(i)NCLUSIVA

LA REVISTA DE LA **FUNDACIÓ FORMACIÓ I TREBALL**
MARÇ 2020

El Reportatge. L'altra cara

Construint camí cap a la conciliació

—

Visió RSC

Imma Amat: "Vam decidir amb la mare que només contractaríem dones, ho fèiem per principis"

—

Conversa Inclusiva

Sonia Mulero: "Donar visibilitat a dones científiques és important perquè d'altres puguin tenir-les com a referents"

(i02)

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

A més, en aquest número treballem específicament els ODS:

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, Relacions Institucionals i Fundraising
Araceli Galván González
Alexandra González Pozuelo
María Jurado López
Laura Morcillo Martínez

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

Impressió
Mandarina +

Dipòsit legal
B 22689-2019

Publicitat
comunicacio@formacioitreball.org

formacioitreball.org
Fundació Formació i Treball
@fitreball
@fundacioformacioitreball
Fundació Formació i Treball
Fundació Formació i Treball

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 desperti 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?

(i02) Sumari

05 **Signatura Convidada**
Ariadna Oltra

06 **Cultura Inclusiva**
Altaveus de la Inclusió

08 **El Reportatge. L'altra cara**
Construint camí cap a la conciliació

14 **La Conversa Inclusiva**
Sonia Mulero, Directora de la Fundació Banc Sabadell.

18 **L'Actualitat del Tercer Sector**
El Lloc de la Dona · Fundació Surt · Fundació Ared · Tamaia

22 **Visió RSC**
Imma Amat, Presidenta del Consell d'Administració d'Amat Immobiliaris.

27 **El Treball és la Clau**
Amiga ETT Social: "Sigues el canvi que vols veure en el món" (M.Gandhi)

30 **El Voluntariat de l'Experiència**
Les Dues Mirades: Sandra Claramunt i Katiuska Dorta

32 **No t'ho perdis**
Educar en el medi ambient, una aposta de futur.

34 **Recomanem**
Propostes d'oci relacionat amb la inclusió i el Tercer Sector.

(i02) Opinió

Sandra Ruiz de la Escalera Fosatti

Cap d'Àrea Acompanyament a les Persones Treballadores de les Empreses d'Inserció

Els desavantatges de les dones per a viure de forma integrada afecten totes les dimensions de l'exclusió social, destacant la bretxa d'ingressos en l'ocupació i en les prestacions, el major risc d'empobriment, el seu accés més precari a l'habitatge, les diferències en l'estat de salut i la major exposició a situacions d'aïllament social.

Des de la Fundació Formació i Treball treballem per millorar la inserció sociolaboral de les persones més desafavorides. Ja fa uns anys que, al davant de l'observació d'aquestes dades, hem adquirit el ferm compromís a dedicar un espai prioritari de reflexió i anàlisi de la intervenció i dels resultats de tots els indicadors d'avaluació de l'impacte assolit amb el col·lectiu de dones. Només d'aquesta manera, podrem treballar amb perspectiva de gènere i posar en marxa propostes de millora.

Malauradament, des de fa uns anys, estem observant que hi ha un increment de dones treballadores a les nostres empreses d'inserció que han o estan patint violència per part de les seves parelles o exparelles. Sabem que sortir d'aquesta situació es difícil emocionalment però, a més a més, els factors estructurals no faciliten el procés de millora. És per aquest motiu que hem posat en marxa el projecte "**Avancem Juntes**" que compta amb el suport de la Generalitat de Catalunya.

D'una banda, treballem la sensibilització envers la violència que s'exerceix contra les dones i en matèria d'Igualtat amb totes les persones treballadores de les empreses d'inserció i de la Fundació. De l'altra, treballem itineraris d'inserció integrals amb aquestes dones, coordinant accions en xarxa amb els seus Serveis Socials referents i fem un Taller d'autoestima i apoderament per tal d'enfortir el seu potencial i la creació d'una xarxa entre elles per fer-se suport en el seu procés personal. Actualment participen 20 dones que han acollit la iniciativa de manera molt positiva.

Tot i que pensem que estem en el bon camí, som conscients que ens queda molt per recórrer. Amb la dificultat que suposa avui en dia treballar la inserció laboral, a causa de la situació del mercat laboral, l'habitatge i els altres factors que afavoreixen l'estancament en l'exclusió, on ja no és suficient la millora de l'ocupabilitat, entenem que l'abordatge i la intervenció ha de ser integral i en xarxa.

És doncs, responsabilitat de tots i totes, continuar reflexionant en com contribuir a la millora de les dones, a través de projectes innovadors que puguin ser replicats, el treball en xarxa i la implicació de la comunitat i les administracions.

Com va dir Concepción Arenal: *"Totes les coses són impossibles, mentre ho semblen".*

fundació sorli

a l'empresa, igualtat

Setembre de 2016. En un pis de Premià de Mar, un home fa explotar bombones de gas. Ha volgut assassinar la seva muller. I ho ha aconseguit.

La dona, enèssima víctima de la violència de gènere, és una treballadora de Sorli.

La terrible explosió obliga a desallotjar immediatament dos edificis sencers. Passat el primer moment de consternació davant de l'horror, l'empresa respon a la petició de l'Ajuntament i posa a disposició d'algunes famílies afectades el seu Hotel SORLI Emocions de Vilassar de Mar fins que puguin ser reallotjades.

Després SORLI, com a empresa, es posa en contacte amb les institucions públiques competents, sol·licitant formació i recursos per evitar que aquest tipus de fets puguin reproduir-se en el futur.

Aquí m'enduc una gran sorpresa: el que em proposen les administracions són solucions parcials, molt allunyades de la responsabilitat que entenc que hauria d'assumir, en termes d'igualtat, qualsevol empresa catalana. En aquell moment em queda clar que vull arribar més lluny, molt més lluny.

Aquí comença el camí de Sorli cap a la igualtat, entesa com a valor indissoluble de la identitat del Grup SORLI.

En aquests quatre anys hem avançat moltíssim. Ens hem dotat d'un ambiciós Pla d'Igualtat, que contempla 140 mesures de gran abast que s'apliquen en un termini de quatre anys, i per posar-lo en pràctica i fer-ne el seguiment hem incorporat a una agent d'igualtat.

Disposem també d'un detallat "Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere en l'àmbit laboral" i hem impartit formació sobre la qüestió a totes i cada una de les 1.800 persones treballadores del Grup, des d'alts càrrecs directius fins a les persones que s'incorporen per a substitucions.

Ara estem elaborant un protocol destinat a acompanyar les treballadores de SORLI que pateixen violència de gènere en l'àmbit privat.

I seguim treballant... No pararem fins que el Grup SORLI esdevingui una empresa igualitària i ofereixi un entorn laboral lliure de qualsevol tipus de violència de gènere i fins que aquesta transformació hagi fet taca d'oli i s'hagi estès a tota la societat.

Anna Sorli Gorriz
Presidenta

Aixecar la catifa

per **Ariadna Oltra Martí**
Periodista

Foto: Domènec Gibert

M'agrada donar dades. Perquè m'ajuden a dimensionar el tema del que parlo. Potser és deformació professional, potser sí. Als periodistes ens critiquen sovint perquè només busquem titulars -diuen- i perquè sempre volem dades -diuen-. I sí. Jo busco històries per explicar i per ajudar a entendre el món en què vivim, uns cops el més pròxim, altres un de més llunyà. Però les dades -que sí, també es poden tergiversar- m'ajuden a saber de la realitat que interpel·lo. I, creieu-me, si parlem de desigualtat i de la situació de les dones en l'àmbit laboral, cal anar carregada de dades, bàsicament, perquè ningú et surti amb allò de "sempre t'estàs queixant" o "això no és veritat".

A Catalunya, la bretxa salarial se situa en 23,4% (són dades del 2018 recollides en el tercer informe que elabora la Generalitat de Catalunya). Això, en euros, significa que els homes guanyen de mitjana 6.000 euros més a l'any que les dones (6.000 euros!!!). I a partir d'aquí, arguments per combatre arguments masclistes que van només a la radiografia i esquiven l'anàlisi. Aquest 23,4% de diferència s'explica perquè són més dones que homes les que tenen contractes a temps parcial però... ai l'as. Resulta que a més estabilitat laboral, més diferència de sou hi ha. Per què? Les dades no expliquen els motius, però us en puc suggerir alguns -els veig cada dia-. Si ets dona i tens fills -i parella masculina- majoritàriament agafaràs tu les reduccions de jornada per cuidar la canalla. Les cures han sigut i són femenines, i aquest és un dels paradigmes que cal canviar si volem que les reduccions de jornada recaiguin de forma equitativa i que les dones aconseguim el mateix nivell d'oportunitats.

Una altra dada. Només el 25% de càrrecs en consells d'administració de grans empreses són ocupats per dones, segons l'últim estudi publicat el mes d'octubre per l'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere. A càrrec més alt, més responsabilitats. I, de retruc, més dificultats per conciliar -amb honroses excepcions-. La cultura del treball que hem heretat no premia les dones, mares i treballadores. Les dades ho demostren. I avui vull deixar aquí dades, perquè d'històries que les poden il·lustrar en trobareu a cabassos: només cal que aixequeu la catifa. ■

(i02) Cultura Inclusiva

Altaveus de la inclusió

«Hem de trencar amb l'imaginari de què Serveis Socials només atén a les persones en una situació de **vulnerabilitat** extrema.»

«Oferir **educació** infantil de qualitat de 0 a 5 anys a nenes i nens desfavorits pot simultàniament reduir la desigualtat i augmentar la productivitat.»

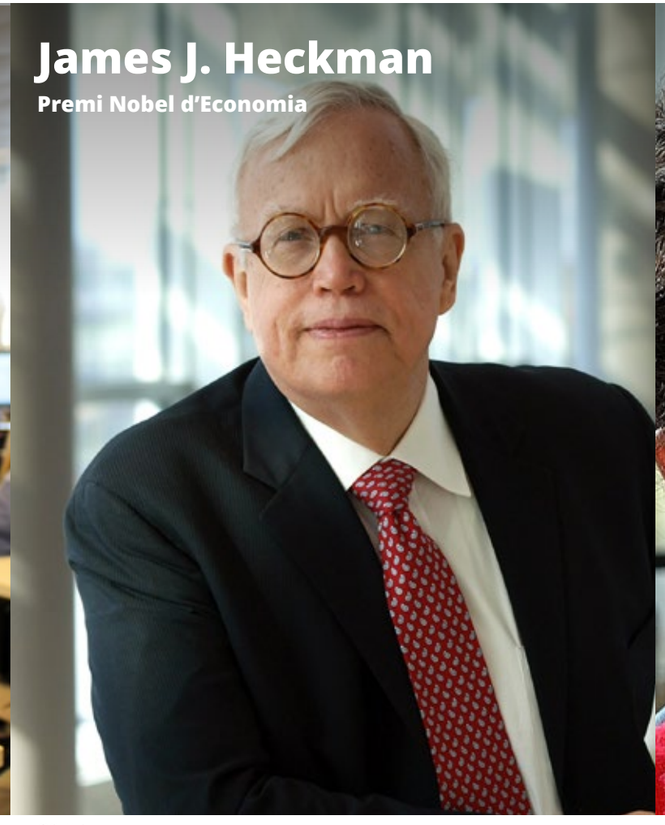
«Hem confós la **lluita per la igualtat**, entesa com a igualtat d'oportunitats, amb una homogeneïtat que mata la singularitat.»

«Volem ser una ciutat democràtica, justa, humana i amable, i per això cal que **ningú quedi enrere**.»

Meritxell Benedí

Directora general de Serveis Socials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Foto cedida per l'oficina de Comunicació del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies



James J. Heckman

Premi Nobel d'Economia

@GettyImages

Begoña Román

Filòsofa

Foto cedida per Begoña Román

Ada Colau

Alcadessa de Barcelona

Construint camí cap a la **conciliació**

A la Fundació Formació i Treball formem i acompanyem les persones en el seu itinerari cap a la inserció laboral. Sabem que tenir una feina significa formar part de la societat de manera activa. És un espai on relacionar-se, aprendre, construir xarxa i és una de les eines fonamentals per construir un projecte vital.

El retorn al treball sovint és un trajecte difícil i per les dones, encara ho és més. Els valors masclistes segueixen estant darrere de moltíssimes decisions i d'actituds discriminatòries fora i dintre del mercat laboral. A la Fundació treballem amb diversos perfils de dones en procés de recerca de feina, en moltes fases es troben amb barreres que, massa vegades, res tenen a veure amb les seves competències professionals o la seva trajectòria. Actualment 125 dones treballen en les nostres empreses d'inserció; les dificultats que afronten cadascuna d'elles neixen de diferents realitats personals, que s'agreugen pel fet de ser dones i mares.

Un 27,5% dels perfils que atenem són dones monoparentals amb responsabilitats familiars que entre les diferents problemàtiques a superar, en la majòria de casos, sempre troben latent la manca de conciliació i d'ajudes socials.

Sovint disposen d'una xarxa molt reduïda o nul·la que les pugui ajudar en la cura dels infants, de la gent gran i/o persones dependents, tenen també moltes reticències a deixar-los amb persones que quasi no coneixen i, sobretot, perquè no tenen recursos econòmics per pagar-los. En el primer cas, a més, a l'entorn laboral els horaris no acostumen a coincidir amb les hores lectives dels fills i moltes dones no poden acceptar llocs de feina perquè els deixarien desatesos.

A part de la conciliació amb la feina, la dedicació al temps de cura comporta no poder formar-se, el que suposa no poder reciclar-se, optar a un canvi de trajectòria ni enfortir el seu perfil professional.

En paral·lel, algunes dones també viuen relacions de violència amb les seves parelles o exparelles. Aquesta realitat les col·loca en una situació de major vulnerabilitat perquè arrosseguen una visió devaluada i distorsionada d'elles mateixes. Són dones amb les quals cal fer un treball important de millora de l'autoestima perquè recuperin el seu lideratge. Desfer-se d'aquest llast alenteix el seu procés d'inserció.

D'altres col·lectius amb més dificultats d'inserció laboral són d'una banda les dones d'origen immigrant que suposen un 58% del total que atenem a les nostres empreses d'inserció.

(i02) El Reportatge. L'altra cara

De l'altra trobem les dones que estan privades de llibertat, que representen un 8%, un col·lectiu amb majors dificultats a l'hora de trobar feina. Després d'estar un llarg període fora del mercat laboral, arriben amb falta d'autoestima i baix estat anímic, estan desactualitzades i necessiten reconnectar amb un ambient professional.

El mercat laboral discrimina per raons d'edat, una situació que la societat en general permet i accepta. Les persones més grans de 50 anys es troben amb greus traves a l'hora de trobar feina. Una situació incoherent si tenim en compte que l'edat de jubilació és als 67 anys i la trajectòria professional i experiència adquirida pot ser molt valuosa. Aquesta situació contrasta amb el que passa als països del nord d'Europa, on les dones canvien de lloc de feina o de professió al llarg de tota la carrera professional, fins que arriba l'edat de jubilar-se. Un 34,4% de les dones que treballen a les empreses d'inserció del grup Formació i Treball tenen entre 45 i 65 anys. Amb elles es fa un acompanyament més exhaustiu i implicat que sovint comporta l'ús de mesures més assistencialistes davant les barreres que impedeixen a aquestes dones participar en procesos de selecció. I moltes vegades tan sols troben feines amb contractes precaris de poques hores.

Aquestes situacions d'exclusió les pot viure tothom, per això creiem que cal apostar per polítiques socials i empresarials inclusives, que pensin en la conciliació, apostin per les segones oportunitats, les fomentin i valorin el talent i les capacitats de les dones amb trajectòries més llargues. Necessitem empreses socialment responsables, ja que en l'actualitat se segueixen dissenyant estratègies que posen la productivitat i el creixement exponencial com a centre de la seva activitat, en total sintonia amb el sistema econòmic. Tot i que cada cop més es parla de gestionar les organitzacions entenent la feina com una part més de la vida, encara són poques les empreses que tenen una política de conciliació sòlida i innovadora.

Per conèixer de prop aquestes situacions d'exclusió ens acostem a les experiències de tres treballadores d'inserció del grup Formació i Treball. Dones fortes i lluitadores que, com tu, mai no van pensar que es trobarien en aquesta situació. ■

Isabel Montes
Cuinera de col·lectivitats al menjador social

Quina era la teva situació abans d'arribar a la Fundació i com hi vas arribar?

Estava a l'atur, i a través del CIRE (Centre d'Iniciatives per a la Reinserció) em van cridar i vaig fer una entrevista per Formació i Treball. I al cap d'uns dies em van trucar i em van dir que començava l'endemà. Vaig sentir una alegria tremenda, perquè jo necessito treballar. És una necessitat meva personal. Al CIRE em coneixen des de fa deu anys, saben com sóc, la meva entrega i la responsabilitat que tinc amb la feina. Va arribar un moment que no vaig poder seguir treballant més amb ells i em van anar derivant a diferents llocs, la qual cosa agraeixo moltíssim. És difícil amb la meva edat edat.

Quins són els principals entrebancs amb els quals t'has topat a l'hora de trobar feina?

Sobretot l'edat. Com a treballadora, un cop coneixen com et dones a la feina, et responsabilitzes i fas les teves funcions, cap problema. Però abans d'això tu primer has de lliurar un currículum, busquen un perfil determinat i el primer que miren és l'edat. I deuen pensar "aquesta persona el que té és edat de jubilar-se" i ja està, no miren més enllà.

Ens pots explicar una situació de discriminació o exclusió que hagis viscut?

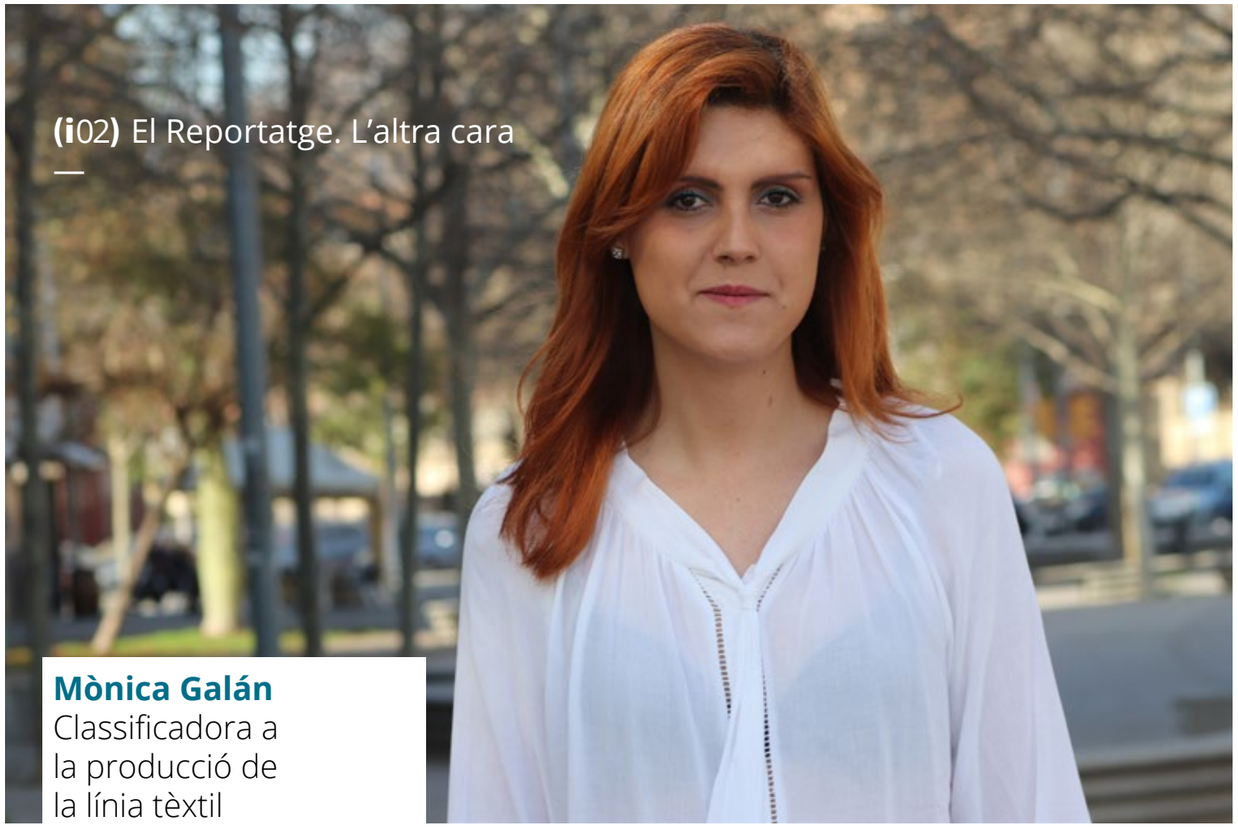
Em vaig presentar per treballar en una biblioteca universitària. Vaig passar totes les proves. Totes. I no una vegada, sinó dues. A l'hora d'escollir a les 15 persones van seleccionar a joves. Em vaig frustrar. Em vaig sentir malament interiorment, perquè tenia moltíssima il·lusió per aquest treball i per tornar a la universitat, però res.

Com vols construir la teva vida els pròxims anys?

Mentre se'm permeti treballar, doncs treballant. Aprofitar bé les oportunitats que vinguin adaptant-m'hi. M'és igual una feina que un altre mentre sigui feina. Necessito sentir-me activa per estar bé.

Penses que el fet de ser dona agreuja les situacions discriminatòries també a l'hora de trobar feina?

Depèn del lloc. Perquè tu pots estar preparada millor que ningú, però pel fet de ser dona, sobretot abans, tens com un límit. Per exemple, a la cuina has d'aixecar pes, des de les safates fins a les olles. Els qui han de prendre una decisió sobre qui contracten poden pensar que no podràs sense saber realment si tu podràs o no podràs carregar el pes. Això ja et talla camí. Després veuen que sí que pots, però clar, ho demostres quan t'han donat la feina, no abans. S'agraeix moltíssim tenir oportunitats i després veure que ets capaç. ■



Mònica Galán
Classificadora a la producció de la línia tèxtil

Quina era la teva situació abans d'arribar a la Fundació i com hi vas arribar?

La meva situació era que no trobava feina, necessitava cotitzar, feia arranjaments de roba per a diverses botiga, però necessitava guanyar experiència laboral i fer currículum per trobar altres feines. Llavors, a través d'una amiga em van portar a l'assistenta social i parlant amb ella em va derivar a un programa de la Fundació Formació i Treball en el qual entres a treballar i guanyes experiència laboral i això em va semblar bé.

Quins són els principals entrebancs amb els quals t'has topat a l'hora de trobar feina?

La manca d'experiència laboral i que el sector al què em dedico, ara mateix no estan bé. És un sector una mica precari. Són arranjaments de roba, jo sóc modista, i no hi ha feina ara mateix, llavors en alguna situació fins i tot m'han arribat a dir que no em podrien fer un contracte perquè no podrien pagar-me el que és un sou. Llavors no ho feien. La majoria de vegades havia de treballar en negre.

Ens pots explicar una situació de discriminació o exclusió que hagis viscut?

Sí, en alguns treballs, simplement per l'edat o per ser dona, et diuen que no tens prou experiència, que no et veuen capaç de realitzar aquest treball.

Com vols construir la teva vida els pròxims anys?

Doncs jo el que planejo és tenir una feina estable, tenir una vida estable, tenir el meu treball, anar a casa meva, sortir... tenir una vida normal.

Penses que el fet de ser dona agreuja les situacions discriminatòries també a l'hora de trobar feina?

Sí que hi ha aquesta discriminació, ja siguis mare o no siguis mare, si ets mare perquè tens fills, si no ets mare perquè pot ser que ho siguis i en algun moment hagis de deixar el teu treball o no puguis adaptar-te als horaris de la feina. En altres sentits, hi ha molta gent que no ens veu capacitades de fer certs treballs, bé o perquè és d'esforç o d'intel·ligència. ■

Aquest programa d'accions per a la millora de l'ocupació i la inserció laboral dels col·lectius en risc o situació d'exclusió social està subvencionat pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, i cofinançats pel Fons Social Europeu.

Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Snezhana Stoyanova Stefanova
Classificadora al taller de sabateria

Quina era la teva situació abans d'arribar a la Fundació com hi vas arribar?

Jo vaig venir des de Bulgària aquí amb la meva mare i amb la meva nena de 9 anys. Vam venir una mica preocupades perquè no coneixíem l'idioma, no teníem feina i no sabíem com trobar-la, no teníem res, així vam arribar. Jo vull que la meva nena estudiï i el primer que vaig fer va ser anar a l'ajuntament perquè m'ajudessin a matricular-la a l'escola. Vaig començar a estudiar a una escola d'idiomes perquè és el primer que necessites. I així a poc a poc. Tenia una assistenta social, que m'ajudava també amb els papers i a trobar feina en aquell moment. Finalment em va derivar a la Fundació Formació i Treball on sóc al taller de sabateria. És la meva primera experiència laboral aquí.

Quins són els principals entrebancs amb els quals t'has topat a l'hora de trobar feina?

Com estrangera els papers són molt importants i vaig necessitar temps per arreglar-los. I l'idioma també va ser un obstacle. Jo tinc sort perquè no estic sola, per a una dona amb nena és molt difícil trobar feina. La meva mare és aquí per ajudar-me ja que jo tinc poc temps.

Com vols construir la teva vida els pròxims anys?

M'agrada aprendre i vull entrar al sector de la informàtica. Tinc ara una oportunitat per entrar a un curs de programació que dura sis mesos i és diari, penso que aprendrem molt. Crec que és una bona oportunitat per a mi perquè és un nivell una mica alt i m'agradaria treballar com a programadora. Penso que és el meu camí, m'agrada aquest àmbit. Crec que aquesta és una professió interessant per a les dones, no només ho ha de ser per a homes.

Penses que el fet de ser dona agreuja les situacions discriminatòries també a l'hora de trobar feina?

Jo penso que no és per qüestió de sexe, però per edat de vegades si. La meva mare és un exemple, li és més difícil trobar feina perquè diuen que és més gran. I llavors li diuen que no, que busquen persones més joves. Llavors així no pot trobar una bona feina, com ara jo amb el tema de la informàtica o amb alguna cosa d'art. Aquest és el problema. ■

Sonia Mulero Monroy
Directora de la Fundació Banc Sabadell

"Donar visibilitat a dones científiques és important perquè d'altres puguin tenir-les com a referents"

El *Top 100 Mujeres Líderes en España* ha premiat Sonia Mulero per la seva trajectòria professional al Tercer Sector. La seva experiència s'ha centrat en descobrir i potenciar el talent en el sector tecnològic.

És coneguda per una llarga trajectòria identificant i impulsant talent. Identificar els nostres punts forts per desenvolupar el nostre potencial pot ser complicat, no sempre sabem com fer-ho. Què hem de fer per descobrir les nostres millors competències?

El primer que hem de fer és tenir clar quin és el nostre propòsit. Talent tenim tots, simplement hem de descobrir quin és, saber com utilitzar-lo i explotar-ho per a aconseguir el teus objectius, perseverar per a aconseguir-ho i posar passió en tot el que fas per gaudir del teu desenvolupament personal en la teva carrera professional.

Crec que és clau ajudar als joves, a les noves generacions, a que puguin descobrir-se a ells mateixos i a que treballin les seves capacitats, tant professionals com personals.

I el més important, què han de fer les empreses per descobrir el talent intern?

És fonamental que els managers donin l'oportunitat als seus equips a aportar idees, noves solucions, diferents punts de vista i fomentar l'activitat i participació entre tots. Donar aquest tipus d'oportunitat és un bon camí per a descobrir algunes de les millors competències de les persones del nostre equip o organització.

El Programa B-Value, que feu en col·laboració amb la Fundación Ship2b promou la transformació i la innovació de les Entitats d'Impacte Social. Quins aspectes d'aquestes organitzacions solen requerir més transformació i innovació amb relació a empreses d'altres sectors?

Al llarg d'aquestes 4 edicions de B-Value ens hem adonat de que s'han de treballar la millora de competències en algunes àrees com per exemple la comunicació, tenir un pla de sostenibilitat o captació de fons. Creiem que és un dels punts forts del programa, del valor afegit que donem a les entitats que participen al programa. De fet, reforcem el lideratge de les entitats que participen ajudant-les a donar impuls, confiança, eines i seguretat per afrontar situacions tan necessàries com comunicar la seva activitat, interactuar amb altres entitats o bé, preparar un pla de sostenibilitat efectiu per aconseguir estabilitat i seguretat de futur.

Què creu que encara hi falta per poder arribar a la igualtat de gènere a nivell social, econòmic i polític? Quins són els deures que tenim més pendents?

Des de la Fundació Banc Sabadell estem detectant un talent femení que puja molt fort en els nostres programes d'acompanyament del talent, i crec que hi ha una voluntat social de canvi en aquest sentit i que hem de ser una mica flexibles ja que moltes vegades els canvis estructurals costen una mica. Per sort, hi ha un talent femení que en el futur despuntarà, i serà capaç de trencar les estructures que actualment es resisteixen a un lideratge compartit.

La Fundació Banc Sabadell ha col·laborat amb premis que reconeixen el paper de dones en el sector científic i tecnològic. Què cal impulsar per aconseguir que les dones s'interessin per aquest tipus de carreres?

Referents. Fan falta més referents en sectors com la ciència o la tecnologia, que fins ara sempre han estat més relacionats amb els homes. En les darreres edicions dels nostres Premis Fundació Banc Sabadell a la Investigació Econòmica i a la Investigació Biomèdica, hem premiat a dones referents en aquests sectors. Crec que donar visibilitat a aquests perfils de dones és molt important perquè d'altres puguin tenir-les com a referents i animar a moltes dones més joves a iniciar una carrera com és la ciència o una enginyeria.

Gràcies als programes en els que col·laborem, hem reconegut un gran talent femení de dones com Rosa Narváez, que va ser seleccionada per a formar part de la cinquena generació de talent de Celera, un programa de 3 anys que identifica a joves amb talent excepcional a Espanya. Rosa és un exemple de talent jove femení que treballa en el sector de disseny i enginyeria estratègica per a multinacionals i a que a més va ser premiada amb pel seu projecte "GalaxyQuest" al "Millor Ús de la Ciència" en una competició mundial organitzada per la NASA en més de 200 ciutats de tot el món, formant part del primer equip espanyol a aconseguir aquest guardó.

Un altre exemple de talent femení, que a més és referent per a les noves generacions en sectors com la investigació científica és Núria López-Bigas, va rebre el Premi Fundació Banc Sabadell a la Investigació Biomèdica 2016 per la seva contribució al desenvolupament de nous mètodes bioinformàtics per a l'estudi del genoma del càncer.

També en el sector tecnològic, un referent femení és Nuria Oliver, enginyera en telecomunicacions espanyola, és una de les dones investigadores en informàtica més destacades. Al 2016, va rebre el Premi Ada Byron, en el que donàvem suport des de la Fundació Banc Sabadell, amb l'objectiu de donar visibilitat a la seva excel·lent trajectòria.

Des de la Fundació també heu impulsat el programa d'innovació Imagine Circular Economy en coordinació amb Imagine Creativity Center. Quins són els objectius que es persegueixen amb aquesta iniciativa?

Creiem que l'economia circular és possible per donar respostes a preguntes actuals com per exemple com generar oportunitats per recuperar les persones majors per tal de millorar la seva inclusió en la societat, com gestionar l'impacte del turisme perquè les ciutats siguin més sostenibles o com aconseguir que les ciutat siguin autosuficients des del punt de vista energètic.

I gràcies a Imagine Circular Economy ens replantegem i millorem la nostra forma d'actuar, aconseguint la reducció, la reutilització i reciclatge d'elements, i sobretot transformant, il·lusionant i formant a les persones que viuen aquesta experiència d'Imagine. ■

(i02) La Conversa Inclusiva

"Estem detectant talent femení que puja molt fort en els nostres programes d'acompanyament, i crec que hi ha una voluntat social de canvi en aquest sentit."

El Lloc de la Dona

Emprenedoria social contra l'explotació sexual

El Lloc de la Dona és un centre d'atenció social a dones que es troben en contextos de prostitució i/o en situacions de Tracta d'éssers humans amb finalitats d'explotació sexual. Pertany a la congregació de les Germanes Oblates del Santíssim Redemptor. La congregació va néixer al 1870 a Madrid per a donar atenció integral a aquest col·lectiu i està present a Barcelona des de l'any 1897 i al Raval des del 1984.

La principal missió de l'entitat és, d'una banda, afavorir el desenvolupament integral i l'autonomia de les dones i contribuir a la realització personal i a la seva integració social i laboral. D'altra banda, realitzar una tasca de sensibilització i transformació social denunciant situacions d'injustícia que afecten a les dones i defensant els seus drets.

A tal efecte, desenvolupem diversos projectes orientats a oferir recursos d'atenció social i alternatives a l'exercici de la prostitució a partir de programes de formació, orientació i inserció laboral, entre ells, un curs de formació en confecció industrial.

Dins d'aquest marc, l'any 2012 va néixer Dona Kolors com un projecte d'emprenedoria social, una firma de roba de vestir femenina que vol oferir a aquestes dones una alternativa laboral professionalitzada en el sector tèxtil. Tots els productes es dissenyen i confeccionen al nostre taller de Barcelona i són distribuïts a diferents zones de Catalunya, Balears, Canàries, Andalusia i Euskadi. ■

Fundació Surt

Dones gitanes i mercat de treball: una experiència a La Mina

Durant anys en l'itinerari d'inserció del Barri de la Mina hem treballat per afavorir la incorporació de les dones al mercat de treball, i per millorar la seva ocupabilitat i alhora, incidir al mercat a través de sensibilització a les empreses per facilitar la inserció en condicions d'igualtat d'oportunitats i desmitificar les falses creences que pesen sobre les dones gitanes.

Aquestes dones han millorat la seva ocupabilitat, recuperant i millorant les seves competències laborals-socials, i afavorint que la dona defineixi i executi el seu projecte professional.

Tenir l'històric de l'Itinerari laboral i treballar durant un període tan llarg de temps amb una mateixa població ens ha permès realitzar un observatori de la població, i més concretament de les dones gitanes, per donar-nos eines per fer una anàlisi de gènere sobre les dones gitanes d'aquest barri.

El nostre treball ha impactat en les dones i el dividim en tres fases: la primera des del 1999-2000 fins al 2007-2008 en què el procés va ser acostar les dones gitanes al mercat de treball formal partint del context social i cultural de gènere en què vivien. El 2013 es va plantejar la necessitat d'empoderar-les al mercat de treball i també a nivell social, comunitari i personal. Vàrem començar a veure la necessitat de treballar per millorar la salut i autoestima de les dones.En el procés de treball amb les dones s'identifica el seu projecte professional amb l'objectiu de la inserció laboral.

La metodologia de treball gira entorn a l'objectiu central de millora de la qualitat de vida de les dones, entenent l'ocupabilitat com un indicador de la relació entre la dona i l'ocupació, en un moment determinat de la seva vida i en un context laboral concret. En definitiva, integrar un conjunt de variables de caràcter econòmic, social i personal que expliquen la posició de la dona –una dona concreta- respecte al mercat de treball. ■

Paqui Perona i Sofia Albiol

Tamaia, viure sense violència

Violència masclista: un procés de consciència i responsabilitat

La violència masclista té una dimensió que, quan en prenem consciència, ens aclapara. No és senzill situar-t'hi des de la responsabilitat professional i incorporar-la a la gestió de la quotidianitat, per bé que, quan aprenem a identificar-la, comprenem que és una qüestió que ens afecta directament.

Prendre partit en relació amb l'erradicació de la violència masclista demana un primer desplaçament que ens col·loca en el reconeixement del seu abast, del que significa com a dispositiu de control respecte a la llibertat de les dones i dels efectes que té.

Parlem poc de la responsabilitat professional que suposa acollir i acompanyar les dones en el procés de recuperació dels efectes d'aquesta violència. I potser en parlem poc perquè fer-hi lloc representa comprometre'ns a transformar, no només la nostra dimensió professional, sinó també la personal.

És des d'aquest paradigma que a Tamaia – juntament amb la Fundació Surt – hem acompanyat els i les professionals de les 69 Oficines del SOC, a través d'un procés de formació que té l'objectiu de millorar l'acompanyament d'aquestes dones en la recerca de feina. Dues professionals de cada Oficina, majoritàriament dones, han fet amb nosaltres un treball de formació per poder conèixer i comprendre què és la violència masclista, quins sistemes de creences la legitimen, com afecta aquesta violència a les dones i quines són les estratègies que les dones emprem per poder transitar aquest procés i sobreviure'l.

Aquest ha estat un espai d'aprenentatge cooperatiu, d'intercanvi i de reconeixement, en què hem sabut trobar la brúixola que ens ha de guiar, on entendre la complexitat dels efectes de la violència masclista i l'impacte que tenen en el procés d'inserció, tornar a treballar pot esdevenir un factor important en el procés de recuperació de les dones dels efectes de la violència masclista. Gràcies a totes i a tots els professionals del SOC que heu decidit prendre partit. ■

Carme Vidal Estruel

Fundació Ared

La cara més dura de l'exclusió social

L'exclusió social és una realitat severa per a totes les persones que la pateixen. Però encara és més dura amb les dones, sobretot amb les procedents de centres penitenciaris i que són mares.

El sistema de funcionament dels Centres Penitenciaris està molt masculinitzat, perquè estan pensats i construïts per a homes, ja que el sector masculí representa l'índex més elevat d'internament pel que fa al femení. Només hi ha dos centres penitenciaris en tot l'Estat espanyol que siguin exclusivament per a dones. Un d'ells és el de Barcelona, popularment conegut com a Wad-Ras, el qual, a més, té un mòdul per a mares.

Les dones privades de llibertat i que són mares, a diferència dels homes, pateixen una doble pressió emocional i social quan aconsegueixen la llibertat. D'una banda, la d'aconseguir una inserció laboral exitosa per poder seguir amb la seva vida i mantenir a la seva família. D'altra banda, la culpabilitat per no haver-se pogut fer càrrec de la seva família durant tot aquest temps.

Tenint en compte aquesta realitat, una de les línies que treballem a la Fundació Ared és una formació prelaboral en confecció tèxtil industrial. L'objectiu professional del curs és que les alumnes adquireixin competències tècniques com a confeccionistes. A més, acompanyem a les alumnes per adquirir hàbits laborals, les informem dels recursos als quals poden accedir tenint en compte la seva situació de documentació, realitzem intermediació laboral i formativa identificant les competències individuals de cadascuna i detectem si aquestes dones necessiten un suport emocional extraordinari, ja que en aquestes situacions de canvi i de reinserció l'estrès que pateixen es fa més evident.

Mitjançant tots els programes que duen a terme a la Fundació, aquest 2019 hem atès a un total de quaranta-cinc dones provinents del Departament de Justícia. I gràcies a la vinculació als nostres cursos i acompanyament, aquestes dones tenen la clau per obrir les portes a la seva reinserció a la societat. ■

Imma Amat Amigó,
Presidenta del Consell d'Administració d'Amat Immobiliaris

"Vam decidir amb la mare que només contractaríem dones, ho fèiem per principis."

Finques Amat va ser fundada per Joan Amat el 1948 a Sant Just Desvern. El 1952, després de la seva mort, Concepció Amigó, llavors coneguda com Vda. de Joan Amat, va posar-se al capdavant de l'empresa. Als 60 s'incorporen les seves dues filles, Imma Amat i Joana Amat. Així va començar la història d'una immobiliària liderada i formada per dones durant 55 anys.

Des de ben petites heu vist créixer l'empresa amb la vostra mare al capdavant. Era un lideratge inusual per aquella època?

Era un lideratge molt valent, s'havia de ser valent per portar una empresa immobiliària als anys 50, era un temps de masclisme potent. Una de les nostres frustracions més grans va ser que la nostra mare no va tindre fins a molt gran el reconeixement que hagués hagut de tenir; més aviat penso que en el sector molestava una mica, com si prengués feina dels homes. I a més posada en qüestió. Això ha passat històricament molt, ara s'ha superat bastant però mai et valoren de la mateixa manera. Això que és negatiu també té un punt de positiu perquè crec que nosaltres vam ser molt bones professionals.

Què vau aprendre d'aquells anys fins que vosaltres us vau posar al capdavant?

Vam aprendre la duresa de la feina i de la vida, que la gent no vivia com vivíem nosaltres, en un lloc privilegiat que era Sant Just, amb un nivell de vida mitjà amb gent benestant. Nosaltres anàvem a cobrar lloguers a l'Hospitalet, Cornellà... Descobries un món molt diferent. Un món de pisos petits on vivia un munt de gent de carrers sense asfaltar... I això són lliçons de vida que ens han acompanyat per sempre més.

Vam descobrir que no era igual ser home que dona en el sector immobiliari, anàvem a les reunions del sector i no ens feia cas ningú, tot eren senyors molt més grans, nosaltres érem noies jovenetes. Vaig arribar a la conclusió que,

durant molts anys, era invisible. Havies de buscar mecanismes per compensar-ho i això et feia ser millor. Tots ells parlaven i pontificaven molt però sense una dada. I vaig pensar que una manera de fer-te creïble era amb dades de veritat. Aleshores vaig començar a cercar dades en els mitjans de comunicació i a analitzar els preus del sector; quan deien alguna cosa que a mi no em semblava bé ho justificava amb dades.

El procés de contractar dones va néixer d'una manera natural en un principi?

Sí, però volguda. Les primeres segurament van ser un procés natural, però a principis dels 70 nosaltres érem bastant radicals, d'esquerres i radicals. Va arribar el maig francès, que va ser una revolució a escala europea, allò ens va marcar molt. Aleshores vam decidir amb la mare que només contractaríem dones. I això ens va portar problemes. En el sector no entenien que fóssim una empresa només de dones, durant 55 anys ho vam ser. La justificació barata que feien era que volíem dones perquè així els pagàvem menys, en els anys 70 i 80 la bretxa salarial era enorme. Això ens enfadava molt, nosaltres ho fèiem per principis, i per demostrar-ho vam decidir pagar més que la mitja del sector.

> "Anàvem a les reunions del sector i no ens feia cas ningú, tot eren senyors molt més grans, nosaltres érem noies jovenetes. Vaig arribar a la conclusió que, durant molts anys, era invisible."

D'aquells anys en què la plantilla era totalment femenina, què n'ha quedat?

Crec que tots els valors que s'han generat. Nosaltres ho vam fer per dues raons. Una, perquè vam viure el maltractament a la nostra mare per part del sector i volíem demostrar que podia funcionar i triomfar només amb un equip format i dirigit per dones. Una l'altra, que hi va lligada, és que nosaltres érem feministes militants. Pensàvem i pensem que si les dones no tenen independència econòmica, no poden decidir. Havíem de fer que poguessin continuar treballant i tenir la independència malgrat tenir fills. Estadísticament vam veure que el primer fill el gestionaven, però amb el segon fill les coses es feien més feixugues i moltes dones deixaven de treballar. Per nosaltres això era un fracàs social. Vam incorporar la formació, que ens ha acompanyat tota la vida, i vam iniciar el teletreball, equivocant-nos en moltes coses, perquè quan vas per davant, quan tens pocs referents, és prova i error. Amb el temps ho vam consolidar i no ens n'hem penedit mai.

Quines bones pràctiques professionals es van incorporar llavors i ara a la immobiliària actual?

Teníem i tenim una cosa que es diu maternitat a la carta, perquè cadascú es pugui muntar el temps com vulgui. Nosaltres vam ser dels primers que vam tenir horari flexible abans que existís. Ara, apareixen nous problemes a les famílies: els pares grans. Hi ha persones que surten més d'hora per organitzar-se, ja que tenen mares i pares en centres de dia que tanquen a les cinc de la tarda. També tenim un servei gratuït i fix d'un psicòleg perquè les persones el puguin telefonar per qüestions tant personals com de feina. D'altra banda, nosaltres hem promogut sempre l'esperit d'equip. Els incentius en aquesta casa van per equips, no són individuals. Pensem que perquè les coses funcionin, tothom ha d'estar en l'engranatge.

S'han posat en marxa accions comunicatives externes per promocionar i posar en valor aquesta aposta per les dones professionals?

Formem part de moltes associacions de dones i ens han convidat a taules rodones i hem fet xerrades. La meva germana és la presidenta de Fidem, la *Fundació Internacional de la Dona Emprenedora,* han treballat molt en aquest sentit. Jo estic en entitats de la societat civil amb una presència majoritària d'homes, i em va molt bé perquè aprofito per fer molta pedagogia.

Què ha aportat i aporta al negoci una gestió i execució liderada per dones?

La flexibilitat, la capacitat d'adaptar-se i de gestionar 10 coses alhora. Accepten la innovació molt fàcilment, almenys a casa nostra. Son entregades a la feina, amb ganes i amb estil. Sovint es diu que les dones són més difícils de tractar. Problemes de gestió de les relacions n'hi ha a tot arreu, en totes les empreses. No crec que això sigui una gran diferència.

Considereu que heu obert camí a altres empreses per valorar les dones com a professionals en igualtat de condicions amb els homes?

En el nostre sector segur que sí, no hi havia dones. Ara potser hi ha més dones que homes. En el món comercial, jo crec que la dona té més habilitats, és més flexible, és més empàtica, té més facilitat per posar-se al lloc de l'altre. Per

exemple en l'àmbit patrimonial, amb les comunitats de propietaris tenen més psicologia. No hi ha un manual uniforme de com es tracten els clients. Gairebé diria que cada un és diferent.

Referent a la gestió de persones, el tracte amb clients molt diversos, quins aprenentatges heu fet o què és el que considereu més valuós?

Jo crec que una de les coses que s'ha de fer és escoltar els clients i la gent. Nosaltres hem fet avenços dins l'empresa que no els hem pensat nosaltres, ha sigut a força d'escoltar els clients. I a vegades per escoltar has de preguntar què fem bé o què podríem fer diferent.

En una entrevista que vau fer a Factor Humà el 2019 comentàveu que heu dirigit l'empresa des d'una perspectiva ètica. En quines accions i decisions es podria concretar aquesta perspectiva en una immobiliària?

La primera és tenir clar que a vegades cal renunciar a operacions. Aquest principi va fer que durant la crisi, cap dels clients a qui vam vendre un pis el perdés. Nosaltres mai vam voler entrar en les pràctiques de l'època, quan la gent jove comprava pisos i els pares i els avis avalaven. Això ens va fer perdre operacions? Segur, però no ens ha preocupat mai.

Ara és moda en el nostre sector treballar amb autònoms. Hi ha competidors nostres, la majoria, que no tenen ningú assegurat. Nosaltres els tenim tots assegurats amb tot el cost que comporta, les vacances, les maternitats, ara les paternitats, les baixes, els accidents... És clar, nosaltres competim molt malament perquè el nostre cost quan aixequem la persiana és enorme. És un desavantatge que has de compensar fent les coses molt bé.

Creu que hi ha un canvi de tendència en l'àmbit empresarial amb relació a l'RSC? També tenint en compte els Objectius de Desenvolupament Sostenible dels que tant es parla.

Tinc la sensació que això serà una moda. La responsabilitat social comença a casa teva. Hi ha gent que ens ho creiem i ho fem. No és només posar els ODS tots en fila en un document i fer-ne una foto, cal aterrar-ho en les accions que pots fer per acostar-t'hi més, és un exercici de convenciment. Tota ajuda a avançar. Segurament si no s'haguessin plantejat, no reflexionaríem sobre molts àmbits. Però sovint crec que no es fa una comunicació adequada. Es pot reduir a un segell per a les grans empreses i hauran complert amb la lletra, però no amb l'esperit. Caldria que la societat requerís el seu compliment. Com s'hauria de fer perquè realment sigui un sentiment col·lectiu compartit? ■

"Sigues el canvi que vols veure en el món" (M.Gandhi)

Amiga ETT Social és la primera ETT impulsada pel Tercer Sector i especialitzada en la contractació socialment responsable de persones en situació de vulnerabilitat.

Davant d'aquesta definició sorgeixen els primers dubtes, **pot una Empresa de Treball Temporal ser social? La resposta és si**.

Es tracta d'una estratègia atrevida i innovadora dins del Tercer Sector i que neix amb la finalitat de fomentar el treball estable. Pot semblar una contrarietat però no ho és, Amiga ETT Social intenta canviar el mercat laboral des de dins.

Coneixedors que el mercat actual treballa el prisma de la

temporalitat i que continua tenint grans estigmes socials a l'hora de seleccionar personal, Amiga ETT Social li dona la volta. Ofereix a les empreses l'oportunitat de conèixer persones vulnerables que tenen dificultats per accedir al món laboral, però que han demostrat una gran cultura de l'esforç i que poden encaixar a la perfecció en el lloc de treball.

Usuaris/àries d'Amiga ETT Social

Parlem de persones reals, amb nom i cognoms, ja sigui la Victòria, l'Abdil o el Tomás; cadascuna de les participants del projecte té una història de vida difícil però tenen en comú la força i les ganes de tirar endavant per optar a un present i un futur millor per a elles i les seves famílies.

Tothom que passa per aquesta ETT Social prèviament ha realitzat itineraris en entitats socials del Tercer Sector, té la necessitat de treballar i necessita l'oportunitat de demostrar la seva vàlua: Aquí és on entra Amiga. Es troba en l'última part de la cadena. Un cop les persones beneficiàries han millorat la seva ocupabilitat a través d'un itinerari formatiu o d'inserció de mínim 6 mesos, arriba el moment de fer el salt a l'empresa ordinària. Aquí és on troben la gran barrera, un mur que de vegades és infranquejable malgrat les seves capacitats. Ja sigui per les desconfiances de l'empresa cap un col·lectiu que desconeix o bé pel tipus de contractacions que realitza, però la realitat que afronten aquestes persones fa difícil el poder accedir a una feina.

El 100% de les empreses que han contractat els serveis d'Amiga ETT Social repeteixen.

Per això neix aquesta eina: com una alternativa per aquelles empreses que la seva política de contractació és per ETT o empreses que tenen certa reticència cap a determinats col·lectius. D'aquesta manera l'empresa no coneix a una dona major de 50 anys, a un senegalès o un aturat de llarga durada; sinó que coneix a la Victòria, l'Abdil o al Tomàs, veu com treballen i es facilita l'entrada a la contractació directa i estable per part de l'empresa.

En resum, es gira el concepte de precarietat que suposa el treball temporal perquè les empreses puguin conèixer a les persones que s'atenen des del Tercer Sector i trencar estigmes de cara a la contractació. Aquesta és la clau de l'èxit.

Un recurs fiable per l'empresa

Amiga ETT Social desenvolupa una selecció de personal totalment innovadora, al ser persones derivades d'entitats socials, disposen d'un/a referent d'acompanyament que fa un seguiment abans, durant i després de la contractació, per tant, té un coneixement exhaustiu de les candidatures, de les seves capacitats i competències de cadascú. No busca candidats/es per a les ofertes sinó que busca treball per a les persones, aquest és un dels valors diferencials de Amiga ETT Social enfront d'altres ETT. Però això no vol dir que no compleixi la funció cap a l'empresa, tot el contrari, ho fa amb molt més cura per assegurar l'èxit de la inserció. L'empresa externalitza la gestió de contractació i pot comptar de manera ràpida i àgil amb un perfil adaptat al lloc de treball; a més, disposa d'un seguiment per part d'un/a referent tècnic que l'acompanya i guia.

Com funciona? Balanç

Des del 2017 el creixement d'Amiga ETT Social ha estat espectacular: va començar com una prova pilot amb 17 contractacions, el 2018 va augmentar fins a 150 i el 2019 es va tancar amb prop de 300 contractacions. Aquests resultats indiquen que les inquietuds que van fomentar la creació del projecte anaven ben encaminades, ja que probablement sense ell moltes aquestes contractacions no s'haurien dut a terme.

En tres anys, Amiga ETT Social es posiciona al mateix nivell que les ETT que treballen amb perfils no vulnerables, i assoleix un índex d'incorporació a l'empresa ordinària del 30%.

Després d'aquests tres primers anys cada vegada més empreses confien en Amiga ETT Social.

Es tracta tant, d'entitats socials que, sent coherents amb la seva missió i valors, han trobat en Amiga ETT Social el recurs necessari dins del Tercer Sector per poder contractar personal com d'empreses ordinàries que tenen una necessitat de contractació temporal i volen externalitzar la gestió de selecció i contractació, o volen probar un/a candidat/a abans de fer la contractació definitiva. ■

Violeta, usuària d'Amiga ETT Social

"L'experiència amb Amiga ETT Social ha estat superpositiva, gràcies a ella vaig poder començar a treballar com envasadora en una empresa, i després del contracte temporal, l'empresa em va contractar directament de manera estable. A més m'han proposat promocionar-me per passar a l'àrea administrativa que era justament el que jo volia.

Quan vaig arribar estava trencada, amb una situació econòmica molt complicada i la necessitat urgent de treball.

Aquí em van tractar amb molta cura i molt d'afecte i això genera una sensació de positivisme, em van donar força i sobretot veient com van lluitar por trobar-me una oportunitat laboral. Gràcies a l'equip he aconseguit l'estabilitat laboral que necessitava, i com a conseqüència d'això l'estabilitat econòmica i l'alegria de poder començar un camí.

És com una lluita que ja no fas sola, la fas acompanyada."

Les dues mirades

A la Fundació Formació i Treball ens nodrim del talent i les capacitats de professionals que col·laboren amb nosaltres de manera desinteressada i que ajuden al creixement dels equips interns. És el que denominem el voluntariat de l'experiència. Persones de diferents àmbits que ens aporten visió i coneixements d'expertesa, però que també treballen dia a dia amb nosaltres.

Per conèixer de més a prop com es treballa amb aquest voluntariat en aquesta ocasió hem parlat amb la Sandra Claramunt, consultora de sistemes de gestió, que porta més de 7 anys com a voluntària a la Fundació Formació i Treball i la Katiuska Dorta, tècnica de l'Àrea de Qualitat i Medi Ambient de l'entitat.

Plegades treballen per aconseguir seguir amb els protocols establerts d'acord amb la legislació vigent en matèria de qualitat, medi ambient i prevenció.

Sandra Claramunt

Voluntària de la Fundació Formació i Treball

Què creus que has aportat?

Quan vaig arribar el 2013, justament en aquell moment, s'estava fent de nou la implantació del sistema de gestió a la Fundació amb altres voluntaris. Jo he treballat en el sector de la indústria i la meva idea inicial era fer de voluntària en un àmbit no relacionat amb la meva professió, però en aquell moment era el que més podia aportar. Tot i això en el Tercer Sector és molt diferent, en el món industrial treballes per una millora del producte i aquí en una millora de la qualitat del servei.

Què t'aporta el voluntariat de l'experiència?

Una altra visió. Les pressions, la manera d'afrontar els sistemes, la gestió, és diferent. La gent té altres prioritats a l'hora d'implantar sistemes i de treballar en el seu dia a dia. Aquí no es pensa enfocant exclusivament a la producció. Treballem amb persones i això et dona una altra visió completament diferent del món.

Quins objectius us heu plantejat?

Només començar vam treballar la certificació ISO 9001 i 14001. Els primers objectius que es van plantejar era la implantació del sistema a l'empresa en tres mesos. Treballem en posar al dia procediments i fer revisió de protocols.

Com definiries la Katiuska en una paraula?

Eficiència

Katiuska Dorta

Tècnica de Qualitat i Medi Ambient de la Fundació Formació i Treball

Què ha aportat la Sandra Claramunt?

El *know how*, ella dominava el sistema abans que jo, té l'històric. Més enllà que tu puguis llegir un registre d'informació, preguntar-los com ho van fer un any determinat i rebre una resposta immediata no té preu. Puc tenir un *feedback* immediat. A més, la Sandra està activa en l'àmbit professional, i això és un avantatge ja que té una perspectiva global diferent a la que puc tenir jo en l'operativa diària. El seu punt fort és la part de compliment legal.

Com valores el voluntariat de l'experiència?

Aporten un nivell tècnic molt elevat. Tenen informació del dia a dia, del que passa fora, del compliment legal i saben com resoldre qüestions que potser jo no he tingut l'experiència o l'oportunitat d'haver-me enfrontat. Aquesta és la diferència, un nivell tècnic molt elevat que ens cal a l'organització, i que potser d'una altra manera no ho podríem tenir. Gràcies a això, la feina que jo faig sola la resolc en molt menys temps.

Quins objectius us heu plantejat?

L'objectiu principal era posar-nos al dia. L'organització de la feina i la gestió del temps jo crec són els *inputs* que ens han permès arribar on som obtenint dos recertificacions i la certificació EMAS. L'avantatge del voluntariat és que poden parlar amb total sinceritat. Són un suport, perquè la nostra feina és assessorar les altres àrees, no som l'enemic, estem per ajudar, diem el que s'ha d'acomplir, després cadascú arribarà al seu ritme en funció dels recursos.

Com definiries la Sandra en una paraula?

Compromís. ■

Educar en el medi ambient, una aposta de futur

Des de la Fundació fem una ferma aposta perquè les noves generacions prenguin consciència de l'entorn i aprenguin a cuidar-lo amb un projecte destinat a escoles i instituts. L'objectiu: aprendre les conseqüències que provoquen els residus tèxtils i saber com minimitzar-les.

La indústria tèxtil és la segona més contaminant del planeta, després de la indústria petroliera. Els usos actuals que donem als productes tèxtils han creat una indústria que produeix i destrueix a un ritme vertiginós i que afecta molt negativament el medi ambient. És el que es denomina com a *fast fashion*. De mitjana només ens posem una peça de roba entre 7 i 10 vegades abans d'oblidar-la al fons del nostre armari. El temps d'ús que li donem a cada peça de roba s'ha reduït un 36% en els darrers 15 anys i alhora en aquest període la producció mundial del tèxtil s'ha duplicat. Són dades del Banc Mundial, recollides a l'informe *"A new textiles economy: redesigning fashion's future"* de la Fundació Ellen MacArthur i Circular Fibres Initiative. Aquest panorama suposa un consum desorbitat d'aigua i genera tones d'emissions de CO2. Segons dades de l'informe de Global Fashion Agenda i Boston Consulting Group durant el 2015 la indústria tèxtil va ser responsable del consum de 79.000 milions de metres cúbics d'aigua i la generació 1.700 milions de tones d'emissions de CO2.

És fonamental que les noves generacions siguin conscients d'aquesta problemàtica i coneguin les eines i recursos per tal d'ajudar al medi ambient. En aquest sentit, treballem activament per donar visibilitat a la tasca social que fa la Fundació respecte la inserció laboral de persones en risc d'exclusió, al mateix temps que actuem per reduir l'impacte mediambiental i promoure el consum responsable.

L'Àrea d'Economia Circular de la Fundació està implementant un nou programa d'educació i sensibilització ambiental. Es tracta d'una proposta innovadora que integra el servei a la comunitat i ofereix eines per avançar cap a una societat més conscient i sostenible. S'han desenvolupat tallers en centres cívics d'Ajuntaments, centres educatius mediambientals com La Fàbrica del Sol de l'Ajuntament de Barcelona i l'Hospital Sant Joan de Déu. Així mateix, s'ha participat en actes i esdeveniments com la Fira d'Economia Solidària, el Pàrquing Day i la Fira de segona mà de Vilanova i la Geltrú. Mitjançant aquestes iniciatives s'ha aconseguit arribar a l'alumnat i la ciutadania que han participat en els esdeveniments socials en els que hem col·laborat. Totes les activitats treballen els ODS (Objectius de desenvolupament sostenible) per tal de garantir una educació amb una visió 360º.

Durant el 2019 s'han desenvolupat un total de 50 accions pedagògiques diferents, i tallers d'una hora en més de 20 centres educatius, tant en els cicles de primària, de secundària i a universitats, conduïts per una educadora per classe. ■

> Integrem el servei a la comunitat i oferim eines per avançar cap a una societat més conscient i sostenible.

Vols organitzar un taller al teu centre?

Contacta'ns!

fit@formacioitreball.org

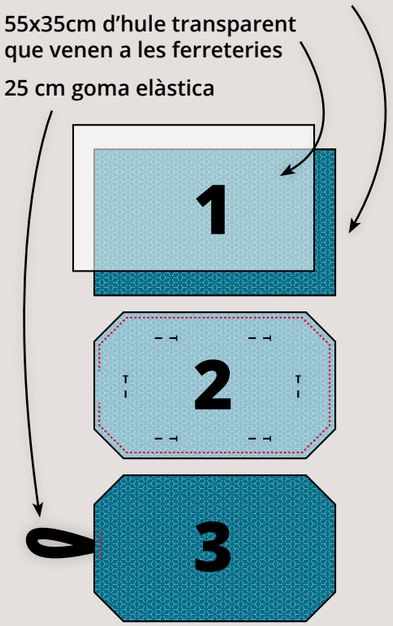
Fes-te un Boc'n'Roll

Necessitem:

55x35 cm de roba tipus texana, de drap... (que sigui poc elàstica)

55x35cm d'hule transparent que venen a les ferreteries

25 cm goma elàstica



1) Posem l'hule transparent sobre la **cara bona** (important!) de la tela exterior.

2) Després fixem amb 6 agulles de cap les dues parts. Tallem les puntes de la roba i de l'hule i cosim el contorn, menys una de les parts estretes.

3) Retirem les agulles i per la part que hem deixat sense cosir donem la volta com si fos un mitjó per tal que ens quedi la part de la roba bona a l'exterior. Llavors, cosim per tancar la part oberta que ens ha servit per donar-li la volta posant just al mig la goma doblegada per la meitat.

Ja és aquí la primavera i amb ella les nostres propostes d'oci i lleure

Pel·lícula

La habitación

Direcció: Lenny Abrahamson
2015

Amb aquesta pel·lícula ens acostem a l'habitació on viuen en Jack i la seva mare. Per aquest nen de cinc anys l'espai de tres metres quadrats on conviuen és tot el seu món. Per ella és la presó on porta més de set anys segrestada i patint els abusos d'en Nick. L'amor pel seu fill és el que la fa tirar endavant per no enfonsar-se, però a mesura que ell es fa gran, la seva curiositat creix i també les seves ganes de fugir i d'oferir-li la millor vida possible. Un llargmetratge que posa els pèls de punta i que alhora és emotiu, que ens fa reflexionar sobre la relació mare-fill en una situació extrema i de la perspectiva de la innocència en entorns d'hostilitat.

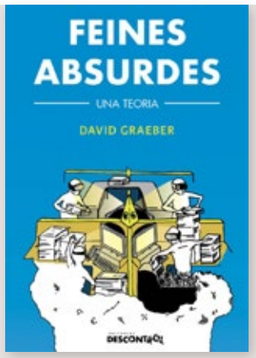
Exposició

Fina Miralles

MACBA
Del 15/05/20 al 01/11/20

El Museu d'Art Contemporani de Barcelona dedica una mostra a l'artista plàstica i fotògrafa Fina Miralles (Sabadell, 1950). Una recopil·lació de les seves principals obres centrades en la relació entre els éssers humans i la natura, la reflexió sobre la bellesa com a sentiment allunyat de nosaltres, la necessitat de ser més sensibles, i de com ens afecten els codis de conducta imperants en la societat.

Llibre



Feines absurdes

David Graeber · 2018

Una crítica social a noves posicions laborals que segons Graeber, catedràtic d'antropologia en la London School of Economics, no aporten cap funció significativa per la societat i que els mateixos treballadors consideren inútils. Graeber assegura que la part més còmica de tot plegat és que la persona ha de fer veure que el seu treball és essencial per l'empresa. Paradoxalment aquests treballs solen estar ben remunerats, contràriament a com ho estan els treballs necessaris i útils per a la societat, que molt sovint tenen contractes precaris.

Formació i Treball
La Fundació amiga

+ DE 25 ANYS D'EXPERIÈNCIA EN LA INSERCIÓ LABORAL

Necessites personal? T'ajudem a cobrir vacants!

Servei gratuït
Ens adaptem a les teves necessitats
Treballem amb varietat de perfils
Compromís amb la responsabilitat social

I si vols externalitzar la contractació ho pots fer amb la nostra ETT social. Acompanyem les persones, les formem i les orientem mitjançant itineraris personalitzats de 6 mesos a 1 any. Treballem per la promoció de l'ocupació.

Contacta'ns al:
93 303 41 00 Ext. 7016 | 646 516 235
irodrigo@formacioitreball.org
Pregunta per la nostra **TÈCNICA D'INTERMEDIACIÓ** Irene Rodrigo

formacioitreball.org