



Ajuntament
de Barcelona

Àrea de Drets Socials, Justícia Global,
Feminismes i LGTBI



BONES PRÀCTIQUES SOCIALS

Comunitat d'innovació i coneixement

ENCOMANDA DE GESTIÓ A PARCS I JARDINS

FITXA DIVULGATIVA. ANY D'EDICIÓ: 2021

**Enfocament integral per millorar la inclusió
laboral de persones amb discapacitat**

**Promogut per: Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
– Equip d'assessorament laboral**

PRÀCTICA ACTUALITZADA
2022



PRESENTACIÓ

L'Encàrrec de Gestió de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins (IMPIJ) a l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat és un projecte innovador de col·laboració entre dos organismes públics de l'Ajuntament de Barcelona, que es va iniciar el novembre del 2008 i que encara és vigent en l'actualitat. L'Institut Municipal de Parcs i Jardins és l'organisme públic de l'Ajuntament de Barcelona responsable de la gestió i el manteniment dels espais verds de la ciutat. I l'Equip d'Assessorament Laboral (EAL) de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat és el servei expert en la inclusió laboral en l'empresa ordinària de les persones amb discapacitat que viuen a la ciutat de Barcelona. Es tracta d'un projecte amb un enfocament integral, que té per objectiu millorar la inclusió laboral de les persones treballadores amb discapacitat de la plantilla. Es pretén incidir en el col·lectiu dels treballadors/ores amb discapacitat en tots els aspectes, és a dir, en els àmbits personals, psicosocials i laborals, de manera que cal la coordinació i el treball en xarxa amb l'entorn laboral (companys, departament de recursos humans, de prevenció, conservació...) i amb els agents de salut, serveis socials, lleure, vida independent i justícia de la ciutat. És, a més, un projecte innovador que concreta la metodologia del treball amb suport dins l'estructura d'un organisme públic com l'Institut Municipal de Parcs i Jardins. Dins dels elements més innovadors caldria destacar els següents:

- L'elaboració i posada en pràctica d'un protocol d'acollida específic per als treballadors/ores amb discapacitat per tal de facilitar la inclusió a l'organització quan s'incorporen a la plantilla i/o quan canvien d'ubicació laboral.
- La sensibilització i la realització de tallers de formació sobre discapacitats i gestió relacional per als responsables de les brigades, per al personal de recursos humans, per als comandaments i per a membres del Comitè de Seguretat i Salut de Parcs i Jardins.
- La col·laboració i assessorament a diferents departaments de Parcs i Jardins per tal que l'organització incorpori la mirada de la diversitat en l'atenció als treballadors/ores amb discapacitat i per generar un circuit d'actuació que faciliti donar resposta a les necessitats del col·lectiu de persones amb discapacitat dins el funcionament general de l'organització.
- L'avaluació continuada conjuntament amb els responsables de les intervencions ha permès poder actuar més en la prevenció de les situacions que van sorgint, sense haver d'arribar a la mediació del conflicte.

Aquesta pràctica està vinculada amb: persones amb discapacitat, inclusió laboral de persones amb discapacitat, ciutat.



CONTEXT

El projecte es va iniciar el mes de novembre del 2008 amb l'encàrrec, per part de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins, de millorar la inclusió laboral dels treballadors/ores amb discapacitat de la plantilla. Cal destacar que l'Institut Municipal de Parcs i Jardins té una llarga tradició en la integració de persones treballadores amb discapacitat a la seva plantilla. L'elevat nombre de treballadors amb discapacitat a l'organització en aquell moment, tant aquells que ja s'havien incorporat com a treballadors amb discapacitat com els que no ho havien fet però l'havien adquirida de manera sobrevinguda, va fer que fos necessari abordar la situació d'aquest col·lectiu a l'empresa. L'any 2008 a l'Institut Municipal de Parcs i Jardins, les persones treballadores amb discapacitat de la plantilla representaven un 5,55%, i el 2009, un 6,31%. L'Equip d'Assessorament Laboral (EAL) de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat és el servei expert en la inclusió laboral de les persones amb discapacitat en l'empresa ordinària que viuen a la ciutat de Barcelona i que utilitza la metodologia de treball amb suport com a estratègia d'inserció laboral. El treball amb suport neix als Estats Units a finals de la dècada dels vuitanta i la seva aparició i desenvolupament a Espanya va ser possible en gran part a causa de dos fets: la promulgació de la Llei d'integració social dels minusvàlids l'any 1992 i el Programa d'integració escolar. L'Equip d'Assessorament Laboral va ser l'impulsor d'aquesta metodologia a Catalunya. Es tracta d'un model metodològic d'inclusió laboral que facilita la incorporació al treball ordinari de col·lectius de persones amb limitacions significatives de caràcter físic, psíquic o sensorial a través d'un conjunt d'estratègies i procediments tècnics de suport ajustats a les necessitats dels treballadors/ores amb discapacitat.

Malgrat que tots dos organismes públics ja havien fet col·laboracions conjuntes anteriorment, va ser amb l'Encomanda que es posava en marxa per primera vegada un model de suport amb la intervenció d'una educadora laboral de l'IMPD de manera continuada en l'entorn de Parcs i Jardins. L'encàrrec que Parcs i Jardins va fer a l'IMPD l'any 2008 s'ha anat prorrogant anualment fins a l'actualitat perquè la demanda inicial d'incloure les persones treballadores amb discapacitat de la plantilla encara és una necessitat; de fet, l'any 2020 el nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat representa el 10,1% de la plantilla. Al llarg d'aquests anys l'Encomanda s'ha anat adaptant als canvis estructurals que s'han donat a l'organització i també als canvis en les característiques i en les demandes i necessitats de les persones treballadores amb discapacitat. Aquest any 2020 s'ha hagut d'adaptar la intervenció a la situació de crisi actual per poder donar resposta a les necessitats personals i laborals dels treballadors i treballadores davant dels canvis en l'organització provocats per la pandèmia.



OBJECTIUS I ABAST

L'**objectiu general** de l'Encomanda és millorar el nivell d'inclusió laboral de la plantilla amb discapacitat de Parcs i Jardins.

D'altra banda, els **objectius específics** són els següents:

- Realitzar la diagnosi del nivell d'inclusió laboral dels treballadors/ores amb discapacitat, tant els que s'incorporin a la plantilla com els que adquireixin la discapacitat durant la seva etapa laboral.
- Dissenyar i implementar plans d'atenció i seguiment individual de les persones amb discapacitat que ho requereixin.
- Elaborar i aplicar el protocol d'acollida específic per als treballadors/ores amb discapacitat que estiguin en situació de nova incorporació o de canvi d'ubicació laboral dins l'organització.
- Impartir formació als comandaments que tinguin a llur càrrec persones amb discapacitat.
- Treballar, des de la prevenció, les situacions de conflicte que puguin aparèixer a causa dels problemes de relació que es produeixen en les brigades.
- Assessorar els diferents departaments de l'empresa per tal de generar un circuit d'actuació que faciliti la comunicació i la resposta a les necessitats del col·lectiu de persones amb discapacitat dins del funcionament general de l'empresa.
- Coordinació i treball amb la xarxa de serveis i recursos generals per a persones amb discapacitat.

Pel que fa al **col·lectiu destinatari**, el projecte es dirigeix a les persones treballadores amb discapacitat que treballen a l'Institut Municipal de Parcs i Jardins, i que formen part del projecte, sobre les quals l'educadora laboral intervé de manera directa, però també als seus companys/anyes de feina, als i les responsables de les brigades i a la resta dels departaments de Parcs i Jardins (Formació, Selecció, Prevenció...). De manera indirecta, les persones de l'entorn dels treballadors/es també són destinatàries del projecte. S'ha de destacar la poca presència de dones en el projecte. Només un 10% dels 58 treballadors/ores amb els quals l'educadora laboral intervé són dones. Aquesta presència poc paritària que s'observa en tota la plantilla de l'IMPIJ suposa un 26,92% de dones. I en especial s'observa en el personal de Conservació-Espais Verds, en què el percentatge de presència femenina es redueix al 22,67%. Aquest aspecte s'està treballant conjuntament amb la nova figura de Parcs i Jardins, la tècnica d'Igualtat, per fer una anàlisi en clau interseccional pel que fa a les dones amb discapacitat.



PROCÉS D'IMPLEMENTACIÓ

» ETAPES

El gràfic següent presenta de manera sintètica les etapes a través de les quals es desenvolupa la **implementació** del projecte:

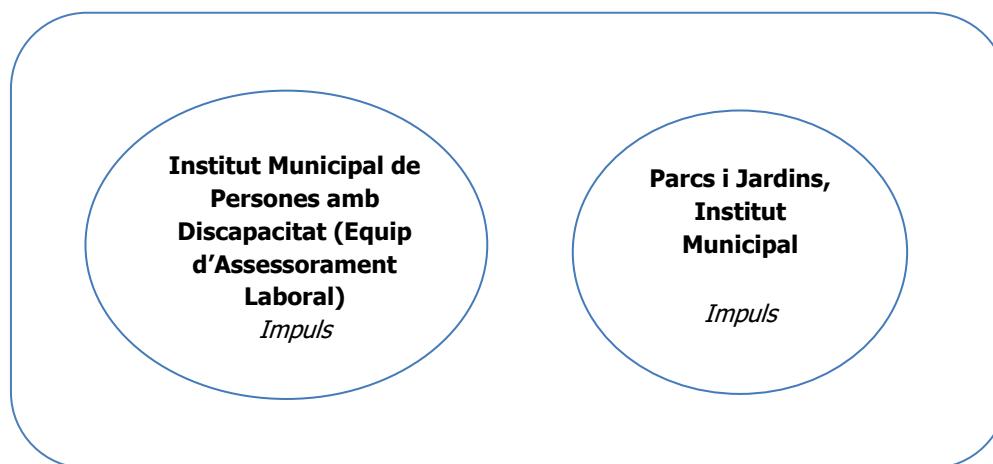
DIAGNÒSTIC I DISSENY	IMPLEMENTACIÓ I ADAPTACIÓ	AVALUACIÓ
1) Presentació a direcció i a treballadors/ores de Parcs i Jardins	1) Implementació a través de: visites d'observació i diagnosi, intervenció in situ de millora i/o ampliació de les tasques i de les relacions laborals, mediació de conflictes, seguiment amb la psicòloga de l'equip, coordinació i derivacions a serveis, cerca d'activitats formatives i culturals, intervenció grupal i assessorament	1) Avaluació continuada per part d'usuaris i responsables
2) Diagnosi dels treballadors/ores i proposta d'itineraris d'intervenció	2) Consolidació i adaptació als canvis: assessorament de les convocatòries d'oposicions, suport a les proves d'ofertes públiques, formació als encarregats/ades	2) Reunions de seguiment cada tres mesos amb els responsables de Recursos Humans
3) Reunions de valoració		3) Qüestionaris de satisfacció dirigits als comandaments per tal d'extreure dades quantitatives i qualitatives
4) Disseny del projecte mitjançant: instruments d'intervenció, protocol d'acollida, indicadors d'avaluació i accions formatives per als treballadors/ores amb discapacitat		4) Valoració de les dades de la memòria anual i propostes de millora i continuïtat

» ACTORS IMPLICATS

El projecte Encomanda de Gestió a Parcs i Jardins està impulsat per l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (Equip d'Assessorament Laboral), amb l'educadora laboral i la psicòloga com a professionals responsables. El desenvolupament del projecte es fa en coordinació amb els comandaments i responsables de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins.



El gràfic següent presenta de manera esquemàtica els agents que formen part del programa:



» RECURSOS

Els **recursos humans** assignats per part de l'IMPD al projecte són les dues professionals de l'Equip d'Assessorament Laboral que el porten a terme: l'educadora laboral amb dedicació completa de 37,5 hores setmanals i la psicòloga amb una dedicació de 200 hores anuals. També es disposa del suport i la col·laboració de la resta de professionals de l'EAL quan s'han de valorar i efectuar intervencions relacionades amb l'àmbit legal, amb la formació i amb les tasques administratives. Per part de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins, els professionals dels departaments de Selecció, Formació, Personal, Prevenció i Conservació estan implicats en el projecte amb diferents graus d'intensitat. Respecte al **finançament** del projecte, l'Institut Municipal de Parcs i Jardins aporta el pressupost anual per cobrir les despeses corresponents a la tasca que realitza l'educadora laboral i les tasques de gestió i coordinació per part de la psicòloga. L'any 2020 el **pressupost** per a aquest encàrrec de gestió va ser de 46.500 euros. Pel que fa als **recursos materials** necessaris per al desenvolupament de la pràctica, bàsicament són les targetes de transport que l'educadora laboral utilitza per fer els desplaçaments a tots els parcs de la ciutat i que s'aporten des de l'IMPD. En els casos en els quals hi ha hagut preparació de les convocatòries d'oposicions, ha estat necessari tenir el material d'estudi i les aules per impartir la formació, recursos amb els quals ja compta l'EAL.



Resultats

Els resultats principals del projecte han estat valorats com a molt positius per part dels dos organismes implicats, ja que s'ha aconseguit una millora general del clima laboral a l'Institut Municipal de Parcs i Jardins, i una millora en la inclusió laboral de les persones treballadores amb discapacitat; tot això s'ha materialitzat en els indicadors següents que estan recollits en les diferents memòries anuals:

- Un descens important de les baixes laborals dels treballadors/ores amb discapacitat, tant per malaltia comuna com per accident de treball, sobretot a l'inici de la implementació del projecte.
- Una polivalència més gran en l'àmbit laboral degut a les accions de formació i a l'ajustament de les restriccions laborals que alguns treballadors amb discapacitat tenien inicialment en les seves capacitats laborals. El fet d'ampliar el ventall de tasques per desenvolupar en la jornada de treball (i no només fer una activitat com ara fer la neteja o tasques bàsiques) els ha permès empoderar-se i créixer en l'esfera personal. Inicialment, els treballadors/ores amb discapacitat estaven exclosos de moltes feines que es fan en una brigada d'espais verds només pel fet de ser persones amb discapacitat, fet que sovint comportava que tinguessin una baixa autoestima i un baix nivell d'integració en l'entorn laboral. Amb la intervenció es va aconseguir que des del Servei de Salut i Prevenció es realitzés una valoració individual de les feines que cadascuna de les persones treballadores amb discapacitat podia fer, atenent les seves característiques personals, i no només el fet de tenir una discapacitat.
- Més participació d'aquests treballadors/ores en les activitats formatives de l'empresa, així com un millor aprofitament de la formació.
- La consolidació dels llocs de treball en el cas dels treballadors/ores que eren interins i la promoció professional en alguns casos a categories superiors (conductors, jardiners i responsables de brigada).

Finalment, es tracta d'un projecte amb un impacte social positiu. L'Estudi d'avaluació de l'impacte social que es va realitzar l'any 2012 mostra que per cada euro que s'inverteix en el programa de treball amb suport, es generen 1,38 euros de valor social.

APRENTATGE

Entre les **fortaleses** es pot destacar que el projecte ha permès millorar la situació del col·lectiu beneficiari, que són els treballadors i les treballadores amb discapacitat, però també ha tingut un impacte positiu en la resta dels treballadors i dels departaments, i en l'organització, ja que la seva productivitat ha augmentat. D'una banda, les relacions interpersonals en els equips de treball s'han fet més fàcils i s'ha millorat la confiança dels treballadors/ores en ells mateixos i en les seves capacitats. D'altra banda, s'han facilitat estratègies i recursos per a la resolució i mediació dels conflictes, s'ha millorat en l'aprofitament de la formació contínua i s'han aplicat



les estratègies i habilitats comunicatives i de relació que s'utilitzen amb els treballadors amb discapacitat a la resta de treballadors de la brigada.

A banda d'això, entre les **dificultats** detectades, hi ha els reptes que es van plantejar en la planificació i realització del projecte que van ser principalment guanyar-se la confiança i aconseguir la col·laboració dels treballadors dels diferents estaments de l'organització. Calia que els treballadors veiessin el projecte com un agent positiu i col·laborador que els podia donar estratègies per intervenir i actuar en diferents situacions i àmbits. Aquests reptes es van anar superant a poc a poc, a través del coneixement mutu, del treball conjunt i del fet d'arribar a compartir i sentir com a propis els mateixos objectius. Per la seva banda, entre els reptes i les dificultats més importants en el desenvolupament del projecte també cal destacar aquest any 2020. Degut a la crisi sanitària s'han hagut de canviar, ajustar i intensificar les intervencions, en alguns moments s'ha hagut d'abandonar el contacte presencial fent ús de les tecnologies per fer entendre a les persones treballadores amb discapacitat la nova situació, acompanyar-los en l'àmbit personal per superar situacions de soledat i aïllament i donar-los suport en les relacions i el canvis produïts en el terreny laboral. Tot això s'ha pogut fer gràcies al treball conjunt i en equip amb els professionals de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins, i al treball en xarxa amb els Serveis Socials, de Salut i Salut Mental, entre d'altres.

Finalment, pel que fa a la **transferibilitat**, el projecte té un alt potencial, ja que només requereix trobar la implicació i col·laboració de dos organismes públics o empreses/entitats privades que vulguin treballar conjuntament per aplicar la metodologia del treball amb suport dins de la seva estructura. Tot això amb l'objectiu de millorar el nivell d'inclusió dels treballadors/ores amb discapacitat amb la resta dels treballadors, de generar llocs de treball de qualitat per a col·lectius desfavorits en el mercat ordinari de treball i crear un impacte positiu en l'entorn econòmic i social. Així doncs, aquest projecte s'ha comunicat i difós a través dels canals de divulgació interns i externs. A escala internacional, el projecte s'ha difós a través de la publicació *Green Jobs for Social Inclusion*, una compilació de bones pràctiques de la xarxa de grans ciutats Eurocities. L'experiència també s'ha presentat a la plataforma d'intercanvi de polítiques públiques de Metròpolis, la xarxa d'àrees metropolitanes d'abast mundial. Finalment, l'any 2016 l'Institut Municipal de Parcs i Jardins va guanyar els premis AQAWards dedicats a l'excel·lència en Recursos Humans a la categoria de "Mejores prácticas en RSC".

INFORMACIÓ PRÀCTICA

Promoció i impuls: Institut Municipal de Persones amb Discapacitat – Equip d'assessorament laboral

Professional o tècnic/a referent: Estel Gàllego i Montse Perala - egallegom@bcn.cat - mperala@bcn.cat - 637 922 369



Documentació disponible:

Document	Tipus	DATA
Memòria d'activitat 2020	Document	2020
Estudi d'impacte d'avaluació psicosocial	Document	2012
Protocol d'acollida i annexos del protocol d'intervenció	Document	2010
Fitxa diagnòstic d'ocupabilitat	Document	2010

EVIOLUCIÓ

Actualització a maig del 2022

La metodologia (treball amb suport i atenció integral) s'ha replicat en el procés d'inclusió dels 27 ajudants de serveis a l'Ajuntament de Barcelona (Oferta Pública Específica) i també en els processos d'inclusió de persones amb discapacitat a Transports Municipals de Barcelona.

Igualment s'han rebut diverses consultes que provenen d'altres àrees de l'Ajuntament, districtes i de la resta de la ciutat.