

Connexions beethik: entrevista a Toni Espinal

Publicat el **2021-01-21**



Director general d'**AMPANS**

1. Què et suggereix el concepte d'ètica de la responsabilitat radical en el context d'incertesa que estem vivint?

La crisi originada per la pandèmia ens ha fet adonar de la fragilitat i la vulnerabilitat a la que estem exposats com a societat. Tots hem hagut d'acceptar i adoptar decisions i mesures impensables que ens han impactat a tots nivells, sanitari, econòmic, social, personal. Ens hem hagut d'adaptar amb molta rapidesa a nous escenaris canviants i incerts, i a prendre decisions complicades i amb conseqüències que en ocasions han confrontat les nostres pròpies conviccions, els nostres valors, els drets col·lectius i individuals. El coronavirus ens ha posat davant d'un mirall que ens diu qui som realment, què estem fent, quines conseqüències estan tenint les nostres accions, en quins valors creiem... un mirall que ens interpel·la més que mai.

Aquesta crisi ens demana un canvi d'actituds i una reflexió des d'una visió ètica sobre els problemes i mancances que han aflorat: com mirem a la vellesa i com voldrem viure de vells, com hem valorat les feines que ara ens hem adonat que són essencials, la distribució del món del treball, les oportunitats com un dret humà fonamental per progressar individualment i com a societat, l'escletxa digital o directament l'escletxa que originen les desigualtats i la pobresa... la crisi ha fet aflorar més que mai la línia entre els drets i llibertats individuals i la responsabilitat de grup (l'administració de les vacunes, les restriccions de moviments, els confinaments, les obligacions...).

Els que han hagut de prendre decisions, ja siguin administracions, empreses u organitzacions com la nostra, hem hagut de prendre consciència de les seves conseqüències i reflexionar sobre els seus resultats, corregint-les si cal, en bé de la comunitat. Crec que aquesta actitud es fonamenta en l'ètica de la responsabilitat.

2. Quan el 2017 va rebre el premi Mercè Sala de la Fundació Factor Humà, al teu discurs vas compartir una cita d'Antoine de Saint-Exupéry: "Si vols construir un vaixell, no comencis per buscar fusta, tallar taules o distribuir la feina. Evoca primer en els homes i dones l'anhel de la mar lliure i ampla". Si pensem en una mar – la societat – en la que les persones més vulnerables puguin trobar aquesta llibertat, quines serien les condicions per fer-lo realitat?

Si sabés respondre a aquesta pregunta, podríem acabar amb les desigualtats del món. La vaig escollir per representar l'estil de treball de la nostra fundació i de les entitats que treballem en el sector de la discapacitat intel·lectual. Volem que les persones, amb els suports que siguin necessaris, puguin fer realitat els seus propis projectes de vida. Que elles siguin les que comandin les seves vides i puguin sentir-se autorealitzades, tal i com volem sentir-nos tu o jo.

Al llarg dels anys hem anat dissenyant una cartera de serveis, programes i suports, que tenen a la base aquest principi fonamental per viure una vida amb dignitat sobre la qual despleguem la planificació centrada en la persona. Tot gira al voltant de la persona, dels seus desitjos, des del respecte, la calidesa, la professionalitat... Enllaçant amb això, crec que les entitats tenim una gran responsabilitat en la defensa activa dels valors que promovem, que hem heretat dels nostres fundadors, que hem actualitzat i posat en valor, que hem de practicar a través dels nostres comportaments diaris.

Els valors que propugnem han de servir de suport en la presa de decisions, i els hem de compartir i divulgar perquè arrelin i contribueixin a una societat més forta, cohesionada, inclusiva, equitativa i justa.

3. Fa més de 30 anys que estàs al capdavant d'AMPANS, una entitat que té la missió d'acompanyar i donar suport a les persones amb discapacitat intel·lectual o en situació de vulnerabilitat en el desenvolupament del seu projecte de vida, garantint els seus drets, fent sostenible el projecte amb una clara voluntat de transformació social". En aquests anys, la societat ha canviat molt. Si parlem de l'acceptació de la diversitat i d'inclusió social, quins són els principals canvis que s'han aconseguit? I quines són les batalles que encara ens queden per lluitar per una plena inclusió de totes les persones?

AMPANS va néixer el 1965, fundada per un grup de pares i mares que no es va resignar a tenir amagats els seus fills o al paper que els relegava la societat d'aleshores, la ignorància o la indiferència. No hi havia polítiques socials i les persones amb discapacitat eren del tot invisibles. En la dècada dels 60 i 70 hi ha una eclosió d'entitats territorials, la majoria fundades per famílies que comencen a reivindicar els drets dels seus fills. Des d'aleshores i fins avui s'ha recorregut un llarg camí per assolir la plena inclusió, però la situació que hem vist davant repetides crisis, siguin de l'origen que siguin, segueix en el fons essent tan feble que tots els passos aconseguits trontollen perquè les persones en situació de discapacitat continuen estant al final de la cadena.

El sector ha enumerat les 10 necessitats més urgents que tenim totes les entitats: acabar amb les llistes d'espera; actualitzar les tarifes i resoldre d'una vegada l'infrafinançament de les entitats; garantir els llocs de treball digne que hem aconseguit amb els Centres Especials de Treball que estem patint moltíssim aquesta crisi; revisar l'actual sistema de copagament per evitar situacions d'empobriment; desplegar el sistema d'educació inclusiu i incrementar l'actual finançament dels concerts; impulsar una llei del Tercer Sector que reconegui el paper clau de les entitats d'iniciativa social en la provisió dels serveis socials i reguli de manera adequada l'acció concertada fent possible un model de col·laboració públic/privada basat en l'excel·lència en l'atenció a les persones.

Segueixo: incorporar la perspectiva de la discapacitat en l'atenció sanitària; reforçar la coordinació entre l'atenció primària i els serveis residencials i garantir l'accés al sistema de salut en igualtat de condicions per a les persones amb discapacitat; adaptar el model d'atenció a la Convenció de Drets de les Persones amb Discapacitat de les Nacions Unides garantint que puguin viure de forma independent, participant plenament en tots els aspectes de la seva vida i prenent les seves pròpies decisions amb els suports adequats. Garantir l'accessibilitat cognitiva i el dret a accedir a una informació entenedora.

I ara, urgentment, posar en marxa un pla de xoc amb mesures extraordinàries per fer front als sobre costos assumits per les entitats durant la pandèmia, protegir els llocs de feina de les persones amb discapacitat i un permís retribuït pels familiars que hagin de tenir cura d'una persona amb discapacitat.

4. La vostra organització s'ha caracteritzat sempre per una aposta per l'excel·lència en la gestió i per un caràcter inconformista i innovador que us porta a obrir noves línies i àmbits d'actuació per generar oportunitats per a les persones. Quins són els factors que permeten mantenir viva aquesta aposta per la millora constant?

Som valents i som exigents amb nosaltres mateixos. Tenim una raó molt potent que ens demana de ser-ho, les persones, les seves necessitats i les seves famílies. Segurament, doncs, si descrivíssim l'ADN de la nostra fundació, apareixerien aquests dos atributs. Però, amb més deteniment, la qualitat, l'excel·lència, la innovació que haguem pogut aportar en el camp de l'acompanyament a les persones en projectes educatius, formatius, laborals, assistencials o residencials, i que són fruit d'un gran esforç de professionals compromesos, de la participació en fòrums de coneixement, del foment que promovem de la investigació, de la revisió de processos, de l'aprenentatge de les bones pràctiques, de compartir experiències amb altres entitats, altres sectors, d'una política d'aliances...

5. Parleu de felicitat. De la voluntat de millora, del compromís amb les persones, per assolir els millors resultats des de la voluntat que tots els col·laboradors siguin feliços a la feina i considerin que AMPANS és un bon lloc per treballar. Com s'aconsegueix això? Quines són les claus per construir les organitzacions en les que volem viure i conviure?

Tenir un projecte potent, autèntic, engrescador, amb objectius i propòsit; que treballa per les persones i amb les persones. Segurament treballar per fer la vida millor, ja és treballar per la felicitat de les persones. Participar en equips formats, transversals, amb lideratges compartits, amb responsabilitats. Arrelats al territori, compromesos amb el nostre entorn i el respecte al

medi natural que ens envolta. La trajectòria d'una entitat amb cinquanta-cinc anys d'història que ha treballat pels drets de les persones. Que promou les aliances, el treball en xarxa, i contribueix a la transformació social del territori. Que té visió de futur, cultura organitzativa i compromís.

6. L'any 1997 va definir el vostre codi d'ètica, revisat ara fa un parell d'anys, en el que definíeu els vostres valors. Però com s'aconsegueix que aquests valors es visquin en el dia a dia, des de la coherència entre el que diem i el que fem?

Donant exemple. És una qüestió d'actitud. Els nostres valors són molt presents a tota l'entitat. Pel fet de treballar amb persones i per les persones, la vocació de servei i el compromís és un element gairebé indestruïble de la nostra professió. L'organització dels equips i serveis fomenta la participació, la reflexió i el debat, i ens hem dotat d'eines com l'ERESS o el Compliance, i processos d'excel·lència com l'EFQM que ens fan estar atents i predisposats a la millora constant.

7. L'any 2020 ha estat un any molt difícil i especialment dur per als col·lectius més vulnerables, com les persones amb discapacitat intel·lectual. Fa uns dies es publicava una entrevista en la que reconeixíeu que no descarteu haver de tancar alguna de les vostres activitats per la crisi. En un sector en el que buscar recursos per poder seguir desenvolupant l'activitat esdevé una obligació ètica, com es pot garantir l'equilibri entre la sostenibilitat organitzativa i la generació d'oportunitats per a les persones amb majors dificultats?

Aquest és un dels reptes més importants que hem d'abordar en els propers anys. El treball digne és un dret que ha costat molt d'aconseguir i que la darrera crisi originada per la Covid-19 ha posat greument en perill.

Les entitats com la nostra estem intentant demostrar des de fa anys que l'economia social i solidària és possible si trobem els suports i les aliances per fer-ho realitat. Els supermercats Caprabo, els formatges Muntanyola, els vins Urpina. Amb la voluntat de crear oportunitats, esdevenim també un motor de creixement econòmic i de progrés social per treure de la pobresa persones que per sortir endavant necessiten suports. No oblidem però que les entitats com la nostra fem una funció social i necessitem la coresponsabilitat de la societat i la resposta de les administracions. Al capdavant són les administracions les que han de garantir els suports a les situacions de discapacitat i vulnerabilitat.

8. Per últim, en tres paraules, què significa per a tu incorporar l'ètica en la presa de decisions?

Pensament. Honestetat. Camí.



Aquesta entrada s'ha publicat dins de **Connexions** per **admin**. Afegeix a les adreces d'interès l'**enllaç permanent** [<http://www.beethik.com/connexions-toni-espinal/>] .