

# (i)NCLUSIVA

LA REVISTA DE LA **FUNDACIÓ FORMACIÓ I TREBALL**  
JUNY 2021

**El Reportatge. L'altra cara**

L'edat, un factor de discriminació en el mercat de treball a Catalunya

---

**Conversa Inclusiva**

**Xavier Marcet**

«El secret no és l'edat que tens, el secret és el valor que aportes»

---

**Visió RSC**

**Sergio Gil**

«L'equip ha d'estar a gust dins de l'empresa i això significa tractar-lo bé»

(i04)

A person wearing a black beanie, a black face mask, and an orange safety jacket with black accents and a harness. They are holding a black helmet. The background is a blurred outdoor setting.

**Fundació Formació i Treball**  
Carrer de Ramon Llull, 430-438.  
08930 Sant Adrià de Besòs  
(Barcelona)  
T. 93 303 41 00  
comunicacio@formacioitreball.org

**Consell de redacció**  
**Àrea de Comunicació**  
**i Sensibilització**

Araceli Galván González  
Alexandra González Pozuelo  
María Jurado López  
Laura Morcillo Martínez

**Assessors Consell de redacció**  
Lluís Blanco Vico  
Eugènia Carreres Vivas  
Paula Veciana Botet

**Disseny gràfic i maquetació**  
Anna Farré Satorra [comuco.coop]

**Fotografia Portada**  
Manu Mitru

**Impressió**  
Mandarina +

**Dipòsit legal**  
B 22689-2019

**Publicitat**  
comunicacio@formacioitreball.org

**formacioitreball.org**  
f Fundació Formació i Treball  
@fitreball  
@fundacioformacioitreball  
in Fundació Formació i Treball  
Fundació Formació i Treball

A la revista **Inclusiva** donem visibilitat als Objectius de Desenvolupament Sostenible:



A més, en aquest número treballam específicament els ODS:



## Inclusiva a les teves mans

La revista de la Fundació Formació i Treball neix de la voluntat de crear una publicació actual i compromesa, amb una funció divulgativa i alhora estratègica, de promoció i consolidació de la nostra entitat. Volem continuar sent altaveu d'entitats, empreses, administracions públiques i organitzacions que col·laboren amb nosaltres per fer possible la inserció laboral i la inclusió social de persones en risc d'exclusió.

Creiem que és important difondre la feina que fem des del Tercer Sector, sovint desconeguda, enfortir els vincles amb els nostres col·laboradors i posar en primera plana les persones que treballen cada dia per aconseguir una feina i fer realitat els seus projectes vitals.

La revista es concep com un document viu, amb un contingut i un format que despertin interès perquè corri de mà en mà. **Recorda, quan l'hagis llegit... passa-la!** Així aportaràs el teu granet de sorra per avançar cap a una societat més inclusiva.

T'hi apuntes?

## (i04) Sumari

- 05** Signatura Convidada  
Josep Maria Ureta
- 06** Cultura Inclusiva  
Altaveus de la Inclusió
- 08** El Reportatge.  
L'altra cara  
Situació del mercat laboral a Catalunya
- 16** La Conversa Inclusiva  
Xavier Marcet, consultor en estratègia, innovació i empenedoria corporativa
- 18** L'Actualitat del Tercer Sector  
CIRE  
Fundació Intermedia  
IMET  
Transpirenaica Social i Solidària
- 24** Visió RSC  
Sergio Gil, president de Restaurants Sostenibles
- 28** El Treball és la Clau  
L'era digital de les Empreses d'Inserció
- 32** No t'ho perdís  
Projectes Singulares:  
un camí cap a la reactivació econòmica en clau de sostenibilitat
- 34** Recomanem  
Propostes d'oci relacionades amb la inclusió i el Tercer Sector

## (i04) Opinió

**Paula Serra Docampo**  
**Prospectora i Tècnica d'Orientació i Intermediació Laboral i Tècnica Incorpora**

*"Ens ha agradat molt el teu perfil, però busquem algú amb més experiència" o "tens bon CV, però trobem a faltar més bagatge en aquest sector", o "ens sap greu, però estem buscant algú que pugui aportar més estabilitat".*

Aquestes i altres similars, són algunes de les frases que han d'escoltar molts joves que es troben en procés de recerca de feina.

I és que les dificultats amb què es troben els joves a l'hora d'accedir al mercat laboral sovint són generalitzades; si es té formació, no es disposa de prou experiència; si el que es demana és experiència, manca formació. A més a més dels estereotips que molts cops envolten al col·lectiu, atribuint-los manca de valors laborals que l'empresa dona per fet que no s'han pogut assolir per edat.

En un context en què la taxa d'atur juvenil lidera les estadístiques europees amb més d'un 40%, les expectatives d'algú jove de trobar feina aviat es veuen més complicades que mai. Deixant de banda les de trobar feina d'allò que s'ha estudiat o de l'àmbit concret que es voldria, que poden arribar a semblar inclús inassolibles.

És ben sabut que el canvi de paradigma laboral està perpetuant les dificultats en l'accés a qualsevol feina. Encara arrosseguem les conseqüències de la crisi econòmica i laboral del 2008, que se sumen a les de la pandèmia d'aquest darrer any. La destrucció

de llocs de feina tradicionals no és ni de bon tros substituïda per noves oportunitats laborals. I la problemàtica d'accedir a un lloc de feina, no només està afectant aquelles persones amb menys experiència, sinó que afecta també a moltes persones adultes que s'han vist apartades del seu lloc de treball i que ara intenten reincorporar-se al mercat laboral.

Tot i l'experiència, el recorregut en llocs de treball similars, i les competències de què disposen persones que han estat cotitzant durant anys, accedir de nou a un lloc de feina suposa haver de lluitar contra molts perjudicis que estereotipen sobretot a majors de 45 anys. Hi ha la falsa creença que una persona de més edat presentarà més dificultats per adaptar-se al lloc de treball que una de més jove, que tindrà menys facilitat per l'entorn digital, que serà més rígida o menys flexible, o inclús es pressuposa que exigirà millors condicions salarials. Com si se'ns oblidés que l'edat és un dígit sovint poc representatiu de

l'interès o la vàlua de la persona per dur a terme la seva feina.

Hi ha molt poca conscienciació sobre la problemàtica de l'edadisme laboral i es fa difícil crear oportunitats per persones que no encaixen en l'edat "òptima" segons l'empresa. A més, els incentius per a la contractació de majors de 50 anys són gairebé inexistents i les ajudes de contractació a joves, són de lluny insuficients.

En un món laboral cada vegada més restringit i competitiu, es fa més necessari que mai donar resposta a una problemàtica que cada cop afecta més gent i que a mesura que segueixi allargant-se l'edat laboral s'anirà agreujant. Cal començar a visibilitzar els valors afegits de les persones de més edat, posant en relleu els beneficis que suposa l'experiència d'algú que ha viscut molt més a escala personal i laboral amb els avantatges que això comporta, i donar l'oportunitat als joves, ja que la falta d'experiència laboral sovint es pot veure compensada per les ganes, la capacitat i la determinació. ■





**Anuncia't aquí!**

Vols fer difusió del teu negoci o projecte?  
[comunicacio@formacioitreball.org](mailto:comunicacio@formacioitreball.org)

# Edat mínima o màxima

per **Josep Maria Ureta**

Periodista

La declaració de l'ONU del 1948 sobre els Drets Humans és molt curiosa en fixar els preceptes de la posterior *Carta dels drets dels treballadors*. En el seu desenvolupament hi ha un compendi de què és just en les condicions de feina que afecta la salubritat o els horaris màxims. Inclou també esments a l'edat mínima de qui pot accedir a un lloc de treball, però en cap cas, impensable aquells anys!, a l'edat de sortida prematura de la feina. Només els països democràtics ho tenien present, vinculat al dret de jubilació.

Ara som davant un problema invers al de fa setanta anys, tot i que algunes actituds abusives es repeteixen. Per raons que responen més a l'estratègia de grups de poder empresarial que no pas al raonable model social d'ocupació, es pretén prescindir, progressivament, de contractar persones a partir dels cinquanta-cinc anys. Si es creua la dada amb l'esperança de vida espanyola (puja 5-10 minuts per hora) amb el model de creixement espanyol de les darreres dècades, basat en construcció i turisme -que crea molts llocs de treball sovint efímers i amb salaris ajustats dels treballadors-, tenim el retrat més acurat per entendre el capgirament del mercat del treball que ara vol prescindir de gent de cinquanta-cinc anys amb tota mena

d'arguments hàbilment elaborats per les multinacionals que ho assessoren.

Enfront, les estadístiques oficials que publica l'Estat. De cada 100 persones que busquen feina, 15 tenen més de 55 anys, fa vuit anys, aquesta ràtio era la meitat, només 7 de cada 100. ¿Per què és més fàcil l'expulsió del mercat de treball de gent capacitada de 55 anys, per davant dels joves que des de sempre, a Espanya, encara ho tenen més difícil, en dades de desocupació juvenil que s'acosten al 50%, la pitjor xifra en comparació a la resta de països de la UE?

Una empresa experta en analitzar el per què de l'anomalia espanyola del rebuig dels més grans de cinquanta-cinc anys en la contractació de tota mena de feines, però en especial en els esmentats sectors de la construcció, turisme i serveis, ha aportat algunes dades prou significatives sobre aquest rebuig.

Diuen aquests analistes que si no es vol contractar a gent més gran de cinquanta-cinc anys que és candidata a una feina, sense ni tan sols reconèixer que sovint són feines temporals, es deu a uns models establerts de selecció de personal que descarten sistemàticament els candidats a partir d'algunes dades prèvies (que semblen prejudicis) que són fixes en els seus models d'enquestes.

(i04) Signatura Convidada



La primera, que ni tan sols es llegeixen el 85% dels currículums dels demandants de feina si tenen més de cinquanta-cinc anys i estan desocupats. La segona, que aquests demandants són problemàtics perquè necessiten més hores per anar al metge, sovint tenen problemes d'encaix amb la gent més jove de l'empresa, o bé els seus coneixements són obsolets. Basats en percepcions esbiaixades, no en dades estadístiques. El tercer argument, fal·laç, és encara més delator dels objectius reals: "els més grans de cinquanta-cinc anys són un problema perquè demanen més remuneració que la gent jove".

Val a dir que aquests prejudicis es van superant i cada cop es té més en compte que la gent de cinquanta-cinc anys té molta experiència en la relació amb clients. Per tant, no es tracta de veure l'ampolla mig plena o mig buida, sinó si s'està omplint o buidant. Només veure els èxits de la nostra Fundació en aquest tema, jo veig que l'ampolla s'està omplint. ■

## Altaveus de la inclusió

L'atur juvenil, i especialment dels i les joves més vulnerables, és un dels principals reptes que **cal afrontar de manera coordinada** entre diferents actors en els pròxims temps.»

Els més grans de 55 anys han passat de representar la nova maduresa a ser un **col·lectiu vulnerable** al coronavirus, de manera que moltes empreses han tingut més por a reincorporar persones madures, i el teletreball no ha ajudat.»

La pandèmia va revelar com d'acceptada està **la discriminació per l'edat**, amb un discurs públic que presentava a tota la gent gran amb el mateix nivell de fragilitat i vulnerabilitat, mentre els joves eren aparentment invencibles.»

Tenim una taxa d'emancipació amb el mínim històric d'un 18,6% i això vol dir que **més d'un 80% dels joves no poden accedir a un habitatge**. Amb un atur juvenil del 40% es veu com estem en una crisi similar a la derivada del 2008.»



**Sònia Moragrega Pallarols**

Directora General de  
Fundació Intermedia



**Laura Rosillo**

Experta en  
Age Managment



**Alana Officer**

Cap de departament d'Envel·liment  
Saludable de l'OMS



**Guillermo Chirino**

President del Consell Nacional  
de la Joventut de Catalunya



# L'edat, un factor de discriminació en el mercat de treball a Catalunya



Hector Sala  
Departament d'Economia  
Aplicada de la UAB

Alguna cosa està passant a la nostra societat quan el risc de pobresa més alt es troba en el segment de 16 a 29 anys i supera substancialment el de la resta de grups d'edat. La **Figura 1** ofereix informació sobre l'evolució del percentatge de persones de cada grup per sota del llindar de pobresa. Quan es va produir la crisi financera l'any 2008, la situació dels més joves (en edat de treballar) no diferia de la del grup de 30 a 44 anys. En canvi, el risc de pobresa entre els de 65 i més anys era molt més alt. Des de llavors, el percentatge de joves en situació de pobresa s'ha consolidat en la pitjor situació, amb diferència, de tots els segments d'edat.

## Pateix aquest col·lectiu algun tipus de discriminació implícita?

Les dades del mercat de treball assenyalen els joves com els pitjor situats des del punt de vista laboral.

De vegades fem al·lusió a l'angelet de la guarda que ens protegeix durant la infantesa. Imaginem que aquest angelet ens acompanyés durant tota la vida i ens ajudés a prendre les millors decisions possibles pel que fa a la formació i l'ús del temps. Probablement tots estariem millor del que estem després d'haver de refer el camí, o part del camí, en funció dels errors que cometem o de les circumstàncies que ens afecten. Aquesta valoració, que fa referència a la trajectòria individual de cadascú, condueix a una pregunta clau. Fins i tot amb la millor guia, qui garanteix que les trajectòries individuals puguin ser les millors també des d'un punt de vista col·lectiu? Aquesta garantia, almenys en part, hauria de ser proporcionada per l'entramat institucional de la societat que marca, per exemple, les etapes formatives, el tipus de contracte o vinculació laboral, i les vies d'accés a la jubilació; elements, tots ells,

## Les dades del mercat de treball assenyalen els joves com els pitjor situats des del punt de vista laboral

que condicionen la inserció laboral del jovent, la qualitat d'aquesta inserció, l'edat de jubilació i la pensió obtinguda. Les dades sobre la situació del mercat de treball que ara analitzarem no permeten concloure que l'entramat institucional sigui una garantia a nivell col·lectiu. I si no ho és a nivell col·lectiu, probablement tampoc ho és a nivell individual en molts casos.

**FIGURA 1**

Taxa de risc de pobresa per edats a Espanya. 2008-2019



FONT: ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA 2020.

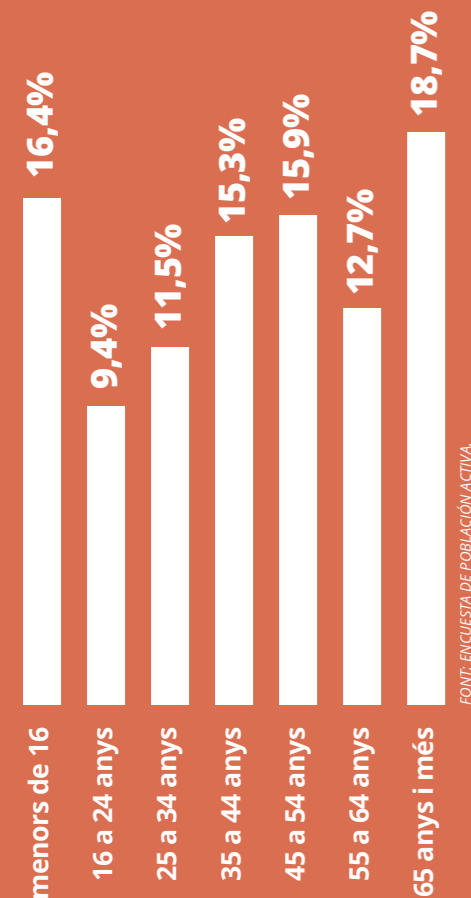
La Encuesta de Condiciones de Vida defineix que el llindar de pobresa és el 60% de la mitjana dels ingressos anuals per unitat de consum (definida segons l'escala OCDE modificada) dins una llar. Els ingressos per unitat de consum s'obtenen dividint els ingressos totals de la llar entre el nombre d'unitats de consum.

## (i04) El Reportatge. L'altra cara

Una visió panoràmica de la situació a Catalunya pot obtenir-se mitjançant les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA), que publica trimestralment l'Institut Nacional d'Estadística (INE). La **Figura 2** mostra que del total de població catalana el 35,1% és població anomenada 'dependent' per trobar-se fora del mercat de treball (menors de 16 anys, i de 65 i més anys). Això vol dir que pràcticament un 65% de la població es troba en edat de treballar.

**FIGURA 2**

Distribució percentual de la població per edats a Catalunya. 2020 (mitjana dels 4 trimestres).

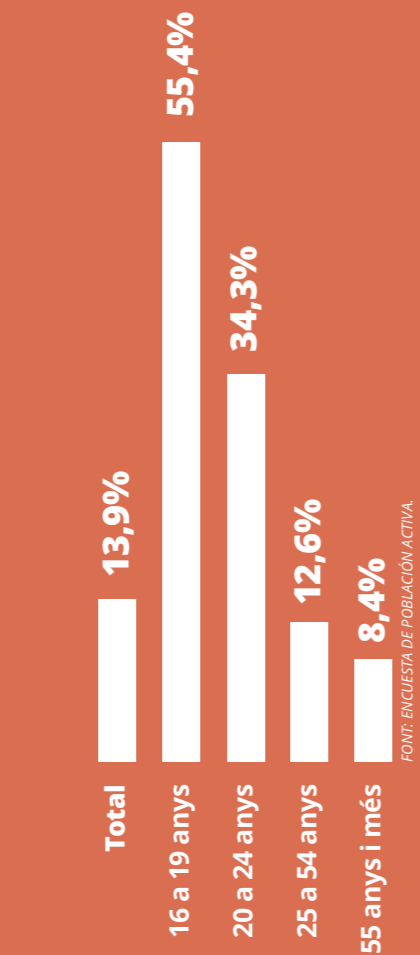


### Quines perspectives tenen aquestes persones en edat de treballar en funció de la seva edat?

La **Figura 3** ofereix informació de la taxa d'atur, que per al conjunt de Catalunya era del 13,9% a finals del 2020. Com es pot comprovar, hi ha un clar contrast entre la relativa homogeneïtat en la distribució de la població per grups d'edat (Figura 2) i la gran heterogeneïtat de les taxes d'atur. El jovent és,

**FIGURA 3**

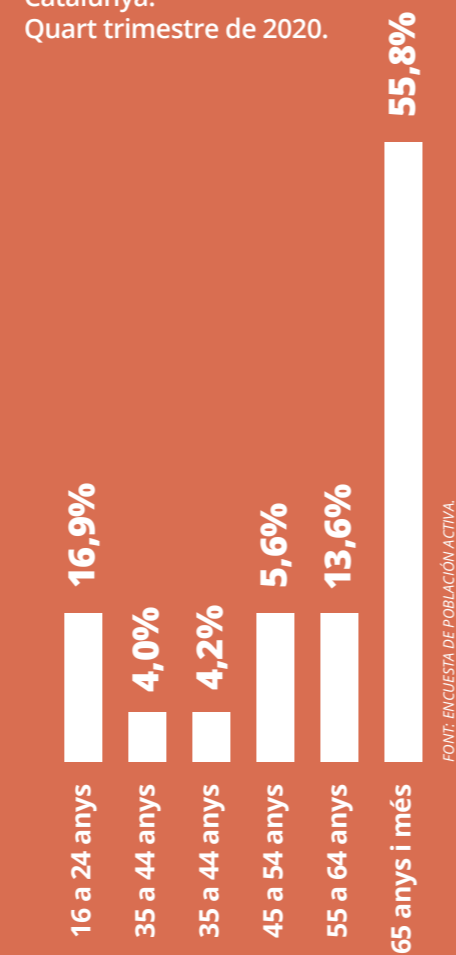
Taxa d'atur per edats a Catalunya. Quart trimestre de 2020.



amb diferència, qui suporta una taxa d'atur més elevada malgrat que hi ha una gran part dels joves que no busquen activament feina (és a dir, l'EPA els classifica com a inactius i no intervenen, doncs, en l'estadística de taxa d'atur). Dues xifres addicionals molt eloqüents: el jovent entre els 16 i els 24 anys, que són menys del 10% de la població, concentraven el 5,6% dels ocupats, però el 21,6% dels aturats a Catalunya en el quart trimestre de 2020. Addicionalment,

**FIGURA 4**

Distribució percentual de la població inactiva per edats a Catalunya. Quart trimestre de 2020.



## (i04) El Reportatge. L'altra cara

és ben sabut que les condicions laborals del jovent són pitjors quan estan ocupats, la qual cosa implica quedar exclosos en bona mesura tant dels esquemes de formació dins l'empresa com del sistema de protecció a l'atur.

Hem mencionat que les estadístiques d'atur exclouen els inactius, és a dir, les persones que no busquen activament feina. Les raons de no cercar feina són diverses. Entre el jovent la causa principal rau en el fet que encara estan en formació (batxillerat, cicles formatius, universitat); entre els més grans de 65 anys, en canvi, radica en la jubilació. Això fa que el 55,8% de la població inactiva tingui 65 i més anys (**Figura 4**).

Cal observar, però, que les persones de 16 a 24 anys

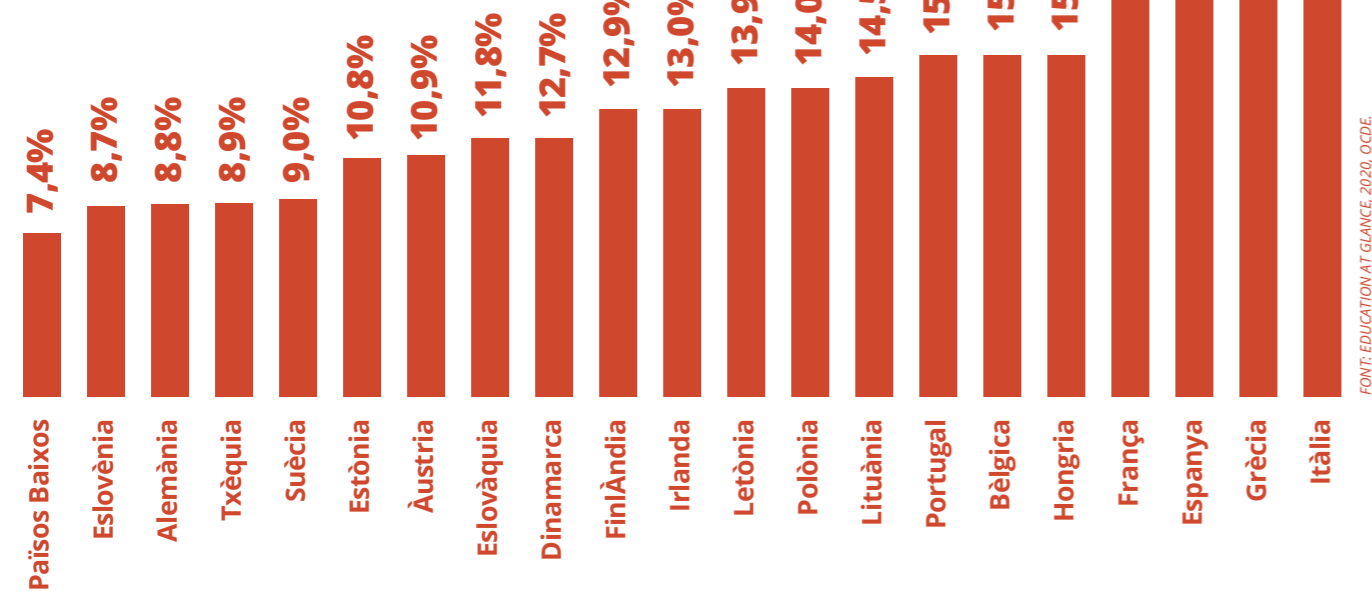
concentren el 16,9% de la població inactiva, tot i que no arriben ni al 10% de la població total. Aquesta no seria una xifra dolenta si la causa de no buscar feina fos la formació. El problema apareix quan hi ha un elevat percentatge de persones que ni estudien ni treballen, que en el cas espanyol supera el 20% i es situa en el podi de països europeus amb més incidència del col·lectiu de vegades anomenat "ni-ni", segons mostra la **Figura 5**.

Per tant, tenim un col·lectiu de joves amb una situació pitjor que la resta de grups d'edat pel que fa a l'ocupació, l'atur i la inactivitat. Són dades quantitatives de conjunt, que cal complementar amb informació sobre (i) el major impacte que ha tingut la pandèmia sobre aquest col·lectiu; (ii) les pitjors condicions laborals que pateixen de manera estructural (inestabilitat de

contractes, horaris, remuneració) i, com a conseqüència de tot plegat, (iii) una gran dificultat d'accés a l'habitatge i unes taxes d'emancipació molt baixes: en el quart trimestre de 2020 només el 18,6% del jovent de fins a 29 anys estava emancipat a Catalunya. Més enllà de les conseqüències individuals d'aquesta situació, que ni un àngel de la guarda permanent podria evitar fins i tot ajudant-nos a prendre les millors decisions possibles, hi ha conseqüències econòmiques greus com ara les desigualtats econòmiques, la debilitat del

**FIGURA 5**

Percentatge de persones de 20 a 24 anys que ni estudien ni treballen. Unió Europea. 2019.



## (i04) El Reportatge. L'altra cara

consum i una taxa de natalitat en mínims històrics, que està causant un ràpid i inexorable envelliment de la piràmide demogràfica.

Com hem vist, el percentatge de població de 65 i més anys s'acosta al 20% amb més d'1,4 milions de persones. La taxa d'atur d'aquest col·lectiu és la més baixa perquè, qui no té feina, en general ja no en busca i per tant no apareix entre els actius del país. Per això es concentra aquí el 55,8% de la població inactiva total. Com a societat podem prescindir de l'experiència i capacitats d'aquestes persones? Les empreses ho fan d'acord amb una lògica de minimització de costos i substitueixen persones amb elevats salaris (amb contractes indefinits i molta antiguitat), per persones amb salaris reduïts (bo i explotant les diferents categories contractuals que permeten estalviar costos, tot i la conseqüent elevada rotació laboral de part de les seves plantilles). Si les empreses utilitzen aquest mecanisme és perquè la legislació els ho permet, com demostra el mediàtic expedient de regulació d'ocupació (ERO) de CaixaBank anunciat a l'abril del 2021 amb una expectativa de reducció de plantilla de 8.000 persones treballadores, moltes de les quals amb una edat d'entre 50 i 60 anys i una alta qualificació. Paradoxalment els EROS, que se solen interpretar com una regulació que ofereix garanties (en un procés d'acomiadament), són un exemple d'entramat institucional que no contribueix a proporcionar prou garanties des del punt de vista col·lectiu: ens podem permetre l'acomiadament de persones encara amb molt de recorregut? Més enllà del que

suposa prescindir de l'experiència i la capacitat de persones bandejades prematurament del mercat de treball a causa d'un EROTO o d'una jubilació obligatòria per raons d'edat quan encara es troben en plenes facultats, hi ha un problema de dimensió creixent, el de la sostenibilitat del sistema públic de pensions.

Tot i que l'edat legal de jubilació es situarà en els 67 anys al 2027 per a qui hagi cotitzat menys de 38 anys i mig, el Banc d'Espanya situa l'edat efectiva de jubilació al 2020 en 64,5 anys. Alhora, l'esperança de vida a Catalunya s'apropa als 84 anys –quasi 81 anys els homes, una mica per sobre dels 86 les dones–. En xifres rodones, això suposa un període de 20 anys de jubilació de mitjana. És aquí on cal una reflexió general: hem endarrerit la consolidació laboral del jovent i hem ampliat el nombre d'anys en què gaudim del període de jubilació. Hem assolit doncs la *societat del lleure*? Si mirem l'evolució a l'alça de les desigualtats (hem après amb Piketty que l'1% dels més rics concentra cada cop una proporció més alta de la renda i de la riquesa), semblaria que alguns clarament sí l'han assolida, però no pas la majoria. Per tant, cal repartir millor la feina i potser així podem també repartir millor el lleure.

Efectivament, es parla sovint de millorar el repartiment de la feina (per exemple, mitjançant la reducció de la jornada laboral setmanal) i fins i tot de fer possible la introducció d'una renda mínima universal (que, si esdevé factible, és per l'automatització dels processos productius i l'increment sostingut de la productivitat del

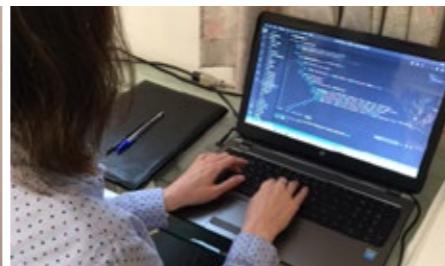
## Hi ha un problema de dimensió creixent, el de la sostenibilitat del sistema públic de pensions

treball). Les dades que hem analitzat permeten precisar on es podria incidir amb més èxit sobre algunes d'aquestes propostes. En el cas dels joves caldria prioritzar l'accés al treball en condicions dignes tot fent-ho compatible amb la formació. Potser en aquest cas una jornada laboral limitada (amb condicions laborals dignes) seria una bona solució, com a mínim en relació a la situació actual, en què l'ús generalitzat de contractes temporals de tota mena alimenta la rotació laboral del jovent i en retarda l'estabilització. I es podria complementar amb algun tipus de renda mínima universal, que podria prendre diferents formes de suport a la formació, a l'accés a l'habitatge i a la natalitat. Els detractors d'aquestes propostes diran que no volen una *societat assistencial*, però invertir en els joves d'avui equival a invertir en tots plegats. Necessitem paciència per veure'n els fruits i, sobretot, ara mateix, cal prendre consciència de la situació que dibuixa la Figura 1, que no recull encara el biaix juvenil dels efectes de la pandèmia. ■

## (i04) El Reportatge. L'altra cara

# Mercedes Vázquez

Té 43 anys i està fent la seva aposta per un canvi de sector. S'està formant en **Fullstack a la Fundació Factoria F5** per incorporar-se al sector tecnològic, on hi ha una altíssima demanda de perfils tècnics.



Les trajectòries professionals actualment transcorren des d'una edat aproximada d'incorporació en el mercat de treball de 16 anys fins als 65, quan arriba la jubilació. Aquesta trajectòria dilatada i la velocitat de transformació de la nostra societat implica una mobilitat tant en el canvi d'empreses com en el de sector.

### Desmuntem tres prejudicis

*"Les persones més grans estan desactualitzades i els falten recursos"*

*"Les persones més grans tenen més dificultats per a l'aprenentatge"*

*"A les persones més grans els costa adaptar-se als canvis i són menys proactives"*

### La formació al llarg de la vida

Els anys previs a l'inici del curs a Factoria F5 la Mercedes havia treballat com a experta de qualitat en empreses del sector automobilístic,

entre d'altres. Arran de la crisi de la COVID19 aquest sector va reduir la seva producció, la Mercedes va entrar en un ERTE i finalment va ser acomiadada. Per trobar feina, es va adreçar a la Fundació Ana Bella i amb el seu suport va rebre la proposta de participar en el curs Fullstack. *"La veritat és que quan m'ho van plantejar, com jo sempre estic oberta a aprendre, em va semblar molt interessant. No ho havia contemplat abans. (...) Sí que m'havia fet el meu blog, col·laborava amb una persona perquè em fes una aplicació, jo aportant la idea i ella desenvolupant. No m'havia passat pel cap ser jo la desenvolupadora (...) Em van fer una prova prèvia, havies de fer uns exercicis de desenvolupament, ho vaig provar i vaig tenir la sort que em van seleccionar".*

Per seguir en el mercat de treball, la formació al llarg de la vida és imprescindible. Ens parla de com ha anat sumant coneixements. *"Els estudis que tinc són amplis.*

*Vaig començar estudiant zoologia que no té res a veure. Després vaig fer el postgrau en qualitat i em vaig introduir en aquest món. També vaig estudiar Administració i Direcció d'Empreses. Era un repte per a mi, tenia aquest desig des que vaig acabar els estudis secundaris, m'ho vaig proposar i me la vaig treure. La vaig gaudir molt."*

### Les habilitats transferibles

*"Jo no era conscient de tot el que portava ja a la meua esquena fins que he arribat a Factoria i m'ha permès posar-me a prova i conèixer les meves habilitats. (...) Òbviament han viscut amb mi durant molts anys, però potser no he estat conscient perquè no m'he vist en un paper determinat que m'hagi permès posar-les en pràctica".* Aquest procés d'autoconeixement l'ha portat a identificar i a veure reconegudes per l'equip de Factoria F5 la seva capacitat de lideratge, cosa que la porta a orientar la seva carrera en el sector

tecnològic, cap a la gestió d'equips.

### Ofertes que exclouen les persones amb experiència

La Mercedes diu que no ha patit discriminació per edat, però fa èmfasi que aquesta és la seva experiència personal. Sí que corrobora la intenció explícita del mercat d'apartar les persones amb més experiència. *"He vist ofertes de feina en què ja et posava un límit d'edat. Això és discriminació pura i, a més, pública. (...) El prejudici hi és i ho veus en els qualificatius que utilitzen en les ofertes, que es vinculen a persones "poc viciades" "els acabats d'incorporar al mercat" "els que tot just han acabat la seva carrera". (...) El fet que faci anys que treballes en un sector no vol dir que hagis adquirit uns hàbits que no siguis capaç de canviar. Tot canvia, si la teva empresa canvia tu també. Ni l'edat, ni el sector, ni els anys d'experiència han de ser una cosa negativa. Ben al contrari." ■*



# iServeis

## Social Facility Services

### Serveis de qualitat amb valor afegit

#### Medi ambient Cuidem del planeta

- ▶ Transport i gestió de residus
- ▶ Poda i desbrossament forestal
- ▶ Jardineria i reg
- ▶ Deixalleria i gestió de Punts Verds
- ▶ Reaprofitament
- ▶ Educació ambiental

#### Reformes Gestió integral

- ▶ Obres i reformes
- ▶ Pintura i arranjaments
- ▶ Buidatge de pisos
- ▶ Manteniment

#### Neteja Treballem avui, pensant en el demà

- ▶ Neteja i desinfecció d'espais
- ▶ Bugaderia Industrial al Garraf

#### Serveis Generals Dissenyats per a tu

- Oferim serveis *ad hoc* per donar forma a les teves idees i noves necessitats.
- ▶ Manipulats
- ▶ Informadors/es
- ▶ Paqueteria
- ▶ Control d'accessos
- ▶ Gestió d'espais
- ▶ Transport per mudances

**Formació i Treball**  
La Fundació amiga

Contacta'ns: 93 303 41 00  
fit@formacioitreball.org

formacioitreball.org  
f YouTube in





**Xavier Marcet**  
«El secret no és l'edat que tens, el secret és el valor que aportes»

Innovació, sostenibilitat, formació i el valor social que poden aportar les empreses són els temes destacats d'aquesta entrevista. Marcet aborda els reptes futurs que encarem en una societat cada cop més canviant.

Xavier Marcet és consultor en estratègia, innovació i empenedoria corporativa format en postgrau en les escoles de negocis UC Berkeley, IESE i ESADE i una llicenciatura anterior en història per la UAB. Marcet és President de Lead To Change una empresa de consultoria en innovació estratègica que té per missió ajudar les empreses a desplegar models d'innovació.

**Com va néixer Lead to Change i quins objectius persegueix?**

Lead To Change va néixer el 2002 amb el propòsit d'ajudar a les empreses en l'àmbit de l'estratègia. Després ens hem dedicat també molt a la innovació i a la transformació de les organitzacions. Hi ha un altre objectiu central: allunyar-nos de vendre fum o que ens comprin

fum. Apostar per intentar que les coses tendeixin a la veritat i no a la superficialitat.

**Per on passa la innovació empresarial que cal afrontar de cara als anys vinents?**

La innovació empresarial sempre passa per la nostra capacitat d'evolucionar amb els clients mig pas per endavant. Això és tant per les empreses, les administracions o les oenegés. L'objectiu és crear nou valor que respongui a les noves necessitats, a les noves aspiracions, als nous problemes que acostuma a generar un món que canvia de pressa.

**Creu que els paràmetres d'innovació a través dels quals assessora empreses i empresaris es poden aplicar a organitzacions no governamentals que treballen amb col·lectius vulnerables?**

Absolutament, i s'aplica, és el món de la innovació social que el que pretén és crear valor social a partir de noves solucions. És una innovació difícil que busca impacte i transformar les coses, en aquest cas busca transformar la realitat de col·lectius vulnerables i això encara és més difícil que crear negocis a partir de la innovació. Per tant existeix i crec que en els propers anys tindrà un gran creixement.

**Entitats que lluitem per la inclusió social, com ens hauríem de repensar i posicionar en aquests nous escenaris?**

Intentant sortir de la superficialitat. Intentant que les coses siguin veritat. No quedar atrapat en les pròpies narratives i amb retòriques

molt inflamades que després no toquen la realitat. Crear nou valor és un gran propòsit i fer-ho des de la innovació és una cosa molt difícil però molt necessària. Per tant simplement intentant estar molt proper a allò que un vol transformar.

**Com estan incorporant les empreses els criteris socials? Hi està havent un canvi en el món empresarial en aquest sentit, un canvi en els valors?**

Està començant en el món de l'empresa, i és que qualsevol innovació no ha de ser necessàriament positiva, cal tenir en compte l'impacte social que també generarà. És difícil gestionar això, ja que no està acotat a un territori o geografia, és quelcom global. Però crec que un dels elements més importants dels propers anys és incorporar diversos factors a la innovació que suposin una gran aportació per als principals stakeholders siguin d'una empresa, de l'administració o del tercer sector. Un d'ells és el factor ambiental, de la sostenibilitat, imperatiu en la lluita contra el canvi climàtic. L'altre és el factor social. La importància que la innovació generi un tipus d'impacte social que tendeixi a l'equilibri i no al desequilibri.

**Tot ens aboca a preveure una societat amb molta més distància social i més aïllada d'ella mateixa; però també hi ha moltes veus des de diferents posicions ideològiques que ens diuen que anem cap a una societat més igualitària (amb la renda bàsica universal**

**incorporada). És molt difícil fer prediccions però, amb el seu saber, què en pensa?**

M'agrada una societat equilibrada, no m'agrada una societat falsament precaritzada. Crec que necessitem una gran reflexió sobre com som capaços de crear riquesa i distribuir-la i no només sobre com som capaços de distribuir-la. No m'agrada gens la idea d'una societat que pensem que serà més igualitària perquè tindrà renda bàsica, no és veritat. La renda bàsica pot evitar que hi hagi gent que visqui en una pobresa intolerable. Jo el que vull és que creem una societat on hi hagi un equilibri social basat en la dignitat, que ens permeti

crear dinàmiques de generació de riquesa molt potents, tan potents com després les dinàmiques de la distribució de la riquesa. No soc un gran defensor de la renda bàsica fins que no comprovi que no genera una nova precarització no volguda però real de la societat. Per tant em faig moltes preguntes sobre la renda bàsica precisament perquè no vull la pobresa, no perquè no hi vulgui lluitar.

**En relació amb la inconsistència crònica, creu que pot tenir relació amb el fet que moltes empreses tenen com a objectiu primordial i fundacional generar beneficis, i no tant aportar beneficis o impactes positius**

**Necessitem un tipus de mercat laboral més dinàmic en els seus extrems, amb la gent que comença i la gent que és sènior**

**en el conjunt de la societat, o construir organitzacions on les persones i el seu potencial siguin la raó de ser o la generació de llocs de feina?**

Les empreses necessiten donar resultats. Si no tenen tresoreria, tanquen. Per les empreses donar resultats positius és una qüestió de supervivència. Dit això hi ha empreses que en el seu propòsit hi ha combinar la creació de valor corporatiu amb la creació de valor social. A través de salaris dignes o tenir un compromís amb un determinat segment de la societat. Hi ha empreses que jo anomeno negocis, que realment són artefactes per especular i per generar diners a curt termini. Només generen valor des d'un punt de vista molt corporatiu i no fan retorn a la societat amb un compromís de salaris justos, sinó que generen polítiques d'una precarització excessiva. Aquesta diferència entre empresa i negoci per a mi és molt important. Jo crec que les empreses en el segle XXI tenen aquesta doble condició de valor corporatiu i de valor social i que els negocis només tenen una consideració molt orientada i a vegades molt especulativa al valor corporatiu. Em sembla intolerable que fiscalment les dues paguin el mateix. Necessitem més empreses que negocis. Hem d'admetre que les empreses, per sobreviure, necessiten crear valor corporatiu, si no tanquen. Però això no vol dir ni que ho facin de qualsevol manera ni que moltes no pensin que han de fer també una aportació compromesa en temes de valor social. Cada cop n'hi han més que ho fan.

**Quins reptes deixa això a les entitats socials, com incidim en el canvi de perspectiva de les empreses? Com han de fer per fer-se més sostenibles tot mantenint l'impacte social?**

Les empreses han d'aprendre de les entitats socials i viceversa. Els uneix el fet de ser organitzacions, de tenir un propòsit i la necessitat de la sostenibilitat. Crec que les empreses han d'inspirar-se en els propòsits de les entitats socials i que aquestes poden aprendre moltes coses de la forma com es gestionen les bones empreses. No haurien de ser mons tan allunyats. Cadascú té el seu paper però aprendre els uns dels altres ens faria bé.

**Estem davant d'una nova era que comporta un canvi de les relacions laborals, del propi mercat laboral, i dels requisits per formar-hi part. Quines competències seran clau per la participació en el mercat laboral dels col·lectius més allunyats?**

Nosaltres necessitem que la gent estigui integrada en ecosistemes d'aprenentatge. Treballar vol dir fer tres coses: complir una funció dintre una empresa, ser capaç d'ajudar a la teva empresa a adaptar-se en un món que canvia molt i aprendre i desaprendre. La fórmula és adaptar-se personalment i realitzar-se professionalment. Em preocupa extraordinàriament aquella gent que viu fora dels ecosistemes d'aprenentatge on no hi ha ni incentius ni pressions per a l'aprenentatge. Crec que és un dels reptes socials més importants que tenim. I és un repte especialment difícil pel següent: nosaltres no

necessitem gent que es formi sinó gent que aprengui, i per aprendre han d'haver incentius i esforços personals. Sense esforç no hi ha aprenentatge. Una cosa és que vagis a formar-te i estiguis unes hores a la classe i una altra és que aprenguis. Crear ecosistemes d'aprenentatge a tot arreu en llocs de gran complexitat i molta adversitat és molt important. Si no, condemnen a la gent a espirals que l'allunyen del món professional en lloc d'acostar-la.

**A l'hora de formar equips en les empreses considera que hi ha discriminació laboral vers els més joves i els perfils sèniors? A què es deu?**

D'una forma estructural sembla que és evident, hi ha una dificultat gran de segments de gent molt jove per incorporar-se al mercat laboral i que hi ha determinades empreses, potser cada cop més negocis que empreses, segons la meua terminologia, que prescindeixen de persones a partir d'una certa edat no pel seu talent, no pel seu rendiment, sinó estrictament perquè els seus salaris són més alts. Necessitem

**Les empreses han d'inspirar-se en els propòsits de les entitats socials i aquestes en la gestió de les bones empreses**



un tipus de mercat laboral molt més dinàmic també en els seus extrems amb la gent que comença i la gent que és sènior. Necessitem un canvi cultural que ens permeti treure partit a una generació de joves extraordinàriament preparada. Jo veig en les empreses aportacions molt serioses de gent molt jove i crec que hi ha gent gran de més de 60 anys que continua aprenent i desaprenent que són gent amb una capacitat d'aportació extraordinària. Per tant, més que una discriminació deliberada hi ha la necessitat de gestionar bé el mercat de treball en els seus extrems, perquè els resultats no són bons. Necessitem poder establir dinàmiques que facin que la gent jove s'incorpori al mercat laboral amb fluïdesa i els més grans aprofitin la seva maduresa d'una forma diferent de com ho estem fent ara. També penso que amb aquestes coses no només hi ha una dimensió col·lectiva sinó que també hi ha una dimensió personal. I a vegades ens oblidem que hi ha factors estructurals molt determinants, però també hi ha factors personals que ho són. El discurs de l'esforç personal és necessari.

La millor forma de lluitar contra l'edadisme és mantenir el compromís de l'aprenentatge constant

**Quan vostè parla de canvi de cultura, què creu que és necessari canviar?**

Crec que és necessari canviar la idea dels cicles professionals. Nosaltres vivim en una societat molt longeva, una de les més longeves del món. És un gran avenç social viure més anys, sobretot viure més anys amb dignitat. Però això vol dir que haurem de replantejar moltes coses, com els mecanismes tant de la incorporació al món del treball, que no té per què ser més tard, com de l'actualització permanent d'aprendre i desaprendre en el món del treball. També haurem de donar oportunitat a aquelles persones que vulguin prolongar la seva vida professional. El secret no és l'edat que tens, el secret és el valor que aportes.

**En un món canviant, que es transforma a una velocitat vertiginosa, com incorporem i podem desenvolupar l'agilitat que ha esmentat vostè en algunes ocasions com a competència necessària en el món del treball?**

El món va de pressa, anar a poc a poc no és una gran idea i precipitar-se tampoc. Necessitem aprendre constantment, el dia que no aprens envelleixes ràpidament. Cal aprendre noves eines, noves tecnologies i a sintetitzar, perquè en un món de moltes dades les màquines faran l'anàlisi i les persones farem la síntesi. Les màquines faran el *big data* i nosaltres farem l'*small data*. I dintre d'un món on hi ha molta tecnologia és molt important pensar, és la nostra gran eina, la capacitat d'expressar el nostre pensament

en un format pràctic. Els propers anys seran un gran repte des del punt de vista de gestió de les organitzacions i la gestió de les persones.

**Com ho fan les persones més grans, que s'han desenvolupat professionalment en un paradigma diferent?**

Em nego a pensar que la condició d'edat sigui una condició que impedeix l'actualització. I conec molta gent que a edats avançades són persones molt actualitzades i tenen una gran capacitat d'aportació. Això té més a veure amb les cultures professionals i amb les decisions de cadascú. L'obsolescència és una decisió personal, tanmateix hi ha entorns estructurals que la fan molt difícil. L'actualització és l'aposta per l'aprenentatge i realment les organitzacions i la societat hem d'ajudar perquè hi hagi eines per a l'aprenentatge accessibles i eficients. Aquest nou èmfasi sobre l'edadisme em sembla molt interessant perquè posa focus sobre determinades realitats que no són positives. Hi ha organitzacions que fan molt bé en poder sensibilitzar sobre aquestes coses, però la millor forma de lluitar contra l'edadisme és mantenir el compromís amb un mateix de l'aprenentatge constant. Evitar la descapitalització professional és clau i això requereix viure en un sistema on aquest aprenentatge sigui possible i tinguis uns certs incentius per fer-ho.

**Vostè ha declarat en alguna entrevista com ha de ser el lideratge de les persones al capdavant de les empreses.**

La tendència més interessant és la de crear valor social i ambiental allà on es crea valor corporatiu

**Quines fortaleces han de tenir? Què han d'aportar a l'empresa i a les persones?**

Liderar és servir els altres, és fer créixer a la gent que tens al voltant, a qui vols aportar valor. Tinc una visió del lideratge basada en créixer fent créixer els altres. Clarament per mi el lideratge rau en aquesta relació de persones, aconseguir una espiral en la qual tots intentem treure el millor dels altres en un profit comú.

**Quines estratègies d'innovació poden aplicar les empreses en matèria de Responsabilitat Social Corporativa? Quina és la tendència?**

La tendència més interessant és la d'intentar crear valor social i ambiental allà on crees valor corporatiu. Això vol dir que estàs creant valor corporatiu d'una manera en la qual incorpores elements de justícia social i de justícia ambiental, fet que suposa un compromís més integral. Això és molt més potent que guanyar diners de qualsevol manera i després donar-los per alguna causa de la societat. Aportar sempre està bé però comprometre's és millor. ■



## Centre d'Iniciatives per a la Reinserció CIRE

### Quan la joventut es converteix en un factor afegit de risc d'exclusió social

FOTOGRAFIA D'ARXIU



El departament d'Inserció del Centre s'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE) duu a terme un **Pla de Treball Individualitzat** amb les persones sota mesura judicial. Es tracta d'un **procés d'acompanyament** que ajuda a l'usuari/ària a decidir sobre l'itinerari personal d'inserció laboral més idoni segons les seves competències professionals i personals, necessitats, inquietuds i motivacions. Aquesta **acció integral combina serveis d'orientació, de formació, d'acompanyament i d'inserció**

**laboral** i facilita les condicions necessàries perquè els joves adquireixin les competències bàsiques i tècniques necessàries.

El perfil d'aquest col·lectiu té unes característiques comunes, una majoria amb fracàs escolar, que no ha acabat els estudis, amb carència d'hàbits i habilitats laborals, poca o cap experiència, totes elles afegides al context social. Una part important són menors no acompanyats, els anomenats MENA, que no tenen regularitzada la seva situació

documental, ja que necessiten una oferta d'un any per poder gestionar el permís de treball. El procés de reinserció d'aquesta part de la societat requereix un tractament molt específic, es tracta de donar oportunitats formatives i laborals que **contemplin l'error com una part del procés d'aprenentatge, l'error com a eina per aprendre**, no com un aspecte negatiu cap al jove, que té molta por al fracàs.

Ens trobem amb dificultats a l'hora de la recerca activa de feina per aquest col·lectiu. Primer de tot, el fet de competir amb persones adultes, més formades i preparades, amb experiència, i el fet de tenir pocs recursos externs. També cal dir que, com a societat, hi ha molta feina a fer en aquest sentit, necessitem més consciència social i que el teixit empresarial sigui més sensible amb aquesta part de la societat, per tal de poder donar-los més oportunitats.

Durant l'any 2020, l'àrea d'Inserció del CIRE va atendre 461 usuaris de Justícia Juvenil. D'aquests, 66 va aconseguir un contracte. L'any 2019 es van atendre un 15% més d'usuaris i van aconseguir contracte un 30% més respecte el 2020. ■

## Fundació Intermedia

### Bretxa Digital en Joves: Convertir reptes en oportunitats

FOTOGRAFIA D'ARXIU



El Centre de Noves Oportunitats (CNO) al Camp de Tarragona és un projecte en col·laboració amb Formació i Treball adreçat a joves d'entre 16 i 24 anys que no estudien ni treballen.

Des del 2015, hem atès a més de 1300 joves, ajudant-los a millorar la seva ocupabilitat. El CNO és un projecte integral per assolir el retorn al sistema educatiu i/o una inserció laboral.

Arran de la pandèmia tota la

metodologia que desenvolupàvem de manera presencial, l'hem adaptada a un format telemàtic.

Entre els mesos de març i juliol, coincidint amb la finalització de l'edició 2018-20 i en el període de confinament absolut, vam desenvolupar diferents estratègies i adaptacions perquè els i les joves finalitzessin els seus itineraris formatius. Si bé pot arribar a ser difícil ser adolescent, molt més en una situació en què no et pots relacionar amb els teus iguals. L'equip tècnic va fer un gran esforç

per donar resposta a les seves inquietuds i preocupacions.

Coincidint amb l'inici de la següent edició, a l'agost de 2020, el centre va incorporar més joves, joves no acostumats/des a treballar en un entorn virtual i aïllats del mercat de treball, en molts casos, a causa de la bretxa digital. Allò que crèiem que seria una excepció, s'ha convertit en una oportunitat per treballar les competències digitals de manera més exhaustiva i ha permès una millora competencial de les TIC en aquests/es joves.

Tanmateix, els itineraris formatius desenvolupats al centre s'han ajustat a les demandes actuals del mercat de treball, de manera que, per exemple, l'itinerari de logística inclou el desenvolupament de magatzems intel·ligents, l'itinerari d'atenció al client incorpora l'e-commerce, entre d'altres.

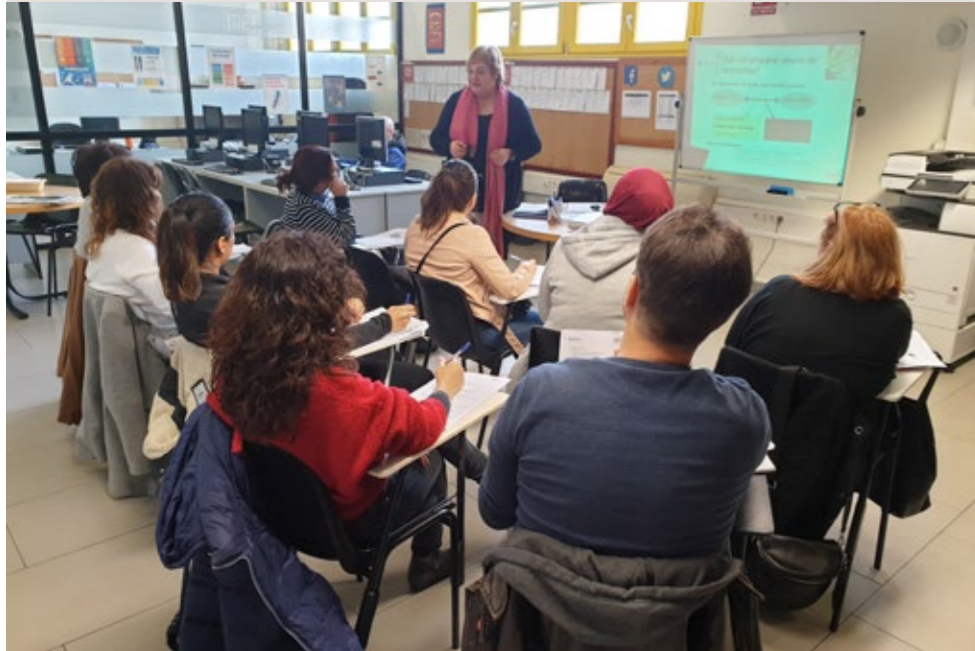
D'aquesta manera, s'ha aconseguit no només superar les dificultats sobrevingudes amb la situació de pandèmia, sinó que ha sabut reinventar-se i convertir els reptes en oportunitats de creixement i apoderament dels i les joves atesos/es. ■

(i04) L'Actualitat del Tercer Sector

## Institut Municipal d'Educació i Treball (IMET)

Sííí, tinc més de 45 anys i estic a l'atur!

FOTOGRAFIA D'ARXIU



quan comencen la "feina de buscar feina": *m'he apuntat a moltes ofertes, no he pogut fer cap entrevista de treball... només demanen treballadors/es amb experiència...*

Alguns dels missatges que els transmetem, davant aquests comentaris, és que l'IMET, com administració pública no discrimina, en les seves ofertes de treball, sota el paràmetre de l'edat. Amb l'única excepció d'aquelles ofertes emmarcades en algun programa subvencionat com per exemple, el 30 plus, adreçat a persones aturades majors de 30 anys, o bé, aquelles ofertes emmarcades en el programa adreçat a la subvenció de la contractació de persones majors de 45 anys. Per tant, es podria confirmar que, es tracta d'una discriminació positiva amb l'objectiu de fomentar la contractació d'aturats en aquestes franges d'edat.

Aquests programes desenvolupats pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) volen incentivar, mitjançant la concessió de subvencions, la contractació i la creació d'ocupació per a persones majors de 30 o majors de 45 anys que es troben en situació d'atur. ■

**P**orto ja un temps buscant feina... M'he apuntat a moltes ofertes de treball... Sense resposta de les empreses... No he pogut fer cap entrevista de treball... No els interessa el meu currículum... Només volen persones joves... Tinc poques possibilitats de trobar una feina...

Aquests poden ser alguns dels comentaris que podem sentir de persones majors de 45 anys que

es troben en situació de recerca de feina quan s'adrecen a les nostres instal·lacions de l'Institut Municipal d'Educació i Treball (IMET) per sol·licitar accedir a la borsa de treball o a altres serveis d'orientació.

Però aquestes apreciacions no són exclusives de les persones majors de 45 anys. Molts joves, millor dit, menors de 45 anys, tenen les mateixes sensacions

(i04) L'Actualitat del Tercer Sector

## Transpirenaica Social i Solidària (TSS)

Obrint nous camins per a impulsar la inclusió social i el talent dels joves

FOTOGRAFIA D'ARXIU



**L**a Transpirenaica Social i Solidària (TSS) és una entitat sense ànim de lucre que neix el 2013 de la mà de la Fundació Formació i Treball per millorar la integració social de joves en risc d'exclusió. L'entitat està sostinguda fonamentalment des del voluntariat, amb una base associativa plural de l'àmbit de l'educació, de l'esport i l'empresa privada amb implicació d'entitats, empreses i institucions de

Catalunya, País Basc, Navarra, Aragó i també de països propers, com França i Andorra.

La Transpirenaica Social Solidària (TSS) realitza projectes d'intervenció educativa innovadors de transformació social a la muntanya per a joves migrants i/o en situació de vulnerabilitat o risc d'exclusió. Busca impulsar la inclusió sociolaboral dels joves, compartir valors i consolidar la xarxa social

solidària entre les entitats socials, les empreses i les institucions per a la transformació social.

El punt culminant de les moltes activitats educatives realitzades al llarg de l'any es produeix entre juny i juliol amb el Projecte Travessa TSS, una gran marxa per la inclusió social, en què participen joves i educadors acompanyats per voluntariat. Una aventura de 600km de recorregut a peu creuant els Pirineus. Durant més de 30 dies de travessa, des de Cap d'Higuer (País Basc) a Cap de Creus (Catalunya), els joves comparteixen el seu camí al costat de professionals i organitzacions socials, portant pels seus senders experiències d'acollida, creixement personal i sensibilització per la inclusió.

Aquest 2021 tindrà lloc el projecte TSS Stage Natura Pirineus per la Inclusió Social i el Desenvolupament Sostenible. Una iniciativa educativa de 5 dies on 150 joves compartiran experiències fent rutes a peu que es complementen amb la metodologia educativa i ambiental, fent fòrums de reflexió i càpsules educatives vinculant els valors de la TSS als ODS. ■

Parlem amb Sergio Gil sobre l'impacte de la COVID en la restauració i les transformacions que es preveuen en les propostes de negoci i en les relacions laborals. Recollim, també, la seva visió sobre la sostenibilitat, cada cop més present en la restauració.

És president de Restaurantes Sostenibles, una associació sense ànim de lucre que té com a objectiu desenvolupar la sostenibilitat en el sector Horeca. També porta la direcció científica de Gastropologia i actualment és professor de la Universitat de Barcelona, del Basque Culinary Center (Universitat de Mondragón) i de la Universitat de Cadis.

## Sergio Gil

«L'equip ha d'estar a gust dins de l'empresa i això significa tractar-lo bé»

**Amb l'esclat de la pandèmia i la declaració de l'estat d'alarma, el sector de la restauració va haver de tancar la seva activitat de manera inesperada. Recorda com van viure aquest moment?**

Jo personalment estava amb un client de *Gastropologia* a Saragossa i vaig tornar a Barcelona a tancar tots els locals divendres al migdia. Ho recordo amb una mica de ràbia per la desinformació però també amb molta resignació. Sí tenia present que no era una qüestió de quinze dies, una decisió tan forta significava que alguna cosa canviava de manera important. De fet, va suposar l'acomiadament de bona part de la plantilla dels meus locals. Molts no han tornat a treballar.

**Era una situació complicada, però els restauradors i els bars van aportar el seu granet de sorra, van fer menús per persones que no podien anar a comprar o que es trobaven en situacions molt precàries. Es va veure la part més solidària en un moment tan delicat. Com recordeu aquest moment?**

Hi va haver moltes fases. La primera fase de paràlisi total, després van sorgir iniciatives diverses, gent que apostava pel *take away*, pel *delivery*, gent que directament s'aferrava a la solidaritat com una opció, perquè la societat estava patint moltíssim. Una fase anava lligada a l'altra. Cada cop que hi havia una nova informació o una revisió de la informació anterior, el sector s'enfonsava. A Barcelona portem

14 mesos amb una disfuncionalitat total.

**N'heu extret algun aspecte positiu d'aquesta situació?**

No sé quina part positiva podem treure. Sí que puc dir que ens estem reinventant. Si s'hagués acabat et podria dir en quin punt estem, però estem encara amb el diapasó i no sabem què quedarà. Molta gent està tancant, jo sóc un dels que ha tancat molts locals. Però estic en un procés diferent perquè tenia alternatives laborals importants, m'ho podia permetre. Personalment m'he salvat, però no he pogut salvar l'empresa ni el meu equip. Com quedarà la restauració? Vindrà gent nova, altres professionals que intentaran portar endavant un negoci. Sí que és veritat que la gent està molt preocupada per implementar mesures de gestió lligades a la sostenibilitat. Estem en un moment que podem tenir una alternativa per construir una nova restauració. Que es construirà o no? No ho sé. Però és el moment oportú, estem treballant sobre ruïnes, per tant es pot aixecar un nou edifici.

**Els restauradors heu fet concentracions davant el Palau de la Generalitat, manifestacions... Penseu que es podria haver gestionat d'una altra manera?**

S'ha gestionat molt malament, això t'ho dirà qualsevol persona del sector. Es podria haver gestionat d'una altra manera? Segurament

sí. Que era complicat i que qualsevol decisió era perjudicial per al sector? També. Però tanta desinformació, tantes anades i tornades, ha estat demolidor. Altres comunitats ho han plantejat d'una forma diferent, però el resultat ha estat pràcticament el mateix. Això és el més greu. Hem sigut la ciutat més castigada d'Espanya amb molta diferència. I què n'hem tret? Tenim encara una situació crítica davant del virus. (...) És responsable el sector realment del contagi? És l'únic responsable? Hi ha certa criminalització per part de l'administració. Hi ha hagut moltes concentracions, però la gent es va desmotivar molt ràpidament. És un desgast molt important. Jo

psicològicament no estic bé i estic segur que els meus companys tampoc ho estan. Per sort, estic treballant en el que m'agrada i amb força. *Restaurants sostenibles* està creixent moltíssim i *Gastropologia* en l'àmbit nacional és una referència com a societat gastronòmica. Però tinc la pena d'haver claudicat. Ha sigut molt llarg.

**La pandèmia ha portat la destrucció de molts llocs de feina, quins perfils creieu que seran els més valorats a partir d'ara? Especialment a escala operativa, des de la sala fins a la cuina.**

Lamentablement hi ha tot un grup de treballadors en ERTES o a l'atur que són molt difícilment

recuperables. Han estat desplaçats de la seva operativa, mal pagats i acomiadats per una empresa que no es pot sostenir i que ha estat criminalitzada. Molts restauradors no tenien l'economia per poder aguantar aquesta disminució d'ingressos ni tampoc la força mental per tornar a iniciar-se en una restauració que serà molt més exigent. D'altra banda, hi ha gent fora que no sé si s'han format o no durant aquest temps. Si ho han fet i ho han fet en sostenibilitat, en digitalització, en engranatges d'equips, lideratge, psicologia d'equip, llavors, aquí, seran absolutament imprescindibles.

**Com es valoren les persones amb una llarga trajectòria i amb formació? L'edat adulta, a partir dels 40 o 45 és un plus o un entrebanc? Tenint present també que parlem de feines amb una càrrega física rellevant.**

Ho tenen molt cru. Primer cal la recuperació psicològica. Poden aportar serenitat, coneixement, formació, disciplina, fidelitat a un projecte. El que es diu: coneixement, autoconeixement, i per què no, exigir reconeixement. S'ha de blindar psicològicament aquest perfil, perquè si no, no pot competir. I no ho pot fer per múltiples factors: una vida feta, responsabilitats vitals i la força s'acaba o és diferent. Però sí que podem situar-nos en la perspectiva de coneixement, comprensió, articulació d'equips, equilibri emocional per aportar aquesta diferència a la gent jove que l'empeny i l'ajuda a solucionar molts defectes de forma. Aquest col·lectiu

també ha de tenir certs privilegis a l'hora d'entregar-se físicament perquè ho compensa des de la part emotiva i emocional.

**Quina creus que és i serà la resposta del sector vers aquestes persones un cop es reactivi el sector?**

Jo i Restaurants Sostenibles farem sempre un discurs d'inclusió i de comprensió. Em poso en la pell de qui ho perd tot i el lloc de feina. El sector necessita ajuda i comprensió i hem de tenir un discurs integrador, si no, mai li donarem la volta. Perquè es pugui oferir un bon servei, la gent, l'equip, ha d'estar a gust dins de l'empresa i això significa tractar-la bé. No només passa pel sou, el sou és part fonamental, la gent que diu que no, està equivocada. Però un cop et guanyes la vida, has de tenir altres motivacions. I pots treballar una mica més, perquè és un sector molt difícil de regular, però has de tenir compensació i reconeixement. Entre vosaltres i nosaltres hem d'intentar fer un discurs inequívoc, necessitem gent recuperada, però els hem de donar les millors condicions. On ens situem? En quin punt? Tornarà a haver-hi molta demanda, però molt precària. Les empreses no contractaran a llarg termini, hi haurà falsos autònoms, gent sense contracte, economia B...

**Ets el president de Restaurants Sostenibles. Com neix i quins objectius persegueix aquesta iniciativa?**

Neix el 2011, però la trajectòria definitiva és a partir del 2016 quan



un grup de restauradors i d'agents HORECA ens reunim per intentar desenvolupar el que entenem que són les traces fonamentals de la sostenibilitat en l'àmbit europeu.

**I què és la gastropologia?**

*Gastropologia* és l'aplicació de l'antropologia aplicada a l'univers bar-restaurant. Tinc equips de treball en investigacions potents. Ara estem en un projecte amb 25 restaurants en BCN i àrea metropolitana amb matisos de sostenibilitat. Assessorem restaurants d'alta cuina, a grups de restauració i restauració independent. ■

**El coneixement, la comprensió, l'articulació d'equips i l'equilibri emocional pot aportar la diferència a la gent jove**



# L'era digital de les empreses d'inserció



El Grup Formació i Treball compta a data de 2021 amb més de 400 treballadores i treballadors d'inserció. Més de 400 persones que s'han trobat amb serioses dificultats en la seva història vital i busquen una segona oportunitat. A través del treball d'inserció en col·laboració amb serveis socials, es creen itineraris personalitzats que encaren el futur personal i professional de les persones contractades.

Per poder dur a terme aquesta missió d'una manera sostenible, viable econòmicament i respectuosa amb el medi ambient, el Grup Fit disposa de més de 20 línies de treball diferents, una aposta que al llarg dels anys es va consolidant en pro de trobar la inclusió social i laboral a través d'oportunitats laborals dignes.

Un creixement que ha avançat al llarg de gairebé 30 anys amb pas ferm i que va viure un punt d'inflexió el març de 2020 fruit de l'emergència sanitària provocada per la Covid-19. El món sencer ha estat al límit, la majoria d'activitats empresarials es van paraitzar completament, l'economia es va aturar i el que començava sent una emergència sanitària ràpidament es convertiria també en una emergència social.

Seguint les indicacions del Govern Central sota l'Estat d'Alarma



declarat el 14 de març, durant una setmana totes les línies de producció van quedar buides. Totes les persones treballadores van romandre a les seves cases sota un escenari de total incertesa. Moltes activitats no essencials i les persones que les duien a terme quedarien parades durant mesos. Aquesta inèdita situació va activar un mecanisme d'actuació d'emergència en les empreses d'inserció, l'atenció a les treballadores i treballadors afectats no podia paraitzar-se i s'havia de reforçar el seu acompanyament davant una situació de risc com la que s'afrontava.

Arran d'aquella ràpida i compromesa actuació, durant 2020 les 441 persones contractades en les empreses d'inserció del Grup Formació i Treball van desenvolupar 8.422 hores de formació.

Una situació inèdita que va activar nous mecanismes d'actuació, les formacions, les tutories, les accions d'acompanyament, la prospecció empresarial, es van reforçar i es van fer a través de nous canals. Es van facilitar algunes tauletes amb connexió a Internet a qui no disposava de les eines necessàries (dins del projecte "Et mantenim connectat" amb el suport de Cellnex Telecom, AON i Epsilontec), es van crear sessions formatives i d'orientació laboral de vídeo streaming i diferents plataformes digitals que connectaven a les usuàries i els usuaris amb l'equip

tècnic d'acompanyament per a poder continuar treballant l'itinerari formatiu i professional.

La comunicació telemàtica i en línia va prendre una rellevància fins a aquest moment impensable, una nova via de relació que ha vingut per quedar-se. Nous canals que han posat en relleu una nova bretxa social contra la qual lluitar, la digital. En comptar amb menys recursos digitals les persones vulnerables han vist agreujada encara més la seva situació i els ha sobreexposat a l'exclusió social. Una nova barrera que les empreses d'inserció han d'afrontar per lluitar al costat de treballadors i treballadores.

Degut, no obstant això, a aquest difícil exercici, el Grup Formació i Treball ha fet una aposta per instaurar, en la seva metodologia de treball, canals en línia de millora de les competències personals i professionals de les persones que s'apropen a l'entitat. Canals propis i també tota una xarxa de formacions tant d'entitats públiques com privades el focus de les quals és la millora de les condicions laborals de persones que es troben en risc d'exclusió social.

Una adaptació *in extremis* que suposa tot un repte i que ha iniciat el camí per trencar la bretxa digital que s'imposa en molts dels perfils de les persones treballadores de les empreses d'inserció. ■

## Classroom d'acollida

El gener de 2021 l'empresa d'inserció Roba Amiga del Grup Formació i Treball ha realitzat una prova pilot 100% en línia amb els nous treballadors/es que comencen un contracte d'inserció laboral en la planta de tractament tèxtil situada a Sant Esteve Sesrovires, la més gran de l'Estat i una de les més importants d'Europa. Un Classroom d'acollida, una formació interactiva que es pot realitzar a través de qualsevol dispositiu mòbil amb el qual la persona pot conèixer en què consisteix una empresa d'inserció, com és l'itinerari d'acompanyament i què pot esperar-ne. Un espai on poder resoldre dubtes grupals en temps real. Una aposta per continuar treballant per trencar la bretxa digital en el món laboral des de les empreses d'inserció.



# Projectes Singulares: un camí cap a la reactivació econòmica en clau de sostenibilitat

Les entitats aposten per iniciatives de consum social i solidari que impulsin l'economia i promoguin entre la societat la compra amb consciència social.

Projectes Singulares és una convocatòria extraordinària de suport amb l'objectiu de reactivar econòmicament les empreses d'economia social, mitjançant processos d'intercooperació i d'actuacions estratègiques, per tal d'aportar eines i solucions davant la situació actual de pandèmia i postpandèmia. La iniciativa està promoguda per la direcció general d'Economia Social de la Generalitat i compta amb el finançament del Ministeri de Treball i Economia Social.

En el marc dels Projectes Singulares, Formació i Treball ha participat en dues iniciatives conjuntament amb dues entitats cooperatives i de l'economia social: Avancem Santa Clara de Girona i Actua d'El Vendrell. Plegades han creat un model compartit de botigues de consum responsable de roba i complements de segona mà. La iniciativa s'ha materialitzat impulsant la posada en marxa de tres nous comerços des d'una

mateixa visió i metodologia, una al Vendrell (Actua, S.C.C.L.), una a Girona (Avancem Santa Clara, S.C.C.L.) i una a Santa Coloma de Gramenet (Formació i Treball, E.I.). La creació de les tres noves botigues de roba de segona mà aposta per un impacte directe en els tres territoris.

Els establiments potencien el consum responsable, dinamitzant el mercat de béns essencials de segona mà i contribuint a la reducció dels residus tèxtils. A més, s'han generat 9 llocs de treball, especialment per a persones en risc d'exclusió social i es canalitza l'entrega social de roba i complements per a persones en situació de vulnerabilitat que siguin derivades pels serveis socials dels territoris.

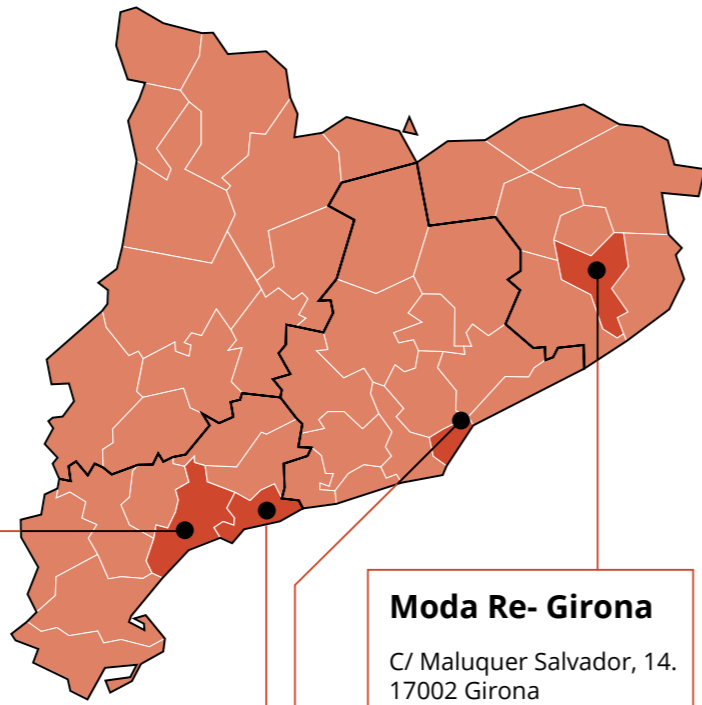
En la mateixa convocatòria dels Projectes Singulares, Formació i Treball també ha desenvolupat el projecte Reus Compra Responsable, on hi participen

les dues principals associacions comercials, Unió de Botiguers i el Tomb de Reus, l'agrupació Comerç Solidari, el Pol Cooperatiu de Reus i l'Ajuntament de Reus. Es tracta d'un servei de paqueteria verda, sense emissions, que ofereix inserció laboral a persones sense feina en condicions dignes, que no té ànim de lucre i que s'adapta a les necessitats detectades del Comerç de Reus.

El servei consisteix en un repartiment a domicili de les compres fetes al comerç de la ciutat amb dos tricicles elèctrics de gran capacitat de transport i una furgoneta elèctrica, amb la previsió d'augmentar aquesta flota a mesura que es vagi ampliant la demanda del servei. Per portar a terme el repartiment, s'ha contractat personal que es trobava en risc d'exclusió social en el marc d'un itinerari d'inserció laboral a través de la Fundació Formació i Treball. ■



# Noves botigues i serveis



## Reus Compra Sostenible

C/ Sant Pau i Sant Blai, 4.  
43202 Reus



Per primer cop, el sector del comerç de Reus construeix una aliança on s'uneixen en un mateix projecte les dues principals associacions de comerç, els comerços d'economia social i solidària, el cooperativisme reusenc, l'Ajuntament de Reus i el Tercer Sector especialitzat en comerç. A través d'aquest projecte, el comerç local és capaç de construir una alternativa sostenible, justa i adaptada als models de compres online i entrega a domicili que amenacen la continuïtat del teixit comercial local.

## Botiga Amiga El Vendrell

C/ Santa Anna, 6.  
43700 El Vendrell



La botiga està gestionada per la **cooperativa ACTUA**, Cooperativa d'Iniciativa Social, dedicada principalment a l'atenció i promoció de persones en risc, especialment infància, adolescència i joventut. Una oportunitat per les persones més vulnerables alhora d'accedir al mercat de treball. Arran de la crisi sanitària, volen emfatitzar especialment el valor d'aquests projectes emmarcats en l'economia social i solidària. Una aposta pel comerç de proximitat i la generació de llocs de feina a partir de processos de recuperació.

## Botiga Amiga amb Moda Re-

Av. Generalitat, 32. 08922  
Sta Coloma de Gramenet



Formació i Treball amplia la presència de la seva cadena d'establiments Botiga Amiga a l'Àrea Metropolitana de Barcelona amb una nova obertura a Santa Coloma de Gramenet. La nova botiga se suma a les 14 ja existents vinculades al projecte Moda Re- de Càritas Española. Els ingressos de l'establiment es destinaran a iniciatives de formació i d'inclusió laboral de col·lectius vulnerables.

## Moda Re- Girona

C/ Maluquer Salvador, 14.  
17002 Girona



La cooperativa **Avancem Santa Clara** ha obert la primera botiga de la cadena Moda Re- a la demarcació de Girona. La presidenta, Ivon Maritza Enoa, ha destacat que, arran de la crisi sanitària, "cal posar en valor projectes d'economia social i solidària com aquest, que aposten pel comerç de proximitat i la generació de llocs de feina a partir de processos de recuperació". "La crisi ha colpejat durament els col·lectius més vulnerables i les persones que compren a les botigues Moda Re- ajuden aquests col·lectius a poder sortir d'aquesta crisi", ha afegit.

# No us perdeu les nostres propostes culturals **en clau social**

## Exposicions

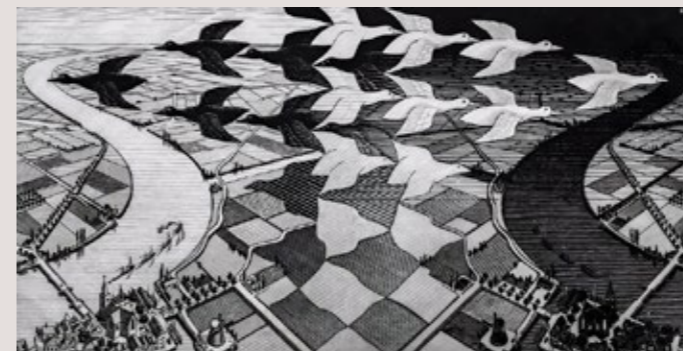


### Mary Ellen Mark Vidas de mujeres

Foto Colectania  
Fins al 31/08/2021

Mostra fotogràfica de l'estatunidenc Mary Ellen Mark on es poden veure les instantànies que va realitzar

durant la segona meitat del segle xx a dones i nenes de zones marginals i suburbis de diversos indrets del seu país. Un recull d'imatges que transmeten la duresa de l'època, la supervivència de les seves protagonistes i la redempció que totes mereixien.



### M.C. Escher Drassanes Reials

Fins al 26/09/2021

En aquesta mostra, ubicada a les Drassanes, trobem fins

a 200 obres del dibuixant neerlandés M.C. Escher. L'exposició serà interactiva i compta amb les obres més representatives de l'autor, sobretot de la seva etapa surrealista.

## Sèrie



### Col·lapse França, 2019

Aquesta distopia escrita i dirigida pel col·lectiu **Les parasites**, mostra un món del qual se n'ha parlat moltes vegades: les restes d'una societat engolida per un sistema econòmic depredador, d'ambició desmesurada i explotador del planeta. 8 capítols que ens mostren la desesperació, la ràbia i la impotència davant una realitat on els diners ja no tenen cap valor, els productes de primera necessitat escassegen i on les persones lluiten per sobreviure, mostrant el pitjor d'elles mateixes i, a vegades, una solidaritat inesperada. Cada capítol és un pla seqüència magistral, d'emocions intenses que ens porten sempre a reflexions inevitables. No us la perdeu a Filmin!

## Llibre



### Cuidadoras Historias de trabajadoras del hogar, del servicio de atención domiciliaria y de residencias

Ernest Cañada.

Un llibre molt necessari que vol visibilitzar i dignificar les tasques de cures que tradicionalment han recaigut sobre les dones. Testimonis de treballadores que fan una feina essencial que no s'ha valorat com calia i que potser ara es comença a reconèixer com es mereix. Encara queda molt per fer i entre tots i totes haurem de fer autocrítica i pensar com serà el futur del sistema de cures. La llarga esperança de vida i la baixa natalitat hauran de servir per plantejar una reformulació d'una feina que no es valora ni es remunera com caldria.



REUS  
COMPRA  
RESPONSABLE **R**

PAQUETERIA  
*verda*

ECONOMIA  
SOCIAL I SOLIDÀRIA  
*que respecta el planeta*

 (+34) 699 271 570  
info@reuscompraresponsable.cat

*Formació  
i Treball*  
*La Fundació amiga*

Promogut per:



Amb el Finançament de:

