

# DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!





DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!

# LES CIUTATS CATALANES, CADA COP MÉS ACCESSIBLES

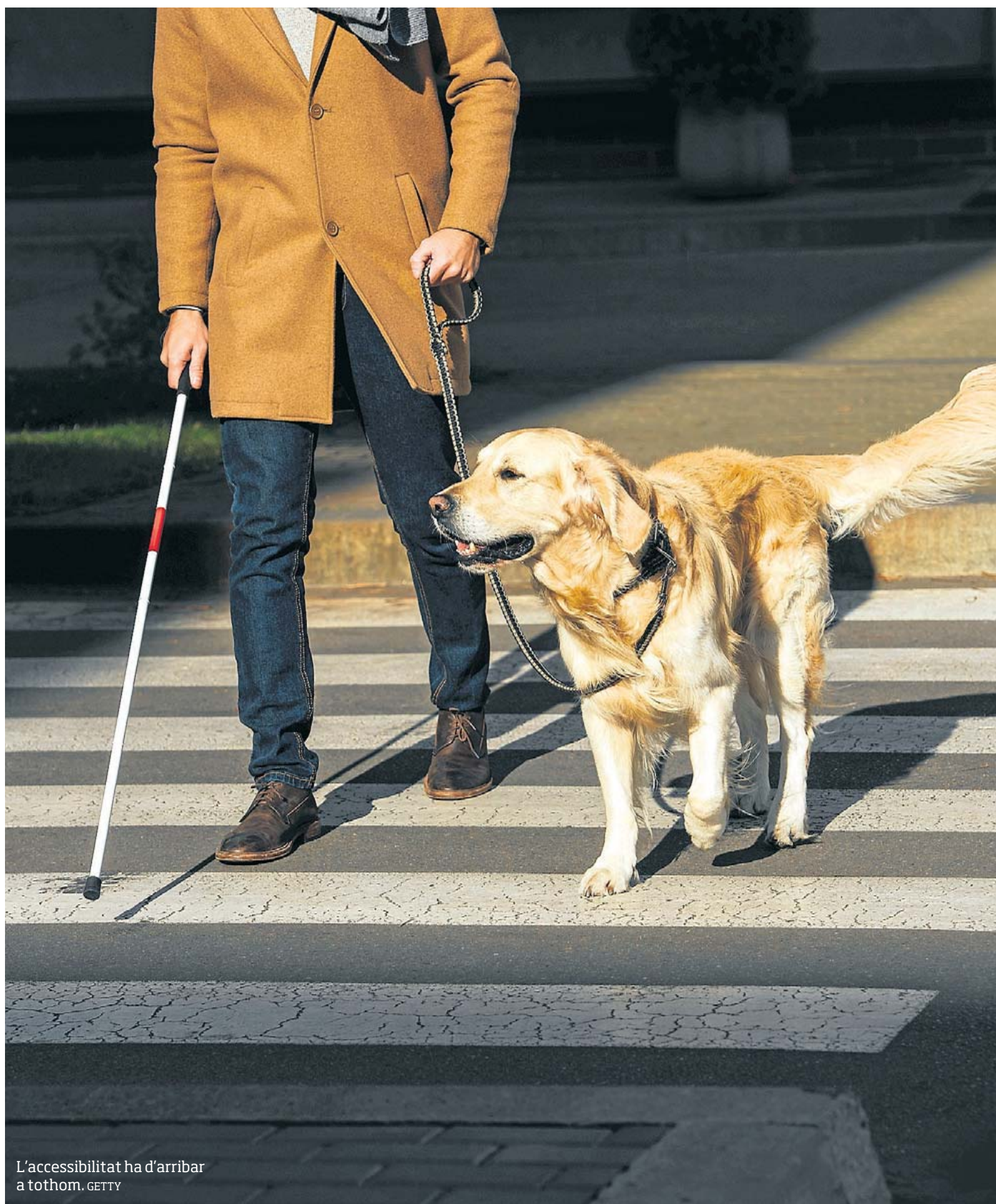
D'AQUÍ NOMÉS SET ANYS, 1 DE CADA 4 CATALANS TINDRÀ MÉS DE 65 ANYS. DAVANT D'AQUEST ESCENARI, CATALUNYA FA TEMPS QUE ESTÀ INCREMENTANT ELS ESFORÇOS PER AVANÇAR EN MATÈRIA D'ACCESSIBILITAT, EN CAMPS QUE VAN DES DEL TRANSPORT FINS A L'URBANISME

■ TEXT M.A.

**P**oder anar a comprar el pa sense topar-se amb obstacles, detectar quan el semàfor es torna verd gràcies a senyals acústics o visitar els museus sense problemes per llegir els plafons. Catalunya fa anys que avança decidida cap a la plena accessibilitat. Si més no, aquest és el compromís transversal en què ha treballat el govern de Catalunya les darreres dècades. L'objectiu: fer un país on qualsevol persona pugui fer les activitats de la vida diària de la manera més autònoma possible.

Una de les darreres accions per contribuir-hi es va aprovar ara fa just un any, coincidint amb la commemoració del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, que se celebra cada any el 3 de desembre. El 28 de novembre es va aprovar el Codi d'Accessibilitat de Catalunya, un document que detalla les mesures d'accessibilitat aplicables a l'edificació, el transport, l'urbanisme, els productes i els serveis, tant públics com privats i en espais ja existents o els de nova creació. "Es tracta d'un reglament acurat i ambiciós, que planteja un salt qualitatiu i quantitatiu molt rellevant respecte a la normativa actual, i suposa un avenç necessari per fer de Catalunya un país plenament accessible per a tothom", va destacar l'anterior executiu.

El reglament agafa de punt de partida la llei d'accessibilitat i adapta el marc normatiu català a les directrius de la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de Nacions Unides. "Això situarà el país com un referent internacional en aquest àmbit", va valorar la Generalitat. El nou Codi substitueix la regulació vigent des de l'any 1995 i adequa, incorpora i



L'accessibilitat ha d'arribar a tothom. GETTY



harmonitza les directrius incloses en la normativa bàsica estatal i europea. Alhora, aprofundeix en aspectes que havien estat poc regulats, com l'accessibilitat comunicativa i cognitiva o l'adequació progressiva de l'entorn.

### L'envelliment de la població

Les projeccions de futur preveuen que l'any 2031 pràcticament un de cada quatre catalans tingui 65 anys o més, que s'hagi doblat el nombre de persones amb quatre o més problemes crònics de salut i també que s'hagi incrementat el nombre de persones amb discapacitat o dependència. Les projeccions estimen que l'any 2060 la població de 85 anys o més s'haurà triplicat. Amb aquesta perspectiva, Catalunya va situar l'accessibilitat com un repte inajornable i va desenvolupar la normativa per dotar el país de les eines necessàries per donar "la millor resposta a

### Nou Codi d'Accessibilitat Afecta l'edificació, el transport, l'urbanisme, els productes i serveis...

la tendència demogràfica de l'envelliment, així com per garantir els drets de les persones amb discapacitat o amb dificultats d'interacció amb l'entorn".

Però, exactament, què proposa el Codi d'Accessibilitat de Catalunya? El codi d'accessibilitat, amb 199 articles, estableix tres grans línies d'actuació. En primer lloc, busca millorar les condicions d'accessibilitat en tot allò que es dissenya de nou, amb regulacions específiques per a espais naturals com les platges, carrers de plataforma única, establiments hotelers, piscines o la instal·lació de videoporters. L'objectiu és consolidar una cultura de l'accessibilitat que inclogui tothom. En segon lloc, pretén impulsar la transformació de l'entorn per eliminar barreres arquitectòniques, comercials i digitals. Per als ajuntaments, fixa períodes de fins a 15 anys, segons la mida del



A dalt, la ciutat sueca de Skelleftea, la que té millors condicions d'accessibilitat d'Europa. A baix, Còrdova, distingida com a segona ciutat més accessible del Vell Continent. FOTOS: GETTY

## COM ÉS VIURE A SKELLEFTEA? AIXÍ ÉS LA CIUTAT MÉS ACCESSIBLE D'EUROPA, A SUÈCIA

Transport públic totalment accessible, ascensors a l'espai públic i avisos sonors arreu. Aquests són tres dels aspectes que converteixen la ciutat sueca de Skelleftea en un dels municipis europeus més adaptats per a persones amb dificultats de mobilitat. Si més no, així ho va valorar el jurat del Premi Ciutat Accessible 2023, que li va atorgar la màxima distinció. El guardó, impulsat per la Comissió Europea amb el suport del Fòrum Europeu de la Discapacitat, li va reconèixer el compromís amb la inclusió i l'ús d'estratègies innovadores per garantir l'accessibilitat de les persones amb discapacitat. Però, exactament, quines mesures ha implantat aquest poble suec?

El municipi integra l'accessibilitat en tots els seus plans urbanístics, amb mesures pioneres com la instal·lació de senyals tàctils i sistemes de calefacció geotèrmica als espais públics per evitar que la neu i el gel esdevinguin una barrera. El parc central i la zona fluvial de la ciutat, per exemple, compten amb camins adaptats per a persones amb cadira de rodes, bancs accessibles, ascensors i, fins i tot, mapes tàctils per ubicar-s'hi.

Alhora, Skelleftea ha implantat un servei de missatgeria SMS per a persones cegues o amb discapacitat visual que els informa sobre obres i obstacles que trobaran a la via pública perquè puguin planificar més bé les seves rutes. El transport urbà és també plenament accessible, amb autobusos equipats amb rampes i pantalles amb informació textual i avisos sonors. Un altre aspecte destacat és la formació específica per a joves amb discapacitat intel·lectual, que els ajuda a explorar la tecnologia i desenvolupar habilitats per a una vida independent.

La ciutat espanyola de Còrdova i la capital d'Eslovènia, Ljubljana, van ser distingides amb el segon i tercer premi, respectivament, en el marc del Premi Ciutat Accessible 2023. A més, tres ciutats més van rebre mencions especials pel seu compromís amb la millora de l'accessibilitat. Hamburg (Alemanya) va ser reconeguda per la qualitat del seu entorn construït; Grenoble (França), per l'excel·lència de la seva xarxa de transport públic; i Mèrida (Espanya), pel desenvolupament de tecnologies de la informació i la comunicació orientades a l'accessibilitat.

municipi, per adequar espais i serveis. Finalment, incorpora l'accessibilitat comunicativa i cognitiva per garantir la inclusió de persones amb discapacitats sensorials o intel·lectuals, amb especial atenció als continguts culturals i les arts.

### L'exemple barceloní

El nou Codi ja està esperonant els esforços dels municipis catalans en matèria d'accessibilitat. Un exemple el trobem a Barcelona, on l'accessibilitat ja fa temps que és un dels valors transversals en les polítiques que impulsa l'Ajuntament. Aquest estiu, la ciutat ha aprovat un nou Pla d'Accessibilitat. El document actualitza les diagnosi realitzades en els últims cinc anys i té com a objectiu assolir els estàndards requerits per la normativa vigent i pel nou Codi d'Accessibilitat de Catalunya. "Barcelona és una ciutat referent en l'àmbit de l'accessibilitat i ara ha fet un pas més on

### L'exemple de Skelleftea La ciutat sueca de Skelleftea és un dels municipis més adaptats pel que fa a l'accessibilitat

demonstra el seu ferm compromís amb l'accessibilitat universal com a base de la garantia de la igualtat d'oportunitats", explica el consistori.

Concretament, el pla incideix en 31 espais museístics de la ciutat gestionats per l'Institut de Cultura de Barcelona (ICUB) on s'inclouen museus, arxius, centres patrimonials, centres d'exposicions i els espais vinculats al Museu d'Història de Barcelona (MUHBA). El document té un calendari d'actuacions previst fins al 2030 i compta amb un pressupost total de 525.000 euros. Emmarcat dins del Pla d'Accessibilitat Universal de Barcelona (2016-2026) i del Pla de drets culturals de Barcelona, el document s'ha treballat conjuntament entre l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD) i l'ICUB, i s'ha articulada a través de la diagnosi realitzada durant els anys 2019 i 2020.



## DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!



Una persona amb discapacitat. GETTY

# CATALUNYA ES BOLCA AMB EL DIA DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

COINCIDENT AMB EL 3 DE DESEMBRE, CIUTATS COM SABADELL, REUS, BARCELONA O SANT CUGAT DEL VALLÈS HAN PREPARAT ACTIVITATS LÚDIQUES, CULTURALS I EDUCATIVES

■ TEXT **MARC AMAT**

**V**isites accessibles al Museu d'Història i tallers artístics adaptats al Museu d'Art de Sabadell. A Reus, un taller de lectura fàcil i contes inclusius. Al districte de les Corts de Barcelona, una exposició creada per dos supervivents d'un accident de cotxe que és un autèntic cant a la vida. Aquestes són només tres de les desenes d'activitats que s'estan organitzant arreu de Catalunya per commemorar el Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, que se celebra cada any el 3 de desembre. Enguany, com ja ha passat en edicions anteriors, ciutats com Sabadell, Sant Cugat del Vallès o Sant Boi de Llobregat han preparat

un extens programa d'activitats amb un objectiu ben clar: reivindicar els drets de les persones amb discapacitat i posar en valor la riquesa de la diversitat.

"A la nostra ciutat, cada individu té un valor únic i una contribució per oferir, i és essencial que reconeguem i celebrem la diversitat que ens envolta", assegura Laura Pineda, regidora d'Acció Social de l'Ajuntament de Sabadell. Ho diu en l'escrit de presentació que obre la guia d'activitats del Som Capaços, que recull les desenes d'activitats que Sabadell ha preparat –al costat de les entitats– per al Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat. "Treballem per una ciutat que defensi i promogui

l'autonomia i l'empoderament de totes les persones, siguin quines siguin les seves capacitats", continua Marta Farrés, alcaldessa de Sabadell. "Per això, de la mà de les entitats, empreses i col·laboradors hem dissenyat el programa Som Capaços, que un any més arriba ple d'activitats i propostes per compartir temps i avançar plegats", acaba.

A Sabadell, les activitats van començar el passat 3 de novembre i s'allargaran fins al 3 de desembre, quan se celebrarà un acte central al Teatre Principal. Durant aquest mes, la ciutadania ha pogut participar en experiències ben diferents: des de partides de petanca adaptada per reivindicar la inclusivitat d'aquest esport fins a

mercats solidaris de moda i complements en benefici del col·lectiu de persones amb discapacitat intel·lectual. El 3 de desembre, la façana de l'Ajuntament lluirà de color taronja, el color associat a la reivindicació per construir una ciutat més igualitària i justa.

## Un territori compromès

A les comarques de Tarragona, un dels municipis que s'han bolcat més en aquesta cita ha estat Reus. Les activitats van començar el passat 20 de novembre amb una jornada sobre l'accés a la informació inclusiva a càrrec de l'ONCE. Van continuar l'endemà amb un taller de cuina a càrrec de la Residència Marinada i un taller d'esport inclusiu per a

educadors a càrrec de l'Associació Supera't i Open Europe. Aquests darrers dies també han organitzat un partit de la Lliga Catalana de Bàsquet en Cadira de Rodes i han acollit la presentació del projecte sociolaboral Down Tarragona. El programa ha nascut de les nou entitats que formen part del Consell Municipal de la Discapacitat i s'allargarà fins al 31 de desembre.

Per la seva banda, a Sant Boi de Llobregat, al Baix Llobregat, han concentrat les activitats al mes de novembre. Van començar el dia 16, amb un contacontes a la biblioteca del municipi. Van continuar el 14 amb un espectacle solidari de màgia i culminen avui, 30 de novembre, amb una fira d'entitats a la plaça de la República.

"Aquesta programació promou els drets i el benestar de les persones amb discapacitat, que constitueixen aproximadament el 15% de la població mundial", recorda l'Ajuntament. "Amb informació i visibilització s'ajuda a posar fi a la discriminació i a l'estigma", rebla.

El dia internacional també es commemorarà al Vallès, en poblacions com Sant Cugat. Amb el lema "No som invisibles", s'han programat una desena d'activitats, que tindran lloc fins al 5 de desembre, i que compten amb la complicitat d'entitats socials, esportives i culturals de la ciutat.

"Agraïm a la Taula per a Persones amb Discapacitat la seva feina constant, el seu compromís i la seva lluita incansable per garantir els drets i les oportunitats de les persones d'aquest col·lectiu", explica Josep Maria Vallès, alcalde de la població. El lema que Sant Cugat ha triat enguany per commemorar el dia és "No som invisibles". "Ens interpel·la a trencar barreres, a visibilitzar i a escoltar les persones amb discapacitat: és una crida a la ciutadania per esdevenir una societat realment inclusiva", acaba.



# L'Oréal Groupe

## Creant oportunitats per aprofitar el talent

*L'Oréal Groupe aposta per la diversitat amb la voluntat d'atraure i impulsar talent*

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), el 2024 la taxa d'atur dels menors de 25 anys ha caigut fins al 13% en l'àmbit mundial, la xifra més baixa dels últims quinze anys, llevat d'excepcions. Una d'aquestes és Espanya, que supera el doble i registra un 26,6% de desocupació juvenil. Si ens fixem en els treballadors amb més experiència, les dades al nostre país tampoc són gaire positives. D'acord amb l'últim estudi realitzat per la Fundació Adecco, el 56% de les persones majors de cinquanta anys fa més d'un any que busquen feina i el 75% no ha tingut cap entrevista en els últims sis mesos. Si se'ls pregunta pels motius, el 90% dels majors de cinquanta que estan a l'atur creuen que rebutgen el seu currículum per l'edat, fins al punt que el 25% prefereixen no incloure-hi la data de naixement, encara que el 75% restant ho fa per motius de transparència i visibilitat.

### Treballant per ser part de la solució

L'Oréal Groupe, empresa líder de la indústria de la cosmètica i bellesa, és conscient que el talent és a tot arreu, tant als perfils joves com als sèniors, per això aposta pel desenvolupament dels seus treballadors a través de carreres professionals a mida, així com per la innovació, l'esperit emprenedor i el treball en equip.

Amb la voluntat d'aprofitar el potencial dels més joves, l'empresa ofereix més de 25.000 oportunitats de feina a joves menors de trenta anys a tot el món, i també compta amb programes que responen al compromís amb la millora de la seva ocupabilitat. Un d'ells és L'Oréal For Youth, que des del 2021 brinda als joves diverses oportunitats de feina per començar la seva carrera i accions concretes per impulsar la seva ocupabilitat. Gràcies a aquest programa, el 2023 a Espanya s'han generat més de 700 oportunitats de feina per a menors de trenta anys i compta una taxa del 70% de conversió dels becaris, que acaben treballant a l'empresa. A més, 2.500 joves es beneficien d'accions d'ocupabilitat. L'altra proposta és L'Oréal BOOST, que està destinada a estudiants de tot el món que no tenen un accés equitatiu a les oportunitats, i ofereix a 20.000 joves l'accés a trenta cursos en línia sobre habilitats imprescindibles per al futur com *soft skills*, comerç digital, sostenibilitat o anglès de negocis. Tota la selecció de l'oferta formativa l'han comissariat experts de L'Oréal.



L'empresa líder en cosmètica i bellesa compta amb diversos programes.

### La diversitat intergeneracional enriqueix

Pel que fa al talent sènior, l'empresa té clar que tenir professionals amb més experiència contribueix a retenir talent d'enorme valor. Es tracta d'uns perfils capaços de tenir una visió més àmplia i estratègica a l'hora de prendre decisions, aporten diversitat de perspectives i coneixements, enriqueixen les plantilles, i la seva presència -a Espanya el 21% dels equips de L'Oréal Groupe tenen més de 50 anys-, ajuda a construir una cultura d'empresa basada en el respecte i la diversitat.

En aquesta línia, i per potenciar la presència d'aquests perfils més sèni-

*L'Oréal Groupe aposta pel desenvolupament dels seus treballadors a través de carreres professionals a mida*

or, l'empresa té diversos programes. Un dels més potents és L'Oréal for All Generations, que potencia el desenvolupament professional dels treballadors del grup, des que arriben a l'empresa fins a la seva jubilació, parant especial atenció a promoure la inclusió i la diversitat intergeneracional; adaptar la salut i el benestar a la feina; desenvolupar l'ocupabilitat al llarg dels anys; anticipar una bona transició cap a la jubilació i facilitar nous projectes de vida per després.

Altres programes que enriqueixen tant la plantilla com l'experiència professional són la Plataforma Maestry, programa d'intercanvi de coneix-

ments que connecta sèniors i joves per ajudar-se mútuament; les formacions que s'ofereixen constantment per estar preparats per afrontar nous reptes, o projectes intergeneracionals que permeten aprofitar els seus coneixements i experiències. També, i pensant en l'última etapa de la vida laboral, hi ha un programa de *coaching* per a jubilats, que té especial cura de la seva salut emocional, i un suport Mercer a finances, que els forma i prepara perquè tinguin un futur econòmic més segur quan es jubilin.

### Donant suport als col·lectius més vulnerables

A Espanya, les persones que ho tenen més complicat a l'hora de trobar feina són els professionals poc formats -el 59% tan sols tenen estudis equivalents o inferiors a l'ESO-; les dones, que representen més del 15%, en especial dones entre 25 i 34 anys amb pocs estudis, i les persones amb discapacitat, que han assolit un màxim històric de desocupació.

Per contrarestar aquestes situacions, L'Oréal Groupe compta amb tres propostes. Les dues primeres, estan ubicades a la fàbrica de Burgos: d'una banda, l'Escola d'Excel·lència Industrial, que des del 2017 treballa per la integració laboral de persones en risc d'exclusió, havent format en 7 edicions més de 116 persones amb un índex d'ocupabilitat del 72%, i, d'altra banda, la signatura d'un conveni amb Aspanias perquè alumnat del mòdul de jardineria i fusteria puguin fer pràctiques a la fàbrica de Burgos. I la darrera proposta, la qual es troba a Madrid, és Embelleix el teu Futur, que ha permès formar-se com a assessores professionals de bellesa a més de 600 persones en risc d'exclusió social.

La poca presència de dones als llocs directius segueix sent una realitat a combatre. Les dades de l'INE de 2023 ho evidencien, les dones no ocupen ni la meitat dels llocs dels consells d'administració d'empreses de l'Íbex-35. Tot i que les xifres han millorat els últims deu anys, de poc més del 14% el 2013 al 37,3% el 2023, encara queda feina per fer. Per això L'Oréal Groupe treballa per aconseguir-ho i tant a Espanya com a Portugal, el 60% dels llocs directius els ocupen dones, i a les 37 fàbriques on operen a escala mundial, les dones representen el 48% de les persones que treballen a les àrees d'operacions. Fruit d'aquesta aposta està entre les deu millors empreses del rànquing mundial d'igualtat de gènere Equileap i per setè any consecutiu ha estat reconeguda per l'Índex Bloomberg d'igualtat de Gènere.



## DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!



AJUNTAMENT DE BARCELONA

## Núria Paricio

REFERENT DEL COMERÇ I LA CONVIVÈNCIA A BARCELONA

# “ENTRE TOTS HEM CONVERTIT EL RAVAL EN UN MODEL EXITÓS DE CONVIVÈNCIA INTERCULTURAL”

■ TEXT M.A.

**C**aminar pel Raval, a Barcelona, i creuar-se amb Núria Paricio (Ojos Negros, Terol, 1957) és habitual. Va arribar-hi de l'Aragó quan tenia només 7 anys i, després de formar-se en turisme, va posar-se al capdavant del negoci familiar: un restaurant a la Rambla. Des del local, va anar veient la transformació del barri, fins que el 2002 va fer un canvi de rumb professional. Aquell any va apartar-se del negoci i va agafar les regnes de la nova entitat que ella mateixa havia ajudat a crear: la Fundació Tot Raval, una organització que encara avui és clau

per al desenvolupament comunitari del barri i de la qualitat de tothom qui hi viu. La tasca que hi va fer fins al 2014 li va valdre la Medalla d'Honor de l'Ajuntament de Barcelona.

Els darrers anys, ha estat directora institucional i assessora de Barcelona Oberta, l'entitat que uneix 23 dels eixos comercials i turístics de Barcelona. Aquesta setmana ha estat guardonada a la 25a edició del Premi Comerç de Barcelona de l'Ajuntament de Barcelona, per la seva tasca de contribució a la promoció i al

**Fundació Tot Raval**  
“Va ser fundada l'any 2000 per diversos empresaris del del barri del Raval”

coneixement del comerç de la ciutat.

**Els seus inicis professionals al barri són al sector de la restauració. Què en recorda?**

Sí, treballava al restaurant familiar. El fet que el negoci fos al Raval em va permetre veure de prop la transformació del barri. Recordo, sobretot, el Pla Especial de Reforma Integral i com hi va haver una arribada molt intensa d'immigració internacional. Allò no havia passat mai. De sobte, el barri havia adoptat nous veïns de cultures tan diferents com la pakistanesa o la

magribina. Va ser una època convulsa: no pas perillosa, però sí diferent. Hi havia sorpresa, desconeixement i, sobretot, la necessitat d'encaixar aquesta diversitat.

**Com va entomar el Raval l'onada migratòria?**

Sobtadament, al barri es van concentrar veïns que no es reconeixien entre ells: parlaven llengües diferents, tenien cultures, religions i costums molt diversos, fins i tot olors i sabors que abans no hi eren, com els curris o altres espècies. La desconexió

era evident, fins i tot en l'àmbit comercial: els comerciants locals no veien els nouvinguts com a iguals i no col·laboraven amb ells. Al mateix temps, grans equipaments culturals com el Macba o el CCCB eren com bolets al barri: existien, però tampoc connectaven amb la població.

**I va aparèixer la Fundació Tot Raval.**

Exacte. A principis dels 2000, diversos empresaris del barri vam entendre que el barri necessitava una organització que reunís tots els actors: des d'entitats socials i



centres culturals fins a les associacions de comerciants i els mateixos veïns. Així va néixer la Fundació Tot Raval, la primera fundació comunitària del país, tot i que aleshores no sabíem que estàvem creant aquest model. L'èxit va ser aconseguir que tothom pogués interactuar i treballar plegats per convertir el Raval en un model de convivència intercultural.

#### Com s'ho van fer per coordinar tothom?

Ens vam adonar que, malgrat les grans diferències culturals, hi havia punts en comú: molts immigrants eren comerciants i també pares i mares d'alumnes a les escoles. Vam decidir treballar a partir del que ens unia i no del que ens separava. Així, per exemple, amb el suport d'experts en mediació, vam crear grups interculturals de treball on comerciants magribins, pakistanesos, filipins i autòctons seien junts per buscar solucions

per millorar els seus carrers i negocis. Aquests grups van evolucionar fins a convertir-se en juntes comercials totalment interculturals. La primera associació que vam ajudar a formar va ser la de la rambla del Raval, que va tenir com a president un comerciant pakistanès. Va ser un exemple de com la diversitat pot ser una força si es treballa en conjunt.

#### Vostè, de fet, també va ser novinguda al barri.

Sí! Quan vaig arribar de petita a Barcelona amb els meus pares, dormíem al mateix lloc que treballàvem, igual que fan molts immigrants avui. Hem d'entendre què significa deixar la teva terra i adaptar-te a una cultura completament diferent. Aquest record ens ha ajudat a construir una convivència real, perquè al final tots fem el mateix: lluitar per un futur millor.

#### El model de convivència comercial de la Funda-

**La primera fundació comunitària**  
"La Fundació Tot Raval és la primera fundació comunitària del país"

#### ció Tot Raval s'ha replicat en altres indrets?

Sí, s'ha anat explicant i compartint tant a Espanya com a Europa. Quan hi treballava, per exemple, vam viatjar a llocs com Portugal o Brussel·les per exposar-lo perquè té una particularitat: no és un projecte de dinamització del comerç, sinó de convivència a través del comerç. Aquesta diferència és clau. No treballàvem amb dinamitzadores, sinó amb mediadores: persones preparades per gestionar i resoldre conflictes. Això és el que ha fet del model una inspiració per a altres barris i ciutats.

#### El 2014, va fer el salt de Tot Raval a Barcelona Oberta. Per què?

Després de dotze anys al capdavant de Tot Raval, vaig sentir que era moment de fer un relleu generacional perquè hi havia gent que podia aportar idees noves. Vaig prendre'm un temps per descansar i reflexionar, i després

vaig visitar Joan Oliveras, a qui admiro moltíssim. En aquell moment era president del MNAC i de l'Associació de Comerciants de la Rambla. Aquesta trobada va ser clau per al meu pas cap a Barcelona Oberta. Em va explicar que acabaven de muntar una organització de comerciants del centre de la ciutat i em va proposar dirigir-la. Mai he deixat de treballar en projectes on les relacions i el comerç juguen un paper fonamental.

#### Què va aportar a Barcelona Oberta?

Vaig aportar un coneixement profund de les relacions humanes, que sempre ha estat la meva fortalesa. Vaig seguir aplicant la *metodologia del cafè*, tal com en dic jo. La vaig aprendre a Tot Raval. Sovint sortia de la Fundació per passejar pel barri o assistir a reunions, i acabava trobant-me amb gent que m'explicava preocupacions o

projectes que volien engegar. Llavors els deia: "Anem a fer un cafè", i durant aquella estona escoltava activament i reflexionava sobre com podia ajudar-los o amb qui els podia connectar. Quan tornava a la fundació, sovint ja havia fet set cafès, però també havia recollit moltes idees i necessitats.

#### Ara l'Ajuntament de Barcelona t'ha lliurat un Premi Comerç. Com et fa sentir?

Molt agraïda pel reconeixement! En una ciutat com Barcelona, és important entendre que el comerç no va sol: va acompanyat de carrers nets, segurs, una arquitectura atractiva, una oferta cultural amb teatres, restauració i gastronomia. Tot això forma part d'un mateix paquet. Si només vols anar de compres, pots anar a un centre comercial. Però si busques una experiència completa, el centre de Barcelona és únic. És per això que he treballat tots aquests anys.

## Celebrar el Dia Internacional de la Discapacitat les 24 hores dels 365 dies de l'any

*COCEMFE Barcelona és una federació d'entitats de persones amb discapacitat física i orgànica, creada el 1990, la qual persegueix esdevenir un referent en la promoció dels drets de les persones amb discapacitat física i orgànica inherents a la Convenció de l'ONU sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat*

**D**e les 25 entitats federades amb les quals compta actualment COCEMFE Barcelona, 15 representen persones amb malalties invisibles com ara el lupus, la uveïtis, el càncer infantil, la fibromiàlgia, l'encefalomièlitis miàlgica, la SQM, l'esclerosi múltiple o el Parkinson, entre d'altres, malalties que desenvolupen una discapacitat orgànica, moltes vegades severa i, fins i tot, física. Per tal d'aconseguir la fita de convertir-se en un referent en la promoció dels drets dels col·lectius als quals representa, COCEMFE Barcelona realitza diferents activitats a través de l'actuació de les entitats federades, com ara la inserció laboral de persones amb discapacitat que duen a terme CORDIBAI X i Integralia DKV, o a través d'entitats col·laboradores com MITIE o la Fundació SIFU.

#### Triple objectiu

La federació té tres objectius principals: sensibilitzar l'opinió pública, els professionals de la salut, administracions, empreses i governs sobre els temes relacionats amb la

discapacitat, i promoure la presa de consciència de la necessitat que les persones amb discapacitat tenen les 24 hores del dia; l'eliminació de qualsevol tipus de barrera que posa la societat i que sovint fa que aquestes persones no puguin sortir de casa; i aconseguir ciutats veritablement "amigables" i "educadores", en les quals l'accessibilitat esdevingui universal i les persones amb discapacitat puguin tenir autonomia pròpia.

Les activitats de COCEMFE Barcelona el 2024 per promoure els drets de les persones amb discapacitat, empoderar-les i dotar-les d'eines perquè desenvolupin el seu talent i adquireixin coneixements i seguretat en el dia a dia i en tots els àmbits de la societat han estat especialment intenses. Cal destacar la formació de més de 700 persones a través d'una trentena de cursos, així com les sessions de sensibilització en més de 15 escoles i l'organització del II Congrés Internacional sobre Envel·liment, Discapacitat i Cronicitat.



Imatge del curs de formació en arranjaments de roba de vestir o de la llar. COCEMFE BARCELONA

#### Una societat inclusiva, sostenible i accessible

"Som diversitat i construïm una societat veritablement inclusiva, sostenible i accessible, en què les persones amb discapacitat puguin viure el màxim de temps possible amb autonomia. La societat està envellint i no ho podem deixar de banda, ja que la majoria de persones grans són persones amb discapacitat, cosa que anirà en augment. Ho hem de tenir

present. Calen accions immediates. L'esperança de vida de la majoria de persones amb discapacitat que representem és 10 anys més curta i no podem esperar. Per aquest motiu, COCEMFE Barcelona celebra el Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat cada dia de l'any, les 24 hores del dia", destaquen el Javier Rojano i la Montserrat Pallarès, president i vicepresidenta respectivament de COCEMFE Barcelona.

#### ACCIONS FETES PER COCEMFE BARCELONA

- Treball en xarxa, especialment amb les 25 entitats federades.
- Participació en altres organismes dels quals és membre: CAB, COAC, CZF, xarxa XAVI, Districte Sants - Montjuïc i Ràdio Sants.
- Assessorament en temes d'accessibilitat, igualtat i inserció laboral.
- Convenis de col·laboració amb l'AMB, TMB, Centre de Recursos per a Dones LA CIBA, Calàbria 66 i Convent de Sant Agustí per a formació i campanyes de comunicació.
- Participació en taules rodones, congressos o seminaris, en temes relacionats amb la discapacitat, l'accessibilitat, la igualtat, etc.
- Participació, en l'àmbit jurídic i de l'Estat, en documents que poden canviar la vida de les persones amb discapacitat, com ara el Barem de la Discapacitat o el RD sobre la jubilació anticipada.
- Cursos de formació en accessibilitat, protocol inclusiu, espais de lleure inclusiu, empoderament o, entre d'altres, arranjaments de roba de vestir i de la llar, hort urbà i plantes medicinals (ambdós cursos terapèutics que proporcionen seguretat, autoconeixement i autoestima a qui els cursa).
- Promoció del lideratge de les persones amb discapacitat.



DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!

# "SOC GRAN, PERÒ NO IDIOTA"

## L'EDAT AL SECTOR TECNOLÒGIC, UN MOTIU MÉS D'EXCLUSIÓ SOCIAL

EL CONJUNT D'ESTEREOTIPS, DISCRIMINACIONS I PREJUDICIS BASATS EN L'EDAT DE LES PERSONES S'INTENSIFIQUEN EN ENTORNS COM LES EMPRESES TECNOLÒGIQUES. PER QUÈ PASSA I QUINES MESURES ES PODEN ADOPTAR PER REVERTIR-HO?

■ TEXT M.A.

**A**ra fa dos anys, Carlos San Juan estava d'enhorabona. L'home, de 78 anys, havia aconseguit reunir 600.000 firmes sota el lema "Soc gran, no idiota", una campanya per reclamar a les entitats bancàries espanyoles que no tanquessin més oficines i que reforcessin l'atenció a les persones grans. En definitiva, el

jubilat demanava un tracte més humà als bancs. Aquest és un dels moviments amb més força que hi ha hagut a Espanya a l'hora de posar al centre del debat públic el fenomen de l'edatisme. Es tracta del conjunt d'estereotips, discriminacions i prejudicis basats en l'edat de les persones. Es pot donar en totes les franges d'edat, però especialment

afecta les persones grans. Ara bé, hi ha altres col·lectius i entorns concrets on l'edatisme té, també, un impacte rellevant. És el cas del món tecnològic. Què significa fer-se gran i treballar en gegants tecnològics com Apple, Google, Microsoft o Meta? Sovint, és incompatible.

"En les empreses tecnològiques hi ha una

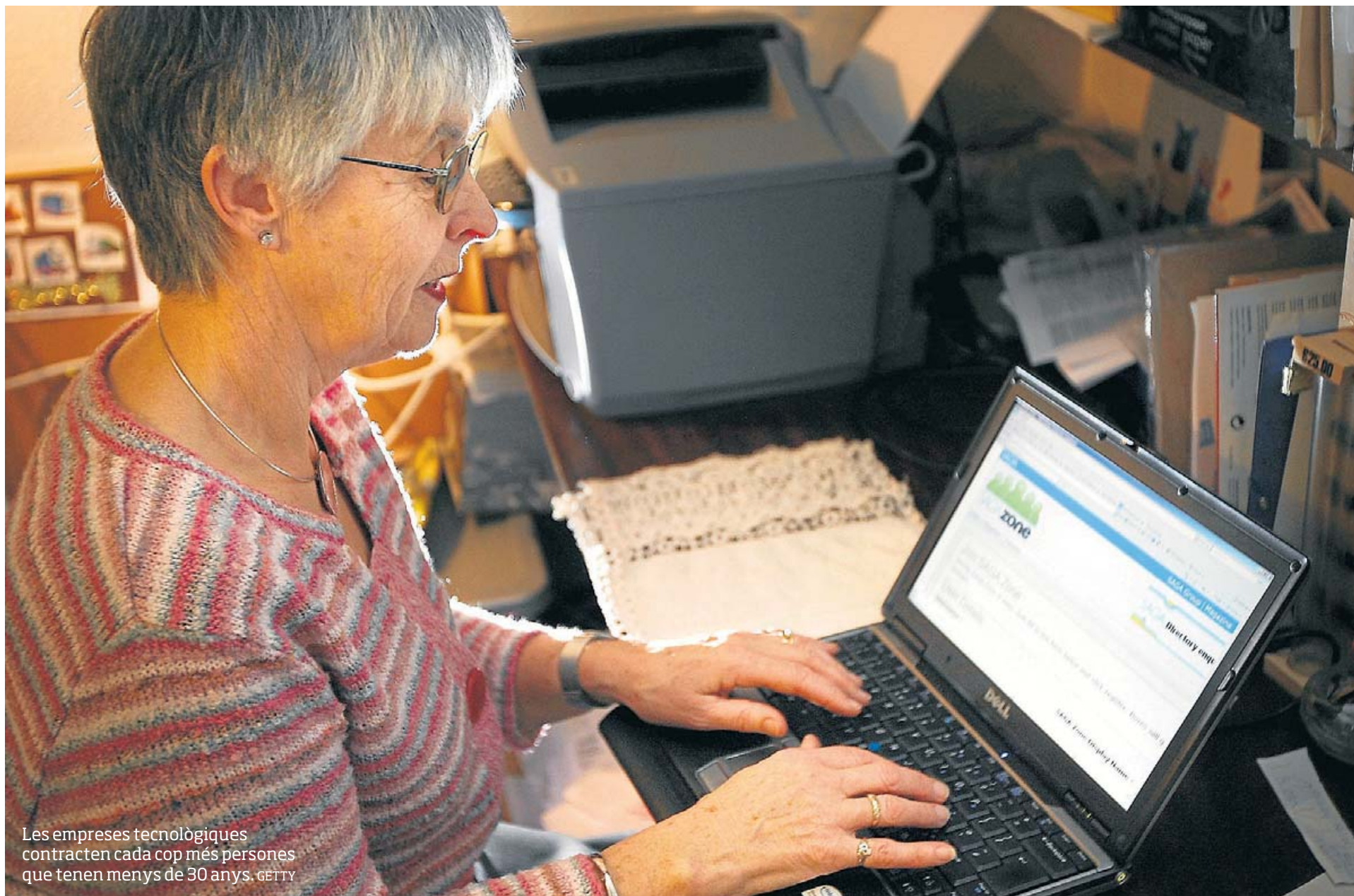
tendència clara a contractar professionals menors de 30 anys: fan seva la idea molt estesa a la societat sobre el fet que els joves tenen més afinitat amb les tecnologies digitals que no pas els més grans", explica a l'ARA Andrea Rosales, investigadora del grup Communication Networks & Social Change (CNSC) i professora dels Estudis

de Ciències de la Informació i de la Comunicació de la UOC. Per a l'experta, la cultura d'aquestes empreses s'ha nodrit de les històries de Silicon Valley, on alguns nois molt joves han creat grans empreses al garatge de casa seva. "Això ha associat la idea que programar és cosa de joves entusiastes, apassionats per la programació i disposats a

fer de l'oficina casa seva", apunta. Tot i això, aquesta percepció no sempre es correspon amb la realitat.

Rosales assegura que sovint es pensa, de manera errònia, que els professionals més grans no seran tan productius, que no estaran disposats a aprendre tot el necessari per mantenir-se al dia en la indústria tecnològica, o que les seves prioritats familiars els distrauran del compromís amb el sector. "Però també hi ha empreses emergents liderades per persones de més de 30 anys i programadors de més de 40, altament competents i amb l'avantatge afegit de l'experiència!", recorda la professora. L'experta es queixa que encara circula amb molta força la idea generalitzada que els programadors majors de 35 anys ja no estan en forma per seguir el ritme de la indústria tecnològica.

Fer-hi front no és senzill. El primer, alerta Rosales, és senzill: ser-ne conscients. "A més, és fonamental posar



Les empreses tecnològiques contracten cada cop més persones que tenen menys de 30 anys. GETTY



especial atenció perquè els processos de selecció no estiguin influïts pels estereotips d'edat i perquè l'ambient de treball no exclougi socialment les persones per aquest motiu", apunta.

### L'edatisme, omnipresent

No se'n parla tant com d'altres discriminacions, però, a banda del sector tecnològic, l'edatisme està present en molts àmbits de la societat. Mireia Fernández-Ardèvol, també membre del CNSC i professora a la UOC, ho reflecteix en una infografia detallada, publicada per aquesta universitat. En el sector bancari, per exemple, el tancament d'oficines i la digitalització accelerada han exclòs moltes persones grans dels serveis. En els mitjans de comunicació i la publicitat, la gent gran està infrarepresentada i, quan apareix, sovint es presenta de manera estereotipada. Això, diu l'experta, perpetua una imatge esbiaixada d'aquest col·lectiu.

Pel que fa al disseny digital, molts serveis tecnològics no tenen en compte les necessitats de les persones grans, partint de la idea errònia que no hi estan interessades o que no tenen capacitat per aprendre. L'experta també recalca a la infografia que aquesta falta d'inclusió es veu agreujada pels biaixos en

els algorismes d'intel·ligència artificial, que sovint discriminen aquest grup per manca de dades que els representin adequadament.

Un altre àmbit en el qual s'evidencia l'edatisme és al camp sanitari. Alguns assajos clínics generalistes solen excloure les persones més grans. "Els primers experiments de

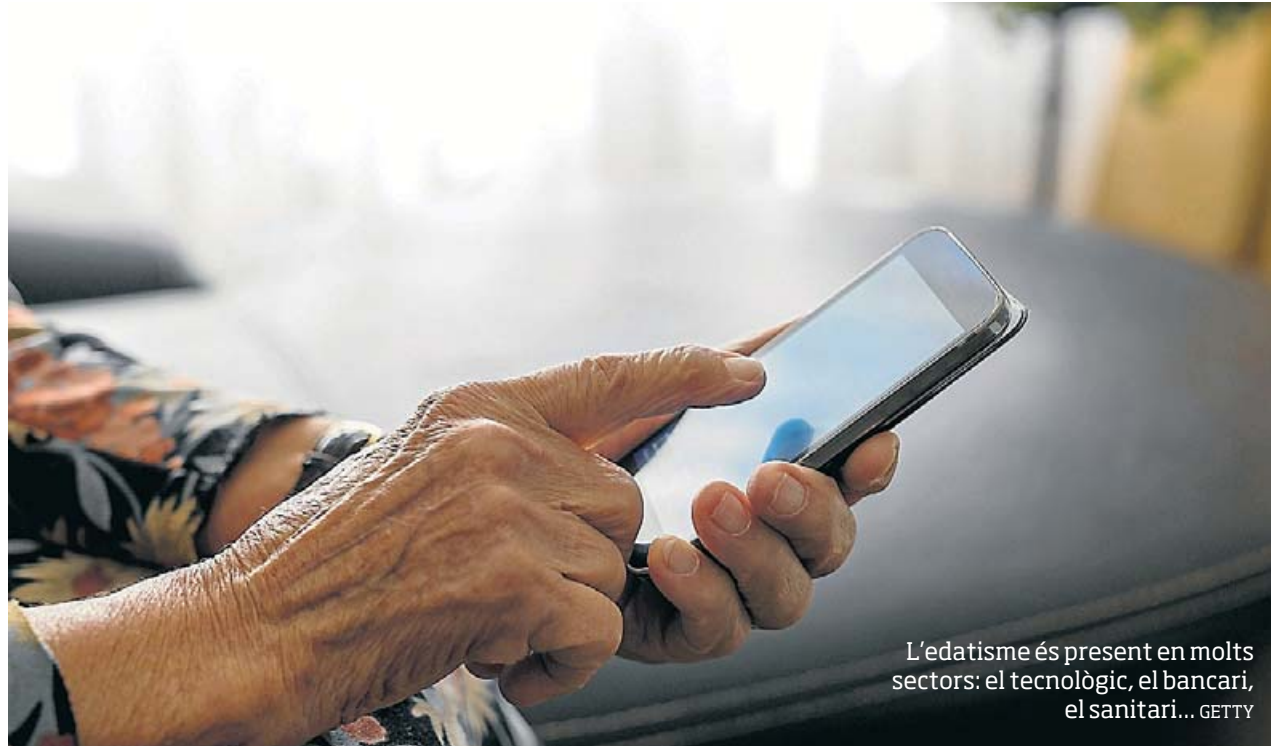
vacunes contra la covid van excloure les persones de més de 65 anys", hi recorda. En l'àmbit laboral, tant els joves com les persones a partir dels 45 anys pateixen formes específiques de discriminació: la població jove, per l'elevada taxa d'atur, i els majors de 45 anys, per les dificultats de reinserció en el mercat laboral.

### Els perills de l'edatisme

L'edatisme té conseqüències greus i de gran abast per a la salut, el benestar i els drets humans de les persones, especialment en el cas de la gent gran. Així de clar és l'informe mundial sobre edatisme publicat per l'Organització Mundial de la Salut (OMS). Els autors

associen aquesta forma de discriminació amb una esperança de vida més curta, una salut física i mental més precària, una recuperació més lenta de les discapacitats i un deteriorament cognitiu accelerat. A més, assenyalen que pot reduir la qualitat de vida, augmentar l'aïllament social i la solitud, limitar l'expressió de la sexualitat i incrementar el risc de violència i abús contra les persones grans.

Ara bé, més enllà d'afectar cada individu, l'edatisme té un impacte col·lectiu. Segons l'estudi de l'OMS, aquesta discriminació contribueix a la pobresa i la inseguretat econòmica durant l'etapa de la vellesa. A més, recorda que no només afecta les persones grans: entre els joves, pot reduir la motivació i la productivitat. Per reduir l'edatisme, l'OMS identifica tres estratègies principals que han demostrat ser efectives: les polítiques i legislacions, les intervencions educatives i les iniciatives de contacte intergeneracional.



L'edatisme és present en molts sectors: el tecnològic, el bancari, el sanitari... GETTY

## L'ESPORT I EL LLEURE COM A OPORTUNITATS D'INSERCIÓ LABORAL

CET 10<sup>®</sup>

2 programes formatius i 1 itinerari individual per a persones amb discapacitat intel·lectual lleu:

- > PFIE Auxiliar Activitats Esportives
- > Programa Capacit'add
- > Formacions a mida amb centre d'educació especial

**CENTRE DE FORMACIÓ CET10**  
C. Agricultura, 232. 08020 Barcelona  
933 137 976 • info.formacio@cet10.com

 Generalitat de Catalunya  
Departament d'Educació



Escaneja el QR per a més info.



# App & Town aplicació segura

## Accés universal i segur al transport i els equipaments públics

L'apli App&Town Compagnon posa a l'abast de les persones amb discapacitat informació precisa i adaptada a les seves necessitats perquè es moguin per la ciutat de manera segura

La trajectòria de l'apli App&Town Compagnon, desenvolupada per MassFactory, neix arran de la ceguesa sobrevinguda al fundador de la companyia, el doctor Jordi Roig, a causa d'una malaltia neurodegenerativa. El conseller delegat de la companyia, Faustino Cuadrado, recorda com Roig, professor d'Informàtica de la UAB, "va centrar-se en el desenvolupament d'eines tecnològiques que milloressin la qualitat de vida de les persones amb discapacitat". Aquest és el leit motiv d'App&Town Compagnon, que Cuadrado descriu com "el Google Maps de les persones que necessiten informació precisa i adaptada a les seves capacitats per orientar-se i desplaçar-se al transport públic".

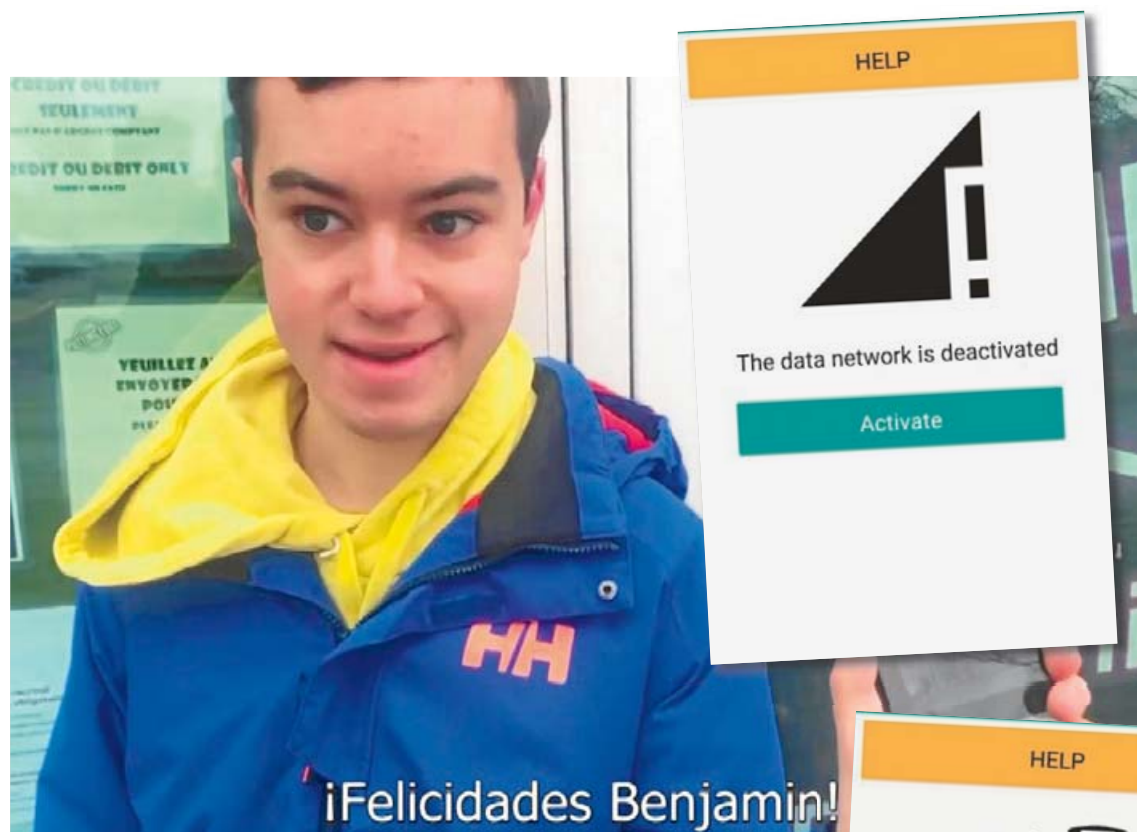
### Empoderar la persona

Amb App&Town es vol empoderar les persones amb mobilitat reduïda i amb discapacitat visual, cognitiva o sensorial, però també les persones grans i els infants a l'hora de moure's per la ciutat de la forma més autònoma possible. En el cas per exemple d'haver d'utilitzar el metro,

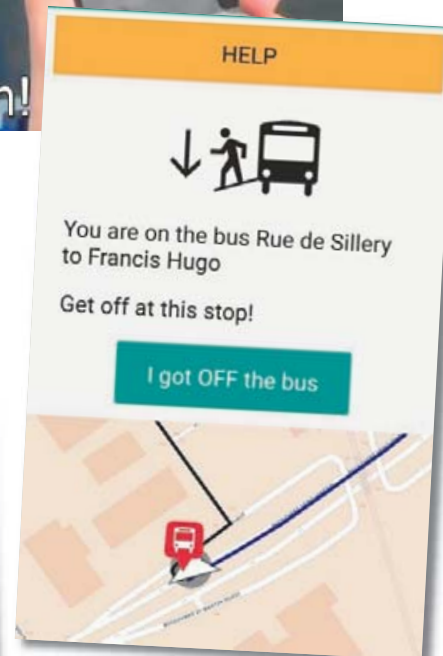
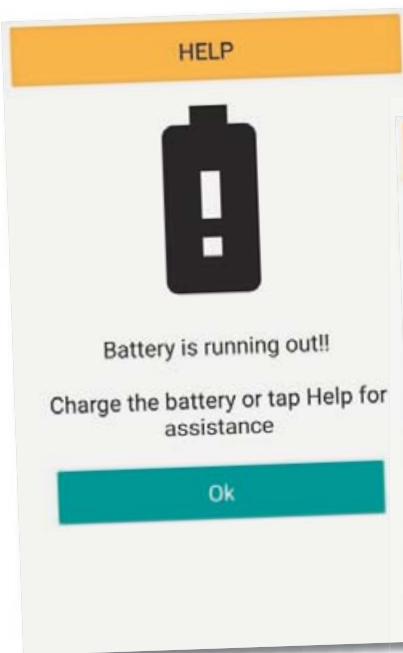
*"Perquè el dret a la mobilitat sigui universal, hem de garantir que la mobilitat sigui accessible"*

"a través de l'apli, tots poden orientar-se dins de l'estació, trobar de manera fàcil l'andana o altres serveis de l'estació com els torns d'accés, les màquines expenedores de bitllets, etc.", subratlla Cuadrado.

La missió de MassFactory com a companyia és desenvolupar productes innovadors que atorguin un valor afegit a la societat. Tecnologia al servei de les persones. Al l'hora d'afavorir que cada persona, amb les seves capacitats i dificultats, arribi a la seva destinació de manera òptima, l'apli és val d'una interfície que adapta la informació als requeriments de cada usuari, ja sigui a través d'àudio o de text, imatges, pictogrames i vibració. Un sistema, tot plegat, del qual ja es beneficien un miler de persones de Barcelona, Madrid, Màlaga, Vigo i, fora de l'Estat espanyol, Laval i Longueuil (Canadà) i Filadèlfia (EUA), tant durant els desplaça-



iFelicidades Benjamin!



APP&TOWN COMPAGNON

ments a peu i en transport públic com durant les estones que romanen en infraestructures com poden ser estacions de tren i de metro, parades d'autobús, aeroports, etc.

### La seguretat, cabdal

App&Town permet a la persona usuària amb necessitats especials moure's de manera autònoma, però també segura. I és que, al marge d'oferir la ruta més senzilla a l'hora d'arribar a un punt a través de consignes clares i adaptades a cadascuna de les persones usuàries, també respon davant de possibles contratemps en els quals necessiten un suport addicional. Un canvi d'ubicació temporal d'una parada de bus o una incidència en la xarxa de transports els pot arribar a trasbalsar molt, però l'apli compta amb un botó d'ajuda a través del qual la persona usuària truca automàticament a un telèfon preestablert on personal especialitzat l'ajudarà a resoldre el problema. "I no només això -afegeix Cuadrado-, sinó que en cas que la persona usuària requereixi suport presencial, des del centre de control es contacta amb l'àngel més proper de la xarxa d'àngels que incorpora el sistema."

Una seguretat que en breu es veurà reforçada gràcies a unes millores que s'estan introduint al sistema de l'apli, les quals permetran que, davant d'una situació de violència racista o de gènere, assetjament sexual, robatoris o similars, la persona usuària pugui alertar el centre de control per tal que s'activin els sistemes d'alerta corresponents, bé prement el botó d'ajuda o bé sacsejant el seu dispositiu intel·ligent. Unes funcionalitats de seguretat, val a dir, de les quals es podrà beneficiar tothom, tant aquelles persones que actualment són usuàries de l'apli i que estan monitoritzades com les que no ho són però que poden fer servir completament el sistema. I és que, tal com conclou Cuadrado, "la mobilitat és un dret universal que permet que qualsevol persona pugui accedir al sistema sanitari, al sistema educatiu, a un lloc de treball o a un centre d'oci, però perquè aquest dret sigui universal, hem de garantir que la mobilitat sigui accessible", una missió que des de la companyia estan complint progressivament a través de la tecnologia.

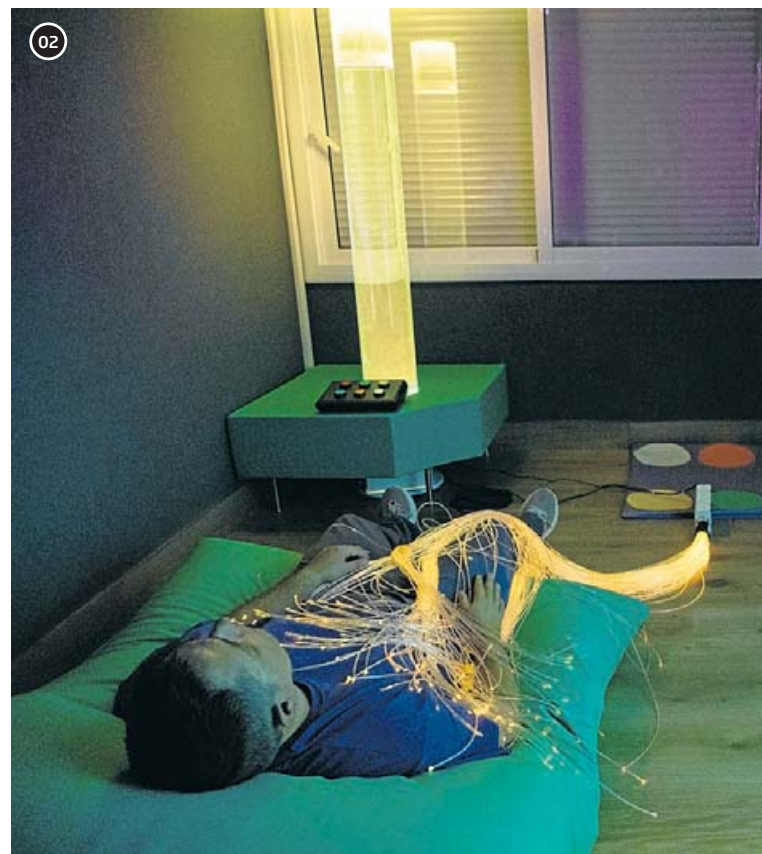
### GUANYADORS DEL PROGRAMA D'ACCELERACIÓ ANTENA TRENLAB MATARÓ

App&Town va ser un dels tres projectes guanyadors de la darrera edició del Programa d'Acceleració Antena TrenLab Mataró per a una mobilitat més inclusiva i sostenible, juntament amb les presentades per IUrban i Eismar. Al mes de juliol, el TecnoCampus de Mataró va acollir una jornada perquè MassFactory i les altres dues start-ups mostressin les seves

solucions als representats de les institucions col·laboradores i empreses convidades a l'acte. Un acte que va servir de colofó a tot un semestre durant el qual les tres companyies van desenvolupar i perfeccionar els seus models de negoci i tecnologies a través de proves de concepte amb l'objectiu d'impactar en el sector de la mobilitat.



# Fundació Catalunya La Pedrera



01. Una de les activitats de la Fundació Pas a Pas. 02. Sala multisensorial de la Fundació Pas a Pas. FOTOS: FUNDACIÓ CATALUNYA LA PEDRERA

## La Fundació Catalunya La Pedrera promou la integració de les persones en situació de vulnerabilitat

*La Fundació Pas a Pas i la Cooperativa MANS Agrosocial, dues entitats de la Fundació Catalunya La Pedrera, treballen amb l'objectiu d'integrar i inserir laboralment i socialment les persones amb risc d'exclusió*

**C**ada 3 de desembre, el Dia Internacional de les persones amb discapacitat ens recorda la necessitat d'aconseguir una societat més inclusiva, accessible i diversa. La Fundació Catalunya La Pedrera, des del seu compromís amb la societat, aposta per projectes que promouen la integració de les persones que es troben en situació de vulnerabilitat i, en conseqüència, en risc d'exclusió. Entre les múltiples iniciatives que s'emparen sota aquest paraigua, dues entitats treballen per fer front a aquesta situació: Fundació Pas a Pas i MANS Agrosocial.

La Fundació Pas a Pas és una entitat sense ànim de lucre de la Fundació Catalunya La Pedrera que treballa per a la integració social i laboral de les persones amb capacitats diverses i per a la inserció sociolaboral de persones en situació de vulnerabilitat social. MANS Agrosocial, per la seva banda, és una cooperativa agrària que treballa amb la missió de generar llocs de treball per a persones en situació de vulnerabilitat, alhora que les acompanyen en el seu procés d'integració social i laboral.

### Fundació Pas a Pas, potenciant les capacitats

La Fundació Pas a Pas desenvolupa la seva tasca en dos àmbits principals: un servei assistencial i un servei d'ocupació. Ambdues línies de treball se centren en la metodologia centrada en la persona, un model d'atenció que posa l'individu al centre, reconeixent les seves capacitats i els seus drets. La directora de la Fundació Pas a Pas, Eva Calvés, explica a l'ARA que el principal objectiu de l'entitat és "que tothom pugui gaudir de la màxima qualitat de vida" i, per això, el més important és "fomentar l'autonomia de la persona".

Un projecte especialment destacable de Pas a Pas és Perfils, orientat a persones amb discapacitat intel·lectual severa i dificultats de comunicació. Mitjançant el sistema PECS (Picture Exchange Communication System), els participants poden comunicar-se a través d'imatges, cosa que els proporciona una nova forma d'interacció amb l'entorn. Eva Calvés detalla que "sempre es treballa de manera individualitzada per poder respondre a les necessitats de cadascun d'ells". Aquest projecte va néixer amb l'objec-

tiu de donar resposta entre el col·lectiu de les persones amb discapacitat intel·lectual amb absència de comunicació verbal o amb greus dificultats comunicatives. Per això, l'objectiu és "atendre les conductes més disruptives i reduir-les", assegura Calvés.

D'altra banda, Pas a Pas ha creat -juntament amb El Far Cooperatiu- l'Estudi Creatiu i de Disseny La Torre, un espai innovador que reuneix dissenyadors amb capacitats diverses i ofereix serveis de disseny gràfic a empreses i entitats. "Un dels projectes més importants que hem fet en aquest espai és el cartell de les festes de Santa Tecla de l'any 2022", explica la directora de la Fundació. I afegeix que "va ser un punt d'inflexió, perquè es va aconseguir visibilitzar el col·lectiu".

### MANS Agrosocial: agricultura ecològica com a eina d'integració laboral

D'altra banda, MANS Agrosocial és una cooperativa agrària que aposta per la producció i comercialització de productes ecològics amb una clara missió social: la creació d'ocupació per a persones en situació de vulnerabili-

tat. Els participants en aquest projecte -majoritàriament derivats de serveis socials i d'ocupació- tenen l'oportunitat de formar part d'un projecte que els acompanya en el seu procés d'integració laboral i social.

La clau de l'èxit de MANS Agrosocial rau en el seu enfocament en les persones, no en els productes. Així, "MANS proporciona a les persones participants eines per inserir-se al mercat laboral a través de formació i suport continu", explica el director de la cooperativa, Jordi Balari. El projecte busca trencar l'estigma associat a les persones en situació de vulnerabilitat, oferint-los la possibilitat de millorar les seves competències laborals i socials.

Els participants de MANS, que van des de joves en risc d'exclusió social fins a persones amb més de 50 anys, realitzen un itinerari personalitzat que pot durar entre un any i tres anys, segons les necessitats de cada individu. "El seu camí inclou formació, adaptació laboral i acompanyament en la recerca de feina", detalla la integradora social de MANS, Rosa Ortiz, Rosa Ortiz. Des de

MANS es vol donar visibilitat a la professionalitat dels seus treballadors, garantint que siguin reconeguts pel seu esforç i capacitat, no només per la seva situació de vulnerabilitat.

### La Fundació Catalunya La Pedrera, compromesos amb la inclusió

Tant la Fundació Pas a Pas com MANS Agrosocial són exemples de com les iniciatives socials poden contribuir a la creació de treball per a persones en risc d'exclusió social o amb discapacitats severes, oferint-los l'oportunitat de formar-se, treballar i integrar-se plenament a la comunitat.

En el context actual, és essencial destacar la importància de la visibilització de les capacitats de les persones en situació de vulnerabilitat. En aquesta línia, Eva Calvés destaca que "és important deixar de fixar-se en les discapacitats per començar a potenciar les capacitats". Així, els projectes com el de Pas a Pas i MANS Agrosocial no només ofereixen ocupació, sinó que també treballen per trencar barreres socials i laborals i obrir noves oportunitats per a aquells que més ho necessiten.



DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!

# VOLUNTARIS A LES PRESONS: L'ANTÍDOT CONTRA L'AÏLLAMENT I L'EXCLUSIÓ SOCIAL

DIVERSES ENTITATS SOCIALS IMPULSEN I COORDINEN EL VOLUNTARIAT PENITENCIARI, UNA EINA ESSENCIAL PER A LA MILLORA DE L'AUTOESTIMA DE LES PERSONES INTERNES

■ TEXT M.A.

**D**es de dinamitzar activitats de teatre, dansa o lectura fins a donar un cop de mà per aprendre nous idiomes o ajudar a preparar-se per entrar a la universitat. Cada setmana, als centres penitenciaris de tot Catalunya hi entren grups de voluntaris. A l'interior, s'ajunen amb les persones recluses i intenten fer una mica menys feixuc el mur de l'aïllament. "La privació de llibertat i aïllament és una situació que comporta sovint una major exclusió social i un deteriorament de la salut física i mental", recorda Glòria Gratacòs. És tècnica d'administració i gestió del voluntariat de Justícia i Pau Barcelona, una de les entitats de Catalunya que fa més anys que coordina projectes de voluntariat a les presons de la província de Barcelona. Van començar el 1987 i, des d'aleshores, l'equip de voluntaris i el nombre de projectes no han parat de créixer.

Actualment, l'entitat té en marxa programes ben diversos. Un d'activitats socioculturals, que inclou tallers de disciplines com el teatre, la dansa, la lectura i l'art terapèutic. Un altre d'acompanyament individualitzat a la persona reclusa. Un tercer de col·laboració docent per oferir suport en formació bàsica, en llengües, en el preaccés a

la universitat, en el projecte de comunitats d'aprenentatge, en el reforç de batxillerat i altres ensenyaments reglats. També n'hi ha un per acompanyar els interns que aviat podran tenir la llibertat definitiva i un darrer per donar suport a les persones que surten en llibertat després de complir penes greus.

"La majoria de les persones privades de llibertat formen part dels col·lectius més vulnerables, afectats per la pobresa i l'atur crònic, la desestructuració familiar, el fracàs escolar i la manca de qualificació professional, l'alcoholisme i les drogodependències, les patologies mentals, la manca de permís per residir o treballar al país", radiografia la tècnica de Justícia i Pau Barcelona. Per aquest motiu, l'organització recorda que el conjunt de la societat té el deure ètic de treballar per reduir l'impacte negatiu de l'empresonament i orientar les penes a la rehabilitació i la reinserció social.

## Objectiu: trencar l'aïllament

El voluntariat penitenciar busca acompanyar els interns en el procés de rehabilitació, aplanar-los la reinserció social i ajudar-los a tornar a arrelar a la societat. "Per a la persona interna, l'acompanyament

## Acompanyar els interns El voluntariat penitenciar acompanya els interns en la rehabilitació i la reinserció social

personal és un espai i temps en què pot ser ella mateixa, explicar els seus sentiments, dubtes i necessitats, sense judici i en total confidencialitat", assegura Gratacòs. En un voluntariat penitenciar, la persona voluntària simplement acompanya el pres escoltant-lo, de forma propera. "D'aquesta actitud en surt un vincle que pot facilitar les sortides de permís o que pot servir per començar el procés de sortida definitiva", continua la tècnica.

Ara bé, tenir una persona voluntària és optatiu per a la persona interna: l'equip tècnic del Centre Penitenciar els explica que hi ha la possibilitat de tenir-ne,



però ho han de sol·licitar ells mateixos. "Tant si la persona interna rep voluntariat d'acompanyament com de cicles formatius o d'activitats socioculturals, veiem que l'ajuda a millorar el benestar i a disminuir els efectes negatius que té la presó sobre la seva salut mental", aclareix Gratacòs. La tècnica de Justícia i Pau també assenyala que el voluntariat penitenciar

té un paper important a l'hora de treballar els nivells de sociabilitat dels interns. "Adquireixen habilitats que l'ajudaran a ser una persona més confiada i autònoma, tant durant el compliment de la condemna com en el moment de sortir del sistema penitenciar", assegura.

## El perfil del voluntari

Per ser voluntari a les presons catalanes no cal tenir un perfil gaire concret. "Tenim des de joves universitaris que estudien graus de criminologia o psicologia, fins a persones aturades que volen dedicar el seu temps i coneixement a compartir-los amb les persones en situació de privació de llibertat", resumeixen des de Justícia i Pau. De fet, hi ha molts tipus de voluntariats penitenciaris: contribuir al desenvolupament i la rehabilitació dels interns es pot fer des de molts angles. N'hi ha d'assistència jurídica, per ajudar les persones internes a entendre millor el seu procés legal i els drets que tenen. També n'hi ha



Imatge interior del centre penitenciar Brians 1. MANOLO GARCÍA





Imatge exterior del centre penitenciari Brians 1 (Sant Esteve Sesrovires). FRANCESC MELCION

d'assessorament en salut, des de la física fins a l'emocional. En aquest cas, els voluntaris poden orientar, informar i donar suport en temes com els hàbits saludables o la gestió de l'ansietat.

"Soc estudiant de dret i, des d'aquest gener, també voluntària de Justícia i Pau", explica Dolors Ferrer a

**Diferents tipus de voluntaris**  
D'assistència jurídica, d'assessorament en salut, física i emocional...

l'ARA. La primera intervenció com a voluntària la va fer aquest mes d'abril, al mòdul de dones de Brians. "Ofereixo suport i ajuda a través de la relació tutorial, per generar vincle necessari per consolidar el posterior procés de reinserció a la comunitat", concreta. Fer el pas li ha aportat

moltes satisfaccions. "És molt gratificant quan els interns i les internes et diuen que quan els va a veure un voluntari és com una entrada d'aire fresc al centre, que ets una cara diferent", apunta. Ara bé, recorda que ni l'exclusió social ni l'aïllament no es poden evitar, i que la majoria dels interns saben que hi ha un rebuig general de la societat per la seva condició. "Això comporta que els faci pànic sortir al carrer després d'anys de condemna per por de ser assenyalats i de no ser acceptats", acaba.

Independentment de l'activitat que s'hi faci, per fer un voluntariat penitenciari cal formar part d'una entitat sense ànim de lucre que ho coordini, així com haver fet un curs d'iniciació al voluntariat penitenciari. "Ateses les particularitats d'aquest àmbit, és important disposar d'un coneixement específic del medi d'actuació", recorda el departament de Justícia de la Generalitat.



## CENTRE XAMFRÀ-SANT MIQUEL

### Qui som?

Fundació NouXamfrà acompanya les persones amb discapacitat intel·lectual i a les seves famílies facilitant tots els processos inclusius, tan necessaris en la societat actual, amb l'objectiu de dignificar i dur a terme els seus projectes de vida.

A través de la Formació Professional, el centre Xamfrà-Taller Sant Miquel prepara els joves per afrontar l'entrada a la vida adulta i l'orienta al món laboral, potenciant les competències necessàries i sobretot respectant el propi procés maduratiu.



93 666 11 95



### Què ens caracteritza?

- Acompanyament individualitzat.
- Mestre/a referent-Acció tutorial.
- Aprenentatge a partir de la pràctica i la vivència.
- Funcionalitat i transversalitat en totes les activitats.
- Orientació de sortida al final del programa.
- Formació en centres de treball.



[www.fundacioxamfra.cat](http://www.fundacioxamfra.cat)

### Què oferim?

- **PFIE (Programes de Formació i Inserció Específics): DURADA DE 2 ANYS.**
  - Auxiliar de comerç i atenció al públic.
  - Auxiliar de cuina.
  - Auxiliar d'establiments hotelers.
  - Auxiliar en treballs de fusteria.
  - Auxiliar en vivers i jardins.
- **IFE (Itineraris Formatius Específics): DURADA DE 4 ANYS.**
  - Auxiliar de vendes i atenció al públic.

### I DESPRÉS DE L'ESCOLA, QUÈ? ITINERARIS LABORALS

#### Què oferim a les persones?

- Orientació laboral personalitzada.
- Formació per a la inserció en el mercat de treball ordinari.
- Pràctiques en empreses.
- Suport i acompanyament continuat a la recerca de feina.
- Seguiment i acompanyament a la inserció i/o treball amb suport.

#### Què oferim a les empreses?

- Anàlisi de llocs de treball.
- Pre-selecció de persones candidates.
- Sensibilització a les empreses.
- Seguiment per facilitar l'èxit de la inserció.
- Informació sobre beneficis fiscals i laborals per a la contractació.



Àmbit de suport del Departament d'Empresa i Treball  
Generalitat de Catalunya  
Departament d'Empresa i Treball

Cofinancat per la Unió Europea

MINISTERIO DE TRABAJO, INICIACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL  
EMPRESAS Y EMPLEO

SOC Servei d'Ocupació de Catalunya

incorpora Obrera Social Fundació 'la Caixa'



DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!

# LA MEITAT DELS JOVES NOUvinguts, EN RISC DE POBRESA O D'EXCLUSIÓ SOCIAL

A ESPANYA EL 44,8% DELS JOVES ENTRE 19 I 29 ANYS NASCUTS A L'ESTRANGER ES TROBA EN PERILL D'EXCLUSIÓ SOCIAL. ENTRE ELS NASCUTS A ESPANYA EL RISC BAIXA FINS AL 24,5%

■ TEXT M.A.

**L**a precarietat laboral, l'abandonament prematur dels estudis i la barrera lingüística i cultural. Aquests són tres dels ingredients que, segons els experts, poden explicar per què gairebé la meitat dels joves nouvinguts a Espanya es troben en risc de pobresa o d'exclusió social. Així ho recullen les estadístiques de l'Eurostat, que fixen en un 44,8% el percentatge de joves entre 19 i 29 anys nascuts fora d'Espanya que podrien arribar a entrar en situació d'exclusió. La xifra es redueix fins al 24,5% en el cas dels nascuts al país.

Tanmateix, comparteixen reptes: aspectes com el rendiment en el sistema educatiu, la incorporació al mercat laboral o l'emancipació de la llar familiar són temes essencials i transversals a l'hora de definir les oportunitats i el futur que tindran.

Així ho assenyala el dossier *Joves, oportunitats i futur*, publicat aquest estiu per l'Observatori Social de la Fundació La Caixa. "Les persones amb titulació superior continuen tenint taxes d'ocupació més altes que no pas les que només tenen una titulació secundària", hi destaquen Lígia Ferrero i Pedro Abrantes, de la Universidade de Porto i de la Universidade Aberta de Lisboa, en un dels articles que inclou. En les dues últimes dècades, les taxes d'ocupació juvenil han augmentat a Espanya i la desigualtat entre joves amb nivells d'estudis alts i baixos ha crescut. "Els estudis



Gairebé la meitat dels joves nouvinguts a Espanya es troba en risc de pobresa o d'exclusió social. MANOLO GARCÍA

han demostrat que els que assoleixen titulacions superiors tenen encara taxes d'ocupació més altes que els que disposen només de la titulació secundària", expliquen els autors. Els títols són clau per allunyar-se de

la pobresa i de l'exclusió social. Ara bé, els joves nouvinguts ho tenen més complicat per aconseguir-los.

#### Inserció i estudis

Per intentar aplanar-los el camí, Barcelona ha posat en marxa les

Aules d'Accollida Accelerada (AAA). El servei té com a objectiu que l'alumnat nouvingut de l'ESO pugui assolir els coneixements, la confiança i el domini bàsic de la llengua per tal que, després d'un

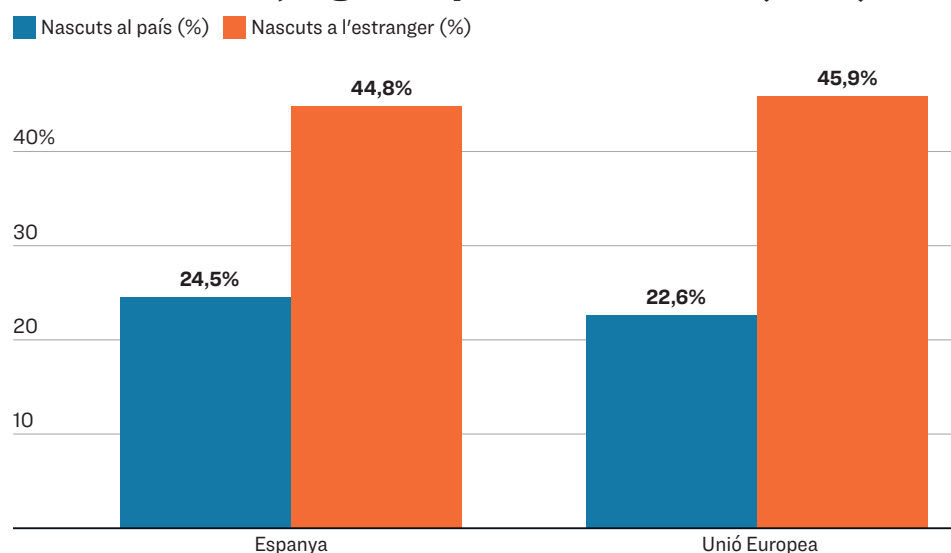
curs intensiu –de setembre a gener– pugui incorporar-se a l'aula amb més preparació per treballar els objectius educatius d'aquesta etapa i poder-se preparar, també, per accedir a la formació de

batxillerat o a la formació professional. Accions com aquestes són clau per evitar l'abandonament prematur educatiu i tancar-se les portes a ensenyaments superiors.

"Les aules d'acollida accelerades són un mecanisme de prevenció de la desvinculació escolar i sobretot pretenen ser una eina per assegurar la continuïtat d'aquest alumnat als ensenyaments postobligatoris", reitera el Consorci d'Educació de Barcelona. Aquest curs han funcionat deu aules d'acollida, cadascuna amb vint places, en centres com l'Institut Verdaguier, el Martí i Pous, l'Angeleta Ferrer o el Montjuïc.

Concretament, acullen l'alumnat estranger de 1r, 2n i 3r d'ESO que no ha estat prèviament matriculat a cap centre de Catalunya, però també alumnes de 4t d'ESO si el servei d'orientació del Consorci d'Educació ho decideix després d'una entrevista inicial.

## Percentatge de joves entre 19 i 29 anys en risc de pobresa o exclusió social, segons el país de naixement (2022)



Font: Observatori Social de la Fundació La Caixa, amb dades d'Eurostat / Gràfic: ARA

### ACOL, els ajuts per ocupar i arrelar persones migrants amb perill d'exclusió

Fomentar la inserció laboral de persones en situació de vulnerabilitat, especialment aquelles que es troben en risc d'exclusió social. Aquest és l'objectiu de la línia ACOL, una iniciativa del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) que s'emmarca dins del programa Treball i Formació. Concretament, el programa se centra en la contractació de persones immigrades en situació administrativa irregular i els ofereix l'oportunitat de

regularitzar la seva situació mitjançant un contracte laboral.

Qui s'encarrega de gestionar aquestes contractacions, que són a jornada completa i tenen una durada mínima d'un any, són entitats sense ànim de lucre. A més de l'experiència laboral, el programa inclou accions formatives que permeten als participants adquirir competències transversals i específiques amb l'objectiu de facilitar-los la integració definitiva al mercat laboral.



# Formatges Muntanyola



01. La feina a la formatgeria. 02. Els formatges premiats, Vell Reserva i Garrotxa. 03. Foto de família de l'equip. FORMATGES MUNTANYOLA

## Un model inclusiu i sostenible que triomfa al World Cheese Awards

*Impulsada per Fundació AMPANS, Formatges Muntanyola és la prova que el treball inclusiu, l'elaboració artesanal i respectuosa amb el medi ambient pot situar-se entre els millors formatges del món. Els formatges elaborats per persones amb discapacitat han estat reconeguts als World Cheese Awards, i en reafirmen la qualitat i l'excel·lència*

**A**MPANS és una fundació que, des del 1965, treballa acompanyant persones amb discapacitat intel·lectual i trastorns del desenvolupament, malaltia mental o altres situacions de vulnerabilitat. Per aquest motiu, l'entitat ha teixit un ventall de serveis i suports que van des de centres i serveis educatius i de formació a atenció diürna i ocupacional, passant per serveis residencials i d'habitatge i projectes professionals diversificats que ajuden a donar resposta a la seva inserció laboral.

Actualment, al voltant d'un centenar d'empreses del Bages tenen contractades persones a través dels seus serveis d'inserció, però la demanda és alta i les necessitats i perfils, molt diversos. Per donar-hi resposta, AMPANS emprèn activitats que, a dia d'avui, ocupen prop de 300 persones amb llocs de treball protegits. La formatgeria on s'elaboren els formatges Muntanyola n'és un.

### Sabors que il·lusionen

AMPANS va agafar el relleu de la marca Formatges Muntanyola el 2014, amb l'objectiu de donar continuïtat a un projecte amb el qual generar noves oportunitats laborals per a persones amb capacitats diverses.

L'elaboració de formatges comporta tasques com la manipulació de la llet, el control de temperatures, el tall de quall, el procés de la salmorra o l'emmotllament, les quals requereixen mètode i rigor per obtenir la màxima qualitat en cada formatge. Un equip format per 12 persones, majoritàriament amb discapacitat, demostren una vegada més que aquesta no impedeix assolir resultats excel·lents. El fet de participar d'un projecte amb reconeixement social també fomenta la seva motivació.

A l'obrador, situat a la finca Urpina de Sant Salvador de Guardiola, certificada amb el segell Biosphere pel seu compromís amb la sostenibilitat i que acull les vinyes d'on neixen els vins ecològics Urpina (DO Pla de Bages), s'hi elabora el formatge a partir de quatre tipus de llet -cabra, búfala, vaca i ove-

lla-. Es tracta d'una clara aposta per la diversificació i la qualitat de les 12 varietats que s'obtenen. Així, els formatges Muntanyola són fruit d'un procés artesanal que combina tradició i innovació. Cada peça vol ser un homenatge als sabors autèntics i al valor social que identifica el projecte. Entre les varietats més celebrades hi ha el Vell Reserva de Cabra, el Garrotxa, el Lúpulus, el Bufalet, i el Blau de búfala.

### Entre els millors formatges del món

La qualitat i l'esforç de superació constants ha portat Formatges Muntanyola a obtenir destacats reconeixements en certàmens nacionals i internacionals com els premis Làctium, Gourmet Quesos, Talento del Queso o l'Internacional World Cheese Awards en diverses ocasions.

Sense anar més lluny, en la 36a edició del prestigiós certamen internacional World Cheese Awards (WCA), celebrat aquest novembre a Viseu (Portugal), on el Vell Reserva de cabra ha estat reconegut amb la medalla d'or i el Garrotxa ha obtingut

*En la darrera edició dels World Cheese Awards, el Vell Reserva de cabra ha estat reconegut amb la medalla d'or i el Garrotxa ha obtingut la de plata*

la plata. El primer és un formatge elaborat de forma artesanal amb llet de cabra de ramat propi, amb una curació mínima de quatre mesos, i una escorça natural raspallada, fina i llisa que li dona personalitat i rusticitat, la qual cosa el fa esdevenir un dels formatges més tradicionals del territori. El Garrotxa, al seu torn, és una varietat que compta amb Indicació Geogràfica Protegida (IGP), elaborada per un nombre reduït de productors, i que fa poques setmanes es va constituir el Consell Regulador per formalitzar-ne el segell IGP. El Garrotxa de Muntanyola, elaborat amb la llet de

cabra del ramat que la formatgeria té a la finca, es caracteritza per la seva maduració pausada, la qual li confereix una aroma de llet fresca, una textura cremosa i un sabor suau.

"Hem aconseguit un producte d'altíssima qualitat i això és fruit del treball en equip", explica Anna Prado, responsable de Formatges Muntanyola, la qual afegeix que "fer-ho amb una producció artesanal i sostenible que posa en valor les persones i el territori és un doble motiu de celebració". Reconeixements com el del WCA, el més important a nivell internacional del sector, demostra que generar ocupació per a persones amb dificultats especials sense renunciar a l'excel·lència i la competitivitat és possible, i una fórmula d'èxit tanmateix que inspira altres organitzacions a replicar el model.

Els formatges Muntanyola es poden trobar a les botigues especialitzades, les grans superfícies, a la botiga online [ampansmarket.com](http://ampansmarket.com) i als punts de venda de l'entitat: el Garden AMPANS a Santpedor i al supermercat Caprabo AMPANS a Manresa.



DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!

# ES BUSQUEN MÉS FAMÍLIES D'ACOLLIDA A CATALUNYA: QUÈ CAL TENIR PER SER-NE UNA?

EL GOVERN ACTIVA UN PAQUET DE 2,3 MILIONS D'EUROS PER REFORÇAR ELS EQUIPS TÈCNICS, MILLORAR LA GESTIÓ ADMINISTRATIVA I AUGMENTAR EL SUPORT A LES FAMÍLIES ACOLLIDORES AMB L'OBJECTIU QUE CAP INFANT MENOR DE 6 ANYS ESTIGUI EN UN CENTRE RESIDENCIAL

■ TEXT M.A.

**A**vui, a Catalunya, dels 1.256 infants menors de 6 anys que tutela la direcció general d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (DGAIA), 280 viuen en centres. D'aquests, 134 tenen menys de 3 anys. Això no els afavoreix gens: afecta el seu benestar i desenvolupament, tal com ha reconegut aquest novembre el departament de Drets Socials i Inclusió de la Generalitat de Catalunya. Lluny de reconduir-se, en els darrers deu anys el nombre d'infants menors de sis anys que no viuen amb una família d'acollida no ha parat de créixer. La tendència és alarmant: si el 2018 hi havia 115 menors de 6 anys en centres, ara són 280, més del doble. En paral·lel, el nombre de famílies acollidores a Catalunya s'ha estancat. Avui, el territori compta només amb 787 famílies d'acollida.

“La situació és inacceptable i requereix acció immediata”, va anunciar fa uns dies la consellera de Drets Socials i Inclusió de la Generalitat de Catalunya, Mònica Martínez Bravo. Ho va dir en la roda de premsa de presentació d'un document molt esperat: el pla estratègic per augmentar el nombre de famílies acollidores i garantir que cap infant menor de 6 anys ingressi en un centre. El pla preveu augmentar la dotació econòmica en 2,3 milions d'euros, destinats a reforçar els equips tècnics i millorar la gestió administrativa i el suport a les famílies.



L'acolliment familiar és encara poc conegut a Catalunya. GETTY

Concretament, estableix una sèrie d'accions a impulsar a curt i mitjà termini d'acord amb tres objectius específics. En primer lloc, vol optimitzar els circuits d'acolliment familiar. En segona instància, augmentar el suport i el reconeixement de les famílies acollidores. Per acabar, també busca impulsar accions de comunicació i sensibilització entre la família.

“El pla és un compromís de futur amb el benestar dels infants i la justícia social –va valorar la consellera–. No hi ha inversió més rendible que la que protegeix i enriqueix la vida en la primera infància, tant pel que fa als resultats immediats com a llarg termini”, va exposar.

## Més diners i personal

Quan un infant es troba en situació de desemparament, l'administració n'assumeix la tutela i en fa un estudi per decidir quina és la millor opció: la reintegració amb la seva família d'origen, l'acolliment en família extensa o aliena, o l'adopció. Tot i que aquests informes de valoració haurien d'estar llestos en sis mesos, sovint superen l'any, la qual cosa complica el respecte a la temporalitat dels diferents tipus d'acolliment i desanima possibles famílies acollidores. Per reduir aquests terminis i facilitar el procés, el Govern ha destinat 1,2 milions d'euros a reforçar els equips d'estudi amb 25 nous



professionals repartits arreu del territori, amb l'objectiu de millorar i agilitzar la valoració i assignació dels infants.

A més, s'està treballant en l'optimització del sistema compartit de gestió de dades i casos entre l'Institut Català de l'Acolliment i l'Adopció (ICAA) i la DGAIA. Alhora, s'ha creat un grup de treball específic per analitzar individualment els casos d'infants menors de 6 anys amb mesures d'acolliment aprovades, però que encara s'estan en centres, amb l'objectiu d'accelerar el seu trasllat a una llar acollidora.

### Les famílies, pilars essencials

El nou pla per reforçar l'acolliment familiar inclou mesures per donar més suport i reconeixement a les famílies, així com per millorar el benestar dels infants tutelats. Entre les iniciatives destaca un sistema per facilitar la tramitació de la documentació dels infants, alliberant les

## 4 DUBTES FREQUENTS PER SER FAMÍLIA ACOLLIDORA

**1. Qui pot acollir un infant?**  
Qualsevol persona o família pot acollir, independentment dels seus membres i de la seva tipologia. La persona o família que hi estigui interessada s'ha d'adreçar a l'Institut Català de l'Acolliment i de l'Adopció (ICAA), que té representacions territorials a les ciutats de Barcelona, Girona, Lleida, Tarragona i Amposta, o bé ha de concertar una cita amb una Institució Col·laboradora d'Integració Familiar (ICIF).

**2. Què implica?**  
Ser família acollidora significa oferir amor, educació i seguretat a un infant que ho necessita, assumint temporalment les funcions que la seva família d'origen no pot exercir, però sense trencar els lligams afectius que els uneixen. Aquesta tasca implica vetllar pel benestar, la formació i el desenvolupament integral de l'infant, proporcionant-li un entorn estable i afectuós que afavoreixi el seu creixement.

### 3. Quants tipus d'acolliment hi ha?

L'acolliment familiar pot ser d'urgència, simple, permanent, especialitzat o de vacances i caps de setmana. En els primers tres casos la diferència ve marcada pel temps que es calcula que pot durar l'acollida. Pel que fa a la modalitat de vacances i caps de setmana, els infants són majors de 9 anys i l'acolliment es fa durant els caps de setmana i vacances escolars.

### 4. Cal tenir alguna formació prèvia?

En el cas de l'acolliment especialitzat, anomenat acolliment d'infants o adolescents en unitat convivencial d'acció educativa (UCAE), les famílies han de disposar d'una formació i experiència relacionades amb l'educació, la infància i l'adolescència per donar resposta a les necessitats educatives o cures especials que necessiten infants o adolescents que requereixen una atenció especial a causa de les seves circumstàncies i característiques.

famílies d'aquesta responsabilitat, i la millora del règim de visites amb les famílies d'origen, que preveu més punts de trobada, horaris més flexibles i un reforç dels equips tècnics. També es crearà una taula de coordinació permanent entre entitats i famílies per garantir que rebin suport adequat i optimitzar els tràmits i l'acolliment.

## Nou pla Inclou més mesures de suport i reconeixement a les famílies i també als infants tutelats

“Una paraula que caracteritza l'acolliment és incertesa”, explicava ja fa set anys el periodista i escriptor Daniel Romaní en un article a aquest diari. Hi explicava la segona experiència que vivia la seva família amb l'acolliment d'infants. “No saps quin nen o

mena et toca acollir, quan arriba a casa, quan en marxa... –insistia-. Vam dir que sí sabent que la previsió de durada de l'acollida seria de dos anys, però és un termini aproximat”, recalava. Amb aquestes noves mesures, la incertesa que plana sobre tot el procés s'hauria de reduir.

En col·laboració amb entitats i famílies, el pla aposta per reforçar les accions de sensibilització i comunicació amb l'elaboració d'una estratègia de difusió liderada per l'ICAA. Aquesta estratègia, basada en bones pràctiques, establirà estàndards conjunts per a totes les entitats i per a l'Institut, amb l'objectiu de llançar una campanya institucional que promogui la importància de l'acolliment familiar i impulsi la captació de noves famílies. “Les entitats han fet i fan una gran feina en aquest àmbit: valorem molt aquest treball, que ens sembla imprescindible, i ara busquem facilitar-lo”, va exposar la consellera.

# AMPANS treballa per l'accés a l'habitatge, clau per a la vida independent de persones amb discapacitat

Un dels drets fonamentals reconeguts a la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat és l'accés a un habitatge vinculat a la vida independent i a la inclusió comunitària

Les persones amb discapacitat intel·lectual i autisme s'enfronten a molts reptes per viure de manera autònoma. La manca d'accessibilitat i adaptacions dels habitatges, la limitació d'ingressos econòmics, les necessitats de suport, els prejudicis i la discriminació, entre altres causes, limiten les oportunitats de disposar d'un habitatge adequat.

AMPANS acompanya les persones amb discapacitat que volen iniciar un procés de vida independent.

### Suport i acompanyament adients

A través dels serveis residencials i suport a la vida independent, AMPANS ofereix alternatives i diferents models que s'adaptin a les necessitats de cada persona.

La Fina Riera, que és responsable de Treball Social de la Fundació AMPANS, fa èmfasi en la necessitat que les persones amb discapacitat “comptin amb el suport i acompanyament adients a la vida a la llar i a la comunitat”. La majoria,



Poder tenir accés a un habitatge independent és un dret fonamental de les persones amb discapacitat. AMPANS

apunta, “treballen en centres especials de treball o a l'empresa ordinària amb suport, i necessiten acompanyament en el dia a dia”. Unes pautes que no poden recaure només en els seus pares.

### Vida independent i creixement personal

La mare del Vladimir, un jove de 25 anys i amb discapacitat intel·lectual, considera que el seu fill marxi de

casa “és un factor de creixement personal”. I és clar, apunta Suades, que “amb els hàndicaps que comporta un trastorn com el d'intel·ligència límit, que a més no és visible als ulls dels altres, necessitarà els seus suports, però marxar del niu servirà per empoderar-lo i situar-lo en igualtat de condicions que la resta de gent”.

La mare d'aquest jove està convençuda tanmateix que viure en

un pis comunitari “li permetrà adquirir habilitats interpersonals i fins i tot a ajudar a aquells que tinguin més necessitat que ell en una determinada àrea com pot ser la cuina o la neteja”. Una vida autònoma que ajudarà el jove a dur una vida plena, on l'esport –sobretot el futbol i el tennis taula– juga un paper fonamental i ja ha aconseguit fites “com treure's el carnet de conduir, haver estat treballant com a monitor de menjador i com a monitor de lleure en un casal municipal de Nadal els dos darrers anys i, més recentment, haver començat a treballar en una empresa ordinària”, destaca Suades.

### Lluny de garantir serveis residencials per a tothom

El més important és que cada persona disposi dels serveis necessaris per desenvolupar el seu projecte de vida. Cal tenir present que a Catalunya hi ha 3.800 persones en llista d'espera per accedir a un servei residencial.

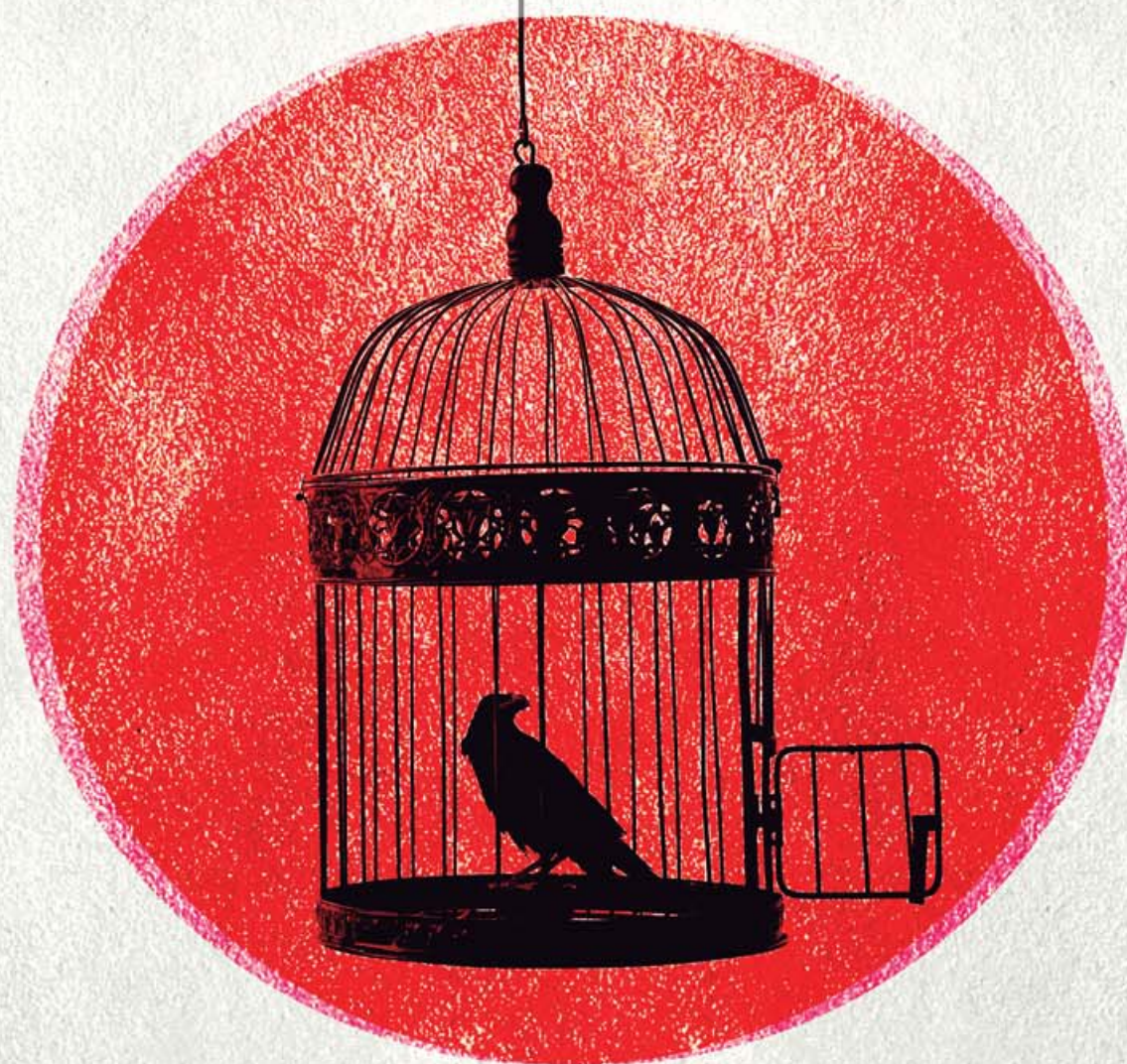
Les persones amb discapacitat intel·lectual passen una mitjana de

cinc anys a les llistes d'espera per accedir a un servei residencial que s'adapti a les seves necessitats, bé sigui una llar residencial, un servei residencial per a les persones amb trastorn de la conducta, una residència per a persones amb alta dependència o pluridiscapacitat, o un habitatge social, modalitats les quals compten amb uns serveis i recursos d'acompanyament amb unes majors o menors intensitat i periodicitat, en funció d'allò que necessiti cada persona.

Riera també explica que hi ha diferents realitats familiars, com l'envelliment de les famílies, problemes de salut, sense xarxa o pares amb dificultats per dur a terme les seves habilitats parentals. També destaca una realitat creixent, la dels pares joves amb fills amb alteracions de la conducta, “on les dificultats per la conciliació i dedicació als altres fills s'incrementen”, afirma. “Calen més recursos i més finançament per pal·liar aquestes situacions i que els serveis residencials es puguin adaptar al moment vital de la persona”, conclou Riera.



Drets per a tothom,  
dignitat i veu per a  
les persones amb  
discapacitat



Més de 50 anys al teu costat

[www.cronda.coop](http://www.cronda.coop)



**Col·lectiu Ronda**  
Persones · Drets · Justícia



# Dia internacional de la discapacitat

## L'accessibilitat cognitiva, essencial per a una major autonomia

Enguany, pel 3 de desembre, Dincat i les entitats que en formen part reivindiquen un món més fàcil d'entendre, és a dir, accessible cognitivament. "Es tracta de fer les coses més entenedores per a tothom", apunta el Marc Aguilà, validador de textos i d'espais de la Fundació Aspros (Lleida) des de fa tres anys, a qui coneixem a través d'aquestes línies

**E**n Marc Aguilà, de 24 anys i amb discapacitat intel·lectual, va esdevenir validador de textos i espais per casualitat. "Fa tres anys, vaig arribar a la fundació i, després de presentar-me el projecte, vaig decidir formar-me com a validador", recorda. Tres anys després, es mostra apassionat per la seva feina, "sobretot perquè pot ajudar altres persones a moure's pel món de forma més autònoma". Hi con-

### Marc Aguilà

Validador

*"Perquè el dret a la mobilitat sigui universal, hem de garantir que la mobilitat sigui accessible"*



Marc Aguilà, validador de textos i d'espais de la Fundació Aspros. CEDIDA

tribueix a través d'una feina tan desconeguda com necessària, la de validador, la qual consisteix, bàsicament, a assegurar que els textos són comprensibles i a dotar els espais d'eines "com els pictogrames i senyals" per tal que les persones puguin ubicar-se a l'entorn i no perdre's. Cal que els documents (llibres, manifestos, circulars, contes, etc.) estiguin en lectura fàcil, dotant-los d'elements, explica Aguilà, "com, per exemple, una lletra més gran, fent servir frases curtes, i si hi ha alguna paraula complexa, substituir-la per una altra més simple o afegir un requadre que expliqui el seu significat". Tot plegat garanteix el dret de les persones amb discapacitat intel·lectual a viure de forma més independent i participar de la societat amb les mateixes oportunitats que tothom.

### Treball amb les administracions públiques

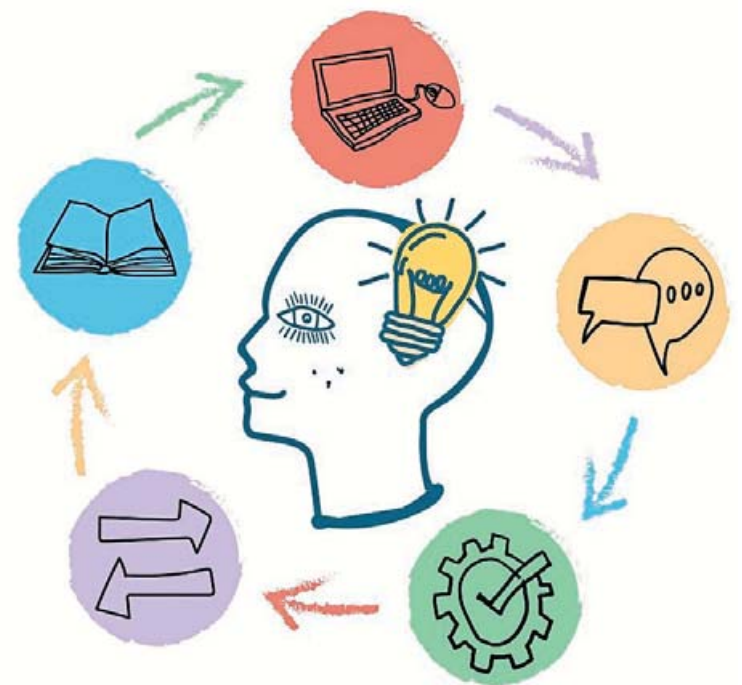
Durant els seus tres anys a Aspros, Aguilà ha validat l'entorn del Palau de Congressos La Llotja de Lleida o l'Oficina de Turisme de la localitat, entre altres. "Al primer hi havia molta feina a fer. Només et diré que, de camí, ens vam perdre!", explica. I és que, sosté, "si no se senyalitza correctament, les persones corren el risc de perdre's". A l'Oficina de Turisme, la senyalització era, tanmateix, millorable. "Sempre es pot millorar", subratlla el jove.

El marge de millora a l'administració pública és notable, tot i que es tracta

d'un àmbit cada cop més conscienciat. "Col·laborem molt amb la Paeria -l'Ajuntament de Lleida- en la validació d'espais i de textos", explica Aguilà. Es tracta, diu, "de fer l'Administració més accessible". Afortunadament, la fundació on treballa com a validador sempre ha rebut molta bona acollida per part de les empreses, administracions i equipaments amb les quals treballen el tema de l'accessibilitat cognitiva i de l'entorn. "Alguns ens han arribat a dir que, a vegades, es fa servir més el material adaptat que l'original", apunten.

### Àrees de millora

Aguilà anima els polítics i els empresaris a avaluar els espais on desenvolupen la seva feina i a incorporar millores si veuen que la documentació o les indicacions no són prou entenedores. Ell té clars dos àmbits en els quals cal treballar de valent. Un són els prospectes dels medicaments, els quals, a parer seu, no s'entenen gens. "S'hauria d'emprar una lletra més gran i posar noms una mica més senzills. Si no els prens durant molt de temps, és impossible recordar-se del seu nom!", exclama. D'altra banda, també insta els responsables dels edificis grans a incorporar senyalitzacions suficients. Sobretot directoris de les sales amb les quals compta i l'ús al qual es destina cadascuna d'aquestes sales, "perquè si no, és molt probable que acabis al lloc equivocat", conclou.



### PER UN MÓN FÀCIL D'ENTENDRE

Les persones amb discapacitat intel·lectual tenen dret a entendre el món com qualsevol altre ciutadà. Per poder garantir aquest dret és essencial l'accessibilitat cognitiva, que fa que allò que ens envolta sigui fàcil d'entendre. És un dret que tenim totes les persones i s'ha de garantir, ja que beneficia de manera especial persones amb dificultats de comprensió, com les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament, autisme, paràlisi cerebral o persones grans amb deteriorament cognitiu, entre altres.

A més, és fonamental per assolir l'accessibilitat universal que permet que qualsevol persona, tingui la discapacitat que tingui, pugui participar de la societat amb les mateixes oportunitats. Alguns aspectes que ajuden a millorar l'ac-

cessibilitat cognitiva són el disseny universal, els senyals dels espais, els suports en la comunicació, els pictogrames o la lectura fàcil.

Tanmateix, encara avui dia existeixen moltes barreres per la falta d'accessibilitat cognitiva; encara hi ha textos, espais i webs poc adaptats que no permeten gaudir a moltes persones dels seus drets com, per exemple, el dret a la cultura, la política, la justícia o la salut.

Aquestes barreres dificulten la participació en la societat, el ple dret a la inclusió i a la presa de decisions de moltes persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament a Catalunya. Ens cal, per tant, un món més fàcil d'entendre perquè les persones amb discapacitat intel·lectual tinguin les mateixes oportunitats que la resta, sense haver de dependre d'altres persones.

Esperem que aviat els diaris en paper siguin més accessibles. Mentrestant, per llegir el manifest en lectura fàcil escanegeu el codi QR



### ÉS PER AIXÒ QUE REIVINDIQUEM QUE L'ADMINISTRACIÓ:

#### ■ Impulsi plans d'accessibilitat cognitiva en àmbits com

- ⇒ La salut
- ⇒ El treball
- ⇒ La justícia
- ⇒ L'educació
- ⇒ La cultura o la política
- ⇒ Altres...

#### ■ Destini més recursos per avançar en l'accessibilitat cognitiva.

#### ■ Compleixi i faci complir les mesures concretes d'accessibilitat cognitiva que inclou el Codi d'Accessibilitat.

#### ■ Crei equips professionals experts en l'accessibilitat cognitiva. Aquests equips han de comptar amb persones validadores amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament.

Des de Dincat llitem per un món més accessible on tots i totes entenguem la informació



## DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!



Intercanviar vivències és la millor cura per a la solitud. FRANCESC MELCION

# QUÈ FA PATIR MÉS ELS JOVES I PER QUÈ ELS COSTA DEMANAR AJUDA?

ACTUALMENT, UN 45,8% DE LA POBLACIÓ D'ENTRE 16 I 32 ANYS RESIDENT A CATALUNYA PATEIX MALESTAR EMOCIONAL, SEGONS CÀLCULS DE L'OBSERVATORI SOCIAL DE LA CAIXA. SEGONS ELS EXPERTS, ABORDAR EL PROBLEMA DES D'UN ENFOCAMENT COMUNITARI ÉS ESSENCIAL

■ TEXT M.A.

**P**roblemes a la feina o als estudis, discutir amb els amics o la família, no agradar-se quan es miren al mirall o sentir-se sols. Aquests són quatre dels motius que generen més malestar emocional als joves, segons un informe recent de l'Observatori Social de la Fundació La Caixa. Entre el garbuix de situacions que els fan patir també hi ha el canvi climàtic, les guerres i la por de perdre la feina o de no trobar-ne. En total, a Catalunya, un 45,8% dels joves d'entre 16 i 32 anys asseguren que pateixen malestar

emocional, segons l'estudi. D'aquests, només el 29,8% decideixen demanar ajuda. Dels factors que contribueixen a explicar que només el 30% de joves acudeixin a professionals quan senten malestar emocional, els experts en destaquen tres aspectes. El primer, les dificultats d'accés a l'ajuda professional. "No és ràpid i no és fàcil conèixer les opcions disponibles ni el mitjà d'accedir-hi", explica l'investigador i coautor de l'estudi David Fraguas, de l'Instituto de Psiquiatria y Salud Mental del Hospital

**El 29,8% demanen ajuda**  
De tots els joves que diuen patir malestar emocional, només el 29,8% demanen ajuda

Clínico San Carlos. En segon lloc, hi ha la limitada capacitat de seguiment de l'atenció professional. "Pot ser que la durada de cada consulta sigui escassa o que el seguiment sigui de baixa freqüència durant les cites", apunta l'expert. El tercer punt que esmenta en l'anàlisi de l'estudi és la percepció que l'ajuda professional no serà útil.

**A qui demanen ajuda?**  
L'estudi de l'Observatori Social de la Fundació La Caixa analitza les vies que utilitzen per buscar

ajuda. Les dades mostren com el format presencial és el preferit del jovent. Hi destaca el contacte amb amics (76,9%), seguit del presencial amb familiars (60,5%) i a través de missatges de text amb amics (47,7%), trucades a amics (el 21,9%), missatges a familiars (16,3%) o trucades a aquests últims (15,9%). L'article també revela que més del 80% dels joves que busquen ajuda en els professionals de la salut ho fan de manera presencial, mentre que el 30% ho fan de manera telemàtica. Això

sí, totes dues opcions de resposta (presencial i telemàtica) eren compatibles en l'enquesta.

Pel que fa al tipus d'ajuda rebuda, el que més valoren els joves és que els escoltin (73,6%), seguit que els donin consells (49,8%), que els dediquin temps (41%), que els ajudin a entendre per què se senten així (32%), que els ofereixin consol (22,8%) i fer un seguiment a mitjà o llarg termini (19,4%). "Ser escoltats, en tota l'amplitud d'aquesta expressió, és una de les demandes que trobem





més sovint en la població jove”, recalca la investigadora Sara Toledano interpretant les dades de l'Observatori. Per a ella, quan busquen ajuda, ho fan per entendre què els passa quan tenen malestar emocional. “Creiem que aquest és un aspecte molt important a l'hora de pensar en possibilitats d'ajuda tant des de l'àmbit professional com des de l'àmbit familiar o educatiu: les persones joves necessiten temps i espais en tots aquests àmbits per expressar el seu malestar, entendre'l i afrontar-lo”, conclou.

#### Més eines per afrontar-ho

Per fer front a aquesta situació, la Generalitat de Catalunya ha anunciat aquest mes de novembre un reforç dels mecanismes públics que permeten detectar problemes de salut mental entre adolescents i joves. “Els centres de salut mental infantil i juvenil atenen el 5,5% de la població infantil, tot i que la prevalença

**Tipus d'ajut**  
El que més valoren els joves és que els escoltin (73,6%), i després que els donin consells (49,8%)

estimada de trastorns mentals en aquest segment és del 14,4%.”, va xifrar la consellera Martínez Bravo en comissió parlamentària. “Aquesta discrepància reflecteix una demanda de serveis de salut mental que supera l'oferta, i subratlla la necessitat de més recursos en aquest àmbit”, va continuar.

Per aquest motiu, des de la conselleria es reforçarà el servei Obro feel, un xat de suport emocional a través de WhatsApp. És totalment gratuït, immediat i confidencial. Aquesta eina forma part d'una prova pilot iniciada l'any passat que proporciona un espai íntim i segur en el qual els joves poden sentir-se lliures d'expressar tot allò que necessitin i ofereix un suport emocional disponible 24 hores a través del 680 354 155. Fins ara, a través d'aquest servei, s'han obert un total de 2.754 converses i més de 85.000 missatges, segons dades del Departament d'Inclusió i Salut. A més a més, s'està treballant en el

desenvolupament d'un nou portal per a infants i adolescents per prevenir i comunicar situacions de violència.

#### Les reclamacions

Des de les entitats que treballen amb temes de salut mental, ignorar la importància del benestar emocional pot resultar en costos personals, socials i econòmics considerables. “És hora de prendre seriosament aquesta qüestió i fer les inversions necessàries per assegurar la salut mental de tota la ciutadania”, reclama Salut Mental Catalunya, el moviment social de representació, atenció i suport a les persones amb problemes de salut mental i a les seves famílies. “Les xifres actuals relatives a la salut mental demostren la importància de disposar dels recursos necessaris per garantir el benestar de la població: és urgent implementar polítiques i programes que abordin les necessitats de salut mental de la població, especialment en els grups



PASSA A LA PÀGINA SEGÜENT

CONTINGUT PATROCINAT

## Els lots de Nadal de Bo de Shalom, una aposta per la qualitat, el territori i la inclusió social

*A Fundació llersis són “una gran família” formada per 420 persones: 300 al seu centre especial de treball i 120 més que participen en el Centre de Dia Ocupacional*

La missió de Fundació llersis és contribuir a la inclusió social i laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, problemes de salut mental o amb risc d'exclusió. Ho fan a través d'un projecte social basat en l'autonomia, l'empoderament, la participació i la igualtat, i el desenvolupament d'activitats productives sostenibles i adaptades a les necessitats de cada client. “Tenim diverses activitats productives amb la finalitat que tothom pugui trobar el lloc de treball més adient a les seves preferències i necessitats”, afirma el director i gerent de la fundació, Isaac Casanovas. Unes activitats que van des de l'àrea industrial, on fabriquen *packaging* personalitzat, joguines de fusta o expositors; l'àrea de brigades (jardineria, manteniment, neteja industrial i gestió de deixalleries); i l'àrea Bo de Shalom, especialitzada en botigues gourmet i restauració.

#### Treball en equip i cura dels detalls

“A Bo de Shalom by llersis fem moltes coses, però els lots de Nadal

són una de les nostres activitats estrella”, assenyala Casanovas, que afegeix que es tracta de lots “fets amb productes de proximitat, de petits productors, i amb molt de valor social”. Els treballadors participen en totes les tasques, des de la selecció i la preparació dels productes fins al muntatge i l'embalatge. “El que més ens agrada és veure com treballen en equip, amb

**Al centre especial de treball es fan especialment paleses qualitats com la paciència, la precisió i la passió**

molta cura i detall”, subratlla el director, i apunta que, en el dia a dia del centre especial de treball, “es fan especialment paleses qualitats com la paciència, la precisió i la passió per fer que cada lot sigui únic”.

Els professionals del centre treballen en un entorn protegit que



Foto de Jaume, professional d'llersis que treballa a la botiga de Lleida de l'edifici de la Gremial. FUNDACIÓ ILLERSIS



els proporciona tots els suports necessaris, tant socials com formatius, per tal que puguin desenvolupar les seves habilitats al màxim. “Aquí ningú queda enrere”, subratlla Casanovas. “Ajudem a crear una experiència laboral significativa, on cada persona se sent part d'un projecte que té sentit”, prossegueix. I és que, més enllà de la feina en si, des de la fundació estan “compromesos amb l'acompanyament de cada persona”. Un compromís amb les persones que fa que cada producte i servei ofert per la fundació “tingui un valor afegit que es nota i es valora”, la qual cosa es fa palesa en els 60.000 lots de Nadal que Bo de Shalom elabora anualment de mitjana.

#### Valor social i mediambiental

A llersis integren la sostenibilitat i la innovació com a valors essencials en tot el que fan. “Ens centrem en tres pilars clau: les persones, la prosperitat i el medi ambient, una filosofia que impregna tant la nostra manera de treballar com les nostres instal·lacions, que són sostenibles i alineades amb estàndards mediambientals rigorosos”, assenyala Casanovas. A l'hora d'explicar el valor social que aporta la fundació a partir dels seus lots de Nadal, el gerent destaca que “cada lot contribueix a la creació de llocs de treball per al nostre col·lectiu i fomenta la seva inserció laboral en empreses ordinàries”.



## DISCAPACITATS? SUPERCAPAÇOS!



VE DE LA PÀGINA ANTERIOR

més vulnerables i afectats per la crisi actual”, apunta.

Segons diuen, cal la implicació ferma i decidida de totes les forces polítiques per poder implementar polítiques públiques i socials que incorporin la salut mental, des d’una visió de ciutadania i comunitària. “Això només serà possible amb la implicació i voluntat real de tots els departaments del Govern de Catalunya i el suport del ple del Parlament”, alerten. “La salut mental és una necessitat imperiosa per a tot l’arc parlamentari”, conclouen.

Amb motiu de les darreres eleccions catalanes, Salut Mental Catalunya va plantejar un conjunt de propostes clau per prioritzar la salut mental com a pilar fonamental en les polítiques públiques. Entre les mesures essencials hi havia la promoció de la plena ciutadania de les persones amb problemes de salut mental i addiccions, tot



Problemes a la feina o als estudis, discutir amb els amics o la família, no agradar-se quan es miren al mirall, sentir-se sols... genera malestar entre els joves. CÈLIA ATSET

incorporant-hi una perspectiva de gènere i interseccionalitat per combatre l’estigma. L’entitat també va reclamar una atenció integral basada en la comunitat, amb xarxes de suport social i la implicació de les famílies com a agents actius en la recuperació, així com polítiques d’ocupació inclusives i el foment de projectes vitals per als joves.

Alhora, va insistir a garantir una educació inclusiva i l’accés equitatiu a habitatge i ingressos suficients, amb mesures com la Renda Bàsica Universal. Entre altres demandes, Salut Mental Catalunya proposa impulsar iniciatives de gestió emocional per a infants i adolescents, i millorar la formació dels professionals per atendre situacions d’elevada complexitat. Per a l’entitat, aquestes propostes, que inclouen la participació activa de les entitats locals, volen transformar l’atenció en salut mental per convertir-la en un model més just i accessible.

CONTINGUT PATROCINAT

## La inserció laboral de persones amb malaltia mental, clau per erradicar l’estigma

Fundació El Molí d’en Puigvert compta amb vuit botigues ‘outlet’ a Palafolls i una de marca pròpia a Blanes i Premià de Dalt ateses per persones amb malaltia mental severa

La missió de Fundació El Molí d’en Puigvert és la integració laboral de persones amb risc d’exclusió social per afectació de malalties mentals, un objectiu que aterren a partir de la creació i gestió de projectes socials i empresarials de caràcter innovador com la línia Outlet Social Palafolls de Moda Circular, que ja compta amb vuit botigues (Massimo Dutti, Oysho i Bershka For & From, Yerse, Lola Casademunt, Jack & Jones, Textura i el concepte propi i multi-marca Fora de Sèrie), les botigues Fora de Sèrie Estocs de Blanes i Premià de Dalt i l’e-commerce Cosir i Estrenar. “També organitzem diverses vegades a l’any el FEM! Foraestocs, un esdeveniment solidari de liquidació d’estocs”, apunta la responsable de Comunicació de la fundació, Adriana Barba.

L’entitat també materialitza la seva missió a través de la secció de Serveis Integrals, des d’on posen a l’abast de particulars, empreses i ajuntaments serveis de jardineria, manteniment, neteja, obra i reformes. Alguns exemples són la neteja del Marina Port Premià, la jardineria de Palafolls, el manteniment dels parcs de Malgrat de Mar i la rehabi-



FUNDACIÓ MOLÍ D'EN PUIGVERT

### IGUALTAT I SOSTENIBILITAT

L’equip de Fundació Molí d’en Puigvert treballa amb una única finalitat: la inserció laboral de les persones amb malaltia mental severa i la millora de la seva qualitat de vida, així com desestigmatitzar el col·lectiu. Ho fan, a més, incorporant de retruc la sostenibilitat a la proposta i és que, tal com recorda Adriana Barba, d’ençà que van obrir la seva primera botiga Massimo Dutti For & From a Palafolls el 2002, aposten perquè els 10 establiments que gestionen s’emmarquin en la moda circular, concretament en el segment pre-consumer: “Enfocar-nos en els productes pre-consumer és clau per reduir el malbaratament tèxtil i promoure un futur més sostenible, així com per implicar positivament tota la cadena de valor (marques, professionals de botiga, fundació i consumidors).”

litació d’habitatges socials per a l’arquebisbat de Barcelona.

### Capacitació i posterior contractació

Cal ressaltar que les activitats de capacitació i posterior contractació de persones amb trastorns de salut mental es realitzen en entorns laborals normalitzats “i incorporen el seguiment i l’acompanyament de professionals experts que faciliten l’adquisició dels coneixements professionals requerits pel mercat de treball”, afegeix Barba. Un mercat de treball que, tant en el cas dels outlets com dels serveis integrals, es revalorarà amb unes persones “que van a treballar amb ganes de fer que els clients tinguin una bona experiència, com en qualsevol comerç o servei”, subratlla Barba. Cadascun d’ells i elles tenen unes característiques i unes qualitats, així com unes dificultats, “igual que tothom”, però el més important a parer de Barba és que, qui els visita a les botigues “acaba veient la persona i no l’estigma”.

“Els nostres usuaris són persones amb unes capacitats i uns valors que contribueixen a generar valor afegit a la comunitat”, destaca Barba. Una missió en la qual també compten amb el suport de companyies com Massimo Dutti, Oysho, Bershka, Lola Casademunt, Yerse, Textura, i Jack&Jones. I és que, des del primer moment, conclou Barba, “ens vam adonar que caminar de la mà de persones, empreses i institucions compromeses a nivell social és la clau”.



3 de desembre

Generalitat  
de CatalunyaEl Govern  
de tothom

# El suport a la inserció laboral de les persones amb discapacitat

*La Generalitat de Catalunya treballa des de fa molts anys pels drets de les persones amb discapacitat amb l'objectiu d'oferir suport perquè puguin desenvolupar les seves capacitats, exercir les seves potencialitats i satisfer les seves necessitats dins d'un país socialment i econòmicament més just. Un país que integri les diferents aptituds i fortalezes d'aquest col·lectiu*

**D**es de l'any 2019, l'eina principal de suport a la inserció laboral és el Pacte Nacional pels Drets de les Persones amb Discapacitat, impulsat pel Govern, amb la finalitat d'establir les línies d'actuació estratègiques que permetin l'atenció transversal i integral de les persones amb discapacitat, d'acord amb els principis de la Convenció de l'Organització de les Nacions Unides (ONU).

Així mateix, la Generalitat assumeix un seguit de compromisos dins del pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya tot fomentant la inserció de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària i donant suport a l'adaptació del seu entorn laboral. D'aquesta manera, el país avança en la promoció de l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom, d'acord amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030.

## Volum d'inserció al mercat laboral

S'estima que l'any 2023, a Catalunya hi havia un total de 667.540 persones amb algun tipus de discapacitat reconeguda. Segons les últimes dades disponibles recollides pel Govern, d'aquestes 667.540 persones, més de 316.000 tenien una edat compresa entre els 16 i els 64 anys. I d'aquestes, el 2022 unes 115.000 eren actives al mercat de treball. D'aquestes, més de 91.000 estaven ocupades laboralment, un 65% de les quals dins del mercat protegit dels centres especials de treball.

El departament d'Empresa i Treball, a través de la Direcció General d'Economia Social i Solidària, i el Cooperativisme, treballa i du a terme propostes i polítiques encaminades a empoderar els col·lectius vulnerables amb especials dificultats d'inserció laboral, per una qüestió de risc d'exclusió social, per una discapacitat o per totes dues circumstàncies.

Aquestes actuacions s'inspiren en l'Estratègia sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat 2021-2030, adoptada per la Comissió Europea el 2021, i els compromisos del Pla d'acció del Pilar europeu de drets socials, per a la millora del funcionament dels mercats laborals i els sistemes de benestar.



Dues persones de l'equip del centre especial de treball del Grup Cooperatiu TEB fent tasques de cosmètica de condicionament secundari. GRUP COOPERATIU TEB

Per desenvolupar aquesta tasca de la forma més eficient possible es fa una feina conjunta amb empreses i entitats especialitzades que treballen amb aquests col·lectius, donant-los suport i assessorament de forma permanent. Mereix una menció especial el treball continuat del Govern amb el Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (CO-CARMI), que agrupa una desena de federacions i associacions que donen veu a les persones amb discapacitat de Catalunya, ja sigui discapacitat física, orgànica, intel·lectual, sensorial, trastorn mental o pluridiscapacitat, el qual esdevé el principal organisme interlocutor amb la Generalitat de Catalunya en matèria de drets de les persones amb discapacitat.

## Programes d'ajuts i subvencions

La Generalitat de Catalunya disposa de diversos programes d'ajuts i subvencions adreçats als centres especials de treball. Aquests programes, una part dels quals s'han pogut finançar gràcies als fons europeus FSE+, s'estructuren de diverses maneres.

Anualment es convoquen les subvencions destinades al suport salarial (SMI), que fomenten la contractació i el manteniment dels llocs de treball ocupats per persones amb discapacitat en centres especials de treball. També es finança la contractació de personal tècnic especialitzat, per als equips multidisciplinaris de suport (EMS), que realitza acci-

ons d'acompanyament i suport a aquestes persones en el seu lloc de treball.

Finalment, una altra línia de subvencions ofereix suport als centres especials de treball per a l'adaptació dels llocs de treball ocupats per persones amb discapacitat afectades per envelliment prematur en la seva transició cap a la jubilació.

En paral·lel, la Generalitat també impulsa anualment els ajuts per a la realització dels serveis integrals d'orientació, acompanyament i suport a la inserció de les persones amb discapacitat o trastorn de salut mental (SIOAS), també amb cofinançament dels fons europeus FSE+, els quals permeten millorar el grau d'ocupabilitat de les persones amb aquesta problemàtica i facilitar tant la inserció laboral com l'adaptació social i laboral en empreses del mercat ordinari de treball.

Quant a aquestes últimes, durant els anys 2022 i 2023 es van desplegar els programes Acompanya i Diversitat i Empresa, finançats amb fons MRR (Mecanisme per a la Recuperació i la Resiliència), que van possibilitar que les persones amb algun tipus de discapacitat poguessin accedir o millorar la seva adaptació social i laboral en empreses del mercat ordinari de treball. El programa Acompanya subvencionava accions d'orientació i acompanyament en el lloc de treball segons itineraris individualitzats a la persona treballadora.

## Nova etapa del programa Diversitat i Empresa

Així mateix, el programa Diversitat i Empresa es va fixar l'objectiu de promoure canvis organitzatius en les petites i mitjanes empreses, per tal d'incorporar la perspectiva de la diversitat i la millora en la gestió d'aquesta perspectiva, a través de projectes integrats de gestió de la diversitat i d'acompanyament per a la inserció laboral de les persones pertanyents a col·lectius vulnerables amb més dificultats d'inserció, entre les quals també figuren les persones amb algun tipus de discapacitat. L'èxit del programa Diversitat i Empresa va ser considerable i, per això, el Departament d'Empresa i Treball està treballant conjuntament amb el sector per donar-li un nou impuls.

Amb tot, la Generalitat té l'objectiu i el compromís amb el col·lectiu de persones amb discapacitat de treballar perquè aquestes persones generin oportunitats socials i laborals, i perquè disposin dels suports adequats en cada cas per poder desenvolupar el seu projecte de vida amb tots els drets i totes les garanties perquè el futur del país sigui inclusiu.

## L'any 2023...

- Es van subvencionar més de 17.000 llocs de treball que van ser ocupats per persones amb discapacitat en el marc del programa de foment del Departament d'Empresa i Treball, del qual es beneficien prop de 200 centres especials de treball arreu de Catalunya.
- Prop de 1.500 professionals van acompanyar aquestes persones treballadores, oferint-los un acompanyament multidisciplinari.
- Més de 400 persones amb discapacitat que treballen en 42 dels centres especials de treball van participar en el programa d'envelliment prematur en la seva transició cap a la jubilació.
- Els serveis integrals d'orientació, acompanyament i suport a la inserció de les persones amb discapacitat o salut mental (SIOAS) van comptar amb:
  - 3.146** persones participants
  - 184** persones tècniques d'acompanyament
  - 74** entitats vinculades al tercer sector social



# PER QUÈ MARTORELL SEMPRE TÉ ELS CARRERS PLENS DE FLORS I EN REGALA ALS CIUTADANS?

CADA ANY LA VILA DEL BAIX LLOBREGAT S'EMBELLEIX AMB MILERS DE PLANTES FLORIDES CULTIVADES PER TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT

■ TEXT **MARC AMAT**

**A** l'estiu, begònies. A l'hivern, pensaments. Els carrers, els parcs i les places de Martorell són plens de flors sigui quina sigui l'època de l'any. Cada any se n'hi planten 100.000 que es cultiven al mateix municipi del Baix Llobregat Nord. Totes les plantes surten del Centre Ocupacional de Can Serra, un espai on persones amb discapacitat intel·lectual o física s'encarreguen de supervisar-ne el creixement. Però també hi fan un munt d'activitats: des de practicar esports com el bàsquet, el ball o la petanca fins a tallers de costura, de ceràmica o de confecció de mermelada. La iniciativa li ha valgut a Martorell revalidar enguany les tres Flors d'Honor, el distintiu que impulsa la Confederació d'Horticultura Ornamental de Catalunya amb l'objectiu de promoure la transformació verda de l'espai públic.

El 2022, a més, l'organització del certamen va atorgar al municipi una menció en la categoria *Flors amb ànima social*, en reconeixement de la funció social del Viver de Can Serra. Aquell any van sortir-ne 120.000 flors, que van arrelar a les zones verdes i enjardinades de Martorell. "És un orgull rebre la Flor d'Honor gràcies al Viver de Can Serra i als seus treballadors, que posa en valor la



Flors que embelleixen l'espai públic. MANOLO GARCÍA

## Què és i com funciona un centre ocupacional?

Els centres ocupacionals són una peça clau en la inclusió social de les persones amb discapacitat intel·lectual en edat laboral. Aquests equipaments d'acollida ofereixen una atenció integral que combina serveis rehabilitadors i habilitadors, amb l'objectiu de capacitar els seus usuaris perquè assoleixin la màxima integració social mitjançant l'ocupació activa.

El seu funcionament es basa en dos pilars principals: l'acollida i la personalització. D'una banda, garanteixen un espai de convivència i benestar que cobreix necessitats bàsiques com la manutenció i la higiene personal, i ofereixen

activitats grupals enfocades al descans, la relació i el lleure. De l'altra, desenvolupen programes individuals adaptats al grau de discapacitat de cada persona, amb un ventall d'accions que inclou mesures rehabilitadores i habilitadores, teràpia ocupacional, ajustament personal, activitats formatives i prelaborals, i un servei ocupacional orientat a la inserció laboral.

Aquests centres no només són un suport fonamental per als seus beneficiaris, sinó també un motor de transformació social, ja que promouen la inclusió i posen en valor les capacitats de les persones amb discapacitat.

gran tasca social i d'integració que fa anys que fem des de l'Ajuntament", va reconèixer aleshores Xavier Fonollosa, alcalde de Martorell. En total, el municipi té més de 600.000 metres quadrats d'espais verds.

## Una flor per habitant

Quan arriba Nadal és habitual veure com un petit camió recorre els carrers del municipi repartint ponsèties a totes les cases, de manera gratuïta. També és obra dels integrants del Viver de Can Serra. A la primavera repeteixen la jugada amb una altra flor de temporada. Però qui forma part del projecte? El Centre Ocupacional de Can Serra està format pel Servei de Teràpia Ocupacional i el Servei Ocupacional d'Inserció. El primer atén persones

més grans de 16 anys que tenen un grau de discapacitat intel·lectual o física superior al 65% i que ja han acabat el període de formació. El segon acull persones discapacitades més grans de 16 anys que han acabat el període escolar i que tenen prou capacitat productiva per integrar-se en un centre especial de treball.

A Can Serra el dia a dia va molt més enllà de les flors que embelleixen els carrers i places del poble. Les persones treballadores de l'equipament participen en un ampli ventall d'activitats que els fan esmolrar la creativitat i l'aprenentatge d'habilitats. Ajuden serveis del municipi a dissenyar cartells i visiten periòdicament Ràdio Martorell, des d'on emeten el programa mensual *Can Serra parla*.

S'encarreguen també del manteniment dels espais de Can Serra. L'equip neteja i planta flors als parterres, ordena torretes, talla la gespa i treballa amb la desbrossadora. A més, gestionen un petit hort on cultiven fruites i hortalisses. Aquest any han recuperat un espai exterior que, després de netejar-lo, han convertit en el Bosc de les Converses, un nou punt de trobada que exemplifica la dedicació i creativitat del projecte. "Som un punt de referència a la comarca del Baix Llobregat Nord, pel que fa als serveis per als nois i noies amb discapacitat, i això ens omple d'orgull", reconeix Fonollosa.