

# 15è.Congrès de l'APEVEC

## Mirades de l'espai VERD

### L'espai verd públic: un espai col·lectiu d'oportunitats per a TOTS

*Carmina Balaguer és psicòloga del CET  
Pere Andreu és cap de departament de jardineria i serveis de CET  
Fundació Ginac i Fundació Santa Teresa. Associats a **Sinergrup***

#### 1.Introducció

Les zones verdes públiques són espais col·lectius que ens possibiliten un ús més lliure i lúdic de l'espai, a diferència d'altres àmbits col·lectius més restrictius pel que fa a les normes i les possibilitats d'utilització que es poden generar, com ara escoles, biblioteques, museus, etc.

En un espai verd públic s'hi poden fer moltes coses i poden confluïr un seguit d'activitats i oportunitats diverses: nens jugant, avis passejant, joves escoltant música, s'hi pot fer esport, s'aprèn, s'hi pot treballar...

Això fa que, alhora, sigui també l'espai en el qual els reptes de civisme, convivència i valors siguin potencialment més assolibles, gràcies a les oportunitats que ens ofereix l'espai i, a la vegada, més complexes d'aconseguir.

Totes les persones, la ciutadania com a propietària i usuària dels jardins o les que tenen la responsabilitat de gestionar els espais verds públics (administració, empresa privada...), tenen la possibilitat d'aprendre i de compartir valors aprofitant les oportunitats que els espais verds ens ofereixen.

Una d'aquestes oportunitats és la inserció laboral de persones amb discapacitat i/o trastorn mental.

Donar aquesta oportunitat a les persones amb més dificultats, genera un repte de valors que ens ha de permetre passar, del

concepte de la integració, a la visió quotidiana de la diferència, trencant el concepte actual "d'encaixonament" i cercant el concepte d'encaix.

Entenent aquest "encaixonament" com l'obstinació de classificar, cercar l'etiqueta, el calaix en el qual col·locar cada persona en funció d'unes certes "característiques comunes", perdent de vista que cada individu pot formar part d'un engranatge dinàmic, encaixant com una peça més dins l'espai col·lectiu.

El repte que plantegem és el d'arribar a ser capaços de trencar aquests calaixos i trobar l'encaix de tothom dintre d'aquest engranatge col·lectiu, que és canviant i dinàmic, entenent que les diferències individuals no resten, sinó que aporten, sumen, en la consecució de beneficis mutus.

#### 2.Visió quotidiana de la diferència: beneficis de l'encaix i la teoria de la bastida

Partint del concepte de l'encaix, és important entendre que tota persona ha de poder tenir un lloc dintre d'aquesta societat, que no és un ens aliè, sinó que està formada per altres persones que interaccionen i desenvolupen els seus rols dins dels diversos àmbits en què es mouen (social, familiar, personal, laboral, etc.), tenint en compte que el desenvolupament

de l'individu es produeix lligat a la societat en la que viu.

Les persones amb discapacitat i/o trastorn mental, també han de poder trobar aquest encaix en tots els àmbits de la seva vida, i això inclou l'àmbit laboral. Per tal d'aconseguir-ho, cal que partim de la concepció de la persona des del punt de vista de les seves capacitats, que amb els suports adients, es poden desenvolupar.

Entre els suports necessaris per millorar la capacitat dels individus, és bàsic parlar de la formació com a eina per promoure l'aprenentatge.

El procés d'aprenentatge és més efectiu quan l'aprenent treballa amb una altra persona que el guia i, mitjançant aquesta interacció, l'aprenent construeix el seu coneixement i pot progressar en el seu desenvolupament. Aquest procés es denomina teoria de la bastida, té el seu origen en la teoria general de l'aprenentatge que va desenvolupar L. S. Vygotsky entre els anys vint i trenta del segle XX. Es basa en una analogia amb les bastides que s'utilitzen en la construcció, ja que conforme es van assolint els aprenentatges, el guia va retirant els suports per dotar d'autonomia a l'aprenent.

Els beneficis que aporta aquest procés, els gaudeixen tant el guia com l'aprenent, ja que el primer comparteix coneixements i habilitats, millora la seva empatia, ha d'adaptar l'idioma per facilitar l'aprenentatge de l'altre i millora l'autoestima i les competències en la matèria. Per l'aprenent, el procés permet passar de forma progressiva a una major autonomia en la resolució de problemes, compta amb el suport de l'altre guanyant seguretat en si mateix i, mitjançant l'assoliment dels objectius d'aprenentatge, millora també la concepció de si mateix.

Es tracta d'un procés compartit que afavoreix l'establiment de fites i objectius conjunts, en què la sensació d'èxit és compartida i afavoreix el desenvolupament d'habilitats per treballar en equip.

Aquesta és la clau per donar sentit a aquest treball, per entendre que l'esforç per oferir els suports necessaris a les persones que els necessiten afavoreixen també l'obtenció d'uns beneficis col·lectius que ens fan créixer i millorar en els àmbits personal, laboral i social.

### **3. Treball en clau de sentit**

L'important no és, només, respondre a una activitat, sinó a la implicació amb què aquesta es pugui dur a terme. Aquí és on la motivació entra en joc, ja que la incorporació i la posterior retenció de talent a les organitzacions dependrà de molts intangibles que van més enllà del que pot ésser utilitzat en una relació professional normal: sou, promoció, etc.

Imagineu un grup de persones treballant en una zona enjardinada. Algú s'adreça a elles i els pregunta què és el que fan. La primera respon: "Aquí estic col·locant uns bancs"; la segona respon: "Estem col·locant mobiliari urbà, estenent terra i plantant algunes plantes", i la tercera: "Estem construint una zona verda al barri per tal que la gent pugui venir a aprendre i a gaudir d'aquest espai".

Podem complir objectius, assolir fites i incentius, però no sentir-nos satisfets. Per això és important trobar el sentit de per què fem les coses, l'actitud amb què ens enfrontem. Aquesta és la clau per donar sentit a aquest repte, per entendre que l'esforç per oferir els suports necessaris a les persones que els necessiten és un esforç que val la pena, ja que afavoreix l'obtenció d'uns beneficis col·lectius que ens fan créixer i millorar a nivell personal, laboral i social.

Aquests són els valors: trobar l'encaix, acceptar la diferència com un aspecte quotidià i enriquidor, partir de les capacitats per avançar, oferir i rebre els suports necessaris, l'actitud, la satisfacció, el treball amb sentit... I un dels millors escenaris per dur-ho a terme són els espais verds públics ja que són espais oberts, col·lectius,

d'intercanvi de valors, de construcció de coneixement... un espai de tots i per a tots.

#### 4. Les administracions públiques

Que quedi clar, i ho estem intentant durant tota la ponència, que quan parlem d'institucions i d'organitzacions, estem parlant, sobretot, de les persones que en formen part.

Molt sovint, jo diria que, en cada congrés, surt la reflexió de la desconexió que hi ha entre els diferents departaments d'un mateix ajuntament (Obres, Serveis, Via Pública, Urbanisme). Tots ells directament lligats als espais verds, al seu disseny, construcció i manteniment. Si, a més, ens proposem establir un treball coordinat amb altres regidories, l'esforç que es demana és encara més gran, ja que, tal com veurem en la jornada d'avui, han d'estar implicades en altres aspectes que també estan lligats als espais verds, com són la inserció laboral, l'educació ambiental, la participació ciutadana, etc.

La idea que volem exposar és que, tal com dèiem abans, aquestes persones que formen part d'aquests equips que tenen la responsabilitat de gestionar uns recursos públics (de tots els ciutadans) han de:

- Encarar el repte de parlar, entre ells.
- Assumir la responsabilitat de compartir uns objectius que han de ser comuns.
- Prendre unes decisions a partir dels raonaments tècnics, de les opinions, de la valoració dels recursos a l'abast.
- I, sobretot, comunicar, de fer partícips els altres.

Cal, doncs, una presa de consciència real, si a més volem que la participació ciutadana, l'educació ambiental, i con és el cas que exposem ara, la inserció laboral de persones amb discapacitat i/o trastorn mental siguin també elements de treball del dia a dia en la gestió del verd urbà; les

regidories corresponents hauran de compartir la presa de decisions.

Quantes vegades el projecte d'una escola-taller s'ha fet sense tenir en compte les necessitats del mercat laboral? I si el projecte consistia en una sèrie d'actuacions en els espais públics, quantes vegades s'ha contrastat amb la regidoria de parcs i jardins? Coneix el regidor de parcs i jardins les iniciatives d'educació ambiental, que potser projecta l'Àrea d'Educació del mateix Ajuntament? Segurament no sempre...

Quan parlem d'inserir, d'aprofitar l'espai verd públic com a oportunitat laboral per a gent amb discapacitat, la Regidoria de Benestar Social ha de saber que potser algú que fins ara era demandant d'atenció pot passar a ser un agent productiu treballant pel mateix Ajuntament.

Les persones que estan a la Regidoria de Serveis de l'Ajuntament, és possible que participin en el seguiment d'una organització, com un CET, on els seus jardineros també poden aportar altres coses, altres punts de vista que potser no s'havien plantejat (treballar per objectius; fer el seguiment d'evolució d'un mateix i de les persones al seu càrrec; tenir plenament present la prevenció de riscos laborals o el medi ambient...?)

La comunicació interna és l'element clau per posar en comú els diferents factors de cada regidoria: els aspectes tècnics (tria d'espècies, sostenibilitat); els aspectes socials (l'ús, potenciar la integració social); els aspectes educatius (educació ambiental, prevenció del vandalisme); els aspectes laborals (aprofitar recursos com l'escola-taller o el taller d'ocupació, prevenció de riscos laborals, la millora de la productivitat); els aspectes ambientals (gestió de residus, sensibilització, reutilització); els aspectes socials (formació ocupacional, inserció laboral de persones amb discapacitat); etc.

Si tothom que intervé és conscient d'aquests factors i estan detallats, poden ajudar a dur a terme una presa de decisions coherent i que aportin aquest

treball amb sentit tant a les persones que hi participen com a les persones usuàries (ciutadania).

També l'administració ha de trencar els calaixos i buscar un encaix dinàmic i fluid entre els seus departaments.

## 5. L'empresa privada

El primer concepte que volem introduir, per connectar l'empresa privada amb els altres actors que esmentem a la ponència, és la responsabilitat social corporativa (pel que fa als aspectes socials d'un concepte que abraça una conducta ètica més global).

Si ens basem en el "manual formal" que pot determinar la resposta de l'empresari, el primer pas que marcaria l'opció d'incorporar persones amb discapacitat a la seva plantilla seria el de complir la llei.

La LISMI obliga les empreses de més de 50 treballadors, d'una manera o una altra, a realitzar accions d'inserció (contractació directa, contractació d'un CET...) i aquestes ho fan, en més o menys ganes, però la llei obliga...

La realitat posa de manifest que complir aquesta llei no és fàcil per les empreses i que el ventall de posicionaments pot ser variat. Des de directius o empresaris que ho veuen com una imposició i els obliguen unes normes en les quals no creuen, fins a empreses que poden demandar perfils laborals que, molt sovint, difícilment poden ser ocupats per persones amb discapacitats. De vegades, l'opció de comptar amb els serveis d'un Centre Especial de Treball sembla, per algunes empreses una bona sortida per solucionar el "problema legal".

Podríem donar un segon pas: considerar la integració laboral de persones amb discapacitat i trastorn mental com una oportunitat d'aconseguir ajuts econòmics, i pensar que això pot justificar el suposat risc de contractar aquest segment de població, amb tota la problemàtica que un empresari

pot imaginar-se que pot patir prenent aquest tipus d'estratègia.

Si això passa, si es contracten persones amb discapacitat amb aquesta intenció, i exclusivament amb aquesta finalitat, els resultats no acostumen a ser gaire positius. Si no hi ha una aposta des de direcció, ni es posen els suports que la persona necessita, si l'entorn que l'acull no està sensibilitzat, etc., la persona amb discapacitat que s'incorpori està abocada al fracàs, i es tracta d'un fracàs que afecta individualment i empresarialment, ja que incrementa la desconfiança de forma que pot ser irreversible, arribant a tancar les portes a qualsevol opció futura d'inserció.

Fins i tot, en moments com els que estem patint actualment, en què les xifres d'atur són altes, el col·lectiu de persones amb discapacitat que estaven treballant en l'empresa ordinària és el que més ho ha patit.

La reflexió que us proposem és la següent: es pot fer d'una altra manera? Pensem que sí; de fet, en les pròpies bases de la responsabilitat social corporativa ja hi podem trobar un full de ruta força útil:

- Aprenentatge continu.
- Delegació i treball en equip.
- Transparència i comunicació interna.
- Equilibri entre treball, família i lleure.
- Salaries justos, retribucions coherents.
- Igualtat d'oportunitats i contractació responsable.
- Implantació d'una bona cultura de la prevenció.
- Diversitat de la força laboral.
- Etc.

Destaquem un concepte inclòs a la llista anterior: "diversitat de la força laboral". Permeteu-nos abans un exemple que ratlla la demagògia, però que penso que ens pot donar a entendre que els canvis de mentalitat són possibles: sense entrar en gaires detalls, fa cinquanta anys, la

condició sexual d'una persona podia ser determinant, ja no per trobar feina, sinó per ser legal! Malgrat les polítiques d'igualtat, encara ara hi ha un escull a superar en relació amb la situació de la dona (treballa a fora i carrega, en molts casos, la major part de la feina domèstica). Però, si mirem enrere, no fa tants anys, per obrir un compte en una caixa d'estalvis, necessitava l'autorització del marit.

En el cas de les persones amb discapacitat, en alguns països, malauradament, la solució la van trobar en el gas... o en, simplement, enterrar-los en vida a casa ("el nen havia nascut de peu"...). És, doncs, raonable pensar que, malgrat que els canvis de mentalitat poden ser lents, són imparables i totalment lògics. I així, cada vegada menys, la condició de gènere, l'opció sexual, la raça, etc. són esculls per encaixar en una dinàmica social i laboral que tendeix a trencar els calaixos i que, per què no, en el cas de les persones amb discapacitat també ha de ser així...

Prendre consciència, creure-s'ho i posar-s'hi des d'ara mateix. Plantejar-se anar a treballar, sense cap més horitzó que passar les hores laborals resolent problemes, aconseguir fites i guanyar un sou és, com a mínim, poc enriquidor, quan no força avorrit.

Quin és el canvi? Podríem potenciar les nostres habilitats, podríem aprendre, podríem ensenyar, podríem esforçar-nos més. Però sabem cap on anem? Sí, i estem convençuts que això és possible; penseu que encara no hem parlat d'inserció, estem parlant de persones treballant amb sentit, compartint i comunicant.

Aquest seria un pas definitiu que ens ajudaria a fer una aposta clara cap a l'encaix de qualsevol persona (també les persones amb discapacitat, també les persones amb trastorns mentals). Perquè si som capaços de produir, a la vegada que aprenem, que ensenyem, que comuniquem, amb preocupació perquè ens entenguin i amb ganes d'entendre, amb reconeixement de les nostres habilitats i amb voluntat de millorar, serem capaços de

valorar les habilitats diferents i encaixar-les en la nostra dinàmica de feina.

En aquest vessant els professionals dels CET tenim coses a aportar: un oficial d'un centre especial de treball que ha de treballar tenint en comte els resultats productius i els avenços que puguin fer les persones que atén, i amb les quals treballa cada dia, tenint a la mà eines per reflexionar, per interactuar, recolzat per un equip, amb voluntat de formar-se i de formar i d'aprofitar les eines que té i que moltes vegades ell mateix pot crear, és capaç d'aportar valor a qualsevol empresa.

Per aconseguir aquest canvi, l'aportació de les empreses del tercer sector pot estar, en primer lloc, en la forma d'entendre el treball com una oportunitat constant de millora com a persones i, en segon lloc, a apreciar i potenciar les habilitats de cada persona que forma part de l'organització (des d'un peó fins al gerent).

I això no pot ser recollit per la resta d'empreses? Sí, pensem que pot ser bo que s'entengui la feina que fem, que la visió que es té dels CET pugui passar de ser de competidor a col·laborador, per tal d'afavorir que l'encaix de qualsevol persona capacitada per treballar es pugui fer en les millors condicions.

És necessària l'existència dels CET? Cal que hi hagi organitzacions que afavoreixin una evolució positiva de persones amb dificultats, ja sigui per un problema de discapacitat o de malaltia mental, almenys fins que l'entorn laboral, diguem-ne normal, no tingui les eines que garanteixin un bon encaix.

Els Centres Especials de Treball, cal que siguin organitzacions tècnicament potents en els dos vessants, en l'atenció que donen a les persones ateses i en el vessant productiu, en aquest cas en la gestió d'espais verds.

Fins a quin punt? Quin ha de ser el creixement? No ho sabem. L'experiència ens diu que han de garantir la seva sostenibilitat econòmica per tal de poder

garantir els serveis, per tal de continuar amb el canvi de mentalitat; però, a la vegada, segur que també han de preparar el propi encaix en la xarxa productiva normal, com a col·laboradors i no tant com a competidors, perquè les condicions del mercat així ho permetin.

Creiem en el treball centrat en les persones, en la recerca d'aquest encaix per a tots, i ho fem mitjançant la capaciació i el suport a tots i cadascun dels treballadors del nostre CET. Els professionals han de desenvolupar eines, generar coneixement, oferir suport tècnic... I per això cal prendre'n consciència, treballar cada dia amb sentit, valorar els treballadors amb o sense discapacitat per les capacitats que tenen, marcant com a objectius també assolir aprenentatges, millorar en habilitats i capacitats laborals i personals...

Però això només seria un decàleg de bones intencions si no fos que això és la nostra forma de treballar.

Controlant rendiments; gestionant els espais verds per inventari; innovant; realitzant controls de qualitat; programant la formació; definint, valorant, avaluant perfils segons categories conjuntament amb cada treballador (objectius compartits); redactant i executant programes globals d'orientació; consolidant una cultura de la prevenció; sent respectuosos amb el medi ambient, amb esforç per encaixar cada persona en aquesta dinàmica integral, i sobretot sent conscients que encara ens cal continuar avançant per aconseguir el nostre repte: **treballar amb sentit cada dia.**