

ASOCIACIÓN FACTORÍA F5



Àmbit geogràfic: Estatal

Seu social: Barcelona

Forma jurídica: Associació

- 47 persones treballadores
- 1 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social
- 44 persones voluntàries
- 27 persones sòcies

NOMBRE ACTUAL DE PERSONES ATESES EN ELS SERVEIS D'ATENCIÓ A LES PERSONES:

- 26 a serveis a persones dependents o amb discapacitat
- 1855 a serveis a d'altres col·lectius en situació d'exclusió social
- 310 a serveis a dones en situació de vulnerabilitat

www.factoriaf5.org

Breu història de l'organització

Factoria F5 és una associació constituïda l'any 2016 que va iniciar la seva activitat a Barcelona el 2018. L'entitat s'enfoca en la inserció sociolaboral de persones en situació de vulnerabilitat a través de formacions tecnològiques.

Durant aquests anys, Factoria F5 ha pogut escalar la seva activitat a través de diferents centres a Barcelona, Madrid i Astúries, i desenvolupa projectes en col·laboració amb entitats del Tercer Sector a altres comunitats.

Entre el 2018 i el 2023, hem format 1.144 persones, de les quals el 56% són dones, aconseguint una taxa d'èxit del 70% (definida com a inserció laboral, continuïtat formativa en l'àmbit tecnològic o emprenedoria dins dels sis mesos posteriors a la formació).

El 2023, vam fer un pas significatiu en l'enfortiment del nostre sistema de gestió, obtenint la certificació de qualitat sota la norma ISO 9001, emesa per EDUQATIA, amb validesa fins al novembre del 2027. Aquest reconeixement avala el nostre compromís amb la millora contínua i l'excel·lència operativa.

Missió

Oferir oportunitats formatives d'alt nivell, innovadores, gratuïtes i de qualitat a persones en situació de vulnerabilitat, tot donant resposta a les necessitats del sector digital, desenvolupant un model replicable i escalable. Factoria F5 estableix aliances estratègiques amb els actors claus del territori i projectes de col·laboració a nivell autonòmic, nacional i internacional, presstant serveis digitals a les entitats de l'economia social, del tercer sector, del sector privat i del públic.

Descripció de l'activitat

La principal activitat que desenvolupa Factoria F5 la d'integrar al sector digital persones en situació de vulnerabilitat oferint oportunitats formatives de qualitat. Per això, l'estratègia es desenvolupa a partir de tres fonaments:

- La reducció de l'escletxa digital i l'accessibilitat a formació: a través dels programes de formació sense cost mitjançant una metodologia activa.
- Acompanyament i impuls de les habilitats transversals (soft skills): Factoria F5 ofereix un servei d'acompanyament i orientació laboral enfocat a la millora de competències no tècniques.

- Aliances estratègiques i sinergies amb el sector tecnològic i el Tercer Sector: gràcies a les col·laboracions, els participants poden conèixer el sector tecnològic i tenir l'oportunitat de realitzar esdeveniments de simulacres de selecció i de networking, classes extraordinàries amb experts i activitats enfocades a conèixer el sector tecnològic.

DESCRIPCIÓ DE LA INICIATIVA PROPOSADA

POLÍTICA BEST PLACE TO GROW

Breu descripció

Best Place to Grow (BP2G) és una política interna impulsada per Factoria F5 com una estratègia de transformació organitzativa amb enfocament sistèmic. La iniciativa sorgeix per respondre a la necessitat de l'entitat de crear una cultura de treball basada en les cures i posicionar els treballadors/es al centre.

BP2G articula sis compromisos interrelacionats: benestar i salut mental, creixement personal i professional, conciliació, diversitat i inclusió, comunicació transparent i innovació. Aquests compromisos es tradueixen en mesures concretes com ara:

- Grup promotor intern per a la igualtat real. Hi ha un grup de professionals que es reuneixen periòdicament per impulsar accions dins de l'entitat que fomenti la igualtat real.
- Espai promotor de BP2G. Grup que es reuneix periòdicament per impulsar accions que fomentin el bon ambient de treball i cura de l'equip (teambuildings i accions de grup).
- Mesures de conciliació fomentant el teletreball i les jornades intensives als mesos de l'estiu
- Formació sobre lideratge humanista dels responsables d'àrea de l'entitat.
- Procés d'avaluació d'acompliment
- Implantació de la figura del buddy en els processos d'onboarding. On una figura de l'equip s'encarrega d'acompanyar la nova incorporació en l'acostament i la immersió en la cultura de l'entitat.
- Implementació d'una plataforma de gestió de projectes per a la millora en la gestió de tasques i equips de treball (Asana)

Des de la implementació a Catalunya, ha escalat a nivell estatal beneficiant el 100% de l'equip. Els seus resultats són mesurables i contrastables, com ho evidencia la certificació externa "choosemycompany" i la paritat en la direcció (60% dones).

Tot això presenta la iniciativa com un model replicable, aplicable a organitzacions del Tercer Sector que vulguin alinear la seva missió social amb estructures internes conciliadores i participatives.

Aportació de valor de la iniciativa

L'aportació de valor de Best Place to Grow (BP2G) és la transformació de la cultura de treball i l'estratègia que suposa com a canvi estructural. El resultat és una política interna innovadora, des d'un enfocament sistèmic, que s'ha desenvolupat a Catalunya i s'ha escalat a nivell estatal dins de Factoria F5, que reforça el sistema de governança participativa de Factoria F5 i promou una cultura organitzativa saludable, equitativa i corresponsable.

El disseny es basa en una organització, cocreada amb l'equip, que inclou mesures concretes de millora del clima laboral, conciliació, desenvolupament professional, comunicació transparent i diversitat. Els resultats quantificables i la implicació activa de tot el personal evidencien el seu impacte real. La seva originalitat rau a integrar valors del Tercer Sector a la gestió interna, aportant un model fàcilment replicable per altres entitats. BP2G representa una experiència sòlida, amb continuïtat, rigorosa i d'alta transferibilitat.

Necessitat a la que respon

BP2G sorgeix com a resposta a la necessitat de consolidar una cultura organitzativa humana, participativa i conciliadora en un entorn professional que es caracteritza per l'alta exigència emocional (suport a situacions de vulnerabilitat), la diversitat de perfils i la constant transformació social i tecnològica. Aquesta necessitat detectada respon a una sèrie de problemàtiques que hem volgut resoldre a través de la política BP2G:

- Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Segons l'Institut de les Dones, la conciliació és essencial per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes. Per això, es destaca la importància de reorganitzar els temps, la implementació de mesures i espais de treball.
- Salut mental i benestar a l'entorn laboral. Segons el Pla d'Acció de Salut Mental 2025-2027, les empreses han de començar a implementar polítiques que millorin les condicions laborals per prevenir trastorns mentals relacionats amb la feina.
- Reducció de la bretxa de gènere i promoció de la igualtat salarial. El Ministeri d'Igualtat, destaca la necessitat d'impulsar polítiques i mesures que promoguin la igualtat salarial a les empreses i que fomentin la participació de les dones al mercat laboral, especialment en sectors on estan subrepresentades, per això la política BP2G inclou una política salarial que assegura la igualtat en aquest camp.

Aquestes problemàtiques són les que aborda la política del BP2G a través de diverses activitats i mesures.

Principals objectius assolits

L'objectiu principal de la proposta és:

- Promoure el creixement personal i professional de l'equip, valorant l'aprenentatge i la reflexió, creant un entorn de treball propici per al desenvolupament i la satisfacció dels empleats.

Aquest objectiu ho hem aconseguit, així com els següents objectius secundaris:

- Consolidar una política interna participativa en la qual s'impliqui l'equip de manera activa mitjançant esdeveniments i activitats.
- Implementar mesures concretes de conciliació, equitat i diversitat. Per assolir aquest objectiu s'han aplicat les disposicions següents: flexibilització dels horaris, creació de grups de treball i innovació, espais promotors d'equitat i taules salarials internes.
- Millorar el posicionament de Factoria F5 com una organització innovadora i referent en la implementació de bones pràctiques laborals a l'àmbit del Tercer Sector. Aquest objectiu s'ha aconseguit gràcies a la certificació de choosemycompany.

Principals resultats obtinguts

A nivell quantitatiu, els resultats inclouen:

- S'ha millorat la participació del 100% de l'equip de Factoria F5 a les accions de BP2G.
- S'ha aconseguit una paritat de gènere real a l'entitat on el comitè de direcció té una representació femenina sobre el 60% i + del 50% de l'equip són dones.
- El 100% de l'equip ha millorat les competències transversals a causa de la implementació de la mesura.
- S'ha augmentat el nombre de mesures conciliadores.
- S'ha millorat el clima laboral segons els empleats/des.
- S'ha obtingut una valoració de vinculació global de 4,51/5 de l'equip a través de la certificació choosemycompany.

A nivell qualitatiu:

- S'ha enfortit el sentiment de pertinença i la cohesió interna.
- La cultura de participació ha evolucionat cap a una responsabilitat més gran, amb propostes de millora sorgides del mateix equip.

- S'ha incrementat la capacitat d'adaptació organitzativa i s'ha generat una estructura més àgil, resiliència i innovadora.

Abast de l'experiència

BP2G ha estat implementat a tota l'organització, impactant a la totalitat de l'equip de Factoria F5. El seu disseny el converteix en participatiu el converteix en una mesura replicable per a altres entitats del Tercer Sector. El seu abast no es limita als empleats i col·laboradors, també a les persones participants en els nostres programes formatius, en beneficiar indirectament la qualitat de l'acompanyament que reben.

El model BP2G està inspirat en altres propostes pioneres a l'organització laboral. Algunes són:

- Great Place to Work. És un estàndard internacional que certifica cultures laborals que tenen cura dels seus empleats sobre la base de la confiança, el desenvolupament de les persones i l'equitat.
- Política People First. És una estratègia que prioritza les persones treballadores a través de la inclusió en les decisions i que implica conèixer les necessitats de les persones.
- Employee Experience. Models d'experiència de l'empleat que inclouen una cultura de les cures.

Persones implicades en l'experiència:

Treballadores: 47
Membres equips directius: 6
Sòcies: 27
Ateses: 80
Voluntàries: 44



Principals factors clau d'èxit

- Enfocament centrat en les persones: Les mesures proposades a BP2G estan enfocades a la millora del clima laboral i el benestar dels empleats. Com a conseqüència, s'enforteix el compromís amb l'organització i la cultura.
- Alineació amb polítiques oficials i bones pràctiques: Tal com hem exposat a les necessitats, la proposta respon a les principals problemàtiques detectades a les empreses i segueix les indicacions de bones pràctiques dels Plans i Estratègies oficials.

- Participació activa de l'equip: Factoria F5 s'ha inspirat en el model de l'escala de la participació per assegurar la màxima influència possible per part de tots els col·laboradors. En aquest sentit, s'ha aconseguit una participació col·laborativa (esglaió 6) mentre s'ha col·laborat en la planificació i l'execució d'un projecte, però els empleats no tenen el control total sobre el procés.
- Incorporació de processos de millora contínua: per assegurar l'èxit de la proposta s'han integrat mecanismes d'avaluació participativa.
- Compromís amb l'equitat i la inclusió: La política implementa mesures concretes contra els biaixos estructurals (equitat salarial, condicions laborals base, protocol de desconexió, llenguatge inclusiu), consolidant una cultura organitzativa basada en drets.

Dificultats i reptes superats

Un dels principals reptes va ser integrar una política estructurada i transversal a una organització en creixement, amb recursos limitats i alta càrrega operativa. Implementar BP2G va suposar un canvi cultural que requeria temps, voluntat i compromís de tot l'equip. Una altra dificultat va ser garantir una participació equitativa en el procés d'elaboració considerant la diversitat de perfils, ritmes i nivells d'implicació. També es van enfrontar resistències vinculades a temors sobre la viabilitat de certes mesures (com la flexibilització horària), que es van abordar amb transparència, diàleg i una visió compartida a llarg termini. Finalment, mantenir la continuïtat dels grups promotors i assegurar la sistematització de les accions va ser un desafiament que s'ha superat gràcies a l'acompanyament estratègic, l'assignació de temps específics dins del calendari laboral i la inclusió de BP2G com a prioritat institucional.

Elements innovadors que aporta la iniciativa

La política BP2G la considerem com una innovació sistèmica en tant que introdueix transformacions estratègiques que canvien el funcionament intern i la cultura de treball de Factoria F5. Això es pot evidenciar als resultats esperats.

- Transformació de les estructures internes: BP2G replanteja les lògiques internes a través de diverses mesures com les polítiques salarials, la conciliació i els sistemes d'avaluació per a l'exercici:
- Redistribució del poder i participació: La proposta activa la col·laboració dels col·laboradors mitjançant els grups promotors i els espais de diàleg i reflexió.

- Creació d'una nova narrativa: Des de Factoria intentem posar la persona al centre i no al contrari, centrant-nos en les cures per a la millora de les condicions laborals i l'augment de l'exercici.

BP2G aporta una proposta innovadora i sistèmica en integrar un canvi estructural a la manera d'enfocar el treball. Ens hem inspirat en les polítiques que les empreses tecnològiques impulsen per atraure talent i hem adaptat aquestes pràctiques a una entitat social.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

BP2G és una política dissenyada amb un enfocament sistèmic, documentat i adaptable, cosa que facilita la seva transferència a altres organitzacions del Tercer Sector o altres àmbits. Un dels factors clau de la seva replicabilitat és la seva estructura modular, basada en compromisos clars (benestar, equitat, conciliació, innovació, etc.) que poden ser implementats de manera progressiva segons la capacitat i context de cada entitat.

A més, es recolza en metodologies participatives fàcilment aplicables, com ara els diagnòstics col·lectius, els grups promotors autogestionats i les avaluacions internes amb indicadors adaptats a la realitat organitzativa. L'experiència de Factoria F5 ha demostrat que és possible crear una cultura de corresponsabilitat amb recursos limitats, prioritzant l'enfocament humà i la cura de l'equip sense necessitat de grans inversions econòmiques.

Un altre factor que n'afavoreix la transferència és la documentació sistematitzada de l'experiència (memòries, plantilles, protocols), que pot ser compartida amb altres organitzacions interessades. Finalment, el fet que BP2G hagi demostrat resultats mesurables en termes de satisfacció i clima organitzatiu la converteix en una referència inspiradora i creïble per a altres entitats que busquen transformar el model intern des dels valors de l'Economia Social.