en les persones sinó en la societat que ens envolta"

"Moltes empreses han entès que són més competitives si aposten pel talent sense etiquetes"

oferir socialment la seva aportació. Ho fan de la mà d'entitats com la Fundació Aspros, on treballen "per poder oferir i dotar d'accions formatives a les persones vulnerables, especialment aquelles amb discapacitat intel·lectual i problemàtica de salut mental", explica el director de la Fundació Aspros, Enric Herrera. D'aquesta forma —afegeix— "assegurem que tinguin més oportunitats per poder accedir a la feina".

La fundació té un Centre Especial de Treball amb diferents activitats: Parcs i Jardins, especialistes en treballs de jardineria i disseny i manteniment de zones verdes; Tecnolucions, encarregats de la gestió, custòdia i destrucció de documentació confidencial; Servilògic, que ofereix serveis logístics i manipulats de productes, i un servei de neteja per a particulars i empreses.

Darrerament han iniciat una nova activitat, batejada com a *Moments by Aspros*, que és un servei d'hostaleria especialitzat en l'elaboració de càterings per a esdeveniments. També s'encarreguen de la gestió de bars i cafeteries i, en l'actualitat, gestionen el bar del Rectorat de la Universitat de Lleida i del centre formatiu Ilerna. "Aquest projecte ens permet posar en valor i, sobretot, donar visibilitat a l'expertesa, professionalitat i dedicació de les persones", diu Herrera. La fundació que dirigeix disposa també del servei *Impulsa't*, des del qual s'orienta, forma i inserix laboralment a través d'accions formatives i creació d'itineraris perquè les persones puguin accedir a l'empresa ordinària. Aquest és el gran repte social.

A Catalunya hi ha uns dos-cents Centres Especials de Treball (CET), entre públics i privats, i 85 d'ells estan associats a la FECETC. El gran objectiu és la inserció de totes les persones que comencen en un CET en l'empresa ordinària. Afortunadament, segons explica el director de la Federació que aglutina gairebé un centenar de CETs, Miquel Vidal, "moltes empreses han entès que són més competitives si aposten pel talent sense etiquetes". I argumenta que "els empleats acabem sent molt més productius quan sentim que formem part d'una organització que respecta les persones i ofereix una veritable igualtat d'oportunitats".



El Centre Especial de Treball La Torxa té com a objectiu la integració social i laboral de persones amb discapacitat, amb un grau igual o superior al 33%.

Per això, "la inclusió i la diversitat és rendible, fan les empreses més competitives, més innovadores i permeten aprofitar millor el talent de cadascun dels empleats". Alhora, afegeix, "les persones amb discapacitat aporten beneficis tangibles i, amb el seu talent, faciliten una cultura empresarial més oberta i flexible, millora l'orgull de pertinença, atrau talent i transmet valors de marca a l'exterior".

#### TOTS SOM CÒMPLICES DE LA INSERCIÓ

Si obrim bé els ulls, en botigues, supermercats, recepcions o parcs i jardins trobarem la prova que sí que

hi ha empreses que creuen en el valor d'integrar tota mena de diversitats funcionals en les seves plantilles. Començant pels iogurts de La Fageda, amb més de quaranta anys de compromís social de procurar feina a persones que ho tenen més difícil per aconseguir-ne, perquè, diuen, "el sentit del treball és un treball amb sentit". I el seu el fan dia a dia facilitant aquest treball real i digne a qui té més risc d'exclusió social. Quan adquirim qualsevol de les seves elaboracions, de primera qualitat, fetes a la Garrotxa, estem contribuint a un gran projecte de sostenibilitat i justícia humana.

De la mateixa manera que quan comprem torrons i mel amb la fir-



ma Alemany, hem de saber que al darrere hi ha una empresa familiar d'Os de Balaguer, amb més de 140 anys d'història gràcies a l'esforç de cinc generacions, que ja no concep contractar el servei de col·laboradors externs per al manipulat, envasat i etiquetatge dels seus productes si no és amb empreses amb propòsit social. Treballen amb quatre Centres Especials de Treball de Lleida, la Fundació Privada Ileris, L'Estel, La Torxa i la Fundació Aspros, empreses totes elles fetes de responsabilitat social i valors que són pedretes en estanys que van fent cercles cada cop més grans d'exemple.

És la petjada, l'impacte positiu

que la societat necessita per assolir la veritable sostenibilitat, que és la que integra totes les persones sense cap mena de discriminació. Una petjada en la qual tots podem continuar deixant rastre, quan triem allò que comprem. Segells com els de La Torxa o L'Estel, en l'etiquetatge d'un paquet d'avellanes o d'un potet de mel, guarden tot aquest valor afegit, i aporten humanitat a marques com és en aquest cas Alemany. Amb l'esperança que les ones de cada exemple d'inclusió real de la diversitat en el món laboral s'expandeixin fins a trobar-se, la reflexió més constructiva serà la que ens porti a tots a imaginar un món amb encaix per a tothom.

**FRANCESC SISTACH**  
 "Estem molt lluny de països més avançats del nord d'Europa o el Canadà, on hi ha una consciència enorme sobre la diversitat"