

# QUADERNS DE LA XARXA D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL (XISL)

Metodologies més eficaces  
d'inserció sociolaboral  
per a col·lectius amb risc  
d'exclusió

2

# ÍNDEX

▶ Introducció .....	3
▶ Valor afegit en quant a competències, habilitats i aspectes socioeconòmics que aporten els col·lectius amb més vulnerabilitat al mercat laboral (Intervenció Sr. Julio Martínez (Vicepresident de la Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya)) .....	6
▶ Tipus de metodologies que es consideren més eficaces per ocupar a les persones en risc d'exclusió en moments de crisi (Intervenció Sra. Míriam González (Coordinadora Àrea laboral de Discapacitat Intel·lectual de Catalunya)) .....	13
▶ Reflexions grupals .....	16
▶ Prioritats .....	18
▶ Conclusions .....	20
▶ Persones participants al grup de treball.....	22

# INTRODUCCIÓ

Aquest Quadern és el segon de la sèrie que la Xarxa d'Inserció Sociolaboral de Barcelona ha posat en marxa per tal de donar a conèixer les propostes d'actuació que les organitzacions membres de la Xarxa consideren fonamentals per al creixement i consolidació de l'Economia Social. Al primer es va analitzar la situació actual de l'economia social a la ciutat de Barcelona, els seus riscos i les seves potencialitats, així com la necessitat de les xarxes per tirar endavant amb èxit els objectius plantejats.

La publicació d'aquests Quaderns és una estratègia de la Xarxa que pretén facilitar l'intercanvi de coneixement entre els seus membres, així com fer visible la seva valuosa tasca. La Xarxa d'Inserció Sociolaboral de Barcelona (XISL) es constitueix l'any 2006 com un projecte de ciutat promogut per l'Ajuntament de Barcelona en el marc de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva i participat amb els principals agents econòmics i socials, federacions i entitats del tercer sector que presten serveis d'inserció sociolaboral a les persones amb especials dificultats, a partir de l'intercanvi de coneixement, metodologia i bones pràctiques.

La missió de la Xarxa és compartir, amplificar i reorientar l'estratègia d'inclusió sociolaboral a la ciutat de Barcelona i la promoció de l'economia social i solidària.

Actualment la XISL té una dinàmica pròpia consolidada amb actius molt positius d'intercanvi i de treball comú, essent un dels seus reptes créixer i situar-se com a actor rellevant en la inclusió laboral a la ciutat de Barcelona i en definitiva situar-se com a propulsora de l'economia social que està destacant a Europa.

La trajectòria seguida per la XISL va poder culminar el passat 18 de març de 2011 amb una Jornada de Balanç dels darrers quatre anys, en la qual es va comptar amb la col·laboració d'altres xarxes europees per avançar en la responsabilitat social compartida com a model de futur. Diverses persones expertes varen aportar la seva reflexió en quan a nous reptes i models de futur en la inserció sociolaboral de col·lectius amb risc d'exclusió.


En el context d'aquesta jornada es van dur a terme diversos tallers de Benchmarking Cooperatiu amb la participació dels membres de la XISL, de xarxes europees i d'empreses inclusives. A cada taller es va treballar amb l'objectiu de **construir l'arbre del saber** a través de la generació d'idees al voltant de les següents temàtiques:

- >> Potencialitats de les xarxes: interrelació professional per afavorir la inserció laboral de persones en risc d'exclusió.
- >> Estratègies de ciutat necessàries per enfortir i consolidar l'economia social i solidària.
- >> Metodologies més eficaces per a ocupar a les persones en risc d'exclusió en moments de crisi.
- >> Valor afegit en quant a competències, habilitats i aspectes socioeconòmics que aporten els col·lectius més vulnerables al mercat laboral.

Partint de tot l'ideari que es va generar, es van organitzar diverses sessions de treball amb la col·laboració d'experts/es, fent possible l'avenç en el coneixement de la matèria.

En aquest segon Quadern trobareu les reflexions i propostes realitzades entorn a quines són les metodologies més eficaces per a ocupar les persones en risc d'exclusió i quines són les estratègies i instruments necessaris per detectar, identificar i mostrar el valor afegit, competències i habilitats d'aquestes persones que formen part de col·lectius amb difícil inserció.

Aquest Quadern és, per tant, el fruit de l'arbre del saber, construït amb la col·laboració de totes les persones que creiem que l'economia social, com a alternativa de model econòmic, és imprescindible per a superar la crisi en què la nostra societat està immersa i apostem per la inclusió dels col·lectius amb risc d'exclusió social, al temps que potenciem l'emprenedoria social, col·laborant en la sostenibilitat i el manteniment de l'estat del benestar a la nostra ciutat.

The image features a light green background with a dark red horizontal bar at the bottom. A large, tilted orange shape is on the left, and a teal shape is on the right. Several smaller red and pink squares are scattered on the right side. The text is centered in a bold, dark purple font.

**VALOR AFEGIT EN QUANT A  
COMPETÈNCIES, HABILITATS  
I ASPECTES SOCIOECONÒMICS  
QUE APORTEN ELS COL·LECTIUS  
AMB MÉS VULNERABILITAT  
AL MERCAT LABORAL**

# VALOR AFEGIT EN QUANT A COMPETÈNCIES, HABILITATS I ASPECTES SOCIOECONÒMICS QUE APORTEN ELS COL·LECTIUS AMB MÉS VULNERABILITAT AL MERCAT LABORAL

Intervenció Sr. Julio Martínez  
(Vicepresident de la Federació de Centres  
Especials de Treball de Catalunya)

El paper de les empreses en un mercat lliure i globalitzat és, simplement, el de crear riquesa per als seus accionistes, als seus treballadors i als seus clients, així com per a la col·lectivitat territorial. Al primar les individualitats enfront de la col·lectivitat, es marquen unes normes i el resultat no és suficientment eficaç. És molt interessant el model d'APRODEV a Suïssa (Bread for All - Brot für Alle - Pa per a Tots), el qual proposa un decàleg de valors dels quals destacarem els següents:

- >> Desenvolupament humà: objectiu de l'economia. Tots els éssers humans tenen necessitats bàsiques per a viure, créixer i desenvolupar-se. L'objectiu de l'economia és posar-se al servei de la vida.
- >> Els drets humans són la base del desenvolupament humà. Quan s'emprèn una iniciativa econòmica, ha de plantejar-se si el desenvolupament humà i el respecte dels drets humans es promouen o s'obstaculitzen.
- >> La coherència és un criteri d'ètica social.
- >> El joc just només necessita unes normes. L'enfortiment dels sectors vulnerables és una condició prèvia per a un comerç mundial amb igualtat d'oportunitats.
- >> El desenvolupament social també promou el desenvolupament econòmic.

A la nostra societat se sosté àmpliament que la recuperació econòmica és la condició prèvia per al desenvolupament social. No obstant això, el contrari és igual de cert: el desenvolupament social és una condició prèvia per al desenvolupament econòmic permanent.

Cal tenir en compte que l'ocupació és un factor clau que permet a les persones que ho mantenen, els següents objectius:

- >> Arribar a uns nivells d'autoconfiança.
- >> Seguretat.
- >> Dóna recursos d'intercanvi.
- >> Limita les dependències dels altres.
- >> Desenvolupa recursos propis inhibits.
- >> Col·loca a la persona en un procés de reconeixement.
- >> Li permet establir vincles socials de drets i deures amb la societat.

Per tant, l'activitat laboral no ha de ser solament una transacció de recursos econòmics per a obtenir plusvàlues, sinó una font de relacions identificadores entre les persones i una xarxa de relacions socials normalitzades i socialitzants que garanteixin qualsevol procés d'integració social. Per aquest motiu, el treball des del sector de la inserció social, sempre ha estat orientat a aconseguir un equilibri entre les necessitats socials dels col·lectius en situació d'exclusió social i les oportunitats que el mercat ens ha anat proporcionant.

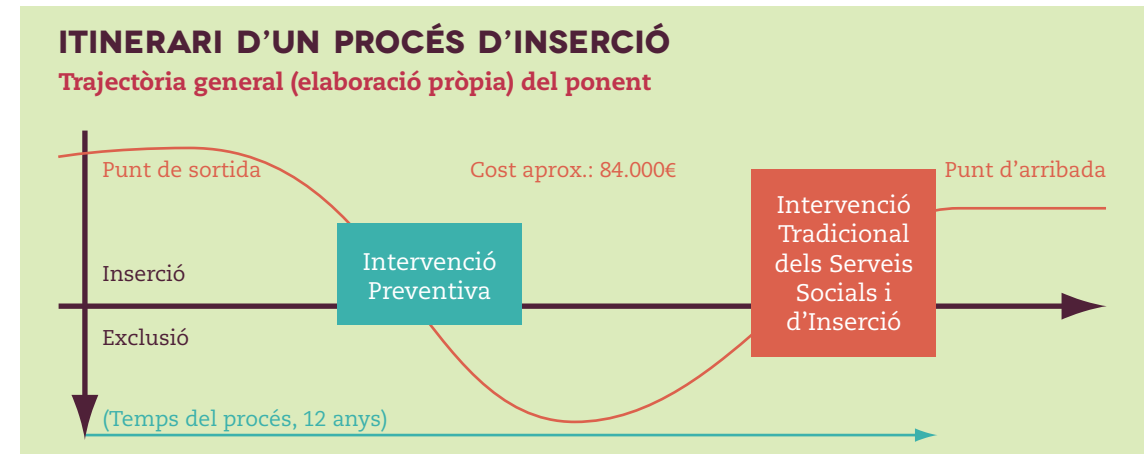
Amb la crisi i la contracció de l'activitat econòmica, amb la transformació del sistema financer cap a la bancarització, amb la reducció dels recursos econòmics cap al sector de la inserció, i amb l'aparició de focus de competència deslleial, és cada vegada més difícil sostenir el nostre decàleg. Havíem convingut que una persona de risc d'exclusió social, atesa des d'una perspectiva assistencial, tenia un elevat cost econòmic. Si aquesta persona de risc és atesa des d'una perspectiva econòmica de la inserció pel treball, el resultat era d'entre 12.000-15.000 € d'estalvi econòmic. Si a més, li afegim els actius socials

recuperats anteriorment, el resultat és aclaparant en favor de la inserció per l'econòmic.

Per tant, és molt important la necessitat de preservar, en la mesura més extrema, l'espai conquerit en aquests anys per les organitzacions que reuneixen l'emprenedoria social.

En aquest marc, hem de celebrar l'aprovació de la Llei d'Economia Social de 16 de març 2011, on estableix els principis que defineixen els valors de les organitzacions reconegudes en les diferents famílies que componen l'Economia Social.

El recorregut fins al dia d'avui està ple d'èxits i també de fracassos, però podem dir que ara ens podem identificar i sumar totes les energies que ens queden per a mantenir el nivell d'eficiència social assolit des de les nostres organitzacions.



*El més important és l'estalvi social i econòmic que suposaria fer una proposta d'intervenció preventiva (amb els mateixos serveis professionals) i no una intervenció posterior institucional.*

La intervenció social en processos d'exclusió, significa:

- >> Durada en temps: 15/20 anys
- >> Cost econòmic: 140.000 euros
- >> Cost que suposa una persona en situació d'exclusió: 6.000 a 10.000 euros:
  - PIRMI, renda bàsica o subsidi d'atur
  - Recursos de formació, orientació, intermediació
  - Serveis socials, sanitaris, penitenciaris o policials. Recursos socials: ONG, albergs o menjadors, etc.
  - Ingressos a la Hisenda pública d'una persona incorporada sociolaboralment: 4.000 a 6.000 euros, IRPF, Impost de Societats, Seguretat Social, IVA
- >> Resultat: entre 10.000 i 16.000 euros anuals
- >> Mitjana del procés d'exclusió: 15-20 anys

(Font: elaboració pròpia del ponent)

Aquesta anàlisi és tan sols una idea del marge d'intervenció que encara tenim per davant a l'hora d'aplicar polítiques de correcció dels desfasaments socials que patim. No solament hauríem d'aplicar aquests conceptes d'intervenció preventiva; també les administracions públiques haurien de donar més cohesió a aquestes polítiques actives amb la posada en pràctica de les anomenades "clàusules socials".

Podem aventurar que l'acció positiva en les contractacions públiques pot paliar en part la fragilitat de les empreses d'inserció, fixant-les al mercat econòmic dels serveis. A més, poden incorporar valors socials, com la disminució del risc d'exclusió social, l'estalvi en despeses de serveis, l'increment d'aportacions econòmiques per part de les persones incorporades al mercat actiu... Convé definir la quantificació d'aquests valors, fer-los visibles i posar-los en joc mitjançant l'aplicació de les esmentades clàusules socials. Existeixen bones pràctiques de les mateixes.

Per facilitar aquesta idea, cal recordar que el 17% del PIB el componen les adquisicions públiques de béns o serveis i que cada vegada que s'adjudica un recurs econòmic o es realitza una inversió pública, s'intervé en el mercat, com a agent econòmic. A més, aquesta intervenció econòmica té generalment una dimensió local que és on es localitza l'exclusió social.

Una clàusula suposa l'establiment de pactes, disposicions o condicions que regeixen el contingut d'una relació contractual. I les clàusules socials poden definir-se com la inclusió de certs criteris de política social en la contractació pública, com a requisit previ (criteri d'admissió), com a element de valoració (criteri de puntuació), o amb caràcter obligatori (exigència d'execució). Queda un ampli marge de maniobra de futur tant per al sector de les empreses d'inserció com per a les administracions públiques.



## Nou Sistema d'Indicadors

No vull acabar sense apuntar que crec que cal un nou sistema d'indicadors sobre inclusió social.

La construcció d'un Sistema d'Indicadors Socials és un procés típic de les Ciències Socials, que bàsicament consisteix en descompondre en petites unitats de mesura, fets socials complexos; en aquest cas, la inclusió social de les persones amb discapacitat.

Per a completar el procés d'operacionalització de la inclusió social de les persones amb discapacitat, haurem d'acudir per tant, a les fonts universalment acceptades com a referents conceptuals amb discapacitat. Seleccionarem algunes d'elles com: La Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat (ONU, 2006), la Classificació Internacional del Funcionament, de la Discapacitat i de la Salut (CIF) i el Model de Qualitat de Vida (Schalock i Verdugo, 2002).

Podríem considerar com dimensions per a l'elaboració del nou Sistema d'Indicadors de la inclusió social de les persones amb discapacitat, el que assenyala la Convenció sobre els drets de les persones amb risc (ONU 2006):

- >> Dignitat.
- >> Autonomia individual i Independència de les persones.
- >> No discriminació.
- >> Participació i inclusió plenes i efectives en la societat.

- >> Respecte per la diferència i l'acceptació de les persones amb discapacitat com a part de la diversitat i la condició humana.
- >> Igualtat d'oportunitats.
- >> Accessibilitat.
- >> Igualtat entre l'home i la dona.
- >> Respecte per a l'evolució de les facultats dels nens i les nenes amb discapacitat i dret a preservar la seva identitat.

Hauríem de tenir en compte també l'Organització Mundial de la Salut, en la seva Classificació Internacional del Funcionament; la Discapacitat i la Salut adquireix un model de discapacitat bio-psico-social, és a dir, relacionat amb el funcionament del cos, les limitacions en l'acompliment d'activitats i les restriccions per a la participació social. La CIF estableix diferents dominis fonamentals d'activitat per als quals les persones amb discapacitat poden requerir suports (OMS 2001):

- >> Aprenentatge i aplicació del coneixement.
- >> Tasques i demandes generals (realitzar activitats, rutines).
- >> Comunicació.
- >> Mobilitat.
- >> Vida domèstica.
- >> Interaccions i relacions personals.

- >> Àrees principals de la vida (treballar, estudiar).
- >> Vida comunitària, social i cívica.

Per la seva banda, el model de Qualitat de Vida (Schalock i Verdugo, 2002), constitueix fonamentalment una experiència d'aplicació d'investigació en resultats personals sobretot en retard mental. En la seva formulació actual contempla vuit dimensions fonamentals, per a cadascuna de les quals ha desenvolupat el seu propi sistema d'indicadors d'avaluació:

- >> Desenvolupament personal.
- >> Benestar emocional.
- >> Relacions interpersonals.
- >> Benestar físic.
- >> Benestar material.
- >> Autodeterminació.
- >> Inclusió social.
- >> Drets.

Hi ha altres referències d'iniciatives que s'han ocupat d'establir específicament Sistemes d'Indicadors d'Inclusió Social en Discapacitat. El primer d'ells, denominat Indicadors Socials sobre Discapacitat, correspon al Col·legi Nacional de Doctors i Llicenciats en Ciències Polítiques i Sociologia (2005) i es va dissenyar a partir del Pla d'Acció per a Persones amb Discapacitat de 1997-2002, (IMSERSO

1996). El document presenta una proposta d'indicadors per a mesurar la incidència social del fenomen de la discapacitat a partir de fonts estadístiques públiques, ajustats a les següents àrees:

- >> Educació.
- >> Ocupació.
- >> Accessibilitat.
- >> Abús i violència.
- >> Poder i participació.
- >> Protecció social i jurídica.
- >> Imatges / sensibilització.
- >> Salut i dependència.

El Moviment de Vida Independent a Espanya, ha realitzat també una proposta completa anomenada Indicadors de Vida Independent (IVI) per a l'avaluació de polítiques i accions desenvolupades sota la filosofia de Vida Independent (Sègol, Lobato i Romañach, 2008). Aquesta proposta estableix, sota els principis de la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat, les següents dimensions fonamentals per a la promoció de vida independent en persones amb discapacitat:

- >> Participació en la Vida Comunitària.
- >> Evitar i compensar els dèficits de ciutadania.

>> Centrar les accions en la persona.

A partir de les referències esmentades, podem construir una matriu de conceptes útil per definir un sistema d'indicadors d'inclusió social en discapacitat. A la vista dels conceptes detectats en els models descrits, es podrien definir tres grans grups conceptuals fonamentals sobre els quals construir indicadors d'inclusió social en discapacitat:

- >> Dimensió econòmica: en la qual se situarien indicadors relatius a Generació d'ingressos, Fonts de despesa, Finançament, Planificació pressupostària i Estalvi.
- >> Dimensió estructural / personal: Educació, Habitatge, Salut, Autonomia personal, Igualtat d'oportunitats, Accessibilitat, Benestar Físic, Serveis i recursos de suport individualitzats i Protecció jurídica.
- >> Dimensió relacional: Participació cívica, Discriminació, Comunicació, Mobilitat, Relacions Personals, Aïllament, Violència, Dependència i Benestar Emocional.



**TIPUS DE METODOLOGIES QUE  
ES CONSIDEREN MÉS EFICACES  
PER OCUPAR A LES PERSONES EN RISC  
D'EXCLUSIÓ EN MOMENTS DE CRISI**

# TIPUS DE METODOLOGIES QUE ES CONSIDEREN MÉS EFICACES PER OCUPAR A LES PERSONES EN RISC D'EXCLUSIÓ EN MOMENTS DE CRISI

Intervenció Sra. Míriam González  
(Coordinadora Àrea laboral de Discapacitat  
Intel·lectual de Catalunya)

La ponent comença la intervenció fent una descripció de què és DINGAT i quins són els objectius de la seva organització. Les dades s'han extret del treball de totes les entitats de DINGAT.

## El col·lectiu: Persones amb Discapacitat Intel·lectual

### COL·LECTIU AMB ESPECIALS DIFICULTATS ENTRE ELS COL·LECTIUS VULNERABLES

Taxa d'inactivitat laboral superior:

	Població en general	Població amb discapacitat			
Taxa d'ocupació	70,9%	31,7%			
Taxa d'inactivitat	22,1%	61,9%			
Població amb discapacitat	Comunicació	Aprenentatge	Visió	Audició	TOTAL
Taxa d'ocupació	14,5%	14,7%	35,1%	46,9%	31,7%
Taxa d'inactivitat	83%	83,7%	59,5%	45,8%	61,9%

Font: Observatori de treball / INE 2008

### LISMI (LLEI 13/1982)

Administració:

Responsable de **polítiques de foment de la integració laboral** de persones amb discapacitat:

- Quota de reserva del 2% de la plantilla a empreses
- Nul·litat de qualsevol element constitutiu de discriminació (a convenis col·lectius, decisions, etc.)
- Quan persona amb discapacitat no es pot incorporar al mercat ordinari: Centres especials de treball

## Els agents d'ocupació: Entitats Sense Ànim de Lucre

### XARXA ESPECIALITZADA - TERCER SECTOR SOCIAL

Resposta a les necessitats de les persones amb discapacitat intel·lectual al llarg de la vida:

- Atenció precoç
- Educació a l'escola
- Ocupació
- Habitatge
- Tutela
- Teràpia ocupacional
- Serveis residencials

### MERCAT LABORAL PROTEGIT - CENTRES ESPECIALS DE TREBALL

- Treball productiu amb participació a les **operacions de mercat**
- Mínim del **70%** de la plantilla amb discapacitat
- Per a persones amb discapacitat que no poden incorporar-se al mercat ordinari de treball, facilitant **transició**
- Amb **Servei d'ajustament personal i social** per a persones amb especials dificultats

Perfil dels CET de Dincat:

- **100% sense ànim de lucre**
- **Discapacitat intel·lectual: + del 78%** dels treballadors/es amb discapacitat
- **Discapacitat amb especials dificultats: + del 90%** de la plantilla amb discapacitat (discapacitat intel·lectual, trastorn mental, física o sensorial amb més del 65%)
- Més de **7.000 persones amb discapacitat contractades**

### CENTRES ESPECIALS DE TREBALL - METODOLOGIES

- **Paradigma - Qualitat de vida**  
Planificació centrada en la persona / en la família
- **Regulació competències / tasques - Adaptació**  
Ajustament de l'activitat productiva a la plantilla i no a la inversa
- **Servei d'ajustament personal i professional**  
Equip de treball amb visió que treballa per l'ajustament al llarg de la vida laboral del CET. Suport an àmbit professional, personal i social
- **Política de RRHH adaptada:**
  - **Informació adaptada** per calendari laboral, nòmines, contracte, conveni col·lectiu...
  - **Formació adaptada**
  - **Conciliació / Valors afegits:**
    - Orientació i servei en necessitats vitals: habitatge, tutela, lleure, pensions, etc.
    - Servei de menjador i transport
    - Adaptació de l'horari i jornada
    - Prevenció i salut
  - Promoció de l'**autodeterminació**

## CENTRES ESPECIALS DE TREBALL - ESTRATÈGIES

- **Competitivitat al Mercat**  
Diferenciació, productivitat, qualitat
- **Flexibilitat / Oportunitats de negoci en Mercat en crisi**  
Aprofitament d'oportunitats de negoci en sectors en crisi
- **Sinèrgies al territori**  
Co-responsabilitat entre Administració, empreses, entitats i ciutadania
- **Clàusules socials i mesures alternatives**  
Reserva de mercats
- **Cooperació entre CETs**

## TREBALL LABORAL ORDIARI - TREBALL AMB SUPORT

### Perfil de les entitats amb TAS de Dincat:

- **100% sense ànim de lucre**
- **Més de 1.900 persones amb discapacitat** amb seguiment al llarg de la vida laboral:
  - Preparació per la millora de l'ocupabilitat
  - Acompanyament en l'adaptació al lloc de treball
  - Suport per al manteniment del lloc de treball
  - Seguiment per a nous objectius laborals

## TREBALL AMB SUPORT - METODOLOGIES

- **Paradigma - Qualitat de vida**  
Planificació centrada en la persona / en la família
- **Autodeterminació**  
Empoderament i autogestió
- **Promoció de les competències personals**  
Més enllà del grau de discapacitat
- **Suport estable i flexible**  
Intensitat de suport flexible, individualitzat, i al llarg de tota la vida laboral

## TREBALL AMB SUPORT - ESTRATÈGIES

- **Sensibilització i Co-responsabilitat**  
Treball de prejudicis i estereotips. RSC
- **Necessitat empresa / treballador-a**  
Prospecció, anàlisi de llocs de treball, orientació per adaptació
- **Interlocució estable amb l'empresa**  
Resposta immediata a incidències empresa / treballador-a
- **Xarxa de col·laboració**  
Cooperació i creació de sinèrgies amb altres serveis del territori

I tot allò que aboquem al Co-construir l'arbre del saber.

# REFLEXIONS GRUPALS

A continuació trobareu les reflexions, comentaris i propostes que el grup de treball va exposar en relació a les ponències de les persones expertes:

- >> Manca la quantificació del que significa la inserció social (en guanys i en estalvis). Calen indicadors que mesurin els beneficis de la inserció, fent una proposta metodològica transversal. Proposem que la Xarxa ho treballi.
- >> El paper de les empreses és crear riquesa envers un bé comú que seria la col·lectivitat i per tant calen unes normes consensuades per tothom.
- >> Un comerç just donaria igualtat d'oportunitats.
- >> El desenvolupament social també promou el desenvolupament econòmic
- >> Cal plantejar les intervencions sobre els grups socials amb més dificultats en la fase preventiva, no un cop ja s'ha caigut en la exclusió.
- >> Cal tenir en compte tots els estudis que ja s'han realitzat sobre els beneficis de la inserció sociolaboral.
- >> El treball sobre les persones en atur amb especials dificultats no canvia fonamentalment al llarg del temps però s'afegeixen valors com la flexibilitat, la polivalència, la necessitat d'expertesa en diferents temes, les competències en adaptabilitat, etc.
- >> Cal millorar els sectors estructurals de l'ocupabilitat.
- >> És important la corresponsabilitat de l'Administració, així com la coherència en la planificació i el contingut dels programes.



- >> Cal avançar en metodologies innovadores com el coaching, per a l'ocupació de dones amb risc d'exclusió. Cal posar en el centre la persona, sí, però també l'empresa.
- >> Cal treballar una metodologia integral "d'empowerment" (d'apoderament). L'empresa s'involucra i genera activitats diferents.
- >> Calen polítiques d'atenció integrals, no es pot estar sis mesos sense recursos, per exemple. Amb freqüència els programes d'atenció a persones amb dificultats especials duren poc temps amb el que això comporta de pèrdua de la persona referent i del vincle establert. Cal anar cap a l'oferiment d'un servei estable i no de programes conjunturals.
- >> És important la formació tècnica en contingut i en recursos per oferir el millor al personal usuari.
- >> Hem de millorar els factors estructurals de l'ocupabilitat ja que no es pot exigir tota l'adaptabilitat a la persona treballadora; això els posa una barrera d'entrada a l'empresa mercantil. També l'empresa s'ha d'adaptar a aquestes persones.
- >> Cal demanar que hagi una inversió real i efectiva per part de les empreses amb responsabilitat social, que no sigui només una política d'imatge.
- >> És fonamental treballar, formar i sensibilitzar a l'empresariat per tal que practiqui una política de RSE real, no només respecte a les persones sinó que contempli també el disseny del producte, l'atenció al client, etc.
- >> Els beneficis d'una RSE real per l'empresa són més fidelització a l'empresa, més orgull corporatiu, més qualitat de vida del personal, menys rotació, etc.
- >> El treball amb les empreses ha de ser diferent en funció del col·lectiu. Per joves, per exemple, cal involucrar les empreses des del primer moment, al llarg de tot l'itinerari.
- >> Cal treballar en xarxa i visualitzar les actuacions del tercer sector davant les empreses i la societat.
- >> Cal treballar des de la prevenció, de manera que d'aquí a 10 anys les PIMES siguin empreses inclusives. Per això cal anar a les universitats i escoles de negoci. Hem d'estudiar com incloure als dissenys curriculars el tema de la inclusió i l'economia social.
- >> En el mateix sentit, cal impulsar l'autoocupació, també l'autoocupació social.
- >> Cal compartir exemples de bones pràctiques.
- >> Cal escoltar especialment les veus dels diferents col·lectius quan ens parlen en primera persona.
- >> La inclusió de les persones d'ètnia gitana està avançant força a l'àmbit empresarial però manca una inclusió real a totes les polítiques actives de l'Administració.
- >> El concepte INCLUSIÓ hauria d'estar a tots els discursos i iniciatives socials i polítiques ja que totes les persones som "invàlides" en algun moment de la nostres vides (al néixer, a la tercera edat avançada, etc.) i per tant s'ha de contemplar des d'una perspectiva vital i transversal.

# PRIORITATS

Aquestes són les principals propostes extretes del grup de treball:

## ENFORTIMENT DE VINCLES

- >> Cal escoltar especialment les veus dels diferents col·lectius quan ens parlen en primera persona.
- >> Cal anar cap a l'ofertament d'un servei estable i no de programes conjunturals en l'atenció a persones amb dificultats especials.

## COMUNICACIÓ:

- >> El concepte INCLUSIÓ hauria d'estar a tots els discursos i iniciatives socials i polítiques i per tant s'ha de contemplar des d'una perspectiva vital i transversal.
- >> Transmetre mentalitat positiva en la convicció de què es poden aconseguir els objectius marcats.
- >> És important la forma de comunicar a les empreses des de l'Administració, la metodologia per assolir les competències que les empreses tenen com a objectius.

## CONEIXEMENT:

- >> El desenvolupament social també promou el desenvolupament econòmic.
- >> Estudis a tenir en compte: Beneficis clínics de la inserció de persones amb esquizofrènia (Institut Pere Mata) i Instrument IMED per valorar els costos de la inserció laboral (Estudi Fundació Pere Tarrés). AMMFEINA i la UB per mesurar l'ocupabilitat de les persones amb malaltia mental.
- >> El treball sobre les persones en atur amb especials dificultats requereix afegir valors com la flexibilitat, la polivalència, la necessitat d'expertesa en diferents temes, les competències en adaptabilitat, etc.
- >> Els beneficis d'una RSE real per l'empresa són més fidelització a l'empresa, més orgull corporatiu, més qualitat de vida del personal, menys rotació, etc.
- >> La persona en risc d'exclusió social ha de conèixer els recursos que té al seu abast, per a què sigui conscient que estarà acompanyada fins al final i no es quedarà a mig camí.
- >> Cal compartir exemples de bones pràctiques.

## ACCIÓ:

- >> Cal plantejar les intervencions sobre els grups socials amb més dificultats en la fase preventiva, no un cop ja s'ha caigut en la exclusió.
- >> Calen polítiques d'atenció integrals i continuades en el temps.
- >> Hem de millorar els factors estructurals de l'ocupabilitat ja que no es pot exigir tota l'adaptabilitat a la persona treballadora; també l'empresa s'ha d'adaptar a aquestes persones.
- >> Cal demanar que hagi una inversió real i efectiva per part de les empreses amb responsabilitat social, que no sigui només una política d'imatge.
- >> ...

## METODOLOGIES:

- >> El paper de les empreses és crear riquesa envers un bé comú que seria la col·lectivitat i per tant calen unes normes consensuades.
- >> Cal posar en el centre la persona, sí, però també l'empresa.
- >> Cal treballar una metodologia integral "d'empowerment" (d'apoderament). L'empresa s'involucra i genera activitats diferents.
- >> És important la formació tècnica en contingut i en recursos per oferir el millor al personal usuari.
- >> ...

#### ACCIÓ:

- >> ...
- >> Cal treballar des de la prevenció, de manera que d'aquí a 10 anys les PIMES siguin empreses inclusives. Per això cal anar a les universitats i escoles de negoci. Hem d'estudiar com incloure als dissenys curriculars el tema de la inclusió i l'economia social.
- >> En el mateix sentit, cal impulsar l'autoocupació, també l'autoocupació social.
- >> La inclusió de les persones d'ètnia gitana està avançant força a l'àmbit empresarial, però manca una inclusió real a totes les polítiques actives de l'Administració.

#### METODOLOGIES:

- >> ...
- >> És fonamental treballar, formar i sensibilitzar a l'empresariat per tal que practiqui una política de RSE real, no només respecte a les persones sinó que contempli també el disseny del producte, l'atenció al client, etc.
- >> El treball amb les empreses ha de ser diferent en funció del col·lectiu. Per joves, per exemple, cal involucrar les empreses des del primer moment, al llarg de tot l'itinerari.
- >> Cal treballar en xarxa i visualitzar les actuacions del tercer sector davant les empreses i la societat.
- >> Calen indicadors que mesurin els beneficis de la inserció, fent una proposta metodològica transversal; proposem que la Xarxa ho treballi. Manca la quantificació del que significa la inserció social (en guanys i en estalvis).

#### INCIDÈNCIA EN LA CIUTADANIA

- >> Potenciar el comerç just ja que donaria igualtat d'oportunitats.

# CONCLUSIONS

Aquest segon Quadern es centra en les metodologies necessàries per aconseguir la inserció laboral de col·lectius amb dificultats a partir del treball realitzat per la XISL.

La Xarxa d'Inserció Sociolaboral de Barcelona aplega més de 70 organitzacions i empreses socials que treballen per afavorir la inclusió en el mercat de treball d'aquelles persones amb risc d'exclusió i més dificultat d'inserció. L'orientació de les seves activitats, així com les fórmules jurídiques que les defineixen, fan que s'incloguin de ple en el concepte que anomenem "economia social" d'acord amb la *Llei 5/2011 de 29 de març d'Economia Social*.

L'Economia social suposa a Barcelona un 10%, com a mínim, de tota l'activitat econòmica general. Es per això que la seva feina és fonamental per al manteniment de l'estat del benestar i per a la disminució de les desigualtats. Però per poder avançar i enfortir-la, cal desenvolupar eines, metodologies i coneixements que permetin el seu manteniment i creixement.

Des d'aquesta perspectiva les persones que formen les entitats participants a la XISL han detectat tres grans àmbits en els que cal aprofundir i millorar a la nostra ciutat:

- >> Cal avançar en la interrelació entre administració / empresa o entitat social / empresa mercantil i societat. Cal dibuixar circuits metodològics que apropin aquestes realitats per tal d'afavorir la inserció.

- >> És necessari compartir coneixement, crear bases de dades comunes i avançar en anàlisis i estudis que ens permetin tenir dades concretes per orientar correctament les actuacions d'inserció sociolaboral. Així mateix, el contrast de les metodologies i la seva avaluació han de ser una constant en la trajectòria, les entitats que formen part de l'economia social.
- >> Resulta imprescindible avançar en actuacions de tipus preventiu, des de les universitats, escoles de negoci i altres àmbits, de forma que l'empresa ordinària contempli la inclusió sociolaboral com un avantatge competitiu.

I tot això s'ha d'aconseguir enfortint els vincles entre les entitats de la pròpia Xarxa, però també connectant-se amb xarxes externes i amb el món social i empresarial. Només des del treball en xarxa s'aconseguiran tots aquests objectius que, a modus d'estratègia comuna, la XISL assenyala com a fonamentals per a consolidar les seves actuacions futures.

# PERSONES PARTICIPANTS AL GRUP DE TREBALL

- >> **Sara Berbel**  
(Xarxa d'Inserció Sociolaboral (XISL) – Barcelona Activa – Ajuntament de Barcelona)
- >> **Tamara Fernández**  
(Barcelona Activa – Ajuntament de Barcelona)
- >> **Pau Gabarrella**  
(Agrupació Catalana d'Entitats per la Inserció laboral de persones amb Malaltia Mental - AMMFEINA)
- >> **Àngels Garcia**  
(Institut Municipal Persones amb Discapacitat – Equip d'Assessorament Laboral - IMPD – EAD)
- >> **M<sup>a</sup> José Garcia**  
(Institut Municipal Persones amb Discapacitat – Equip d'Assessorament Laboral - IMPD – EAD)
- >> **Hermínia Gil**  
(Xarxa d'Inserció Sociolaboral (XISL) – Barcelona Activa – Ajuntament de Barcelona)
- >> **Míriam González**  
(Discapacitat Intel·lectual Catalunya - DINCAT)
- >> **Bàrbara Guix**  
(Barcelona Activa – Ajuntament de Barcelona)
- >> **Sebastià Jodar**  
(Cooperativa CREANT)

- >> **Alba Martínez**  
(Càrites Diocesana)
- >> **Julio Martínez**  
(Federació Centres Especials de Treball de Catalunya - FECETC)
- >> **Margot Martínez**  
(Fundació Privada Claperós)
- >> **Carme Méndez**  
(Fundació Secretariat Gitano)
- >> **Sònia Moragrega**  
(Associació de Dones per a la Inserció Laboral - SURT)
- >> **Núria Rizo**  
(Xarxa d'Inserció Sociolaboral (XISL) – Barcelona Activa – Ajuntament de Barcelona)
- >> **Teresa Roige**  
(Casal dels Infants)
- >> **M<sup>a</sup> José Rozas**  
(Plataforma Ciutadana per a l'Empresa Inclusiva a Catalunya - ECOM)
- >> **Esther Zamora**  
(Fundació Privada Claperós)

Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports

**Institut Municipal  
de Persones amb Discapacitat**

Àrea d'Economia, Empresa i Ocupació

**Barcelon**a**ctiva**

**Informació i contacte:**

C/ Perú, 52  
08018 Barcelona  
+34 933 209 570  
bcn.cat/xarxainserció

En el marc de:



Cofinancen:



**bcn.cat/  
xarxainsercio**