

Guía de Buenas Prácticas sobre Integración de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Sociolaboral



RESPONSABILIDAD
SOCIAL



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

Guía de Buenas Prácticas sobre Integración de Personas en Situación o Riesgo de Exclusión Sociolaboral

Este libro debería ser indexado con los siguientes términos:

buenas prácticas, inclusión, exclusión sociolaboral, responsabilidad social, guía, Granada.

La cita bibliográfica sugerida es:

Guía de buenas prácticas sobre integración de personas en situación o riesgo de exclusión sociolaboral. Granada. Diputación Provincial de Granada. Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación. Servicio de Desarrollo. GRANADAEMPLEO II FSE.

Queda prohibida la reproducción total o parcial del contenido de esta publicación sin el consentimiento previo de la Diputación Provincial de Granada.

Edita:

Diputación Provincial de Granada. Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación. Servicio de Desarrollo.

Proyecto GRANAEMPLEO II, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Redacción y diseño:

Competo Adam S.L.U.
La Ciudad Accesible

Coordinación

La Chica Aranda, Juan Ramón

Equipo Redactor:

Fernández-Bermejo, Mariela
Tejada Cruz, Antonio

Depósito legal:

GR 244-2015

Primera edición:

Febrero 2015

Índice

1. Introducción
2. Justificación de la Guía de Buenas Prácticas
 - 2.1. ¿Por qué una Guía de Buenas Prácticas?
 - 2.2. Marco conceptual
 - 2.2.1. La inclusión laboral como precursora de la inclusión social
 - 2.2.2. Justificación
3. Objetivos
 - 3.1. Objetivos generales
 - 3.2. Objetivos específicos
4. Personas Destinatarias
5. Definición de Buenas Prácticas
6. Metodología
 - 6.1. Metodología utilizada para elaborar la guía
 - 6.2. Metodología para localizar una buena práctica
7. ¿Por qué es necesario favorecer el empleo de los colectivos en riesgo de exclusión?
8. ¿Cómo pueden las empresas ejercer su responsabilidad social en el ámbito del empleo?
9. ¿Qué acciones se pueden desarrollar desde el ámbito de la gestión empresarial?
10. ¿Qué acciones se pueden desarrollar desde el ámbito de las fundaciones y entidades sociales?
11. Conclusiones
12. Catálogo de Buenas Prácticas localizadas en la provincia de Granada
13. Bibliografía
14. Anexo. Manual básico de trato, vocabulario y comunicación a los grupos en riesgo de exclusión con especificaciones para cada grupo



Introducción

1



Esta actuación se enmarca en el Proyecto GRANADAEMPLO II, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), a través del Programa Operativo Adaptabilidad y Empleo, en el marco de la Resolución de convocatoria de ayudas del FSE de 18 de Febrero de 2011 de la Secretaría de Estado de Cooperación Territorial y aprobado según resolución de 22 de Junio de 2011 de la Secretaria de Estado de Cooperación Territorial.

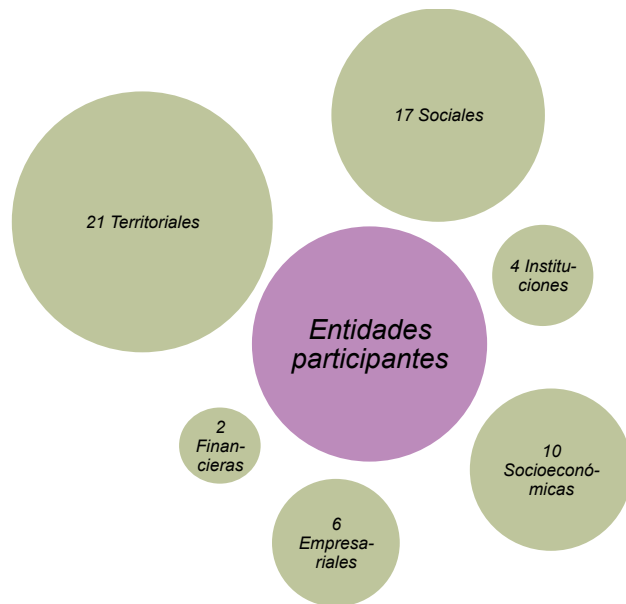
Los objetivos del proyecto son:

1. Diseñar, implantar y ejecutar una estrategia de intervención mediante iniciativas que respondan a necesidades locales generadoras de empleo, dirigidas a mejorar la situación sociolaboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social y laboral de la provincia de Granada, basado en estudios de prospección de necesidades potenciales en materia de formación para el empleo.
2. Incrementar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y mejorar las posibilidades de inserción laboral de las mismas a través de la formación específica y práctica profesional en especialidades demandadas por el mercado de trabajo local.
3. Fomentar los procesos de concertación y consenso dirigidos a promover la coordinación entre instituciones, entidades y agentes socioeconómicos con la finalidad de consolidar el Pacto por el Empleo Provincial y los Acuerdos Territoriales de Empleo, donde se realice un reparto coherente de recursos y responsabilidades a la hora de ejecutar actuaciones que favorezcan la creación de empleo y desarrollo económico.
4. Potenciar la creación y mantenimiento de redes de intercambio de experiencias, conocimiento y buenas prácticas, tanto en materia de formación para el empleo como en el desarrollo integral de territorios socialmente responsables.

Concretamente dentro de este último apartado se ha definido como producto final la elaboración de esta **GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN INTEGRACIÓN SOCIAL Y/O LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y/O LABORAL**.

Para la realización de la misma, se ha establecido un proceso de comunicación con un total de 60 entidades de la provincia de Granada, una recopilación de experiencias sobre integración social y laboral y finalmente el consiguiente análisis de datos.

Se han clasificado las entidades participantes en esta Guía en función de su tipología de actividad y representación territorial:



1. Entidades Territoriales: 21 participantes
2. Entidades Socioeconómicas: 10 participantes
3. Entidades Sociales: 17 participantes
4. Instituciones: 4 participantes
5. Entidades Financieras: 2 participantes
6. Entidades Empresariales: 6 participantes

En el Proyecto GRANADAEMPLO II participan un total de 37 Entidades, las cuales han sido invitadas a realizar un intercambio de sus experiencias en relación al tema que tratamos. Otras 23 entidades adicionales han sido propuestas por Concepto Adam SLU, consultora social encargada de la elaboración y redacción de la guía. Todas son entidades de la provincia de Granada que tratan de favorecer la integración de personas en riesgo de exclusión social.

Es importante destacar como datos globales de esta guía que el 61,7% de las entidades que forman parte del estudio cuentan con prácticas en integración de personas beneficiarias que pertenecen a algún colectivo en riesgo de exclusión. Un 16,7% afirman no tener ninguna práctica relacionada con los colectivos en riesgos o situación de exclusión y un 3,3% no han podido participar por motivos relacionados con la especial sensibilidad y privacidad de los datos de su colectivo específico de trabajo.



Justificación de la guía de Buenas Prácticas

2



2.1. ¿Por qué una Guía de Buenas Prácticas?

Son muchas las entidades (Administraciones Públicas, Agentes Sociales o Empresas) que desarrollan iniciativas y proyectos encaminados a mejorar la empleabilidad de las personas en situación o riesgo de exclusión con diferente grado de éxito. Con independencia del colectivo al que se dirijan estas actuaciones, existen numerosos elementos comunes en las causas y origen de la discriminación en el mercado de trabajo, que hacen que muchas de las acciones guarden relaciones y similitudes. Conocer en qué consisten estas experiencias e identificar cuáles son los criterios a tener en cuenta para poder valorar positivamente las mismas, debe ser la principal razón para elaborar esta guía de buenas prácticas.

Por este motivo, se pretende que este documento sirva para:

1. Dar a conocer y difundir entre las entidades y empresas las diferentes propuestas que pueden desarrollar para apoyar el empleo de los colectivos más vulnerables, comprometiéndose de este modo en el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.
2. Identificar acciones para favorecer la inserción y empleabilidad de colectivos en riesgo o situación de exclusión, que se desarrollan desde la gestión empresarial en la provincia de Granada.
3. Proporcionar ideas para la reflexión acerca de las ventajas y beneficios que aporta a las empresas y, a las entidades públicas - privadas, la incorporación directa de personas pertenecientes a colectivos vulnerables en sus plantillas de personal.

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. La inserción laboral como precursora de la inclusión social.

En las sociedades postindustriales y globalizadas de inicios del siglo XXI se presentan nuevos mecanismos de marginación social como resultado de la compleja interacción de factores políticos, económicos, sociales y culturales.

Si bien el acceso al trabajo es un derecho universal, no siempre puede ejercerse plenamente, ya que no todas las personas tienen –real y efectivamente– las mismas oportunidades de participación en el mercado laboral.

Para abordar de manera exacta y eficiente esta guía, debemos tener en cuenta los colectivos en situación o riesgo de exclusión que presentan grandes dificultades para acceder y desarrollar una actividad productiva, tales como las personas jóvenes menores de 30 años, especialmente aquellos que no han superado la enseñanza obligatoria; personas mayores de 45 años; personas desempleadas de larga duración; personas afectadas por una discapacidad física, psíquica o sensorial; personas sometidas a maltrato físico o psíquico; personas en proceso de rehabilitación, reinserción social; personas pertenecientes a etnias desfavorecidas o minoritarias en la sociedad; personas Inmigrantes; y otras personas calificadas en situación o riesgo de exclusión social o laboral, de acuerdo con las certificaciones expedidas a tal fin por sus correspondientes Servicios Sociales.

Junto con las limitaciones del contexto socioeconómico actual, existen factores personales, culturales, familiares, de salud, etc., que pueden funcionar como barreras, generando situaciones de vulnerabilidad y exclusión social con diferentes niveles de complejidad.

Dado que la participación en el mercado laboral promueve el intercambio de valor en la sociedad como dice Joan Subirats en su libro ‘Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad’, el trabajo se convierte en un componente importante en la socialización y en la estructuración del tiempo vital de las personas y la inserción laboral puede ser considerada como una vía de inclusión social, especialmente para colectivos con dificultades de participación en el mercado laboral.

Así, la inserción laboral no puede ser entendida como un acto concreto o puntual, sino como un proceso que requiere actuaciones previas, simultáneas y posteriores a la contratación, con el fin de garantizar el éxito, tanto para las personas que acceden al mercado laboral como para las empresas contratantes y para el contexto social más amplio.

De este modo y con este objetivo se ponen al servicio de este proceso tanto políticas activas como dispositivos de atención que tienen en cuenta las necesidades e intereses de las personas en búsqueda de empleo, las oportunidades que ofrecen las empresas y la intermedian en el vínculo entre ambas partes.

Las finalidades, por tanto son: disminuir la incidencia de los factores de riesgo para la exclusión social en los colectivos que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad en la provincia de Granada, facilitar su acceso a la realización de una actividad productiva y promover la inserción laboral como precursora de una inclusión social más amplia.

2.2.2. Justificación.

No hay que olvidar que el empleo además de ser un factor de integración, es un derecho universal de todas las personas; el ejercicio de este derecho da a las personas la oportunidad de formar parte de la sociedad en la que viven y participar en los procesos económicos, sociales, políticos, y culturales, contribuyendo con su trabajo al desarrollo de toda la sociedad.

Por eso, en la medida en que una persona en situación de dificultad social logre acceder al mercado de trabajo, se estará contribuyendo no solo a la universalidad de este derecho, sino también al desarrollo de la sociedad y al ejercicio pleno de la ciudadanía. Además, también mejorará su autonomía personal, sus condiciones de vida y su integración social, garantizando una verdadera igualdad de oportunidades.

Si el acceso al mercado de trabajo no es un camino fácil para una gran parte de la población, para las personas que tienen una dificultad social este camino es aún más complejo, pues a la hora de acceder a él se encuentran en un punto de partida desigual respecto a otras personas demandantes de empleo.

El conocimiento de los factores que generan las situaciones de desigualdad y discriminación en el mercado laboral, es clave en el diseño y desarrollo de las acciones destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión social.

Entre estos factores se encuentran:

1. La pertenencia a niveles inferiores en la escala social.
2. Diferencias culturales de base para adaptarse a las pautas sociolaborales.

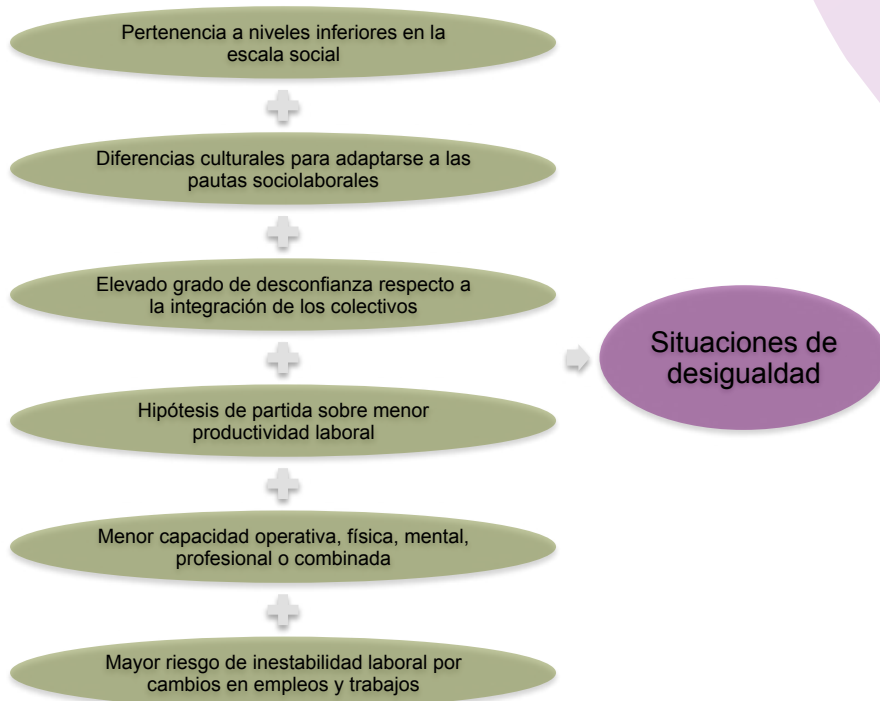
3. Elevado grado de desconfianza en el seno de la sociedad respecto a la integración que pueden llegar a alcanzar estos colectivos.

4. Existencia de hipótesis de partida sobre la menor productividad laboral que determinadas personas pueden alcanzar en comparación con otras.

5. Menor capacidad operativa física, mental, profesional o combinada, de determinadas personas en comparación con otras.

6. Mayor riesgo de inestabilidad en el puesto de trabajo debido a cambios potenciales o efectivos en los empleos y los contenidos de los puestos de trabajo.

Estos factores inciden de manera diferente en unos colectivos y en otros, siendo la interrelación de las características personales y de un contexto determinado, lo que determina su acceso y mantenimiento en el empleo.





Objetivos

3




3.1. Objetivos Generales

1. Intercambiar experiencias y de buenas prácticas entre las entidades sociolaborales y empresas de la provincia de Granada.
2. Sensibilizar a los actores del ámbito local sobre igualdad de oportunidades, empleabilidad socialmente responsable y otras acciones que impulsen entornos más inclusivos.
3. Fomentar la empleabilidad de las personas en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral en la provincia de Granada y la plena participación en los diferentes sectores de la sociedad de modo transversal.
4. Concienciar al sector empresarial sobre los beneficios en la contratación de personas que pertenecen a estos colectivos en situación o riesgo de exclusión así como de sus capacidades, habilidades y destrezas profesionales.
5. Generar una herramienta práctica con orientaciones y alternativas adecuadas, para mejorar los procesos de inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión social.
6. Fomentar las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las entidades granadinas.

3.2. Objetivos Específicos

1. Orientar la gestión de las instituciones públicas y privadas para un adecuado acompañamiento laboral y la generación de un ambiente organizacional favorable en la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión.
2. Ofrecer alternativas innovadoras para fortalecer los procesos de inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas a nivel provincial.
3. Promover, no sólo la inserción laboral, sino también el mantenimiento de ese empleo conseguido.

4. Promover empleos de calidad para esta población granadina en riesgo de exclusión.
 5. Conocer técnicas de búsqueda y mantenimiento de empleo.
 6. Dar a conocer los procesos exitosos de inserción laboral de población en riesgo exclusión, ya que supone una herramienta de empoderamiento vital, social y laboral de las personas protagonistas en dichos procesos.
 7. Promover la adquisición de habilidades, destrezas y capacidades.
- 



Personas Destinatarias

4



Los grupos de personas en situación y/o riesgo de exclusión social y/o laboral destinatarios de esta Guía, son:

Jóvenes menores de 30, especialmente con baja formación	Personas mayores de 45 años	Personas desempleadas de larga duración	Personas con discapacidad	Personas sometidas a maltrato físico o psíquico
Personas en proceso de rehabilitación o reinserción	Ex reclusos/as	Personas que pertenecen a etnias desfavorecidas	Personas inmigrantes	Otros perfiles en situación o riesgo de exclusión

Personas jóvenes menores de 30 años, especialmente aquellos que no han superado la enseñanza obligatoria.

Según el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en el Reino de España 2013-2016, en la actualidad la proporción de jóvenes menores de 25 años que está excluida del mercado de trabajo, es ya superior al 50% y duplica ampliamente la correspondiente a la Unión Europea. La tasa de paro de este grupo fue del 54,4% en el tercer trimestre de 2013, tras experimentar un aumento de ocho puntos porcentuales respecto a ese mismo período de 2011 y de 30,1 puntos en el conjunto del período 2008-2013. En otras palabras, de cada dos personas jóvenes activas, una está en paro.

Otro colectivo que está sufriendo con manifiesta severidad el desempleo es el de las personas con bajos niveles educativos. Ciertamente, las tasas de desempleo son habitualmente, en España y en países de nuestro entorno, más elevadas entre los grupos con menor formación. Para ilustrarlo, baste mencionar que la tasa de paro de las personas con estudios primarios alcanzaba en el tercer trimestre de 2013 el valor del 39,9%, 24 puntos porcentuales más que para ese mismo período en 2008. En el otro extremo se encuentra la población con estudios superiores, con una tasa de paro del 16,2% en 2013, superior en diez puntos a la de 2008.

Personas mayores de 45 años.

Según el VI Informe Mayores de 45 años en el Mundo Laboral de la Fundación Adecco, a nivel nacional, el grupo de parados mayores de 45 años no ha dejado de crecer desde que comenzó la crisis. En 2010 superaron, por primera vez, el millón de personas. Hoy, cinco años después, ya rozan los 2 millones con 1.906.100 personas desempleadas de este colectivo. La crisis ha empujado a numerosos mayores de 45 años, hasta ahora inactivos, a incorporarse al mercado laboral. La mayoría han sido mujeres, amas de casa que no trabajaban, pero tras quedar su cónyuge en paro, han optado por salir a buscar un empleo que contribuya a la economía doméstica. En el primer trimestre de 2014 se ha alcanzado el máximo histórico con 40.700 mayores de 45 años que buscan su primera oportunidad laboral, de los cuales 35.300 han sido mujeres.

El paro estructural o de larga duración se está convirtiendo en un mal crónico en la sociedad. Así, del total de parados en España, un 61% ya supera el año de búsqueda infructuosa de empleo. Este problema se hace aún más acuciante en el caso de los desempleados mayores de 45 años donde la cifra se eleva al 70%. Concretamente un 18,7% lleva entre 1 y 2 años sin trabajo, mientras que el 51,1% supera los 24 meses de búsqueda infructuosa de empleo.

Personas desempleadas de larga duración.

Hay que tener en consideración que el paro de larga duración, más difícil de vencer y con unas repercusiones muy negativas en el plano personal, familiar y social, se ha multiplicado en los últimos años. En el tercer trimestre de 2013, había 2,18 millones de personas en España que llevaban desempleadas al menos dos años, 1 millón de ellas mujeres, tras multiplicarse por nueve el número de personas en esta situación desde este mismo trimestre de 2008 donde había 239.700 personas.

El paro de larga duración, de más de un año, ha crecido de forma continuada año tras año, en algo más de un millón desde el tercer trimestre de 2011, para alcanzar la cifra actual en 2013, de 3,46 millones de personas. Y, con ello, lo ha hecho la proporción de personas desempleadas de larga duración con un 21,1% del total de parados en 2008 frente al 58,4% en 2013.

Personas con discapacidad.

De acuerdo con los últimos datos disponibles sobre 'El Empleo de las Personas con Discapacidad' (INE), el número de personas en edad activa de 16 a 64 años con certificado de discapacidad en España, ascendía a 1.262.000 en 2011, un 7,7% más que en 2010.

Según el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en el Reino de España 2013-2016, la vulnerabilidad de las personas con discapacidad se aprecia en diversos frentes, como los relativos a la educación y al empleo. Desde la perspectiva de la educación, el nivel de estudios de este colectivo es inferior al de la población general, aunque ha experimentado mejoras en la última década.

Las cifras del INE muestran que de las personas con discapacidad en edad laboral, el 8% son analfabetas, el 1% de la población general; el 16% ha terminado la educación primaria, el 32% en la población general; el 45% la educación secundaria, el 54% en la población general; y el 15% tiene estudios superiores, el 30% en la población general.

En términos de empleo, las dificultades de inserción laboral se hacen patentes al analizar las tasas de actividad, que son extraordinariamente bajas en el colectivo con discapacidad. Por su parte, la tasa de actividad de las personas con discapacidad era del 36,6% en 2011. De ahí las disparidades entre las tasas de empleo, que son muy bajas en el colectivo con discapacidad de un 26%.

También se aprecian diferencias en términos de paro, que afecta en mayor medida a las personas con discapacidad con una tasa de paro superior en cinco puntos porcentuales a la registrada por las personas sin discapacidad en 2011.

Personas sometidas a maltrato físico o psíquico.

Las personas víctimas de violencia en España incluyen como principales colectivos a las mujeres víctimas de violencia de género y a los menores víctimas de violencia de género y de maltrato infantil en general.

Por otra parte, la macroencuesta de violencia de género 2011 promovida por la Ministerio

de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) y realizada por el CIS, permite realizar una aproximación al número de mujeres que están sufriendo violencia de género en España ya que, es bien sabido, son muchos los casos de violencia que no se denuncian o comunican y quedan ocultos en las estadísticas judiciales y similares. De acuerdo con esta fuente, el 10,9% de las mujeres mayores de 18 años señala que ha sufrido violencia de género alguna vez en la vida, lo que equivale a más de 2.150.000 mujeres. De ellas, seguirían en situación de maltrato casi 600.000 mujeres y habrían salido de esa situación más de un 1.560.000.

Personas en proceso de rehabilitación o reinserción social

Según un estudio del Observatorio Español sobre Drogas (OED) y estudios realizados por Proyecto Hombre y admitidos en sus centros, el colectivo de personas ex-drogadictas que ha seguido un proceso de rehabilitación y ha logrado una reinserción tanto familiar como social, tiene también especiales dificultades a la hora de acceder al mercado laboral y completar así su rehabilitación.

La mayoría son de sexo masculino, siendo aproximadamente el 81,50% de la población extoxicómana son hombres frente a un 15,40% de mujeres. Una gran mayoría se ha incorporado al mercado laboral desde muy joven pero la formación es muy escasa en la mayoría de los casos ya que 35,20% de los admitidos en Proyecto Hombre tienen un nivel de primaria de 5º EGB y otro 35,10% ha finalizado la ESO, por lo que tras el proceso de rehabilitación es muy difícil que consigan incorporarse al mercado de trabajo.

El 41% de las personas que reciben tratamiento en Proyecto Hombre es por consumo abusivo de alcohol y el 46% forman parte de la población activa. El problema de las adicciones en el ámbito laboral es una realidad patente en los últimos años, especialmente el consumo de alcohol.

Así como antes la heroína dejaba perfiles muy marginales y desestructurados que no accedían al mercado de trabajo, actualmente con el consumo predominante de otras sustancias -como alcohol y cocaína- aproximadamente un 46% de las persona drogodependientes atendidas por Proyecto Hombre forman parte de la población activa -35,3% con empleo remunerado y 10,5% cobrando el desempleo-. Al trasladarse este problema social al entorno laboral, surge la necesidad de aplicar nuevos modelos de prevención y tratamiento también en este ámbito.

Personas ex reclusas.

La población reclusa en España ascendía a 68.567 personas en el año 2012, según datos facilitados por el Ministerio del Interior. Los hombres suponen el 92,4% del total de población reclusa, las mujeres el 7,6% restante.

Por nacionalidad, se aprecia una fuerte presencia de población extranjera con 22.893 reclusos que representa el 33,4% del total de población reclusa, porcentaje elevado en comparación con el peso de la población extranjera en el total estatal que asciende al 13% de la población española de 15 a 64 años en 2013.

El Informe de Cruz Roja Española (2012) sobre vulnerabilidad social identifica el perfil socio demográfico de las personas participantes en el Programa de personas reclusas y ex reclusas de esta entidad, que viene dado por los siguientes rasgos: sexo masculino el 65% de los participantes, edad media de 20 a 45 años, situación laboral de desempleo el 63%, nivel de estudios secundario el 45% o primario el 32%, hijos y/o hijas a cargo el 23% con familia numerosa, nacionalidad española el 39%, de países de América Latina el 19% o del Magreb el 17%.

Personas pertenecientes a etnias desfavorecidas o minoritarias en la sociedad.

En la actualidad, la población gitana se estima en torno a 725.000 - 750.000 personas según cifras utilizadas por las instituciones europeas en sus cálculos sobre la población romaní europea. Este dato ha sido aproximado a través de diversos métodos, debido a que no se conoce con exactitud el tamaño real de esta población, motivo por el cual ha de tomarse con cautela ya que las aproximaciones de la población gitana en España pueden oscilar entre 500 mil y un millón de personas.

La actual Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012 - 2020, describe el avance que, en términos generales, ha experimentado la comunidad gitana en España en los últimos treinta años. Se han producido transformaciones y mejoras en ámbitos clave para la inclusión, como el empleo, la educación, la vivienda y la salud.

El reto actual se encuentra en el sostenimiento del proceso de mejora de la inclusión social

de esta comunidad pues, aun reconociendo los avances, queda todavía un camino por recorrer. En este sentido, hay que subrayar que un alto porcentaje de la población gitana en España vive en situaciones de pobreza. Hay carencias en terrenos clave para la inclusión, como la educación y el empleo. Por último, hay que señalar el riesgo de que la actual crisis económica afecte con más intensidad a este colectivo vulnerable, provocando retrocesos en los avances logrados en las últimas décadas.

Personas Inmigrantes.

La población extranjera de 15 a 64 años residente en España alcanzó los 4,5 millones de personas en 2009, cifra superior en un factor superior a 10 a la registrada en 1996 donde sólo había 408.821 personas. En su mayoría, esta población procedía de países de América Latina con el 31% y de países europeos no comunitarios con el 22%. Entre 2009 y 2013 se ha producido una caída sensible de la población extranjera en España, que se sitúa en 4,3 millones de personas al inicio de 2013 con 201.957 personas menos.

Hay que precisar que la caída se debe principalmente a la reducción de la población procedente de América Latina ya que hay 334.735 personas menos que en 2009. Los indicadores de inclusión social desde la perspectiva laboral dan evidencia de cómo está afectando la crisis a la población inmigrante, ya que la tasa de paro de los extranjeros en España alcanzó el 36,5% a finales de 2012, doce puntos porcentuales superior al de las personas de nacionalidad española que estaban en el 24%.



Definición de Buenas Prácticas

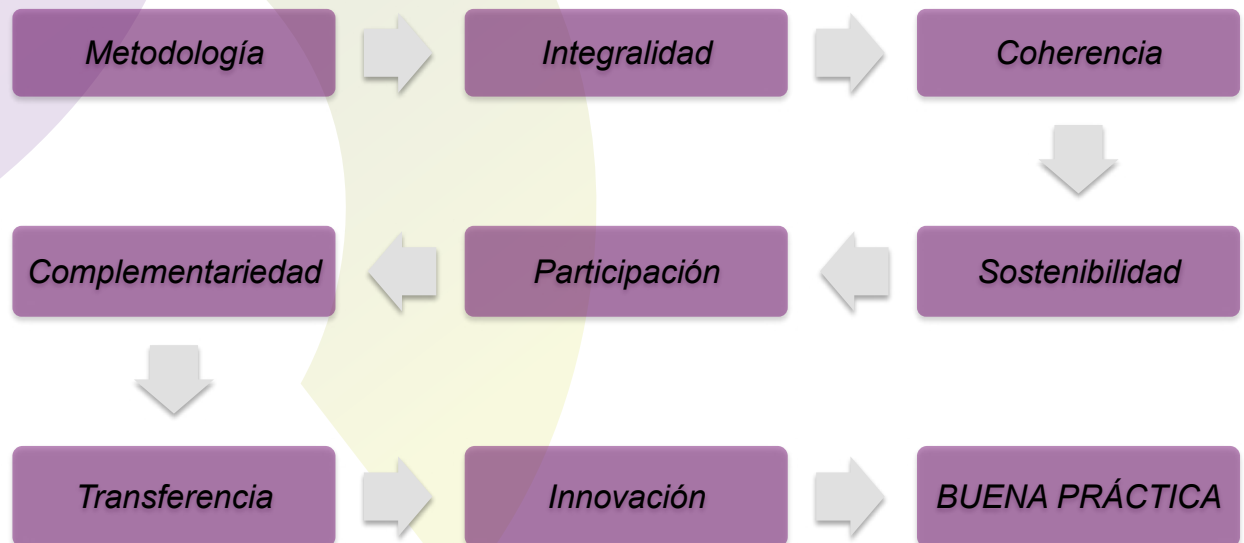
5



Entendemos como buena práctica en el ámbito de la integración sociolaboral en grupos en situación o riesgo de exclusión lo siguiente:

Es toda experiencia práctica probada que procura, en función de las necesidades y características de la persona afectada, una formación laboral, la obtención de un empleo y/o su mantenimiento, logrando así sus objetivos en su integración laboral. Por comparación con otras, refleja mejores resultados que implican una transformación positiva a través de la introducción de elementos innovadores y cuya metodología es susceptible de ser reproducida, siempre que se adapte a cada ámbito territorial objeto del estudio y del contexto socioeconómico en el que se encuentra aplicada.

Para la elaboración de esta guía, a la hora de evaluar una buena práctica en el ámbito de la integración sociolaboral de grupos en situación o riesgo de exclusión, se ha valorado: la metodología de la misma, su integralidad, su coherencia, su sostenibilidad, la participación de los usuarios, su complementariedad, su transferencia y su innovación.







Metodología

6



6.1. Metodología utilizada para elaborar la guía

FASE 1: Revisión documental y bibliográfica

En una primera de elaboración de esta guía se procedió a la revisión y análisis de fuentes documentales sobre la temática objeto de estudio y posibles experiencias positivas susceptibles de ser transferibles. Asimismo se revisaron estudios, investigaciones y publicaciones sobre el concepto de empleabilidad y los colectivos en riesgo de exclusión realizados por diferentes administraciones públicas, agentes, entidades sociales y empresas privadas, como las que se desglosan en el epígrafe bibliográfico.

En esta fase se tuvo como objetivo principalmente identificar experiencias novedosas en distintos ámbitos de intervención social. En esta selección inicial se tuvo en cuenta proyectos realizados a través de diferentes programas e itinerarios de igualdad, empleabilidad de colectivos en riesgo de exclusión y acciones susceptibles de ser valoradas como buenas prácticas. Se definió también lo que vamos a considerar como una buena práctica y los criterios para su identificación.

FASE 2: Entrevistas personales a responsables de la entidades. Trabajo de campo

En un segundo momento, para tratar de acercarnos de primera mano a las buenas prácticas de inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión, se acudió a recursos específicos y a personas que ya tienen empleo, o que estaban en una situación de paro reciente de los diferentes colectivos objeto del estudio y se realizaron con ellas cuestionarios o entrevistas, recurriendo para ello a las entidades que les facilitaron el empleo o que tratan de facilitárselo, contando siempre con el permiso de ambas partes, cumpliendo así con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Para ello, se han realizado 20 entrevistas a responsables de entidades y otras 20 a personas que se han beneficiado directamente de programas de inserción laboral para los colectivos afectados. De estos últimos, se ha tratado de que la muestra fuera representativa por lo que la procedencia ha sido muy diversa, destacando personas con discapacidad provenientes de programas propios de Cruz Roja, Fegradi y Aspace o de personas jóvenes menores de 30 años y mayores de 45, personas desempleadas de larga duración, etc., destacando programas de empleabilidad tales como el Taller

de Emprendedores 'Desarrolla tu idea, participa!', las Lanzaderas de Empleo Andalucía Emprende o la Bolsa de Empleo de trabajadores con discapacidad con AJE Granada entre otros muchos que aparecen desarrollados en el apartado de Buenas Prácticas de esta guía.

Además de este trabajo de campo de carácter cualitativo, se han realizado cuestionarios abiertos dirigidos, no solo a personas de los distintos colectivos que hayan sido empleadas, sino que también se dirigieron a responsables de Recursos Humanos (RRHH) y de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de diferentes empresas, así como a técnicos de empleo de entidades sociales, técnicos de programas de empleo, etc.

También hemos contado con la participación del sector empresarial en entrevistas personalizadas y organizados en torno a diferentes organizaciones sectoriales del propio empresariado granadino.

De esta manera, hemos podido obtener variados puntos de vista en cuanto a agentes implicados en la inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social se refiere.

Técnicas utilizadas en la elaboración de la guía:

Entrevistas: la entrevista cualitativa es una de las técnicas más empleadas en la investigación social. Se busca el análisis de la realidad social, la descripción y explicación de los fenómenos y situaciones colectivas. Se ha realizado con diferentes agentes de las entidades seleccionadas.

Observación: la observación es una forma de recoger información que, generalmente, se lleva a cabo en el contexto natural donde tienen lugar los acontecimientos. Los investigadores han realizado diversas observaciones y han recogido una serie de datos e información que posteriormente ha sido analizada.

Este tipo de técnica ha sido utilizada principalmente, y con el consentimiento de las personas participantes, en los centros y lugares de apoyo a la inserción laboral (asociaciones, centros de apoyo al empleo, etc.).

Grupos de discusión: Lo que planteamos en la investigación es ver, desde una perspectiva participativa, como en los procesos de investigación y de evaluación tanto los profesionales como entidades participantes y la propia comunidad de interés, se convierten

en agentes activos del proceso de investigación y valoración. De hecho, el grupo de discusión ha sido muy interesante y productivo, con conclusiones y reflexiones de gran utilidad para la cumplimentación de esta guía.

FASE 3: Recopilación de los datos y obtención de conclusiones

En la tercera fase de la investigación se ha procedido al análisis de los datos y elaboración de los informes de investigación. Con los cuestionarios recopilados, los datos más significativos de las entrevistas y con los resultados de la observación que han aportado una interesante información complementaria, se ha desarrollado un análisis minucioso de los datos y de la información recogida. En esta fase, el equipo de investigación reunido ha puesto en común las experiencias analizadas y ha realizado una comparación de cada una de ellas. Del acuerdo unánime de todo el personal investigador, se han recopilado las experiencias seleccionadas que, en diferentes ámbitos, se han identificado como buenas prácticas.

Por último, se ha procedido a la transcripción, estructuración y posterior análisis del discurso, que ha dado forma a la guía final que incluyera recomendaciones y buenas prácticas para la inserción laboral de personas en riesgo social.

FASE 4: Maquetación, diseño y edición de la Guía en pdf Accesible

Los ficheros PDF se han convertido en los últimos tiempos en uno de los estándares para la transmisión de información más importantes debido a que permiten ser leídos e impresos sin perder su formato original.

Hoy en día existen gran cantidad de herramientas a disposición de los usuarios para la creación y la lectura de este tipo de documentos. La aplicación más extendida para leer estos documentos es Adobe Reader.

Por este motivo es tan importante que los documentos PDF sean lo más accesibles y usables posibles, de modo que personas con alguna determinada discapacidad puedan acceder a su contenido de forma correcta.

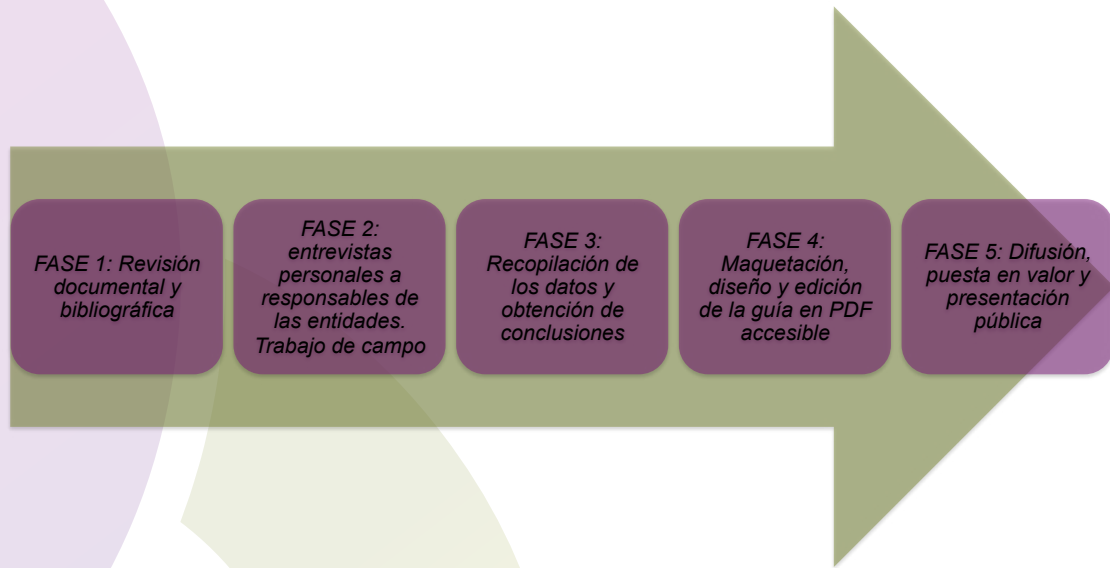
Según la Guía de accesibilidad de documentos electrónicos de la UNED, “tenemos que tener en cuenta que estos documentos tienen una estructura interna lógica que incluye etiquetas parecidas a la que se encuentran en documentos HTML. La creación correcta y ordenada de estas etiquetas hará que los productos de apoyo, como por ejemplo un lector de pantalla, lean de forma ordenada el documento, sabiendo que este orden puede no ser el mismo que vemos visualmente, de ahí la importancia de su correcta creación”.

Para considerarse que un documento es accesible, debe tener unas propiedades y requisitos concretos:

1. Texto claro.
2. Se debe especificar el idioma principal del documento y texto si es necesario.
3. Correcta utilización del color: uso semántico del color, colores de fondo, utilización de elementos parpadeantes, correcta utilización del color en gráficas.
4. Gráficas accesibles.
5. Documento correctamente estructurado: PDF etiquetado, orden lógico de lectura, orden de tabulación, identificación de campos en formularios, marcadores, listas.
6. Tablas bien estructuradas y no utilizadas para maquetar.
7. Textos alternativos.
8. Enlaces de navegación correctos: Tabla de contenidos, hipervínculos, referencias cruzadas.
9. Elementos multimedia.
10. Seguridad configurada correctamente.

FASE 5: Difusión, puesta en valor y presentación pública

Uno de los puntos más importantes de este tipo de iniciativas es la puesta en valor de la información obtenida y dar a conocer a la población granadina en general y de interés en particular, el recurso generado. Está previsto realizar acciones de difusión y de presentación de esta guía.



6.2. Metodología para localizar una buena práctica

A la hora de evaluar una buena práctica en el ámbito de la integración sociolaboral de grupos en situación o riesgo de exclusión, se ha valorado:

Metodología: que todo el proceso se ajuste a los parámetros metodológicos reconocibles.

Integralidad: que las intervenciones se desarrollen desde una visión integral de la persona, teniendo en cuenta tanto el ámbito personal de las personas beneficiarias, como el ámbito social, el empresarial, así como el territorial en el que se enclava la práctica.

Coherencia: que exista una adecuación de las acciones al objetivo, medido en “resultados”, teniendo siempre presente que la realidad social e individual es dinámica.

Sostenibilidad: que el proceso de incorporación sociolaboral cumpla con el criterio de coherencia y sostenibilidad referidos a los lineamientos orientadores, a los resultados, a la participación de los beneficiarios y a la labor de los profesionales.

Participación: que se considere a las personas usuarias como protagonistas informados y responsables de las decisiones que se contraigan a lo largo de todo el proceso de intervención.

Complementariedad: que se garantice la optimización de los recursos, evitando duplicar esfuerzos y costes.

Transferencia: que se recojan y sistematicen las experiencias de las intervenciones realizadas facilitando así, la transmisión de los conocimientos adquiridos.

Innovación: Que se introduzcan aquellas propuestas novedosas que permitan avanzar en la búsqueda de soluciones para mejorar la integración sociolaboral de las personas atendidas.

Además, se ha organizado la formulación de la guía de acuerdo a la tipología de entidades que se han descrito anteriormente y con esta premisa se ha realizado la toma de datos y la segmentación de la tipología de buenas prácticas, es decir, por un lado se han destacado las buenas prácticas de Entidades Territoriales, por otro lado el de Entidades Sociales, por otro el de Entidades Empresariales, etc. ya que cada una de ellas aborda de modo diferente la relación con el usuario y el enfoque del tipo de buena práctica y en muchos casos unas entidades están enfocadas a la inserción social de un colectivo, otras al empleo del mismo y otras al apoyo en la búsqueda de empleo.

Es importante destacar que ha sido importante para la redacción de esta guía la estructura territorial de algunas de las entidades del estudio, ya que la existencia de ámbitos rurales, ha desvelado datos importantes en cuanto a los grupos en riesgo de exclusión según las diferentes zonas geográficas.



¿Por qué es necesario favorecer el empleo de los colectivos en riesgo de exclusión?

7



Cuando se piensa en una persona o colectivo en situación o riesgo de exclusión, es habitual que se piense en situaciones que se caracterizan por la precariedad laboral, la falta de recursos económicos, situaciones de familias desestructuradas, personas de un grupo étnico minoritario, con alguna discapacidad, etc.

La realidad actual es que a día de hoy y por la actual situación de crisis que sufre España y por ende también Granada, el número de personas que sufren o tienen posibilidades de sufrir la exclusión social es muy elevado debido a la situación laboral del país en general ya que existen muchas personas que no tienen un trabajo ni un salario digno y se sitúan sus ingresos por debajo del umbral de la pobreza según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) 2013 del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Este estudio indica que el 20,4% de la población española, uno de cada cinco habitantes, vive por debajo del umbral de la pobreza. Además, los menores de 16 años alcanzan el 26,7%, lo que indica que más de uno de cada cuatro niños residentes en España está en riesgo de pobreza, según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) difundida por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Si se utiliza el indicador AROPE (siglas de At Risk of Poverty or social Exclusión) que figura en la Estrategia Europa 2020 de la Unión Europea, este porcentaje se eleva hasta el 27,3%. Este indicador, además del riesgo de pobreza, tiene en cuenta la baja intensidad de empleo en los hogares y la carencia material severa, como no poder ir de vacaciones, no poder comer carne o pescado cada dos días, no poder calentar la vivienda, no poder tener coche, lavadora o teléfono, o no disponer de 650 euros para gastos imprevistos, entre otros factores.

Según el INE, en 2013 los ingresos que marcan el umbral de pobreza de una persona se situó en 8.114 euros, y en 17.040 para los hogares compuestos por dos adultos.

Esta Encuesta de Condiciones de Vida 2013 arroja otros datos preocupantes como que el 16,9% de los hogares llega a fin de mes con “mucha dificultad”, al tiempo que el 41% no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos.

Casi la mitad de los hogares ya que asciende a un 45,8 %, no puede ir de vacaciones ni una semana al año y el 9,3% tiene retrasos en los pagos relacionados con su vivienda, ya sea hipoteca o alquiler, recibos de gas, electricidad, comunidad, etc.

La formación también influye en la tasa de riesgo de pobreza que afecta al 25,1 % de la población con educación primaria o inferior y se reduce hasta el 8,5 % en quienes tienen educación superior.

En 2013, el 38% de las personas que vivían en hogares formados por un adulto con hijos dependientes a cargo también estaba en riesgo de pobreza. En el caso de los parados, el riesgo de pobreza afectaba al 39,9 % mientras que en los ocupados se reduce al 11,7 %.

Según la nacionalidad, la tasa se situó en el 16,5% para los españoles, en el 35,1% para los extranjeros de la Unión Europea y en el 47,8% para quienes no proceden de la UE.

El INE explica en la encuesta que, por comunidades autónomas, las tasas de riesgo de pobreza más elevadas corresponden a Castilla-La Mancha (31,3%), Extremadura (30,9%) y Andalucía (29,1%), y las más bajas a Navarra (9,9%), País Vasco (10,5%), Madrid (13,4%) y Cataluña (13,9%).

Es importante destacar lo que explica el propio INE, y es que “la población en riesgo de pobreza es un indicador relativo que mide desigualdad, no mide pobreza absoluta, sino cuántas personas tienen ingresos bajos en relación al conjunto de la población”.

Si bien, aunque tenemos en nuestro imaginario en muchos casos asociados a prejuicios que las personas pertenecientes a grupos o colectivos determinados son personas en situación de exclusión, el simple hecho de pertenecer a un grupo determinado no provoca esta exclusión, pero es sencillo estereotipar a una persona simplificando una realidad determinada. Lo que sí es cierto es que la exclusión social pone a las personas en su máximo grado de vulnerabilidad.

Cuando se habla de exclusión, la situación laboral de una persona es una cuestión central, ya que en la sociedad en la que vivimos, el empleo es un mecanismo de inclusión en la sociedad, de realización personal y por supuesto, una fuente básica generadora de ingresos.

Se ha de tener en cuenta que el empleo además de ser la principal vía de acceso a una vida digna y estable es además, un modo de reconocimiento social y de identidad dentro de la comunidad, siendo el origen de una red de relaciones personales y sociales que ayudan a participar en la comunidad en cierta igualdad.

Cuando una persona en situación o riesgo de exclusión social accede a un empleo, se está favoreciendo el ejercicio de un derecho ya que el empleo es un derecho universal de todas las personas y da la oportunidad de formar parte de la sociedad en la que viven y permite participar en los procesos económicos, sociales, políticos y culturales, contribuyendo con su trabajo al desarrollo de la sociedad en general, a la igualdad de oportunidades y al ejercicio pleno de la ciudadanía. Por otro lado, también influye al desarrollo personal en particular, mejorando su autonomía personal, sus condiciones de vida y su integración social.

En la situación actual el acceso al mercado laboral no es sencillo para nadie, para los colectivos que se encuentran en situación o riesgo de exclusión este acceso se torna aún más complejo, ya que se tiene un punto de partida desigual. Conocer los elementos que generan estas desigualdades es fundamental para potenciar el acceso al empleo de los grupos desfavorecidos.

Estos elementos de desigualdad afectan de modo diferente a los diferentes colectivos. Por este motivo, es importante que existan programas personalizados a cada realidad para adaptar aún más si cabe las acciones de inclusión.

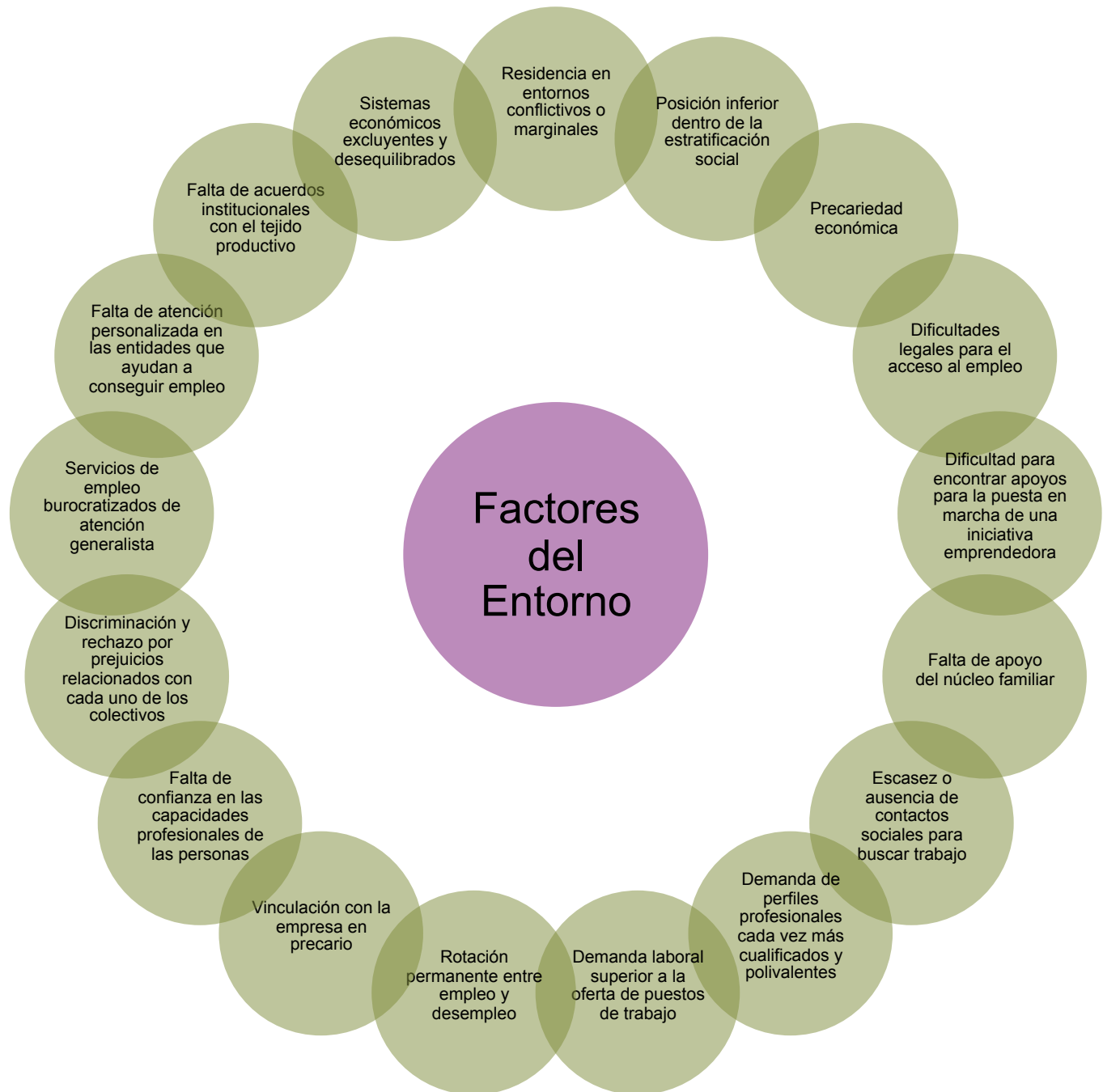
Algunos de estos elementos que inciden en la situación desigualdad son:

1. Diferencias culturales de base para adaptarse a las pautas sociolaborales.
2. Prejuicios existentes derivados de la creencia en las menores capacidades laborales por causa de menor capacidad física, sensorial o cognitiva.
3. La pertenencia a niveles inferiores en la escala social.
4. Prejuicios derivados de la falta de capacidad para mantener una pautas y hábitos laborales continuados.

Basándonos en diferentes estudios realizados a nivel nacional e internacional que están citados en la bibliografía de esta guía, se han elaborado los siguientes esquemas en los que se muestran las problemáticas comunes de acceso al empleo que tienen los diferentes colectivos objeto de estudio y que pueden ser abordadas de modo común a la hora de generar políticas de mejora de la empleabilidad. Se han dividido en dos grupos fundamentales: por un lado factores que dependen

de la persona como las actitudes, las competencias personales o las competencias profesionales; y por otro lado factores que dependen del entorno como la situaciones familiares y sociales que pueden influir en las actitudes y competencias de la personas, la situación del mercado de trabajo o la percepción social.









¿Cómo pueden las empresas ejercer su
Responsabilidad Social en el ámbito del empleo?

8



La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) engloba las decisiones, medidas, actividades y acciones éticas y transparentes realizadas por cualquier empresa durante el desarrollo de su actividad económica.

Las empresas desde hace tiempo están asumiendo un papel de colaboración con la sociedad a través de la aplicación su Responsabilidad Social Corporativa mediante diferentes compromisos que contribuyen a generar una sociedad más sostenible y justa. La difusión de este compromiso está haciendo que la percepción social sobre las empresas esté cambiando y se entienda cada vez más el modo de compatibilizar el rendimiento empresarial con la generación de beneficios que repercutan en la sociedad.

Un punto muy importante que deben tener en cuenta las empresas es que la que la RSC está presente en el día a día de todos, en pequeños gestos, decisiones y acciones. Así, cuando un consumidor decide realizar una compra, desencadena un proceso en el que no sólo se tienen en cuenta criterios como el precio o la calidad, sino también otros como la reputación de la empresa o su actuación social.

De igual modo, las empresas se están gestionando tomando decisiones en las que puede tener en cuenta aspectos que van más allá de lo puramente económico, tales como la flexibilidad en el trabajo, la transparencia en la información, la cooperación empresarial, la fiscalidad responsable, el ahorro energético o la ayuda a colectivos sociales desfavorecidos. Es precisamente en el momento de decidir qué hacer o cómo hacerlo, cuando se puede ser socialmente responsable, eligiendo la opción que contribuya, de forma simultánea, al desarrollo sostenible, al crecimiento económico y a la competitividad. Por tanto, la RSC afecta a todas las empresas y a todas sus decisiones, sea cual sea el tamaño o sector de actividad. Las diferencias entre unas empresas y otras vendrán dadas por las medidas concretas que implanten y por los grupos de interés en los que se focalizan.

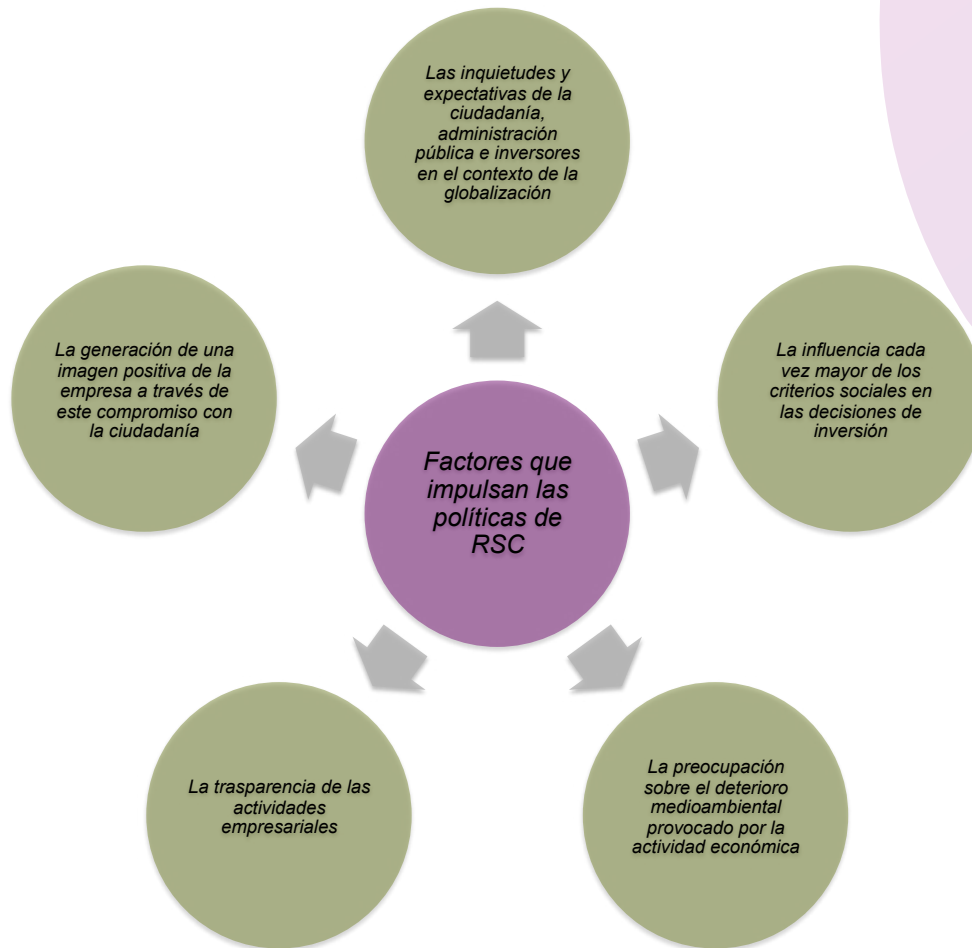
Se tiene la idea preconcebida de que solo las empresas grandes deben o pueden hacer políticas de RSC. Sin embargo, todas las empresas pueden tener implantadas este tipo de medidas con pequeños actos diarios que mejoran su entorno social.

El llamamiento para que las empresas asuman un papel más activo en su RSC, se ha realizado desde los propios consumidores, la ciudadanía, los accionistas, las asociaciones y las autoridades públicas, lo que ha dado un impulso mayor en estos últimos años a la creación de redes

empresariales dispuestas a asumir un compromiso social, haciéndose más visibles las iniciativas puestas en marcha.

Que se entiende por RSC

El Libro Verde de la Comisión Europea “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” se refiere al concepto de RSC como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.



Hay empresas que optan por un compromiso mayor con el medio ambiente, otras con los derechos humanos y la integración social de las personas en situación o riesgo de exclusión, etc. Depende del tamaño de la empresa del sector a la que se dedique y cuales sean sus principales objetivos comerciales.

Cualquier empresa puede adoptar este compromiso y, aunque han sido las multinacionales y grandes empresas las que han iniciado el desarrollo de políticas en RSC, las pequeñas y medianas empresas incluidas las microempresas y empresas de economía social (cooperativas y sociedades laborales), favorecen igualmente al desarrollo social, ya que inciden de modo clave en la economía de escala local, base de una política coherente de inclusión.

Las empresas que apuestan en su política de RSC por la integración social y/o laboral de las personas, tienen dos líneas de acción principales. Una es la incorporación de acciones por el empleo desde la gestión empresarial, como son la contratación directa o la contratación de servicios; y otra es la promoción de acciones por el empleo a través de la creación de fundaciones, colaboraciones económicas con entidades sin ánimo de lucro, etc.

Es muy importante destacar en este punto que, al asumir este compromiso social, se está contribuyendo a garantizar uno de los derechos humanos que toda persona tienen sin distinción como es el derecho al trabajo, favoreciendo de este modo la autonomía personal, las condiciones de vida, la integración social, la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de la ciudadanía de la persona.

Además, gracias a este compromiso social, las empresas también tienen una serie de repercusiones positivas como son el que sus productos y servicios adquieran un valor añadido que les diferencia de sus competidores y les sitúa en un mejor posicionamiento para la captación de nuevos clientes, ya que se les identifica con una entidad socialmente comprometida.

Su imagen corporativa y su coherencia interna se ve reforzada con los compromisos sociales adquiridos, lo que repercute en la identificación de las personas trabajadoras con los principios y valores de la empresa y mejora su compromiso, motivación y productividad. Además, las empresas se benefician de ventajas fiscales por la contratación de algunos de los colectivos objeto de este estudio.

La incorporación de estos colectivos a la empresa fortalece la diversidad del capital humano de la misma. La incorporación al mercado de trabajo de personas en situación y/o riesgo de exclusión minimiza las bolsas de pobreza. La mayor cohesión social, en definitiva, favorece el desarrollo económico.

Por estos motivos son cada vez más empresas las que optan por ser socialmente responsables, independientemente de su tamaño, porque contribuyen al desarrollo social del lugar en el que se encuentran implantadas.

Se debe destacar en este punto un nuevo modelo y concepto de empresa que se está generando de un tiempo a esta parte y son las empresas de economía social. Sus principios, según la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) son los siguientes:

1. La primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
2. Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
3. Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
4. Independencia respecto a los poderes públicos.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) según la propia Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM) nacieron en 1985 como fórmula de empleo para personas con discapacidad. Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno.

El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad.


Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de las personas trabajadoras con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

Las Empresas de Inserción (EIs), están reguladas por el art. 2 del Decreto Andaluz 193/2010 de 20 de abril por el que se regula la calificación y se crea el registro de EIs en Andalucía. La Empresa de Inserción se define como “aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario”.

La aparición de las Empresas de Inserción en España surge de forma paralela en otros países que legislaron de forma previa, configurándolas como las organizaciones socialmente más innovadoras al proyectar estrategias de inserción a través de la creación de actividad económica y empleo debidamente adaptados a los perfiles y características de esta población.

Este tipo de entidades en muchos casos, están formadas directamente por grupos de personas integrantes de alguno de estos colectivos en riesgo de exclusión social como miembros socios de la empresa y en otros casos, son entidades empleadoras de los mismos. Son entidades a tener en cuenta, estudiar y trabajar en los modelos de inserción social de los colectivos que nos atañen.





¿Qué acciones se pueden desarrollar desde el ámbito de la gestión empresarial?

9



Teniendo en cuenta lo comentado en los apartados anteriores, se pueden establecer varias acciones, entre otras, que se pueden llevar a cabo desde el ámbito de la gestión empresarial:

1. La contratación. Acogida y seguimiento.
2. La flexibilidad y valoración del puesto de trabajo.
3. La formación.
4. Acciones en el departamento de compras.
5. Sensibilización social.

Todas estas medidas aplicadas en su totalidad o de modo individual, generan un entorno laboral más inclusivo para los grupos objeto de esta guía.

La contratación directa de personas en situación o riesgo de exclusión, es sin lugar a dudas la mejor forma de integración y la mejor aportación que las empresas y entidades públicas o privadas, pueden hacer por los colectivos implicados.

Para abordar este punto, existen diferentes estrategias que ya están siendo utilizadas en muchas empresas. En primer lugar podemos destacar el establecimiento de cuotas de contratación en colectivos vulnerables. Algunas de estas cuotas están ya establecidas por ley como las de contratación de personas con discapacidad, tal y como indica el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Y otras cuotas que las propias empresas establecen en sus políticas de RSC con programas como RS10.

En segundo lugar, la utilización de entidades sociales que desarrollan programas específicos de empleo de estos colectivos como suministradores de personal.

Y en tercer lugar, la creación de nuevos puesto de trabajo en función de la demanda social.

Es importante en este punto recordar que la plena integración no se produce con la simple contratación, sino que en muchos casos, es necesario realizar una fase de acompañamiento, enseñanza y adaptación al modo de trabajo de la empresa, siendo necesario poner los medios necesarios para lograr la plena integración del nuevo personal a la dinámica de la misma.

La flexibilidad y valoración del puesto de trabajo tienen dos características diferentes. Por un lado es necesario tener la capacidad por parte de la empresa de ser flexibles en la elección de la jornada laboral del trabajador, ya que en muchos casos, estos colectivos tienen especiales dificultades por responsabilidades familiares, cuestiones de salud o programas específicos de reinserción, de modo que la incorporación al mundo laboral se realiza de una forma paulatina. También es interesante en determinadas ocupaciones o algunos perfiles fomentar el teletrabajo.

Por otro lado, cuando de personas en riesgo o situación de exclusión hablamos, es importante realizar una valoración del puesto de trabajo para la adecuación del perfil de la persona que lo va a ocupar a las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño del mismo. En este sentido, se deben tener identificados los diferentes puestos para saber qué perfiles son los más idóneos para ocuparlos.

Además, **la formación** sigue siendo un factor fundamental en la inserción social y laboral. Por este motivo, las empresas deben de fomentar la formación de su personal, potenciando para ello que los eslabones más débiles de la cadena no queden apartados de la misma, propiciando de este modo la formación en las personas empleadas con más dificultades. Además, es necesario tener cierta flexibilidad en la impartición de la misma para incentivar a las personas trabajadoras a realizarla a pesar de sus condiciones personales. En este punto también es interesante la incorporación de alumnos en prácticas pertenecientes a los colectivos en riesgo y/o situación de exclusión, medida que además puede ayudar a conocer a estos colectivos y a realizar una inserción paulatina de estas personas en la empresa.

Otra de las maneras de realizar una buena política de RSC en las empresas y entidades es generar estrategias específicas de apoyo a sectores vulnerables de la sociedad a través del **departamento de compras**. Esta es un muy buena opción para empresas y entidades de pequeño tamaño que cuentan con pocas personas empleadas y no realizan contrataciones de modo habitual, ya que les permite realizar una política de puesta en valor de su carácter más social a través de la compra de servicios y/o productos a otras empresas o entidades que están formadas por personas en situación y/o riesgo de exclusión o que favorecen el empleo de las mismas. De este modo, es importante marcar dentro de las políticas de compras de la empresa el apoyo a empresas de inserción, empresas de economía social, centros especiales de empleo, personas en régimen autónomo o personas emprendedoras pertenecientes a estos colectivos, etc.

También es importante destacar que la **sensibilización social** es una parte importante en la inserción socio laboral de personas en situación o riesgo de exclusión, ya que si no se es capaz de transmitir las potencialidades de las mismas y de romper prejuicios y estereotipos establecidos erróneamente en la sociedad, difícilmente se podrá cambiar las dinámicas de exclusión que marginan a estos grupos.

Por este motivo, las empresas que apuesten dentro de su RSC por este factor social, deben realizar dentro de sus posibilidades campañas y labor de concienciación en igualdad de oportunidades al resto de la sociedad.





¿Qué acciones se pueden desarrollar desde el ámbito de las fundaciones y entidades sociales?

10



A la hora facilitar la inserción laboral de las personas en situación y/o riesgo de exclusión nos encontramos con las siguientes modalidades de actuación, compatibles entre si:

1. Actuaciones de inserción directa en el “mercado normalizado” de personas pertenecientes a los diferentes colectivos descritos en esta guía.
2. Actuaciones de apoyo a la inserción laboral desarrollados por diversas entidades sin ánimo de lucro mediante el desarrollo de programas específicos para diferentes colectivos.
3. Empleo directo a través de Fundaciones que diseñan enclaves laborales propios y adaptados su colectivo destinatario.

Puesto que cuestiones como la contratación directa y medidas similares desarrolladas por las empresas se han visto en el apartado anterior, ahora vamos a analizar las acciones que se desarrollan desde las entidades sociales a favor de la integración de personas en situación y/o riesgo de exclusión sociolaboral. Las principales acciones que desarrollan las entidades sociales son :

1. Orientación Profesional
2. Formación para el Empleo
3. Intermediación Laboral
4. Apoyo al Autoempleo
5. Apoyo a Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo
6. Sensibilización Social
7. Estudios e investigaciones concretas
8. Creación de Herramientas Específicas
9. Becas y Ayudas

1. Orientación Profesional

La orientación profesional se puede definir como el proceso continuo de apoyo a las personas en la elaboración, puesta en marcha y desarrollo de su proyecto profesional. Este proceso va encaminado a la consecución de la inserción laboral.

Estas acciones de orientación profesional incluyen cuestiones como:

1. Asesorar a la persona para definir su objetivo profesional a partir del análisis de su realidad personal y de su entorno.
2. Dotar a la persona del sistema de orientación, de apoyo y de tutorización en la toma de decisiones; no solo en la búsqueda de empleo sino también en la promoción profesional.
3. Facilitar información sobre profesiones y sectores en expansión, perfiles solicitados por las empresas, posibilidades formativas, técnicas de búsqueda de empleo, legislación laboral, etc.

2. Formación para el Empleo

La formación se ha convertido en una de las acciones fundamentales para mejorar las posibilidades de inserción, debido a que es un factor clave para mejorar la empleabilidad y además ha sido señalada por la mayoría de las entidades y personas entrevistadas.

Se diferencian diferentes tipos de formación en función del momento en la que la misma se imparte:

1. Formación prelaboral

Dirigida a potenciar los hábitos laborales, las habilidades y los conocimientos generales necesarios para obtener una oportunidad laboral, como es la responsabilidad en el puesto de trabajo, las actitudes y capacidades necesarias para trabajar en equipo, nociones básicas de seguridad e higiene, iniciación a las TIC, etc.

2. Formación profesional para el empleo

Es uno de los subsistemas del sistema nacional de Formación profesional, junto con el de la Formación Profesional inicial del sistema educativo.

La FPE la integran el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas, las personas ocupadas y las personas desempleadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

3. Intermediación Laboral

La intermediación laboral que realizan muchas entidades sociales lo que hace es facilitar la conexión entre las personas en situación y/o riesgo de exclusión que buscan empleo y las empresas, enfocadas principalmente a personas que han acabado un programa formativo o bien que forman parte algún programa de orientación laboral. De esta manera se ponen en contacto profesionales capaces con empresas que necesitan personal y que tienen un grado de concienciación elevado con la inserción laboral de colectivos vulnerables.

Las entidades sociales que realizan intermediación laboral a menudo prestan un servicio integral de selección de recursos humanos que ayuda a las empresas a la contratación del personal más adecuado a sus necesidades. En este sentido, este tipo de servicios deberían garantizar el cumplimiento por parte de la persona candidata de los requisitos solicitados por la empresa y la máxima adecuación de su perfil personal y profesional.

Además, estos servicios de intermediación laboral pueden asesorar a las empresas sobre incentivos, ayudas y bonificaciones derivadas de la contratación de personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión.

4. Apoyo al Autoempleo

En los últimos tiempos, el autoempleo supone una alternativa de inserción para las personas pertenecientes a grupos en situación o riesgo de exclusión. Desde los programas de apoyo al empleo de algunos agentes sociales y desde entidades que se han especializado en este tipo de servicio concreto, se ofrece apoyo en el emprendimiento activo y el autoempleo.

Desde las mismas se ofrece información y orientación para la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras, asesoramiento en la realización de estudios de viabilidad y apoyo en la financiación a través de la concesión directa de ayudas o a través de la búsqueda de subvenciones y créditos. También es importante la formación en gestión empresarial, el acompañamiento y seguimiento individualizado en los primeros meses de vida de la empresa.

5. Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo

Tanto las Empresas de Inserción (EIs) como los Centros Especiales de Empleo (CEE), son estructuras que ofertan servicios que realizan grupos de personas en diferentes colectivos en riesgo de exclusión, teniendo carácter empresarial y ofertando empleo productivo y remunerado.

Estas iniciativas empresariales, en muchos casos promovidas, tuteladas y gestionadas por entidades sociales, se financian a través de la realización de productos y/o servicios a otras empresas. Su objetivo principal es servir de pasarela hacia el empleo ordinario y, por ello, están tutelados por un equipo de profesionales que se ocupan de supervisar los métodos de trabajo para que éstos se ajusten a las capacidades de las personas trabajadoras y se desarrollen las aptitudes necesarias para poder acceder en el futuro a puestos de trabajo en empresas ordinarias.

6. Sensibilización social

La sensibilización social es todavía uno de los factores clave en la inserción laboral y social de las personas en riesgo de exclusión. Concienciar a las personas responsables de la contratación, dar a conocer la realidad de estos colectivos y trabajar por eliminar prejuicios y estereotipos fijados en nuestro imaginario colectivo, siguen siendo necesario y prioritario. Esta es una labor que las entidades sociales siguen realizando a día de hoy de un modo constante mediante charlas, jornadas, campañas publicitarias e informativas, etc.

7. Estudios e investigaciones concretas

Es importante además de la sensibilización contar con informes y estudios que nos permitan conocer los grupos en riesgo de exclusión y su funcionamiento, las tendencias del mercado, el

ámbito local, las necesidades de los colectivos empresariales en nuestro entorno, las necesidades formativas, etc. En definitiva, conocer de primera mano y de modo fiable las necesidades del mercado en el que nos movemos para que los programas de empleabilidad de colectivos vulnerables sean precisos y nos garanticemos un éxito amplio en de los mismos

8. Creación de Herramientas Específicas

La creación de herramientas concretas para ayudar a la mejora de la empleabilidad vienen derivada de los dos puntos anteriores, principalmente de la sensibilización, ya que en muchas ocasiones se generan herramientas de sensibilización como publicaciones o guías. Además, estas herramientas en la mayoría de los casos vienen derivadas de las necesidades detectadas en estudios concretos, como por ejemplo, metodologías de trabajo, guías de buenas prácticas, programas y/o aplicaciones informáticas, portales específicos de empleo, etc.

9. Becas y ayudas

La falta de recursos económicos se convierte muy a menudo en un factor de exclusión clave y en un elemento discriminatorio que limita mucho las posibilidades reales de participación social. Por este motivo, la concesión de becas y/o ayudas es una buena opción durante los momentos de formación o en los periodos de prácticas de inserción laboral.





Conclusiones

11



En este apartado de conclusiones se destaca de modo esquemático los aspectos principales que se han detectado durante la redacción de esta guía y que son comunes a todos los grupos en riesgo o situación de exclusión con los que se ha trabajado:

1. En la mayoría de los casos se ha destacado que es importante tener en cuenta todos los factores que entran en juego en los procesos de inserción laboral, así como las características y necesidades de la persona y del puesto de trabajo en cuestión, no agrupando a todos los colectivos en riesgo de exclusión bajo las mismas acciones pues lo que resulta positivo para unas personas, puede no serlo para otras.
2. La atención personalizada a los miembros de estos colectivos en función de sus necesidades cuando se encuentren inmersos en procesos de inserción a través del acompañamiento sociolaboral, primando de este modo las actuaciones en la calidad de la intervención personalizada más que la cantidad de usuarios a atender.
3. Además, en las empresas se detecta la necesidad de implementar una política de integración entre todas las personas participantes, ya sea personal y o superiores y donde la adaptación de la empresa para la incorporación de estas personas, no sea excesivamente costosa o complicada.
4. En el ámbito de las entidades, es importante la necesidad que se plantea sobre la existencia de servicios especializados con una metodología de trabajo propia para cada colectivo y la existencia de equipos pluridisciplinares para lograr una verdadera inserción social complementaria a la laboral.
5. Realizar planes de formación propios con los colectivos que se van a insertar, no utilizando la formación como un fin en sí misma sino como un medio de inserción social y laboral. Se ha destacado que la formación también debe formar parte de las empresas receptoras, para conseguir eliminar así prejuicios en las personas trabajadoras y empresarias. Además, es destacable la necesidad de disponer de una oferta formativa flexible y adaptada a las necesidades del mercado y al propio colectivo en cada caso, de modo que cuente con ayudas y becas correspondientes.

6. Propiciar la incorporación al mercado laboral ordinario de personas en situación y/o riesgo de exclusión mediante itinerarios integrados de inserción, promoviendo empresas de inserción como plataforma de tránsito al mercado laboral.

7. En los caso de éxito, todos tienen en común el haber mantenido una relación fluida y estrecha con el empresariado para mejorar su disponibilidad a contribuir en la integración laboral de las personas en situación y/o riesgo de exclusión.



Catálogo de Buenas Prácticas en la provincia
de Granada

12



De entre todas las actuaciones recogidas, se han identificado como “buenas prácticas”, aquellas que han sido definidas como tal, siguiendo los criterios descritos en el apartado 6.2.

Se agrupan de acuerdo a los diferentes tipos de entidades que han participado en el estudio:

1. Buenas Prácticas de Entidades Territoriales
2. Buenas Prácticas de Entidades Socioeconómicas
3. Buenas Prácticas de Entidades Sociales
4. Buenas Prácticas de Instituciones
5. Buenas Prácticas de Entidades Empresariales

A la hora de evaluar y seleccionar las buenas prácticas que finalmente se muestran en esta guía, se ha valorado su metodología de aplicación, su integralidad, su coherencia, su sostenibilidad, la participación de los usuario, la complementariedad, la posibilidad de transferencia de la misma y la innovación.

Por este motivo, la ficha está compuesta de diez apartados principales para recoger los aspectos fundamentales de cada una de las actividades seleccionadas:

- Buena práctica (titulo)
- Entidad y Contacto (de la entidad que lo ha realizado)
- Territorialidad (de actuación de la medida)
- Objetivos (principales, específicos, etc.)
- Descripción (metodología y acciones llevadas a cabo)
- Periodo de ejecución (fechas, duración y /o grado de ejecución de la misma)
- Transferencia (a otras entidades, territorios o colectivos)
- Innovación (porque es novedosa)
- Coste y Sostenibilidad (coste para la entidad y su mantenimiento)
- Resultados obtenidos (inserción laboral o repercusión en el territorio)
- Web de referencia (si la hubiese)

Es importante destacar que toda la información que contienen las fichas esta obtiene y está extraída directamente para no desvirtuar objetivamente la información recabada mediante el

‘Cuestionario para la detección de buenas prácticas en integración social y/o laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y/o laboral’ elaboradas por el Proyecto GranadaEmpleo II, y de ‘Ficha propuesta de práctica interesante en materia de Responsabilidad Social’ elaborado por la Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación de la Diputación de Granada.

Las propias entidades participante han remitido esta información a través de los cuestionarios durante el proceso de elaboración de la presente guía. También se ha aportado información de interés o complementaria a través de las entrevistas y reuniones realizadas.

Los datos e información que se muestran en la guía están transcritos desde estos cuestionarios remitidas por las entidades, aunque en algunos casos se ha ajustado el contenido para adecuarse al espacio existente.





Buenas prácticas entidades territoriales

- Consorcio para el Desarrollo de la Vega - Sierra Elvira
- Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Alhama
- Consorcio para el Desarrollo de los Montes Orientales
- Mancomunidad de Municipios del Marquesado del Zenete
- Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín
- Asociación para la Promoción Económica de la Vega - Sierra Elvira (PROMOVEGA).

Buena Práctica: Plan Ok. Formación Activa!**Entidad:** Consorcio para el Desarrollo de la Vega - Sierra Elvira**Contacto:** 958 43 68 61 / gerente@consvega.com**Colectivo:** Personas desempleadas con baja cualificación o sin ella. Personas desempleadas con estudios postsecundarios. Mujeres desempleadas con una participación mínima del 60%.**Territorialidad:** Zona del Consorcio Vega - Sierra Elvira**Objetivos:** a) Insertar laboralmente a las personas desempleadas de los municipios integrantes del Consorcio para el desarrollo de la Vega - Sierra Elvira a través de la capacitación profesional y prácticas profesionales. b) Aumentar el grado de empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión social y con baja cualificación a través de la ejecución de 57 acciones formativas dirigidas a personas desempleadas. c) Aumentar el grado de empleabilidad de personas desempleadas con estudios postsecundarios a través del desarrollo de 2 acciones formativas. d) Dotar de experiencia laboral a 225 alumnos/as de las acciones formativas mediante la realización de prácticas profesionales no remuneradas, convenidas previamente con empresas. e) Asignar 885 becas para los/as alumnos/as de todas las acciones formativas.**Descripción:** El Plan OK. Formación activa! es un proyecto de formación ocupacional para personas desempleadas que se ha diseñado atendiendo a las necesidades específicas de cada municipio, a los colectivos más vulnerables y aplicando criterios de discriminación positiva de género. La situación de paro en la comarca, demanda la articulación de medidas de urgencia por parte de las administraciones, a través de actuaciones que aborden esta situación de manera prioritaria. Por ello, desde el Consorcio Vega - Sierra Elvira se ha planificado un Programa de Formación Profesional Propio, diseñado para ofrecer una solución a la población desempleada de la comarca. Este programa ha permitido la implementación de 59 acciones formativas con más de 8.400 horas lectivas en total, y atendiendo a más de 885 personas como beneficiarias de éstas. Las acciones formativas que se han programado son el fruto de una metodología innovadora que se puede denominar como 'Formación a la Carta'. Esta programación, consiste en el diseño de acciones formativas personalizadas para cada municipio.

Periodo de ejecución: Inicio 1 de marzo de 2013. Finalización 31 de diciembre 2013.

Transferencia: La transferencia de este programa, con su metodología de actuación, a otras administraciones competentes en la materia, se puede catalogar como realizable. Las actuaciones diseñadas y la metodología carecen de complejidad técnica. El valor añadido de este proyecto, es decir, la 'Buena Práctica' que se ha considerado, consiste en la innovación metodológica aplicada al diseño del proyecto.

Innovación: La innovación de este proyecto es la 'Formación a la Carta' diseñando para ello acciones formativas de formación profesional para el empleo con un estudio previo de las necesidades y demandas de cada municipio, conjugado con los perfiles a los que se pretende beneficiar de forma más directa con la atención a los sectores productivos que ofrecen más oportunidades en la actualidad. El diseño de acciones formativas personalizadas para cada municipio integrante del Consorcio ha sido importante ya que partiendo del elevado número de municipios integrantes de la entidad, 27 en total, así como de la heterogeneidad de éstos en relación a su número de habitantes y al resto de factores socioeconómicos y demográficos que se deben analizar para una adecuada elección de especialidades, se han obtenido una amplia diversidad de grupos de población a los que ofrecer herramientas formativas. Otro hecho innovador ha sido la especial atención al colectivo de personas universitarias ya que no resulta habitual encontrar acciones de formación ocupacional dirigidas expresamente a estos.

Coste y sostenibilidad: El coste ha sido de 320.000 €. La sostenibilidad del proyecto en el tiempo, dependerá fundamentalmente de la disponibilidad presupuestaria de la entidad, ya que está financiado al 100% por el Consorcio para el desarrollo de La Vega - Sierra Elvira.

Resultados obtenidos: Se han obtenido con este programa 34 acciones formativas realizadas con 510 alumnos/as participantes, 510 becas sociales asignadas y desembolsadas, 75 alumnos/as de prácticas y 14 inserciones laborales.

Web de referencia: www.consvega.com



Buena Práctica: Programa de Alojamiento Temporal para Población Inmigrante**Entidad:** Mancomunidad Municipios de la Comarca de Alhama**Contacto:** 958 36 29 53 / residenciainmigrantes@gmail.com**Colectivo:** Personas inmigrantes sin vínculos familiares.**Territorialidad:** Comarca de Alhama

Objetivos: a) Facilitar un servicio de acogida desde la atención social integral a las necesidades básicas del inmigrante en la Mancomunidad. b) Reforzar la acogida de la población extranjera. c) Diseñar alternativas de acceso al alojamiento temporal y permanente. d) Ofertar dentro de la acogida el alojamiento y la manutención, en un periodo transitorio, a un número importante de inmigrantes que trabajan en la comarca, en tanto acceden a otras posibilidades. e) Potenciar la participación social. f) Generar procesos de sensibilización. g) Cubrir situaciones de emergencia social. h) Ofrecer unos servicios mínimos que posibiliten la mejora de las condiciones sociales de los inmigrantes en la zona.

Descripción: El Llano de Zafarraya se convierte cada temporada en un punto de llegada de Inmigrantes y cada vez más personas de otros países tienen mayor presencia en la zona. Esta presencia, durante todo el año, va estableciendo una nueva realidad con una atención continua y se crean espacios en los que se trabaja al mismo tiempo con la población autóctona. Las especiales circunstancias de residencia de los inmigrantes, hacen necesario asegurar el acceso de los mismos a los servicios básicos, tales como sanidad, educación, vivienda, servicios sociales, etc., impulsando y realizando estrategias activas que garanticen este acceso. La no posesión de documentación, vivienda y de unas condiciones dignas de vida y de trabajo, son la manifestación de otras conductas no deseadas que inciden en el rechazo social. Desde esta realidad la Mancomunidad pretende continuar mejorando las situaciones de necesidad que demanda la población inmigrante, ofreciendo mediante la Residencia de Inmigrantes un servicio de acogida y alojamiento temporal que cubra una parte de esta realidad.

Periodo de ejecución: Programa de enero a diciembre. Alojamiento de junio a noviembre.

Transferencia: La transferencia de este programa se ve enmarcada en lugares que tengan una problemática similar, por lo que se podría tomar como modelo para comarcas de la provincia de Granada que cuenten con población inmigrante.

Innovación: La innovación de este proyecto radica en la detección de un problema específico que se da en la zona de actuación y se ha sido capaz de dar una respuesta de un modo satisfactorio. En todo momento se adapta al mercado de trabajo puesto que la Residencia facilita el alojamiento al colectivo de extranjeros que se desplazan en busca de una oportunidad laboral. Además, se trabaja en coordinación y seguimiento con la Delegación Territorial de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y con la Consejería de Justicia e Interior, en coordinación y seguimiento con los Servicios Sociales Comunitarios. También existe una red de vinculación de datos permanentes con el cuerpo de la Guardia Civil.

Coste y sostenibilidad: El coste es de 96.000 €. La sostenibilidad del proyecto depende de la concesión de ayudas públicas por parte de la Junta de Andalucía, ya que se financia con fondos propios y fondos de ayudas.

Resultados obtenidos: Aproximadamente el número de personas beneficiarias del programa y a las que van dirigidas las actuaciones, asciende a unas 800 personas.

Buena Práctica: Empléate en los Montes**Entidad:** Consorcio para el Desarrollo de los Montes Orientales**Contacto:** 958 39 61 28 / gerencia@granada-montesorientales.org**Colectivo:** Mujeres con problemas de integración. Personas con riesgo de exclusión social. Perceptores de prestaciones. Mayores de 45 años. Parados de larga duración. Minorías étnicas.**Territorialidad:** Comarca de los Montes Orientales.**Objetivos:** a) Promoción de la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social.
b) Localizar a aquellas personas en riesgo de exclusión social e insertarlas laboralmente, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.**Descripción:** El proyecto ofrece acciones de orientación individual, proceso de tutorización personalizado, acciones de orientación grupal (motivación, redes de contactos, etc.), financiación de posibles formaciones específicas que requiera el puesto de trabajo, asesoramiento para el autoempleo, curso de 'Inicio a la Actividad Emprendedora', visitas a empresas con personas usuarias para conocer de primera mano los diferentes perfiles y profesiones demandadas dentro de una empresa, así como otras acciones de carácter experimental (jornadas, coloquios, etc.).

El sector primario es uno de los más importantes de la comarca y es por ello que se incide principalmente en el sector agrícola y ganadero, poniendo en marcha acciones formativas para su adaptación y especialización en el mercado laboral (poda de olivo, injerto, carné de motosierra, transporte animal, biocidas, etc.). Los sectores que consideramos que pueden absorber la mayor parte de mano de obra desempleada son el sector agrario aunque siempre de forma temporal, el sector turístico y el sector servicios. Para detectar a las personas susceptibles de participar se trabaja conjuntamente con los agentes sociales de cada municipio y la oficina del Servicio Andaluz de Empleo de Iznalloz. En el proyecto se requiere una participación muy activa por parte del usuario/a, ya que este será el foco central del proyecto.

Periodo de ejecución: Inicio 26 de diciembre de 2013. Finalización 25 de septiembre 2014.

Transferencia: La transferencia de este programa se ve enmarcada a lugares que tengan una problemática similar, fundamentalmente centrada en ayuntamientos y entidades locales. Las actuaciones enmarcadas dentro del proyecto se adecuarán a las necesidades específicas de la zona. Una zona que carece de tejido industrial, de recursos que concilien la vida familiar y profesional y donde gran parte de sus habitantes tienen poca disponibilidad y movilidad geográfica. La mayoría del tejido empresarial de la comarca lo componen los autónomos. Es por ello que el programa apuesta por el autoempleo como una de las opciones más viables para reincorporarse al mercado laboral. Dentro de esta línea se ponen en marcha reuniones con empresarios, sesiones de motivación, curso del inicio de la actividad emprendedora, etc.

Innovación: Las actuaciones innovadoras desarrolladas son la realización de un boletín periódico con la última información sobre empleo, la financiación de posibles formaciones específicas que requiera el puesto de trabajo, la motivación al autoempleo (dípticos, sesiones grupales, cursos de creación de empresas, difusión de medidas de ayuda al autoempleo, mesas redondas con empresarios, etc.), sesiones de motivación en la búsqueda de empleo y asesoramiento al autoempleo.

Resultados obtenidos: Del total de personas atendidas durante el desarrollo del proyecto, se ha conseguido una inserción laboral de en torno al 35% de los participantes.

Web de referencia: www.granada-montesorientales.org

Buena Práctica: Taller de empleo 'Energías renovables en el Marquesado del Zenete'**Entidad:** Mancomunidad de Municipios del Marquesado del Zenete**Contacto:** 958 67 74 21 / mancomunidad@marquesadozenete.es**Colectivo:** Personas desempleadas.**Territorialidad:** Celebrado en La Calahorra pero de influencia en toda la Mancomunidad.**Objetivos:** a) Favorecer la integración de las personas desempleadas a través de la formación mediante actuaciones que ayuden a su inserción sociolaboral. b) Promover un empleo de calidad sobre la base de unas condiciones laborales adecuadas. c) Reducir el número de jóvenes que abandonan la comarca del Marquesado. d) Implicar a las entidades locales en políticas activas de empleo. e) Ofrecer una formación ocupacional que les prepare y especialice para el desempeño de diferentes puestos de trabajo y facilite la inserción laboral. f) Potenciar el diálogo y la relación con empresas para conseguir compromisos de contratación de estas personas, a fin de que lleguen a una verdadera inserción laboral.**Descripción:** Dada la poca especialización y formación de los demandantes de empleo en materia de energías renovables y sus grandes posibilidades en la Comarca de Guadix y el Marquesado del Zenete, este Taller de Empleo se considera pieza clave para el desarrollo de los municipios implicados. Con el presente proyecto se trata de hacer frente a la demanda de puestos de trabajo y creación de empleo autónomo, como consecuencia de la legislación de la edificación, que obliga a la instalación de las energías renovables en determinados edificios. Mediante la formación específica en el cumplimiento del Código Técnico de la Edificación (CTE) en las materias de contribución solar mínima de agua caliente sanitaria, contribución fotovoltaica mínima de energía eléctrica y consecuencias de la implantación del CTE.**Periodo de ejecución:** Inicio 29 de diciembre de 2008. Finalización 28 de diciembre 2009.

Transferencia: La transferencia de este programa se ve enmarcada a lugares que tengan una problemática similar, fundamentalmente centrada en ayuntamientos integrantes de la propia Mancomunidad como son Huéneja, Dólar, Ferreira, Aldeire, La Calahorra, Alquife, Lanteira, Jerez del Marquesado, Cogollos de Guadix y Albuñán. Es importante destacar que este Taller de Empleo aporta una estrategia de intervención en materia sociolaboral dirigida a la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y de las posibilidades de empleo de la población en desventaja de la provincia, integrando la realidad económica, social y ambiental, en un contexto de participación ciudadana y de mejora de la formación de perfiles con baja cualificación en el entorno rural.

Innovación: Todas las actuaciones de este proyecto se consideran innovadoras en todos los aspectos y ámbitos de actuación a tratar: radiación solar, energía eólica, circuito eléctrico, paneles solares fotovoltaicos, aereogeneradores, baterías y controles, etc. Se mantiene contacto telefónico con el alumnado con una periodicidad trimestral para conocer la situación laboral actualizada, así como la trayectoria en los meses posteriores a la finalización del Taller. Se desarrolla un seguimiento continuo de la evolución de las contrataciones de las empresas y de las iniciativas empresariales, de modo que hay una actualización de los datos de inserción.

Coste y sostenibilidad: 417.300,69 € de los cuales 6.291,29 € fueron fondos propios y 411.009,40 € fueron del SAE. Estos talleres dependen de la financiación externa, pero tienen un resultado muy positivo en todo el alumnado.

Resultados obtenidos: El número de empleos conseguidos en las distintas modalidades así como el porcentaje de inserción contando con las acciones diseñadas, acuerdos de colaboración y de fomento de actividad emprendedora, fue muy satisfactorio para las 20 personas seleccionados: autoempleadores (5) y trabajadores por cuenta ajena (6), cumpliendo el porcentaje de inserción laboral previsto (55%).

Web de referencia: www.marquesadozenete.es

Buena Práctica: Promoción Laboral de la Mujer del Valle de Lecrín (PROMUVALE)**Entidad:** Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín**Contacto:** 958 78 21 45 / mancomunidadvalledelecrin@hotmail.com**Colectivo:** Mujeres víctimas de violencia de género.**Territorialidad:** Comarca del Valle de Lecrín.

Objetivos: a) Conseguir la inserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género a través de la promoción laboral y la cualificación profesional. b) Informar, orientar y motivar a las mujeres víctimas de violencia de género (VVG) de la comarca en la búsqueda de trabajo. c) Motivar hacia la cualificación y recualificación de la mujer VVG como vía de acceso para la permanencia en el mercado de trabajo. d) Sensibilizar al tejido empresarial de la comarca en la problemática de la violencia de género en nuestra sociedad y concienciar en el papel que este puede jugar en su reinserción social. e) Fomentar el trabajo multidisciplinar en equipo economizando y aprovechando los recursos de que se disponen.

Descripción: PROMUVALE es una iniciativa nacida en 2010 para cubrir las necesidades de inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género en la comarca del Valle de Lecrín utilizando como vía la cualificación y promoción laboral. Para poder normalizar la situación de la mujer víctima se unifican recursos y en colaboración con el Centro de información a la Mujer, se realiza un trabajo de colaboración por el cual las mujeres que son atendidas por ese servicio y que han denunciado su situación, pasan a formar parte de un Itinerario Personalizado de Inserción en el que se plantea como principal objetivo la cualificación e inserción laboral haciendo uso de los distintos programas de políticas activas de empleo, principalmente del programa EPES (Prácticas Profesionales para el Empleo). Este programa se convierte en trampolín y lanzadera de estas mujeres que tras un largo periodo de inactividad laboral, necesitan reincorporarse a un mercado de trabajo con grandes desequilibrios entre oferta y demanda. Para ello, se van dando pequeños pasos en el proceso de integración social y laboral que evite el riesgo de exclusión social en el que pueden verse tras el cambio que se produce en sus vidas una vez que dan el paso de denunciar su situación personal.

Periodo de ejecución: Inicio 2012. Finalización 2015.

Transferencia: Esta iniciativa se puede llevar a cabo en otras comarcas de ámbito rural con la misma problemática así como en zonas donde existe un Servicio de Orientación Profesional. Si se tiene en cuenta la solidaridad entre los territorios, podemos utilizar este protocolo de actuación a otras zonas con necesidades de formar y cualificar a sus ciudadanas sin tener que implicar un desplazamiento geográfico ya que muchas de estas mujeres víctimas de violencia de género, se apoyan en sus familiares más cercanos para poder normalizar su situación personal, laboral y familiar.

Innovación: La trayectoria del Servicio de Información a la Mujer y la implicación de este a nivel educativo y con servicios sociales y públicos de la comarca es larga, pero relativamente corta en el tiempo la implicación que se está llevando a cabo con el tejido asociativo. Hay que destacar la labor que desde el Servicio Andalucía Orienta se está llevando a cabo por el fomento del trabajo en red. Así, haciendo uso de la red social Facebook, se ha creado un ámbito de comunicación de empresarios, profesionales y usuarios en un grupo abierto. En RED VALLE DE LECRIN 2.0 participan agentes sociales y laborales y se fomentan iniciativas, encuentros y jornadas sobre empleo y mujer. Es una iniciativa que gracias a la rapidez y eficacia de la red de redes, está en conocimiento del personal técnico de los distintos ámbitos. De esta manera se fomenta todo lo que se hace desde el Servicio de Orientación y se logra implicar a agentes políticos con las alcaldías y concejalías de los distintos ayuntamientos, agentes socioculturales, profesorado, técnicos de empleo y autoempleo, etc.

Resultados obtenidos: La consecución de objetivos pasa por la inserción laboral del 75% de las participantes.

Buena Práctica: Construcción de Industria Hortofrutícola Ecológica y Aula de Formación para personas con Discapacidad Intelectual

Entidad: Asociación para la Promoción Económica de la Vega - Sierra Elvira (PROMOVEGA)

Contacto: 958 43 43 13 / info@promovega.org

Colectivo: Personas desempleadas, especialmente personas con discapacidad intelectual.

Territorialidad: Zona de la Vega - Sierra Elvira

Objetivos: a) Aumentar el valor añadido de la explotación. b) Servir de cauce adecuado para los mismos fines en otras entidades y explotaciones afines. c) Aumentar el número de trabajadores. d) Diversificar las ocupaciones y los puestos de trabajo para contribuir a la más adecuada inserción social y laboral de las personas trabajadoras.

Descripción: Con este proyecto, se pretendía la puesta en marcha de un centro de manipulación y comercialización de productos ecológicos ya que se disponía de una finca de producción ecológica donde trabajaban personas con discapacidad intelectual. El proyecto consistía en la creación de una industria para la manipulación y comercialización de productos hortofrutícolas ecológicos provenientes de la propia finca o de otras, asimismo con certificaciones ecológicas.

Para reforzar el proyecto se construyó en la finca un Centro de Formación, como parte de un Centro Especial de Empleo con el que ya se cuenta en la provincia de Granada. Este centro cuenta con un aula de formación, comedor para atenciones sociales y degustaciones, sala de descanso y zona para estancia de alumnos con problemas de integración en la sociedad, fundamentalmente, personas con discapacidad intelectual.

Periodo de ejecución: Finalizado. Está en funcionamiento activo.

Transferencia: Esta iniciativa podemos llevarla a cabo en otras comarcas de ámbito rural con la misma problemática. Es un proyecto transferible a empresas que quieran dinamizar una zona y generar puestos de trabajo entre colectivos en riesgo de exclusión social.

Innovación: Trabajar de primera mano con los grupos en riesgo de exclusión de una zona concreta, recuperación de los productos y trabajos autóctonos de una zona y fomento de la sostenibilidad tanto, económica como medioambiental y social de un entorno. Creación de un lugar que oferta una salida profesional a personas con discapacidad intelectual

Coste y sostenibilidad: El coste total del proyecto fue de 342.217,32€, financiación con fondos propios de 316.162,74€ y con fondos ajenos 350.000,00€ (Banco Popular). Se trata de un proyecto que tiene una vida útil por un periodo indefinido en el tiempo.

Resultados obtenidos: Inserción directa de 11 personas en el Centro de Manipulado y Comercialización y contratación de cuatro personas y un número indeterminado de posibles beneficiarios de las acciones formativas que se desarrollan.

Web de referencia: www.promovega.org



Buenas prácticas entidades socioeconómicas

- Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Granada
- Confederación Granadina de Empresarios
- CCOO - Granada
- UGT - Granada
- Asociación de Jóvenes Empresarios AJE Granada
- Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo (FAECTA)
- Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE Granada)

Buena Práctica: Programa de Acciones Experimentales. Servicio de Integración Activa en PYME

Entidad: Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Granada

Contacto: 958 53 61 52 / jivars@camaragranada.org

Colectivo: Desempleados en general y principalmente grupos de riesgo como desempleados de larga duración, mujeres maltratadas, minorías étnicas y personas con discapacidad.

Territorialidad: Provincia de Granada.

Objetivos: a) Trabajar con desempleados pertenecientes a los colectivos con riesgos de inserción e insertarlos laboralmente.

Descripción: Se trata de un programa integral de formación y empleo promovido por las Cámaras de Comercio en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo. Este programa de Servicio de integración activa en la PYME (SIAP), consta de varias fases: entrevistas a empresas, creación de grupos de alumnos en función de las necesidades detectadas, formación de los participantes, seguimiento por parte del tutor SIAP, prácticas laborales sin coste para la empresa y seguimiento en la contratación de los participantes. En la selección de los participantes al programa, se valora principalmente el interés y la motivación de la persona. El programa establece colaboración con otras entidades y empresas, tanto para la captación de participantes como para la captación de ofertas de empleo. EL programa incluye una fase en la que se trabaja personalmente con cada participante, así como el itinerario de inserción laboral completo, en todas sus fases.

Periodo de ejecución: En ejecución el presente año.

Transferencia: Tanto la metodología de trabajo como los resultados obtenidos en el programa, son transferibles tanto a las empresas como a entidades que gestionan la inserción sociolaboral. Se trabaja con el itinerario completo de inserción, desde la formación prelaboral en competencias personales y sociales, pasando por la orientación laboral, formación técnica



en aula y empresas, prácticas en empresa, inserción laboral y hasta llegar al seguimiento en el puesto de trabajo.

Innovación: El programa es muy completo ya que es un programa muy innovador donde se abarcan las necesidades de las empresas y de los participantes. Aumenta la posibilidad del encaje profesional a las ofertas de trabajo demandas, puesto que el conocimiento de los participantes es muy elevado debido a la selección exhaustiva que se realiza a través de cuestionarios, entrevista grupales y entrevista individual. También existe un seguimiento del participante durante la formación, prácticas y posterior incorporación laboral.

Coste y sostenibilidad: El coste total del proyecto fue de 125.000 € anuales financiada con fondos propios y con financiación externa. Es un programa que lleva gestionando la Cámara de Comercio de Granada desde el año 2002, tratándose por tanto, de un programa sostenible en el tiempo. Es un proyecto que se financiaba en sus inicios por el Ministerio de Trabajo y actualmente por la Junta de Andalucía dentro del Programa Acciones Experimentales.

Resultados obtenidos: Las experiencias anteriores demostraron la eficacia del programa, ya que se superó con creces el objetivo marcado. Algunos datos de ediciones anteriores: 150% en el 2002, 160% en 2004-2005, el 175% en 2006, 160% en 2008, 130% en 2009, 110% en 2010, 120% en 2011 y un 130% en 2012.

Web de referencia: www.camaragranada.org
www.camaraempleo.org

Buena Práctica: Colaboración en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**Entidad:** Confederación Granadina de Empresarios**Contacto:** 958 53 50 41 / aalcantara@cge.es**Colectivo:** Dirigidas a empresas, concretamente a PYME's.**Territorialidad:** Provincia de Granada.**Objetivos:** a) Sensibilización en materia de Responsabilidad Social Empresarial en las empresas.
b) Fomento de la participación a través del desarrollo de diferentes actividades, planificadas en el marco del convenio de colaboración.**Descripción:** Para la mayoría de las empresas, realizar una gestión óptima de la Responsabilidad Social Corporativa supone una ventaja competitiva muy importante y un factor estratégico de éxito empresarial. Para su implementación, los directivos de la empresa tienen que estar sensibilizados con el proyecto y apoyarlo en su totalidad y a todos los niveles, involucrándose absolutamente en cuanto a ejercitar funciones de representación de la compañía y fomentar las políticas de RSC de la empresa. Las actividades planificadas y desarrolladas en el marco del convenio de colaboración con la Junta de Andalucía en materia de RSC, se han ido adaptando al momento, situación y necesidades de las empresas, principalmente las PYME's. El proyecto, inicialmente comenzó con la fase de sensibilización e información de la RSE y los beneficios obtenidos por las empresas que la tienen incorporada. Posteriormente, las actividades han ido dirigidas a la transferencia de resultados, la creación y la consolidación. El proyecto seguirá con actividades que conlleven la implementación en las PYME'S y el desarrollo de un sistema de seguimiento y evaluación de riesgos.**Periodo de ejecución:** 2004 - 2014.**Transferencia:** Tanto la metodología de trabajo como los resultados obtenidos en el programa son transferibles preferentemente a PYME's, independientemente de la localización geográfica y sector al que pertenezcan.

Innovación: En el año 2004 cuando se firmó el acuerdo de colaboración para el desarrollo de actividades y proyectos, comenzaron las primeras jornadas en materia de RSE. Muchas empresas no conocían y no tenían interiorizadas, y mucho menos implantadas, políticas de RSE, por lo que se fue pionero en esta materia en Granada.

Coste y sostenibilidad: Programas financiados 100% por fondos externos. Convenio con la Junta de Andalucía vigente para el periodo 2013 - 2014.

Resultados obtenidos: Desde el comienzo del desarrollo de los programas hasta la actualidad, las empresas han evolucionado positivamente, implicándose e interesándose cada vez más en las políticas de RSC. Se han incrementado las relaciones entre ONG's y empresas, como por ejemplo la colaboración existente entre 'Proyecto Hombre' y Coviran para la inserción laboral de este colectivo. Han aumentado las relaciones entre empresas para realización de campañas concretas como los planes de actuación contra el tabaquismo u otras adicciones, fomento de la actividad física y hábitos saludables de los trabajadores, entre otros. Los beneficios que reporta a la empresa suponen la mejora de sus condiciones y seguridad laboral, de salud, y formación de su personal laboral, lo que se deriva en mayor y mejor productividad. Mejora la imagen, marca y reputación de la organización, lo que supone una mayor satisfacción por parte de los clientes y fidelización.

Web de referencia: www.cge.es
www.cea.es

Buena Práctica: Medidas para la inserción laboral de personas con discapacidad**Entidad:** CCOO - Granada**Contacto:** 958 80 85 80 / mdsanchez@and.ccoo.es**Colectivo:** Personas con discapacidad.**Territorialidad:** Provincia de Granada.**Objetivos:****ACTIVIDAD 1: CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%.**

Averiguar qué empresas de la provincia de Granada con más de 50 personas trabajadoras cumplen la cuota de reserva del 2% de la contratación a personas con discapacidad y cuáles de ellas se acogen a medidas alternativas.

ACTIVIDAD 2: NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Garantizar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% promover la adaptación a los puestos de trabajo. Evitar barreras a la integración laboral de personas con discapacidad. Limitar la utilización de las medidas alternativas de la cuota de reserva. Favorecer el acceso a la formación. Promover la transición de las personas trabajadoras desde el empleo protegido al empleo ordinario.

ACTIVIDAD 3: ASESORAMIENTO INDIVIDUALIZADO.

Informar y orientar sobre los recursos, normativa, ayudas, subvenciones que existen para las personas con discapacidad. Derivar a los organismos públicos competentes en cada caso. Atender aquellas demandas de trabajadores y trabajadoras discapacitadas por motivos de discriminación laboral, salud laboral, incapacidad temporal, etc.

ACTIVIDAD 4: FAMILIAS Y JÓVENES CON DISCAPACIDAD MENTAL.

Conocer las distintas situaciones socio-laborales en las que se encuentran los jóvenes con discapacidad mental.

ACTIVIDAD 5: MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

Conocer las distintas situaciones socio-laborales en las que se encuentran las mujeres.

ACTIVIDAD 6: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Informar y/o denunciar la situación laboral de las personas con discapacidad que trabajan en CEE. Tener un control del cumplimiento de los CEE.

ACTIVIDAD 7: FORMACIÓN A DELEGADOS Y DELEGADAS.

Formar, informar y sensibilizar a los delegados y delegadas en cuestiones de discapacidad.

ACTIVIDAD 8: DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL PROGRAMA Y CAMPAÑAS.

Informar del inicio, objetivos y actuaciones del Programa Medidas para Inserción laboral para Personas con Discapacidad y de las campañas de los CEE y Mujer con Discapacidad. Informar a entidades tanto públicas y privadas de la existencia del Programa, así como de los contenidos de éste. Difundir interna y externamente la cartelera y trípticos del Programa.

Descripción:**ACTIVIDAD 1: CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%.**

Análisis estadístico y estudio cuantitativo de las empresas con más de 50 trabajadores/as en la provincia de Granada.

ACTIVIDAD 2: NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Creación de un dossier informativo donde se recabe toda la información acerca de las medidas, subvenciones y/o bonificaciones que existen para la contratación de este colectivo. Crear un documento donde se reflejen cláusulas a favor de la contratación e igualdad en el trato de personas con discapacidad. Reunión con los delegados y delegadas de empresas ordinarias y centros especiales de empleo.

ACTIVIDAD 3: ASESORAMIENTO INDIVIDUALIZADO.

Informar y orientar acerca de: Tipos de pensiones por incapacidad permanente total o absoluta; medidas que favorezcan la accesibilidad y adaptabilidad; recursos sociales y económicos

existentes para personas con discapacidad; derechos laborales.

Derivar a las usuarias y usuarios a los distintos organismos y asociaciones de personas con discapacidad. Solicitar reconocimiento de Grado de Minusvalía para las personas que lo demanden.

ACTIVIDAD 4: FAMILIAS Y JÓVENES CON DISCAPACIDAD MENTAL.

Análisis estadístico y estudio cuantitativo del desempleo e inactividad laboral de este colectivo. Grupo de trabajo por la integración social y laboral de las personas jóvenes con discapacidad mental y familiares.

ACTIVIDAD 5: MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

Desde la Secretaría de Política Social y Migraciones junto con la Secretaría de la Mujer de la Unión Provincial de CCOO de Granada, organizamos la Jornada 'Mujeres. Discriminación múltiple' para el día 7 de Marzo de 2011 con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer.

ACTIVIDAD 6: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Visitas para el seguimiento y control de los CEE de la provincia de Granada, asambleas para informar a las personas trabajadoras de sus derechos laborales y asambleas para informar al interno del sindicato y los delegados y delegadas acerca de los CEE.

ACTIVIDAD 7: FORMACIÓN A DELEGADOS Y DELEGADAS.

A través de asambleas dirigidas a delegados y delegadas de CCOO se informará de aquellas cuestiones relacionadas con las personas trabajadoras con discapacidad.

ACTIVIDAD 8: DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL PROGRAMA Y CAMPAÑAS.

Se ha intervenido desde dos vertientes: Acción indirecta a través de la elaboración de cartas donde se ha presentado el programa, los horarios de atención y la disponibilidad de la Secretaría para cualquier actuación en materia de discapacidad. Acción directa a través de reuniones con responsables sociales y/o políticos de algunas de las entidades públicas de la provincia de Granada

Periodo de ejecución: Ejecución permanente.

Transferencia: Asociaciones de personas con discapacidad física, psíquica, intelectual y sensorial de la provincia de Granada.

Innovación: Creemos que se hace necesario este tipo de actuaciones para la correcta inserción laboral de las personas con discapacidad, pues no son muchas las intervenciones sociolaborales para este cometido.

Coste y sostenibilidad: El coste corresponde a la contratación de una persona trabajadora social a tiempo completo. Debido a que ya no disponemos de los recursos necesarios para la implementación del programa y a la grave situación en el empleo debido a la crisis, creemos que la sostenibilidad del proyecto no es la que desearíamos, aunque se sigue dando asesoramiento.

Resultados obtenidos:

ACTIVIDAD 1: CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%.

Se ha tenido que actualizar varias veces los datos ya debido a la crisis económica actual, las empresas cercanas a una plantilla de 50 personas trabajadoras, han reducido su plantilla quedando fuera de la cuota de reserva del 2%. Debido al volumen de empresas y a los problemas encontrados para obtener los datos de estudio, se ha reducido éste a las empresas del sector privado, dejando para el próximo programa el estudio de las empresas públicas.

ACTIVIDAD 2: NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Se ha trabajado con la Secretaría de Acción Sindical y con algunas de las ramas del sindicato, que nos han facilitado el acceso a los comités de empresa y a las asambleas con sus delegados y delegadas.

ACTIVIDAD 3: ASESORAMIENTO INDIVIDUALIZADO.

Cabe destacar un dato apreciable como es el porcentaje de mujeres usuarias de este servicio a si como jóvenes con discapacidad que se acercan al servicio con el objeto de demandar cursos y/o empleo.

ACTIVIDAD 4: FAMILIAS Y JÓVENES CON DISCAPACIDAD MENTAL.

La existencia de jóvenes con discapacidad mental no grave (primeros brotes sicóticos, bipolares,

etc.), hace que este colectivo no pueda acceder al servicio de orientación laboral para personas con enfermedad mental (SOAE), ya que no llegan a cumplir el perfil que atienden en este servicio (personas gravemente afectadas). Además, desde 'Salud mental' consideran que precisamente en los jóvenes es donde hay que intentar normalizar este tipo de discapacidad y no etiquetarlos como 'enfermos mentales'. Desde CCOO se detecta que la tardanza en crear un itinerario laboral a este colectivo formado por jóvenes con discapacidad mental no grave, hace que empeore su enfermedad.

ACTIVIDAD 5: MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

Siguiendo esta línea, las jornadas se han efectuado según lo previsto y hemos conseguido alcanzar los objetivos propuestos para esta actividad.

ACTIVIDAD 6: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Se ha detectado que las mayoría de las personas trabajadoras tienen un porcentaje de discapacidad bajo, no conocen el convenio colectivo ni la legislación en cuanto a Prevención de Riesgos Laborales. También se ha comprobado que en escasas ocasiones se han efectuado adaptaciones del puesto de trabajo.

ACTIVIDAD 7: FORMACIÓN A DELEGADOS Y DELEGADAS.

Se ha hecho un esfuerzo para sensibilizar y concienciar a los delegados y delegadas sindicales de la importancia de tener en cuenta a las personas con discapacidad tanto en la negociación colectiva como en la atención individualizada.

ACTIVIDAD 8: DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL PROGRAMA Y CAMPAÑAS.

El Programa Medidas Para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, se ha venido consolidando en estos dos últimos años. La continuación del mismo y la difusión de éste y las actividades así como el asesoramiento individualizado, han hecho que tanto el interno del sindicato como asociaciones y entidades que trabajan con personas con algún tipo de discapacidad, hayan participado más en las actividades de éste.

Web de referencia: www.andalucia.ccoo.es

Buena Práctica: Red de Defensa Jurídica y Asistencia Letrada para el Colectivo Inmigrante**Entidad:** CCOO - Granada**Contacto:** 958 80 85 80 / mdsanchez@and.ccoo.es**Colectivo:** Personas inmigrantes.**Territorialidad:** Provincia de Granada.**Objetivos:**

1. Facilitar el acceso a la regularización de su situación jurídico-administrativa de aquellas personas de origen extranjero que, según la Ley de Extranjería y su Reglamento de Ejecución cumplen los requisitos para acceder a una autorización de residencia temporal y/o trabajo.
2. Informar sobre los requisitos necesarios para poder renovar las autorizaciones de residencia y/o trabajo en vigor e interceder para que dichas autorizaciones puedan ser renovadas en base a dar cuanta información sea oportuna.
3. Favorecer e incitar a la convivencia familiar de las personas inmigrantes que se encuentran en España a través de la "reunificación de las familias", ya sea a través de la reagrupación familiar o a través de autorizaciones de residencia no lucrativas.
4. Mediar entre trabajadores y empresas en aras a fomentar la estabilidad laboral así como el cumplimiento de la legislación en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.
5. Fomentar la necesidad de desarrollar un proceso de formación continua que permita a las personas inmigrantes ampliar su nivel de empleabilidad.
6. Orientar a las personas de origen extranjero para que su integración en España sea un proceso real y efectivo.
7. Articular los mecanismos necesarios para la correcta aplicación de la nueva normativa en materia de extranjería (Reglamento e Instrucciones).
8. Coordinar a las diferentes Administraciones Públicas, organizaciones, asociaciones y demás entes sociales para que la aplicación del Reglamento sea uniforme por parte de todas las personas intervinientes, evitando con ello situaciones discriminatorias.
9. Contribuir a garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y a garantizar la equiparación de derechos y deberes de la población inmigrada.
10. Favorecer un clima social de convivencia, respeto y tolerancia, en especial en las zonas que acogen mayor número de inmigrantes, mediante la concienciación tanto al colectivo inmigrante

como a los españoles, fomentando que las relaciones entre ambos sean objeto de encuentro y difusión de los valores democráticos en el entorno en el que se desarrollan.

11. Favorecer la integración social y mejorar la calidad de vida de los colectivos inmigrantes.

12. Establecer y fomentar lazos interculturales para la convivencia.

13. Concienciar a las empresas de que la contratación de personas de origen extranjero no es un negocio, sino que, además de integrar laboralmente a las mismas, se trata de una riqueza cultural para todos.

14. Impulsar planes de integración social de la población inmigrante más desfavorecida con la participación de las distintas administraciones y organizaciones sin ánimo de lucro.

15. Intentar una cooperación y lograr la solidaridad social entre los españoles y el colectivo inmigrante entre sí y entre los extranjeros entre sí, independientemente del país del que provengan, de su religión, raza o cultura.

16. Informar y formar a los delegados/as sindicales compañeros del sindicato y demás personas sindicadas para que aborden, desde la negociación colectiva, el tema de la contratación de extranjeros y la regulación de dicha contratación.

17. Favorecer la intermediación sociolaboral que permita una inserción y, en su caso, integración de este colectivo en el mercado laboral y en el ámbito social.

18. Concienciar de que la integración también se consigue mediante la exigencia a terceros (empresas, administración pública, etc.) del cumplimiento de los derechos laborales, sociales en igualdad de condiciones que los españoles.

Descripción:

A) Actuaciones individuales.

Asesoramiento jurídico-administrativo, laboral y social personalizado e individual a personas de origen extranjero y en su caso nacional con algún tipo de vinculación en materia de extranjería que, de forma periódica acuden a esta Organización Sindical.

Asesoramiento a empresas/empleadores que quieren contratar a trabajadores de origen extranjero que no tienen autorización para trabajar: información destinada a la consecución de su documentación y las obligaciones bilaterales inherentes a ello.

Asesoramiento individual a delegados sindicales en cuya empresa hay contratadas personas extranjeras y nos plantean algún problema surgido en su centro de trabajo.

Asesoramiento individual INTEGRAL tanto jurídico-administrativo, como laboral (en caso

necesario con la intervención de los Sindicatos Provinciales) y social.

Intermediación y colaboración con otros entes sociales y ONG's con los que he trabajado de forma conjunta a la hora de gestionar determinados expedientes, aportando los recursos que cada uno de nosotros tenemos para conseguir adaptar situaciones de personas extranjeras y solucionar conflictos que nos puedan surgir.

Seguimiento de los expedientes que se tramitan en el servicio de asesoramiento jurídico.

B) Actuaciones grupales.

Actuaciones externas.

Visitas semanales y, a veces diarias con las siguientes entidades: Policía Nacional. Jefe de la Oficina Única de Extranjeros de Jaén y Granada. Servicio de Atención a las Víctimas de Andalucía. Centros Municipales de Servicios Sociales. Estrecha relación con el Servicio de Atención a las Víctimas de Andalucía (S.A.V.A.), tanto de Granada como de Jaén.

Intervención en trámites del Colegio de Abogados de Jaén y Granada y solicitud de Justicia Gratuita. Reclamaciones en materia de incumplimiento por parte de muchos letrados de las obligaciones inherentes a la asistencia jurídica gratuita que ejercen y asistencia al detenido.

Orientación a profesionales de la abogacía e interés en el estado de tramitación de los procedimientos que ellos gestionan.

Visitas semanales a la oficina de extranjeros para la consulta o tramitación de expedientes así como para el seguimiento de los mismos.

Colaboración con compañeros de otras provincias y trámites y gestiones que realizamos de forma coordinada.

Participación en jornadas, foros, cursos, etc.

Actividades Realizadas

1. Estudio del Reglamento de Extranjería que entró en vigor el día 1 de Julio.
2. Estudio de las Instrucciones publicadas por la Dirección General de Inmigración.
3. Estudio de la Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo
4. Realización de hojas informativas sobre los documentos necesarios aportar junto a determinados modelos de solicitud.
5. Seguimiento individualizado de los expedientes a través de la inclusión de las atenciones en el SIGES y el posterior seguimiento de los expedientes.
6. Divulgación información de campaña sobre acoso sexual para concienciar tanto a los empresarios y empresarias como a los propios inmigrantes acerca de las consecuencias del acoso.

7. Asambleas informativas sobre la aplicación del Nuevo Reglamento de Extranjería.
8. Asambleas informativas sobre la incidencia de la nueva regulación del servicio doméstico en el colectivo de inmigrantes.

Periodo de ejecución: Ejecución finalizada

Transferencia: Asociaciones de personas inmigrantes y pro-inmigrantes

Innovación: Creemos que se hace necesario este tipo de actuaciones para la correcta inserción laboral de las personas inmigrantes, pues no son muchas las intervenciones sociolaborales para este cometido.

Coste y sostenibilidad: El programa ha finalizado, las personas inmigrantes ya no disponen de la atención especializada en el seno de un sindicato. El total de la financiación era con fondos ajenos.

Resultados obtenidos: La dificultad a la hora de encontrar trabajo y de consolidar el mismo provoca que la situación de regularidad en la que se encuentran muchos extranjeros desemboque en una situación de irregularidad, para evitar que esto suceda es necesario que las personas que se encuentran en España con autorización de residencia temporal o sin autorización pero con perspectivas de conseguirla, tengan un correcto asesoramiento a fin de poder lograr, bien la renovación de su tarjeta de residencia, bien una autorización de residencia inicial.

La evaluación a realizar sobre el desarrollo del presente Programa tiene un balance positivo pues se han conseguido los objetivos marcados, ello en base a proporcionar un adecuado asesoramiento y posterior actuación para afrontar los distintos supuestos de renovación de autorizaciones de residencia y también para la concesión de nuevas autorizaciones, para ello es necesario el conocimiento de la normativa así como de las exigencias que cada Oficina de Extranjeros impone a la hora de proceder a realizar los trámites pertinentes.

Son muchas las autorizaciones que se han mantenido y muchas las nuevas autorizaciones que se han conseguido, sin bien cada vez resulta más dura nuestra labor pues la contratación

de personas de origen extranjero desciende de forma considerable al existir ya personas autóctonas, que demandan puestos de trabajo que antes no hubieran aceptado, pero además también por la casuística que se da en relación a la contratación de personas de origen extranjero para la realización de tareas agrícolas, ya que entiende la propia Administración que no hay trabajo en el campo para realizar contratos de un año de duración. También hay que reseñar la labor de denuncia que se ha realizado desde CCOO en relación a la compraventa de contratos, ya que tanto en la provincia de Jaén como en la provincia de Granada han sido denunciados por parte de CCOO varios casos de venta de contratos por parte de empresas a inmigrantes.

Web de referencia: www.andalucia.ccoo.es

Buena Práctica: Servicio de Asesoramiento Jurídico en caso de discriminación laboral por razón de sexo

Entidad: UGT - Granada

Contacto: 958 89 95 00 / union@granada.ugt.org

Colectivo: Mujeres que sufren algún tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Territorialidad: A nivel andaluz.

Objetivos: a) Combatir y eliminar las discriminaciones que sufren las mujeres durante su vida laboral, en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, así como en el mantenimiento del mismo.

Descripción: El Servicio de asesoramiento jurídico y defensa procesal a mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo, en lo sucesivo Servicio de Defensa Legal, se creó en 1996 en virtud de un Convenio entre UGT Andalucía y el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Sus actuaciones han ido dirigidas a la defensa de cualquier tipo de discriminación por razón de género en el mercado de trabajo. Este convenio entre ambas entidades se firma anualmente. Este Servicio de ámbito andaluz es totalmente gratuito y tiene como personas destinatarias a todas aquellas mujeres denunciantes de situaciones de discriminación laboral por razón de sexo, no siendo necesaria para ser beneficiaria del mismo su previa o posterior afiliación al sindicato. Se trata de un servicio de defensa jurídica y procesal, que actúa prestando asesoramiento e información relativa a cualquier aspecto relacionado con los derechos de la mujer en el mercado de trabajo, asimismo inicia e interviene en cada una de las actuaciones del procedimiento judicial necesarias para la defensa de estos derechos. El programa comprende, por tanto, aquellas actuaciones jurídicas que podrán consistir en consultas, o en su caso, en la presentación de la demanda judicial y todas las actuaciones procesales necesarias para la obtención de sentencia. El servicio actúa en situaciones de discriminación en el acceso al empleo, ya sean en los procesos de selección o en la contratación; de discriminación salarial por diferencias retributivas en categorías, clasificaciones profesionales, pluses, etc.; en la promoción y ascensos con criterios subjetivos discriminatorios; en casos de despido o modificación de las condiciones de trabajo por maternidad, paternidad o cualquier derecho derivado de la conciliación de la vida laboral y familiar; o en los casos de acoso sexual.



Periodo de ejecución: Inicio del convenio en 1996 y renovado anualmente.

Transferencia: UGT Andalucía y UGT Granada entienden que el ámbito sindical es el idóneo para llevar a cabo este tipo de actuaciones. El programa tiene primeramente un carácter preventivo, negociador, y en segundo lugar contempla su carácter corrector en el campo de la actuación judicial. Es por tanto que, la negociación desde la acción sindical, es la herramienta fundamental para intentar llegar a un acuerdo entre empresa y personas trabajadoras que contemple el respeto al ejercicio de los derechos laborales. Asimismo, la actividad sindical está legitimada para llevar a cabo la denuncia por vulneración de los derechos laborales.

Innovación: En el marco de este programa se han llevado a cabo actividades complementarias que han dado un toque de innovación y calidad al servicio, concretamente las Jornadas de Mujer y Empleo, las Jornadas de Jóvenes en Baza y talleres que han tenido lugar en la feria FORMATE, en los que se han impartido información sobre habilidades de comunicación, certificados de profesionalidad, competencias profesionales y uso/desarrollo de nuevas tecnologías.

Coste y sostenibilidad: La Secretaría de Mujer e Igualdad de UGT Granada hace eco de las necesidades de potenciar hoy día, en plena crisis económica, las políticas sociales y de igualdad. La salida a la crisis no puede hacerse a costa del deterioro de los derechos laborales de la población trabajadora. La crisis no puede ni debe ser un motivo para el incumplimiento de la legislación en igualdad. La financiación de este programa proviene de una subvención nominativa del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) para garantizar la continuidad del mismo durante todo este tiempo.

Resultados obtenidos: La permanencia del Programa durante todos estos años continuados es una muestra del resultado positivo del funcionamiento del mismo, otorgando protección a las mujeres trabajadoras frente a las desigualdades aún existentes en las relaciones laborales.

Web de referencia: www.ugt-andalucia.com/mujer
www.ugt-andalucia.com/servicio-de-defensa-legal



Buena Práctica: Jornadas de Mujer y Empleo**Entidad:** UGT Granada**Contacto:** 958 89 95 00 / union@granada.ugt.org**Colectivo:** Mujeres en búsqueda de empleo y todas las personas interesadas en la temática.**Territorialidad:** Provincia de Granada.**Objetivos:** a) Impulsar la igualdad y la calidad en el empleo, partiendo de análisis de la situación sociolaboral de cada año. b) Visualizar el trabajo de las mujeres. c) Avanzar en el conocimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, personal y familiar.**Descripción:** Una de las actividades de UGT Granada ha sido la celebración anual de estas jornadas específicas sobre el empleo femenino. El objetivo general que se ha perseguido ha sido impulsar la igualdad y la calidad en el empleo, partiendo del análisis de la situación sociolaboral de cada año. Por norma general, se han ido celebrando en torno al 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, siempre analizando temas de actualidad y algún elemento del mercado de trabajo que pueda generar empleo. Por noveno año consecutivo, el 8 de mayo de 2013, ha tenido lugar las IX Jornadas de Mujer y Empleo, bajo el título 'I+D+i+Mujeres'.**Periodo de ejecución:** Ejecución finalizada.**Transferencia:** Este tipo de jornadas se podrían extrapolar a otros ámbitos, especialmente al ámbito rural donde la situación de la mujer sigue siendo poco fructífera, cargada siempre de responsabilidades familiares que la limitan a la hora de acceder al mercado de trabajo. Además, se podrían realizar enfocadas a otro de los grandes colectivos en riesgo de exclusión como son los jóvenes de la provincia donde ya UGT las puso en marcha en Baza, con el fin de ofrecer alternativas ante el éxodo de éstos a la ciudad.

Innovación: Siempre se trata de innovar introduciendo nuevas perspectivas y situaciones, sobre todo porque nos encontramos ante una sociedad cambiante en la que la estabilidad es insostenible.

Coste y sostenibilidad: La organización, hasta ahora, ha contado con una cantidad presupuestaria de fondos propios dirigida a la preparación e implementación de dichas jornadas. Por lo que podemos considerar que son sostenibles en el tiempo.

Resultados obtenidos: Las jornadas, por norma general, tienen muy buena acogida, en especial por el público femenino. Concretamente, en las últimas jornadas se ha contado con la participación de 149 personas, la gran mayoría mujeres. A éstas se le ha dado una visión actual y real de la situación de la mujer en el ámbito laboral, concluyendo con la necesidad de seguir trabajando para que cada vez haya más mujeres incorporadas al mercado laboral, ya que la tendencia notoria de ahora es que la mujer, debido a la crisis y a la situación económica de la provincia y del país en general, regresé de nuevo a la vida familiar. Del total de asistentes a las jornadas, un 13,42% han sido hombres y un 86,58% mujeres. En cuanto a la situación laboral de cada uno de ellos, un 44,30% eran personas desempleadas, un 40,26% personas trabajadoras y un 15,43% dejaron ese apartado en blanco.

Web de referencia: www.ugt-andalucia.com/web/granada/inicio

Buena Práctica: Taller de Emprendedores 'Desarrolla tu idea, participa!'**Entidad:** Asociación de Jóvenes Empresarios AJE Granada**Contacto:** 958 22 56 90 / ajegranada@ajegranada.org**Colectivo:** Jóvenes de entre 18 y 35 años que presentaron su idea empresarial.**Territorialidad:** Provincia de Granada.**Objetivos:** a) Desarrollo social y económico de la provincia de Granada a través de la constitución y puesta en marcha de diez proyectos empresariales siendo la empleabilidad uno de los criterios de valoración a la hora de seleccionar los proyectos participantes en esta iniciativa.**Descripción:** Con este innovador taller de emprendimiento para jóvenes con una idea empresarial, se pretende fomentar e impulsar el espíritu emprendedor, la innovación y el progreso, así como contribuir al desarrollo social y económico de Granada, valorando la iniciativa, innovación, capacidad emprendedora, talento y creatividad del desarrollo empresarial, fomentando la cultura innovadora y el reconocimiento al esfuerzo por desarrollar y crear proyectos empresariales sostenibles. Para ello, se tuvieron en cuenta las iniciativas empresariales presentadas y donde se valoraron los mejores proyectos generados por las personas emprendedoras y jóvenes de la provincia de Granada, con edades comprendidas entre los 18 y 35 años, todas ellas interesadas en elaborar proyectos empresariales de ideas de negocio innovadoras y viables. A través de este proyecto se diseñó un itinerario de formación, asesoramiento, mentoring e impulso para que las personas emprendedoras granadinas adquirieran las herramientas necesarias para poner en marcha sus proyectos empresariales, participando en un concurso de ideas empresariales. Estas propuestas o modalidades consistieron en la presentación de un proyecto emprendedor en cualquiera de las ramas del conocimiento y donde se valoraba muy positivamente que fueran originales y que hubieran sido realizados por el autor o los autores del proyecto. De todas las candidaturas presentadas, se seleccionaron las mejores diez ideas empresariales para participar en este taller de emprendimiento y poder optar de esta manera a los premios a la mejor idea empresarial con una interesante dotación económica.

De esta manera, se concedieron tres premios a los tres mejores proyectos, valorados en 5.000 euros en total, financiados y patrocinados por las entidades asociadas a AJE Granada y Andalucía Emprende.

GANADOR	1º FINALISTA	2º FINALISTA
CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA	CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA	CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA
ALOJAMIENTO EMPRESARIAL *	ALOJAMIENTO EMPRESARIAL *	ALOJAMIENTO EMPRESARIAL *
HOSTING (1 año)	HOSTING (1 año)	
IMAGEN CORPORATIVA**		
PAPELERIA CORPORATIVA***		

Periodo de ejecución: Inicio 20 de mayo de 2013. Finalización 4 de julio de 2013.

Transferencia: Este tipo de actividad es transferible a otras entidades similares, ONG's que trabajan con jóvenes o con colectivos en riesgo de exclusión para potenciar el emprendimiento de los mismos.

Innovación: Se diseñó un itinerario formativo hecho a medida del proyecto e impartido por empresarios especializados en cada temática.

Coste y sostenibilidad: Coste total 6.050 € de los cuales 2.050 € fueron fondos propios y 4.000 € fondos externos. Se plantea la posibilidad de realizar nuevas ediciones del Taller de Emprendimiento.

Resultados obtenidos: En cuanto al número de participantes de este proyecto, son un total de 10 proyectos formados por 17 emprendedores de los cuales 10 son hombres y 7 son mujeres. En cuanto a las características, muchos de estas personas emprendedoras se encontraban en situación de desempleo y algunos estaban trabajando por cuenta ajena a la vez que desarrollan su proyecto empresarial. En cuanto a formación académica, todos tienen estudios universitarios y experiencia profesional en su sector. De los proyectos, los tres finalistas y varios proyectos más continúan con la puesta en marcha de su idea de negocio.

Web de referencia: www.ajegranada.org

Buena Práctica: Apoyo al Autoempleo bajo la fórmula de Cooperativa de Trabajo**Entidad:** Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo (FAECTA)**Contacto:** 958 26 23 05 / granada@faecta.coop**Colectivo:** Los principales usuarios son cooperativas afiliadas y personas emprendedoras que quieren constituir una cooperativa como fórmula de autoempleo. Dentro de este último grupo encontramos los siguientes grupos de interés en riesgo de exclusión: personas desempleadas mayores de 45 años, en riesgo de exclusión social por otros factores y personas desempleadas.**Territorialidad:** Provincia de Granada.**Objetivos:** a) Difundir la fórmula jurídica de Cooperativa de Trabajo y su función económica y social. b) Generar empleo estable en el territorio. c) Consolidar prácticas empresariales responsables y de gestión sostenible. d) Conseguir una distribución equitativa de la riqueza. e) Dinamizar la economía local para afianzar el territorio a través de empleo estable y el aprovechamiento de los recursos endógenos. f) Fomentar la inserción profesional a través de la formación, mejora profesional y asesoramiento técnico.**Descripción:** Entre las estrategias que FAECTA desarrolla para impulsar nuevos proyectos que se adapten al momento actual destaca la innovación social para los territorios. Desde FAECTA se está impulsando la colaboración con los ayuntamientos para generar empleo estable a través de la constitución de empresas cooperativas formadas por personas desempleadas de la localidad que gestionen servicios públicos, así como espacios de uso general que se encuentren infrautilizados. También nuevas fórmulas para emprender como las cooperativas de impulso empresarial o el cooperativismo como alternativa para empresas en quiebra o sin relevo generacional. No hay que olvidar el fomento de la fórmula cooperativa a través de jornadas y charlas impartidas en Talleres de Empleo, Casas de Oficios, cursos de formación ocupacional, etc. A los emprendedores que eligen la cooperativa de trabajo como fórmula de autoempleo, FAECTA les facilita, entre otros, los servicios de constitución de cooperativas y trámites de puesta en marcha, seguimiento posterior a la constitución de la empresa cooperativa, asesoramiento y consultas de temas societarios, asesoramiento e intermediación en trámites con el Registro de Cooperativas, información y tramitación de ayudas y el acceso a la red de

empresas cooperativas andaluzas a través de la página web de FAECTA y el geodirectorio cooperativo. Además, FAECTA facilita el contacto entre empresas de sectores de actividad similares o complementarios para recoger propuestas y favorecer la intercooperación, algo muy necesario y estratégico en este sector empresarial. También encontrarás en esta web toda la información actualizada y los convenios firmados para el ahorro en costes.

Periodo de ejecución: Servicio permanente de la entidad.

Transferencia: Posibilidad de realizar convenios con Ayuntamientos para la divulgación del cooperativismo de trabajo para el impulso del empleo que gestione servicios públicos así como espacios de uso general que se encuentren infrautilizados. Esta es una de las líneas con mayor proyección.

Innovación: Desde FAECTA se está impulsando la colaboración con los ayuntamientos para generar empleo estable a través de la constitución de empresas cooperativas formadas por personas desempleadas de la localidad que gestionen servicios públicos, así como espacios de uso general que se encuentren infrautilizados. Innovación social para los territorios.

Coste y sostenibilidad: Debido a que estas actuaciones son la actividad principal de esta entidad, estas actividades se mantienen a lo largo del tiempo sin una fecha de finalización y están incluidas en las partidas presupuestarias propias ya que hay que garantizar estos servicios y el fomento del cooperativismo.

Resultados obtenidos: Con datos del segundo trimestre de 2014, en Granada hay un total de 434 cooperativas que dan empleo a unas 6.090 personas. En Andalucía hay 3.974 cooperativas que dan empleo a 43.023 personas. Estos datos están extraídos del Informe Estadístico Economía Social Andaluza 2º Trimestre 2014 (CEPES-Andalucía) y es un indicador clave de la importancia que tiene en nuestra tierra este sector emergente.

Web de referencia: www.faecta.coop

Buena Práctica: Lanzaderas de Empleo Andalucía Emprende**Entidad:** Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE Granada)**Contacto:** 958 89 45 00 / cade.granada@andaluciaemprende.es**Colectivo:** Personas desempleadas.**Territorialidad:** A nivel andaluz.**Objetivos:** a) Ser una nueva herramienta de fomento del empleo que cambia el enfoque de las políticas de inserción laboral desarrolladas hasta el momento. b) Buscar un enfoque proactivo y más optimista para que el desempleado abandone la desgana o desilusión, que descubra todas las competencias que tiene para ser útil, ayudar a los demás y encontrar trabajo.**Descripción:** Una lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario es un equipo heterogéneo de personas desempleadas con espíritu dinámico, comprometido y solidario que acceden de forma voluntaria a esta iniciativa y que, coordinadas por un coach, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común que no es otro que conseguir empleo, ya sea por cuenta propia o ajena. El equipo formado por los participantes de la Lanzadera se caracteriza por ser heterogéneo en variables como sexo, edad, nivel formativo y sector de actividad. Así pues, los participantes estarán rodeados de otras personas con perfiles muy diferentes, lo que permite que el aprendizaje de todos sea mucho más rico y variado.**Periodo de ejecución:** Inicio 6 de octubre de 2013. Finalización 28 de febrero de 2014.**Transferencia:** Es transferible a entidades locales para desarrollarlo con personas desempleadas de su entorno.

Innovación: La Lanzadera de Empleo sirve para generar cambios sustanciales en las actitudes, habilidades y competencias de las personas participantes. Para conseguir cambiar el enfoque y lograr los objetivos, la metodología de trabajo de la Lanzadera se basa en las técnicas de coaching. Este coach desarrolla la labor de entrenador o dinamizador del grupo, si bien las personas desempleadas son las auténticas protagonistas. El proyecto se basa en la cooperación mutua para superar la situación actual de crisis y poder afianzarse en el mercado laboral. Las personas desempleadas interactúan en un contexto de confianza donde comparten experiencias, formación e información que mejora notablemente las posibilidades de búsqueda de empleo exitoso y el desarrollo eficiente de proyectos propios de autoempleo que también permitirán a la persona usuaria desarrollarse profesionalmente.

Coste y sostenibilidad: No tienen ningún coste presupuestario específico, ya que se cubre con el personal técnico de Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza. Es un programa que se realiza todos los años y que se desea que tenga un continuidad indefinida.

Resultados obtenidos: 20 personas participan en la lanzadera.

Web de referencia: www.lanzaderasdeempleo.es

Buena Práctica: Fomento de la Cultura Emprendedora en el Centro Penitenciario de Albolote**Entidad:** Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE Granada)**Contacto:** 958 89 45 00 / cade.granada@andaluciaemprende.es**Colectivo:** Reclusas pertenecientes al módulo de respeto.**Territorialidad:** Centro Penitenciario de Albolote.

Objetivos: a) Hacer del autoempleo, individual y colectivo, una alternativa real de acceso al mercado laboral promoviendo actitudes favorables al desarrollo de iniciativas empresariales. b) Animar al emprendimiento, trabajando y reflexionando sobre las estrategias más adecuadas para impulsar nuestras competencias y, especialmente, las habilidades necesarias para emprender. c) Poner en conocimiento herramientas y conocimientos para apostar por el trabajo por cuenta propia, con sus pros y sus contras, pero sobre todo contando con las herramientas adecuadas para poder ponerlo en práctica. d) Iniciación a la creación empresarial.

Descripción: Servicio integral, adaptado, flexible para la motivación, la orientación, el asesoramiento, el acompañamiento y la tutorización de proyectos empresariales fomentando su consolidación. La metodología seguida para conseguir los objetivos ha sido participativa, activa, deductiva y basada en dinámicas de grupo, visionado de videos temáticos y debates. Las personas participantes tras reflexionar sobre su perfil competencial y el perfil de la persona emprendedora, trabajaron el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación, el conjunto de habilidades emprendedoras, etc. El hecho de que vaya dirigidas a reclusas contribuye a la igualdad de oportunidades. Para el diseño y ejecución de los programas, metodología y acciones concretas, se tienen en cuenta la perspectiva de género y están adaptados 100% al público objetivo, basándonos en sus vivencias y experiencias que nos facilitarán que el mensaje les llegue de la manera más eficiente.

Periodo de ejecución: Inicio en 2009. Finalización 09 de junio de 2014.

Transferencia: Es de difícil transferencia, salvo a situaciones similares a la del programa. Muy enriquecedor trabajar con estas personas destinatarias con un nivel muy alto de participación.

Innovación: La metodología seguida ha sido participativa, activa, deductiva y basada en dinámicas de grupo, visionado de vídeos temáticos y debates.

Coste y sostenibilidad: No tienen ningún coste presupuestario específico, ya que se cubre con el personal técnico de Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza. Es un programa que se realiza todos los años y que se desea que tenga una continuidad indefinida.

Resultados obtenidos: 30 reclusas participantes en el programa.

Web de referencia: www.andaluciaemprende.es



Buenas prácticas entidades sociales

- Cruz Roja
- Federación Granadina de Personas con Discapacidad Física y/u Orgánica (FEGRADI)
- Fundación Andaluza Accesibilidad y Personas Sordas
- Asociación de Mujeres Gitanas ROMI
- Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM)
- Fundación Secretariado Gitano
- Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas
- Asociación Sí Podemos
- Fundación Hermanos Obreros de María Ciudad de los Niños
- Asociación de Síndrome de Down de Granada - Granadown
- Asociación a favor de las personas con Discapacidad Intelectual (ASPROGRADES)
- Asociación granadina de atención a personas con parálisis cerebral (ASPACE)
- Proyecto Hombre Granada
- Asociación Accesibilidad para Todos 'La Ciudad Accesible'

Buena Práctica: EMPLEA REDES. Participación y acompañamiento.

Entidad: Cruz Roja

Contacto: 958 22 21 40 / granada@cruzroja.es

Colectivo: Personas desempleadas que se encuentran en riesgo de desafiliación social por falta de perspectivas laborales, reducción de redes de apoyo y bajo nivel de competencias para acceder al mercado laboral. Personas con dificultades especiales de inserción laboral. Personas que debido al efecto de largos periodos de tiempo en situación de desempleo y por el agravamiento de la crisis, se encuentran alejados del mercado laboral, con desmotivación y falta de redes sociales.

Territorialidad: Municipios de Granada, Albolote, Loja, Motril y Pinos Puente.

Objetivos: a) Mantener a personas desempleadas activas en sus procesos de inserción laboral
b) Apoyar la creación de grupos de apoyo mutuo entre iguales para mejora de la empleabilidad
c) Ofrecer espacios formales/informales para la búsqueda activa de empleo. d) Apoyar a las personas en el desarrollo de habilidades y competencias transversales.

Descripción: El proyecto pretende el fomento de redes de apoyo mutuo, acompañamiento y asesoramiento hacia el empleo para personas que se encuentran ante situaciones de empleo prolongadas y sufren riesgo de desafiliación social. La finalidad es mejorar la empleabilidad y desarrollar espacios de ayuda mutua para la búsqueda de empleo de manera colaborativa a través de grupos de personas que en una misma situación se reúnen periódicamente para mejorar sus competencias, intercambiar información, recursos, compartir experiencias, contribuyendo a que la búsqueda de empleo no sea un proceso individual sino que movilice a más personas de su entorno. La metodología de intervención, en los talleres y grupales, utilizan dinámicas de grupo con la finalidad de cohesionar el grupo y para que canalicen emociones.

Periodo de ejecución: Inicio 1 de enero de 2014. Finalización 31 de diciembre de 2014.

Transferencia: Transferible a entidades sociales que promuevan la participación de diferentes colectivos. Está en colaboración con 'Red Granada' y 'GRANADAEMPLO II'.

Innovación: El proyecto centra su intervención en que las personas estén activas en la búsqueda de empleo a través de redes y que a través de éstas redes sigan estando activos reforzando sus competencias básicas y profesionales. Este proyecto es innovador ya que es el propio grupo en red quien genera las capacidades de las personas y su activación. El proyecto pretende el fomento de redes de apoyo mutuo para el acompañamiento hacia el empleo. Por ello, los contenidos se centran en la mejora de la empleabilidad aprendiendo y compartiendo, en el desarrollo de clubs de apoyo mutuo donde las personas comparten objetivos para mejorar su situación laboral en cooperación con otras y están dispuestas a compartir información, ideas, experiencias y recursos.

Coste y sostenibilidad: Es un proyecto sostenible a largo plazo ya que no necesita una financiación muy elevada. Está financiado con fondos externos a la entidad.

Resultados obtenidos: Se ha cumplido el objetivo general del proyecto que consiste en tener activadas a las personas en la búsqueda de empleo para que no se desafilien socialmente y se mantengan en red, para ello se han construido grupos de apoyo mutuo para la búsqueda de empleo y apoyo personal. Esta activación se ha realizado tanto en sesiones de orientación individual, talleres y espacios de búsqueda de empleo, realizando un continuo seguimiento a los participantes durante este periodo. Había previsto en un principio 50 participantes y se terminaron atendiendo a 88. Y se ha conseguido orientar a las personas en recursos y herramientas para la búsqueda de empleo, construir grupos de apoyo mutuo para la búsqueda de empleo y el apoyo personal, utilizar espacios formales/informales para la búsqueda de empleo, formar a las personas en competencias transversales para el empleo y también ha habido un seguimiento de las personas que han participado. A nivel local, este proyecto es valorado muy positivamente entre los participantes ya que en los entornos locales hay proyectos de inserción laboral pero no existen proyectos que atiendan las necesidades personales que condicionan los procesos de búsqueda de empleo. Este proyecto facilita recursos de formación y empleo y además facilita recursos para el empoderamiento, recuperación de la autoestima, aplicación de redes de búsqueda o el apoyo mutuo.

Web de referencia: www.cruzroja.es

Buena Práctica: “En realidad no tiene gracia: Una apuesta por la gestión de la diversidad cultural”

Entidad: Cruz Roja

Contacto: 958 22 21 40 / granada@cruzroja.es

Colectivo: Población general y empresariado.

Territorialidad: Granada capital y provincia.

Objetivos: a) Llamar la atención de la sociedad y, muy especialmente de las empresas, para que el origen, la edad o el sexo de una persona no sean una barrera en su acceso al mercado de trabajo, especialmente cuando se trata de personas en situación de dificultad social. b) Contribuir a eliminar los prejuicios y los estereotipos que levantan barreras en el mercado laboral a personas con talento por motivos relacionadas con su raza, su origen, su sexo o su edad. c) Promover la gestión de la diversidad cultural en todas sus vertientes, ya sea empresarial, social, etc., como un elemento enriquecedor y poner en valor la contribución de las personas inmigrantes y otros colectivos en dificultad social, como una herramienta para la cohesión social y el desarrollo.

Descripción: Cruz Roja Española, a partir de los aprendizajes desarrollados en varios programas, apuesta por la difusión de la gestión de la diversidad como una estrategia positiva que contribuya a poner en valor la contribución de las personas inmigrantes, y en otras situaciones de dificultad social, no sólo en el mercado de trabajo sino al conjunto de nuestra sociedad. Con el fin de contribuir, desde el ámbito de la comunicación y la sensibilización, a la promoción de la gestión de la diversidad cultural, Cruz Roja Española puso en marcha, en 2010, la campaña ‘En realidad no tiene gracia’. La campaña tiene en el humor su elemento central. El humor es una herramienta muy poderosa a la hora de poner de manifiesto situaciones que merecen nuestra atención y nuestra reflexión. El humor y la ironía nos permiten llegar de manera directa y cercana a los diferentes públicos, poniendo de manifiesto lo absurdo y dramático de las barreras a las que han de hacer frente en su acceso al mercado de trabajo las personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social. Barreras que con frecuencia adoptan la forma de estereotipos y prejuicios, infravaloración social y que nos pueden afectar a todos y todas en algún momento: por ser mujer, por ser mayor, por ser demasiado joven.

Periodo de ejecución: Inicio 2010. Finalización 31 de diciembre de 2014.

Transferencia: Transferible a otras organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades.

Innovación: El eje de la campaña es la relación entre los estereotipos, los prejuicios y el humor. Los estereotipos son una fuente inagotable para el humor y una de las barreras a la incorporación al mercado laboral de estos colectivos. Esta unión invita a la reflexión.

Coste y sostenibilidad: Se financia con fondos propios y con fondos externos.

Resultados obtenidos: El impacto y la notoriedad alcanzados por la campaña 'En realidad no tiene gracia' fue muy positivo, como medio de comunicar al conjunto de la sociedad una visión positiva de las personas en situación de dificultad social y/o con dificultades, debidas fundamentalmente a su origen, para acceder al mercado de trabajo. También se puso en valor la contribución al desarrollo de nuestra sociedad, el potencial profesional que existe en este público objetivo para ser parte activa del mercado de trabajo, así como la gestión de la diversidad cultural, por origen y género, como un factor positivo social y empresarial.

Web de referencia: www.enrealidadnotienegracia.org
www.cruzroja.es

Buena Práctica: Itinerarios Laborales para familias con todos su miembros en paro**Entidad:** Cruz Roja**Contacto:** 958 22 21 40 / granada@cruzroja.es**Colectivo:** Unidades familiares con todos su miembros en situación de desempleo.**Territorialidad:** Granada capital.

Objetivos: a) Mejorar la empleabilidad y las oportunidades laborales de los miembros de la unidad familiar en situación de desempleo con respuestas a medida de activación, formación e inserción. b) Ofrecer información sobre los recursos y funcionamiento del mercado laboral. c) Orientar a las unidades familiares de manera conjunta en la definición de un plan personalizado de acceso al empleo, apoyándoles en la toma de decisiones. d) Entrenar en el manejo de herramientas y técnicas de búsqueda de empleo. e) Acompañar a las personas en su proceso de inserción, facilitándole los recursos necesarios. f) Adquirir competencias transversales demandadas por el mercado de trabajo local y necesarias para acceder a un puesto de trabajo. g) Sensibilizar a las mujeres y hombres de la unidad familiar sobre los roles de género, estereotipos y prejuicios y su influencia en el acceso al empleo de hombres y mujeres. h) Capacitar a las personas en competencias técnicas específicas para el desempeño de determinadas profesiones u oficios, a través de formación teórico-práctica. i) Facilitar una primera aproximación al mercado laboral a través de prácticas no laborales en la empresa, bien como complemento a los aprendizajes recibidos anteriormente, bien directamente como formación en el puesto de trabajo. j) Facilitar la conexión entre el mercado de trabajo y participantes del proyecto a con la intermediación laboral. k) Realizar un seguimiento de todo el proceso del itinerario para garantizar el adecuado ajuste y personalización de las actividades previstas y realizadas así como la valoración de los resultados de inserción logrados hasta la fecha. l) Proporcionar ayudas económicas o de bienes a la unidad familiar para facilitar su participación, de manera que la falta de recursos no suponga una barrera que excluya a la persona. m) Dar a conocer el proyecto en la comunidad en la que se desarrolla. n) Promover el intercambio y complementariedad entre proyectos, departamentos, entidades y recursos implicados en el proceso para ofrecer respuestas integrales que beneficien de una manera mayor al público beneficiario. ñ) Garantizar la adecuada gestión y transferencia de conocimiento del proyecto.

Descripción: Proyecto de ámbito estatal diseñado para mejorar la empleabilidad y aumentar las posibilidades de acceso al empleo de los diferentes miembros de la unidad familiar que están en situación de desempleo por el impacto de la crisis socioeconómica. La metodología de intervención se basa en los itinerarios integrados de inserción con todos los miembros de esa unidad familiar de manera sistémica, lo que requiere de un compromiso de toda la unidad familiar. Esto supone apoyo intensivo entre ellos que permita profundizar en el conocimiento personal para descubrir y reconocer las capacidades de cada miembro de la unidad familiar, conocimiento de cada una de las personas que permita pactar y buscar las alianzas internas para un plan personalizado de inserción pero en el marco de la unidad familiar, un enfoque integral de la intervención que permita ofrecer respuestas complementarias y con la corresponsabilidad de toda la unidad familiar en su proceso de inserción sociolaboral. Se trata de que a partir del análisis y diagnóstico de empleabilidad familiar, se desarrollarán y participarán en acciones de motivación, activación, orientación, competencias demandadas por el mercado laboral, recualificación profesional e intermediación, bien a través de acciones propias o derivadas que permitan mejorar la situación de cada una de las personas de la unidad familiar y les sitúe en mejores condiciones para el acceso al empleo y contribuya a su inserción sociolaboral.

Periodo de ejecución: Inicio 1 de enero de 2014. Finalización 31 de diciembre de 2014.

Transferencia: Transferible a otras ONG's y otras organizaciones que trabajen con diferentes colectivos y que se encuentren con familias en esta situación.

Innovación: Es un enfoque integral de la intervención que contemple a la unidad familiar y a cada uno de sus miembros en activo en su complejidad y que permite ofrecer respuestas coordinadas y complementarias vinculadas a su inserción sociolaboral. También se crean redes de apoyo y colaboración entre familias aunque no tengan objetivos profesionales iguales.

Coste y sostenibilidad: Proyecto susceptible a su continuidad debido a la situación actual del mercado laboral. Aumento del número de familias en las que todos los miembros de dicha unidad familiar están en paro. Unificar en un solo referente (orientador/a), la realización de todo el itinerario sociolaboral de todas las personas miembro de las unidades familiares.

Resultados obtenidos: El Proyecto de Itinerarios laborales para familias con todos sus miembros en paro se está desarrollando de manera satisfactoria, ofreciendo actuaciones adaptadas a la heterogeneidad de familias intervenidas en el período, primando las unidades familiares con más de tres miembros en edad laboral en paro y parejas, en situación de desempleo con menores a cargo, cuya situación sociolaboral viene siendo coyuntural por los efectos de la crisis. El número de familias atendidas son 25, constadas por 60 personas en global. La Participación en Orientación laboral de las familias es del 70%, teniendo en cuenta que los datos aumentarán el próximo mes de diciembre. El 15% de las personas del proyecto se han insertado, especificando que en 8 de las unidades familiares, se ha insertado a uno de los miembros y que están previstas más inserciones antes de que termine diciembre de 2015.

Web de referencia: www.cruzroja.es

Buena Práctica: Red Interlabora. Itinerarios para inserción laboral de personas extranjeras**Entidad:** Cruz Roja**Contacto:** 958 22 21 40 / granada@cruzroja.es**Colectivo:** Personas inmigrantes.**Territorialidad:** Granada capital y Motril.

Objetivos: a) Favorecer la integración en los espacios laborales de las personas en dificultad social, luchar contra la discriminación en el empleo y reduciendo las brechas vinculadas al origen y al género. b) Mejorar la empleabilidad y posibilidades de trabajo de personas con dificultades en su proceso de inserción laboral que requieren de un proceso a corto y medio plazo para su inserción, así como la consecución de un mayor nivel de autonomía. c) Informar sobre recursos y funcionamiento del mercado. d) Apoyar a las personas participantes en la toma de decisiones sobre su proceso de inserción laboral. e) Favorecer la autonomía de los participantes en la búsqueda activa de empleo. f) Formar a las personas en competencias transversales necesarias para el desarrollo de diferentes puestos de trabajo. g) Formar a las personas en cursos de capacitación específica para el desempeño de determinadas profesiones u oficios. h) Derivar a las personas participantes a ofertas de empleo de las empresas colaboradoras del Plan de empleo. i) Garantizar la integralidad de todo el proceso del itinerario con el adecuado ajuste y personalización de las actividades previstas y realizadas y valorados los resultados de inserción logrados. j) Asegurar la permanencia en el itinerario sin que la falta de recursos económicos suponga una limitación a la hora de participar en el proceso de inserción.

Descripción: Este proyecto, llamado internamente Red Interlabora, contribuye a promover, la igualdad de género y la igualdad de trato para la inclusión social y laboral, mediante la búsqueda de soluciones a los retos planteados por el mercado de trabajo fundamentalmente a las personas inmigrantes en situación de desigualdad. Tiene como eje prioritario la inserción en el mercado de trabajo de las personas inmigrantes más desfavorecidas, y está dirigida a combatir la discriminación en el acceso al mercado laboral de dichas personas que corren peligro de quedar excluidas por factores derivados de su origen y sexo. Para ello, Cruz Roja ofrece una respuesta integral a las dificultades de acceso al mercado de trabajo que se basa en

el análisis de las fortalezas y debilidades que tienen las personas, así como en los obstáculos y oportunidades que éstas encuentran en su entorno sociolaboral y que desarrolla cada participante un Itinerario personalizado de Inserción enfocado a la incorporación laboral principalmente por cuenta ajena. En el desarrollo de la Red Interlabora, se establece una estrategia de actuación a corto y medio plazo con cada participante, así como un recorrido de acciones a realizar teniendo en cuenta la orientación, formación e intermediación, para alcanzar así el objetivo final de una inserción estable en el mercado de trabajo. Además, las actuaciones también se dirigen al tejido empresarial, a personas empleadoras y trabajadoras, mediante campañas de sensibilización, firma de acuerdos de colaboración con empresas, o el asesoramiento al empresariado que permiten reducir los desequilibrios y el desconocimiento de la población inmigrante. Por último, el proyecto debe incidir en la sociedad en general, a través de acciones de información y difusión que contribuyan a la eliminación de prejuicios sociales y fomenten actitudes positivas hacia las personas para su acceso y mantenimiento en el empleo. El desarrollo e implantación de la intervención se basa y ajusta al contexto socioeconómico de cada ámbito territorial en el que se desarrolle, a la situación social y laboral del perfil de empleabilidad de las personas inmigrantes y de las especificidades de dicho grupo de atención, en su número, y a la tipología de actuaciones que se pueden complementar en cada zona, lo que permitirá continuar ajustando los recursos disponibles a los objetivos planteados.

Periodo de ejecución: Inicio 2001. Finalización octubre de 2015.

Transferencia: Transferible a entidades locales, empresas y otras ONG's para la inclusión sociolaboral de personas inmigrantes.

Innovación: La metodología de itinerarios inicial, que entiende que cada persona necesita una intervención personalizada e integral entre las diferentes actuaciones de formación, orientación y acompañamiento e intermediación laboral, se ha ido perfeccionando y ampliando a otros colectivos que acuden a nosotros a raíz de la crisis, buscando orientación y apoyo en su itinerario. Contar con una red de empresas, concienciar a las empresas de la responsabilidad que tienen en una sociedad, participación de empresas en el itinerario, tanto en formación, como en orientación, y por supuesto en la inserción de nuestros participantes.

Coste y sostenibilidad: Se financia con fondos propios y con fondos externos. Los resultados obtenidos en el proyecto son debidos en gran parte a que las actuaciones se han ido desarrollando tanto a corto, medio y a largo plazo y se han ido corrigiendo actuaciones y desarrollando y consolidando aquellas con mejores resultados. La financiación del proyecto por parte del Fondo Social Europeo e IRPF. Cruz Roja ha sido fundamental para el mantenimiento del mismo.

Resultados obtenidos: En 2013 se han atendido a 550 personas y han sido 150 insertadas.

Web de referencia: www.cruzroja.es

Buena Práctica: Centro Especial de Empleo San Roque**Entidad:** Federación Granadina de Personas con Discapacidad Física y/u Orgánica (FEGRADI)**Contacto:** 958 12 34 35 / fegradi@fegradi.es**Colectivo:** Personas con discapacidad.**Territorialidad:** Provincia de Granada.**Objetivos:** a) La formación, reeducación y readaptación profesional de demandantes de empleo y reciclaje de trabajadores, posibilitando su integración en empresas ordinarias, o en otras cualquiera que sea su denominación, que fomentan el empleo, persigan las innovaciones tecnológicas o eliminación de barreras arquitectónicas, potenciando la comercialización de las empresas que persiguen este objeto social.

b) Explotación de viveros, inclusive la venta de planta al por menor y mayor, portería, control de accesos e información al público, conservación y mantenimiento de montes y jardines, transporte en general, servicios de limpieza, construcciones, alquiler, arrendamiento, ayuda a domicilio, instalaciones técnicas, guardia y custodia de vehículos en garajes y locales.

Descripción: El proyecto pretende conseguir los objetivos, de integración laboral y social de personas con discapacidad, ofreciendo para ello los servicios del Centro Especial de Empleo San Roque a empresas y entidades tanto del sector público como privado, con la finalidad de establecer contratos de prestación de servicios. Atendiendo a las personas con discapacidad demandantes de empleo que recurren a FEGRADI, inscribiéndose en la bolsa de empleo existente y poniéndolas en contacto con empresas que demandan cubrir algún puesto de trabajo.**Periodo de ejecución:** Fundado en 1998 con actividad constante.**Transferencia:** Transferible a todas las entidades interesadas en dar empleo a personas con discapacidad.

Innovación: Los sectores de actividad que se realizan son concretos, el valor diferenciador del servicio es la atención y tutorización personalizada, preocupándonos de su correcta ejecución. El ámbito de actuación es provincial, donde se atienden a las personas demandantes de empleo, mediante entrevista directa y personal. De la misma forma se contactan con empresas de la provincia para ofrecerles la actividad profesional. El fin principal es el éxito en la adaptación entre la búsqueda y la ejecución del servicio.

Coste y sostenibilidad: El proyecto es sostenible a largo plazo, los acuerdos que se mantienen con empresas o entidades son estables, al igual que los puestos de trabajo del personal que lo ejecuta, siendo un servicio autosuficiente. La sostenibilidad del proyecto viene determinada por mantener e incrementar los servicios que se prestan. Las previsiones de mantenimiento y crecimiento serían mas favorables si la administración cumpliera con el apoyo al mantenimiento de empleo a los centros especiales de empleo, que en el pasado ejercicio 2014 no se cumplió el incentivo al mantenimiento y desde hace unos años el incentivo a la contratación indefinida.

Resultados obtenidos: El número de personas atendidas para cubrir los puestos de trabajo en el Centro Especial de Empleo San Roque fueron 100, y el número de personas insertadas 35. El número de personas atendidas para enviar CV a las ofertas de empleo de empresas demandantes de trabajadores con discapacidad fue de 240. El número de CV que hemos enviado a empresas que han demandado CV para cubrir un puesto de trabajo en su empresa por contratación directa ha sido de 70.

Web de referencia: www.fegradi.es

Buena Práctica: e-ILSE Interpretes de Lengua de Signos Española en entorno virtuales

Entidad: Fundación Andaluza Accesibilidad y Personas Sordas

Contacto: 958 43 70 71 / fundacion@fundacionaccesible.org

Colectivo: Personas con discapacidad auditiva.

Territorialidad: Sin demarcación geográfica, al ser en la Red de Internet.

Objetivos: a) Generar un nuevo perfil profesional y aquel que interpreta y/o traduce en espacios virtuales de formación haciendo el contenido accesible para las personas sordas, recibiendo éste el nombre de e-ILSE.

Descripción: La inclusión del 'Curso e-ILSE, intérpretes de Lengua de Signos Española en entornos virtuales' en el fichero de especialidades formativas, cumple con el objetivo principal de actualizar al profesional de la Lengua de Signos y adaptar su perfil a la interpretación, y otras funciones, en la formación a distancia o e-learning. De esta forma, las personas sordas pueden acceder de una forma más fácil y completa a cursos pertenecientes a esta modalidad formativa, en igualdad de condiciones que el resto de compañeros. Dentro de las principales tareas de estos interpretes, está la traducción de textos escritos a Lengua de Signos Española, la traducción de la Lengua de Signos Española a la lengua española escrita, la interpretación de la lengua oral a LSE la interpretación de la LSE a lengua oral, la grabación de vídeos en LSE, el alojamiento de vídeos a los espacios del aula virtual, la adaptación de textos escritos, el subtítulo de vídeos, la conversión de vídeos a diferentes formatos o la conversión de documentos a formato PDF.

Periodo de ejecución: Finalizado.

Transferencia: En las empresas y organizaciones locales, aplicable dentro de sus planes de formación se puede incluir en la formación a distancia ya que los e-ILSE hacen accesibles los entornos virtuales y garantizan la accesibilidad en la formación.

Innovación: Uno de estos nuevos escenarios es la formación e-learning. Se trata de una formación totalmente a distancia que se realiza a través de Internet y que usa normalmente, como soporte, una plataforma de formación que aúna herramientas como pueden ser el correo electrónico, foros de discusión y mensajería instantánea, entre otras muchas. Esta nueva modalidad de formación a distancia conlleva la necesidad de adaptar los perfiles de los profesionales que trabajan en educación a la formación e-learning. Al igual que en la educación tradicional, en la formación e-learning se deben atender las necesidades educativas del alumnado. En el caso de las personas sordas, esta necesidad se traduce en la presencia de un Intérprete de Lengua de Signos que conforma un pilar básico para el correcto desarrollo de su educación. Por su parte, la profesión de la Interpretación de Lengua de Signos Española (LSE) está normalizada académicamente con el Ciclo de Grado Superior de Interpretación de la LSE, el cual tiene una duración de 2000 horas de formación. Si atendemos al carácter de lengua que posee la LSE y a la dificultad que conlleva aprender un idioma nuevo en tan pocas horas de formación, podemos ver un vacío formativo para los profesionales de la interpretación. Esto, unido a que el campo de la interpretación de la LSE, al igual que el resto de ámbitos profesionales, se nutre de las Tecnologías de la Comunicación y la Información para su actualización profesional, deja evidente la necesidad de complementar la formación de estos profesionales con acciones que respalden la accesibilidad en la comunicación y la información de las personas sordas haciendo uso de los recursos propios de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Si trasladamos esto a la teleformación, nos encontramos con un nuevo perfil profesional que no es otro que aquel que interpreta y/o traduce en espacios virtuales de formación haciendo el contenido accesible para las personas sordas, recibiendo éste el nombre de 'e-ILSE'.

Coste y sostenibilidad: Se plantea como una necesidad que debería estar incluida de modo natural en toda la formación por lo que los costes estarían en asumidos en este punto.

Resultados obtenidos: Esta experiencia se ha llevado a cabo en siete acciones formativas.

Web de referencia: www.fundacionaccesible.org

Buena Práctica: Museo Etnológico de la Mujer Gitana. Centro Internacional de Estudios Gitanos.

Entidad: Asociación de Mujeres Gitanas ROMI

Contacto: 958 16 12 78 / mujeresgitanasromi@hotmail.com

Colectivo: Población en general con especial atención a la comunidad gitana

Territorialidad: Ámbito internacional

Objetivos: Promocionar la cultura gitana a través de la dinamización del museo etnológico de la mujer gitana para difundir la historia y cultura del pueblo gitano desde una perspectiva didáctica, social, cultural, de género e igualdad de trato entre hombres y mujeres. Objetivos específicos: 1/difundir la cultura gitana como fórmula para la superación de los prejuicios y estereotipos sobre la comunidad gitana. 2/conservar el patrimonio artístico/cultural del pueblo gitano. 3/difundir obras de artistas gitanos/as y no gitanos/as.

Descripción: Creación del museo etnológico de la mujer gitana en el centro internacional de estudios gitanos "La Chumbera" (cuevas cedidas por el Excmo. Ayuntamiento de Granada), sito camino del Sacromonte 107. Con el fin de promocionar la cultura gitana a través de la dinamización de este museo para la difusión de la historia y cultura del pueblo gitano.

La entidad comenzó con esta labor en el 2007, para de promocionar la cultura gitana y el fomento de los valores de la interculturalidad y animación sociocultural, así mantener la actividad de difusión de la historia, arte,... a través de visitas guiadas que el museo etnológico de la mujer gitana lleva desarrollando desde su inauguración en el año 2006, contribuyendo así a la difusión y acercamiento a la cultura gitana, teniendo en cuenta el papel tan destacado que ha tenido desde siempre en la cultura en general y especialmente en la cultura andaluza, contribuyendo a su enriquecimiento. La problemática que se quiere abordar es la sensibilización de toda la población sobre la importancia de la cultura gitana y su repercusión en la cultura en general, por tanto, la difusión de la cultura gitana es uno de los principales objetivos que perseguimos y por el que luchamos desde la asociación de mujeres gitanas.

Periodo de ejecución: Museo en activo y abierto todo el año

Transferencia: La transferencia del proyecto es aplicable a otros colectivos similares, aunque la propia idiosincrasia del proyecto hace que sea un punto de encuentro único.

Innovación: Dadas sus características, este museo es único en cuanto a su contenido y perspectiva, por tanto no existen proyectos similares. No obstante venimos prestando un servicio de visita guiada y adaptada a los/as usuarios/as coordinada con diversos centros públicos y privados como son la consejería de educación de la junta de Andalucía, centro de mujeres 'Mariana Pineda' y oficina de turismo del Exmo. Ayuntamiento de granada y de la diputación, diversas asociaciones de personas sordas, numerosos centros educativos de la provincia de granada e IFES y numerosas asociaciones de gitanos/as de Andalucía y asociaciones de mujeres,...

Es muy importante el papel que juegan las/os dinamizadoras/os del museo etnológico de la mujer gitana, por tanto su participación es activa e implicadora.

Coste y sostenibilidad: Una vez fundado el museo que fue la mayor inversión, es sostenible en primer lugar por la implicación de los miembros de la asociación, de su personal voluntario, y de las ayudas que recibe a través de las convocatorias de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales.

Resultados obtenidos: Creación de empleo, que conlleva la inserción laboral de personas de la comunidad gitana preferentemente. Concienciación de la población y eliminación de prejuicios hacia el pueblo gitano,, favoreciendo la eliminación de conductas racistas y discriminatorias a corto, medio y largo plazo, así como difundir la cultura. ya que lo que se pretende es conseguir la inclusión social plena de la comunidad gitana, y no se podrá conseguir hasta que no se eliminen todos los aspectos negativos.

Web de referencia: www.mujeresromi.org

Buena Práctica: Servicio de Orientación y Apoyo al Empleo (SOAE)

Entidad: Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) **Contacto:** 958 89 74 90 / soae1.granada.faisem@juntadeandalucia.es

Colectivo: Personas con trastorno mental grave.

Territorialidad: Provincia de Granada.

Objetivos: a) Integración social y apoyo en la recuperación de personas con trastorno mental grave. b) Coordinar el funcionamiento de los diferentes recursos, dispositivos y programas integrados en el Programa Ocupacional-Laboral en una misma provincia. c) Apoyar, en diferente medida según cada caso, el proceso de rehabilitación e integración laboral de las personas con Trastorno Mental Severo. d) Servir de nexo de unión con otros interlocutores importantes para el Programa.

Descripción: FAISEM incluye, dentro del Programa Ocupacional-Laboral, todo un conjunto de recursos y actividades que persiguen la integración social y laboral de personas que padecen Trastorno Mental Severo, impulsando la actividad productiva y el empleo. En el momento actual cuenta con los siguientes tipos de dispositivos:

1. Centros Sociales, con distintas orientaciones: Actividades de ocio, manejo y organización de la vida cotidiana, actividades de rehabilitación e inicio de actividades ocupacionales. Actividades ocupacionales específicas con una cierta orientación productiva. Actividades ocupacionales claramente orientadas a la producción que cumplen con un objetivo de facilitar una plena integración laboral.
2. Cursos de Formación para el Empleo, como actividades de corta o media duración que se dirigen a la capacitación profesional para obtener un empleo.
3. Empresas Sociales, que facilitan oportunidades de empleo remunerado al tiempo que ofrecen un marco idóneo para el desarrollo de prácticas profesionales como contacto con el mundo del trabajo. IDEA, S.A. ofrece orientación y apoyo técnico a estas empresas sociales, coordinando y apoyando su gestión.
4. Programas de Apoyo al Empleo en empresas ordinarias, concebidos para dar oportunidades de trabajo real y remunerado fuera de las empresas sociales, contando los participantes con el

apoyo y seguimiento necesario en el propio entorno laboral.

5. Servicios Provinciales de Orientación y Apoyo al Empleo, que funcionan como estructura de coordinación del Programa a nivel provincial y que ofrecen orientación y asesoramiento sobre empleo y formación, ayudan a establecer y apoyan el itinerario de inserción de los usuarios.

Periodo de ejecución: Mantenido en el tiempo ya que es una acción constante.

Transferencia: La transferencia del proyecto es aplicable a otros colectivos similares.

Innovación: Es innovadora pues solo se lleva a cabo en Andalucía, no existiendo un servicio especializado en personas con TMG en ninguna otra Comunidad Autónoma.

Coste y sostenibilidad: La actividad se financia con fondos propios y externos.

Resultados obtenidos: En 2014 se han recibido 110 derivaciones de otras entidades. Se han atendido 172 personas a las que se les ha abierto un Itinerario de Inserción. Con un total de 30 contratos en empresas sociales, 24 en centros especiales de empleo y 25 en empresas generales, lo que hace un total de 79 inserciones laborales.

Web de referencia: www.faisem.es

Buena Práctica: Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación “Acceder”**Entidad:** Fundación Secretariado Gitano**Contacto:** 958 80 48 00 / ana.romero@gitanos.org**Colectivo:** Personas gitanas.**Territorialidad:** Estatal, provincial y local.

Objetivos: a) La cualificación profesional y el acceso de las personas de etnia gitana a profesiones y empleos por cuenta ajena atendiendo a sus demandas de acuerdo a las ofertas de contratación por parte de las empresas. b) El acercamiento y adaptación de los servicios generales de formación profesional y empleo a la población gitana desempleada, para que puedan acceder a ellos como el resto de la sociedad. c) La generación de iniciativas de empleo protegido y el asesoramiento en el proceso de autoempleo y creación de empresas solventes y competitivas en el mercado laboral actual. d) La sensibilización sobre los prejuicios y prácticas discriminatorias de las que el pueblo gitano es víctima, así como la mejora progresiva de su imagen social. f) La generalización de políticas más activas para este colectivo con objeto de mejorar efectivamente sus condiciones de vida y garantizar la igualdad de oportunidades en su acceso a bienes y servicios públicos.

Descripción: Itinerarios personalizados hacia el empleo donde se tienen en cuenta:

1. Orientación, formación e inserción laboral: Captación de personas principalmente gitanas y sensibilización sobre la necesidad de iniciar procesos de orientación, formación y búsqueda de un empleo. Orientación, asesoramiento y seguimiento. Itinerarios personalizados de Orientación educativa.
2. Prospección e intermediación en el mercado laboral: Acciones centradas en el análisis de puestos de trabajo, competencias profesionales y búsqueda de empleo. Acciones de apoyo a la contratación. Acciones de acompañamiento al mercado de trabajo. Acuerdos de colaboración con empresas. Acciones de apoyo e iniciativas de empleo protegido y empresas de inserción. Apoyo al autoempleo.
3. Promoción de políticas pro-activas dirigidas a la población gitana Formación de profesionales. Acciones de sensibilización. Asistencia técnica. Desarrollo de estudios e investigación.

Periodo de ejecución: Inicio 2001. Finalización 2015.

Transferencia: La transferencia del proyecto es aplicable a entidades locales que cuenten con población gitana.

Innovación: Itinerarios individualizados de inserción enmarcados en un enfoque integral y comunitario. Equilibrio de la perspectiva social y económica. Equipos de trabajo interculturales y multidisciplinares. Servicios adaptados pero no segregados. Planificación a largo plazo. Capacidad de actuar con flexibilidad e innovación y de adaptarse a las circunstancias individuales. Fuerte partenariado con estrecha relación con el sector empresarial y un adecuado sistema de relación público-privado. Campañas de sensibilización. Desarrollo de estudios e investigaciones. La intervención está planteada para que sea la persona de manera voluntaria y sin percibir ninguna contraprestación económica, la que solicita nuestros servicios. Se trabaja con el compromiso de la persona en su itinerario de inserción y la toma de decisiones propias para transformar su situación.

Coste y sostenibilidad: El coste del proyecto para todas las localidades de España en 2013 ha sido de 10.278.779 € financiado con proyectos externos. Es un proyecto que se ha mantenido activo durante 15 años.

Resultados obtenidos: Número de personas atendidas en todo el país: 22.373 personas. En Granada: 2.948 personas. Número de personas insertadas en toda España: 22.105. En Granada: 1.083 personas.

Web de referencia: www.gitanos.org

Buena Práctica: Servicio de Orientación para la Inserción de Personas Sordas en Andalucía

Entidad: Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas

Contacto: 958 18 50 45 / info@faas.es

Colectivo: Personas con discapacidad auditiva.

Territorialidad: Comunidad Autónoma de Andalucía.

Objetivos: a) Promover estrategias que posibiliten la inserción sociolaboral de aquellas personas sordas demandantes de empleo de las ocho provincias andaluzas que estimen necesario un apoyo y asistencia en su camino hacia la incorporación al mercado laboral y su permanencia en él. b) Acompañamiento a la inserción ya que al igual que las acciones de orientación, las de acompañamiento tienen por objeto promover la consecución de la inserción laboral de las personas sordas desempleadas, a través de un apoyo intensivo en las tareas relativas a su candidatura a las ofertas de empleo y durante las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo.

Descripción: Actuaciones de Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción realizadas por las unidades de orientación. Gestión de Itinerarios Personalizados de Inserción con asesoramiento individual o grupal. Colaboración en las tareas relacionadas con la gestión de demanda de empleo, cuando lo determine el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Asesoramiento a personas de colectivos específicos, en nuestro caso discapacidad auditiva, inmersos en procesos educativos de formación y/o empleo. Acciones específicas de atención a mujeres tales como sensibilización, evaluación, búsqueda de recursos, etc. Acciones de acompañamiento a la inserción como llevar a cabo actuaciones de carácter individual para prestar apoyo, asesoría, tutoría y seguimiento personalizado en el proceso de acceso al mercado laboral. En nuestro caso, al ser personas con discapacidad, estas acciones pueden extenderse desde la etapa inicial de su incorporación siempre que estas no excedan los 6 meses. Este servicio se enmarca en la Red Andalucía Orienta.

Periodo de ejecución: Inicio 1 de marzo de 2013. Finalización 28 de febrero de 2014.

Transferencia: Es transferible a otras entidades siempre que se tenga en cuenta las adaptaciones necesarias para atender a personas sordas.

Innovación: Atención especializada adaptada a las características del colectivo. Utilización de la Lengua de Signos. Incorporación de nuevas tecnologías con programas como el 'oovoo' que permiten la comunicación directa con las personas usuarias sordas.

Coste y sostenibilidad: El coste es de 835.000 € financiado todo con proyectos externos. Este servicio se presta desde el año 2003, aunque sujeto a financiación pública, lo que ha provocado la paralización del servicio en numerosas ocasiones debido a la temporalidad de las diferentes convocatorias que se ponen en marcha. En todo momento se promueve la participación de la persona sorda durante todo el proceso de orientación profesional y acompañamiento a la inserción, garantizando la utilizando de la lengua de signos como forma prioritaria de comunicación. Asimismo se prioriza la contratación de personas profesionales sordas que reuniendo todos los requisitos de titulación y experiencia exigidos por la convocatoria, facilitan la identificación del de la persona usuaria con el profesional que le atiende.

Resultados obtenidos: Para los técnicos de orientación, el objetivo propuesto por resolución son de 1000 horas de atención por unidad. Contamos con 8 unidades y 1 técnico de orientación por unidad. El total de unidades debían conseguir 8.000 horas. A la finalización del programa se han conseguido 8.810h horas y 22 minutos de atención. Para los técnicos de acompañamiento los objetivos que se piden son que cada unidad cuente con dos técnicos de acompañamiento. Cada unidad debe atender un total de 50 personas. Cada unidad debe realizar 1.000 horas de atención. Entre todas las unidades, se deberían atender un total de 7.500 horas. A la finalización del programa se han conseguido 8.908 horas. Entre todas las unidades se debía atender a un total 375 personas. A la finalización de la resolución se ha atendido a 420 personas. El número total de inserciones conseguidas por el programa han sido 413 beneficiarios insertados.

Web de referencia: www.faas.es

Buena Práctica: Asesoramiento a Personas Emprendedoras con Discapacidad**Entidad:** Asociación Sí Podemos**Contacto:** 958 26 72 77 / presidente@emprendedorescondiscapacidad.com**Colectivo:** Personas con discapacidad.**Territorialidad:** Comunidad Autónoma de Andalucía.**Objetivos:** a) Ayudar, guiar y mentorizar a emprendedores con discapacidad en la constitución de su idea emprendedora, mediante asesoramiento legal, financiero, económico, de diseño, comercialización, etc. b) Empoderamiento de personas con discapacidad para que sean capaces de tomar sus propias decisiones.**Descripción:** La Asociación Sí Podemos ofrece asesoramiento online y presencial gratuito para la población emprendedora con discapacidad a través de las redes sociales, correo electrónico, teléfono o de modo presencial. Los diferentes ámbitos sobre los que puedes formular consultas son: Inicio de actividad, Calidad, Financiación, Comunicación, Contabilidad, Estrategia, Fiscalidad, Marco Legal y Recursos Humanos. Se establece también durante la asesoría el trabajo en valores positivos, mejora de la autoestima y confianza en las propias capacidades, estudio de las debilidades y fortalezas de la idea emprendedora en relación con la discapacidad que tiene la persona, etc.**Periodo de ejecución:** Desde 2009 hasta la actualidad.**Transferencia:** Es una idea transferible a todos los colectivos en riesgo de exclusión y a cualquier otra zona geográfica, ya que también se presta asesoramiento gratuito en emprendedurismo a personas con discapacidad del resto del territorio nacional y países latinoamericanos.

Innovación: La innovación que supone este servicio es que está especialmente dirigido a la población emprendedora con discapacidad y se realiza por propios emprendedores con discapacidad que ya han pasado por las etapas de creación y puesta en marcha de una idea innovadora y/o empresarial, con la dificultad añadida de tener una discapacidad. A modo de consultoría mentora senior, se establecen vínculos muy positivos entre mentor y persona mentorizada. Se trata de un servicio único a nivel nacional que es referente en todo el país y que es liderado y realizado desde Granada por granadinos.

Coste y sostenibilidad: El coste es nulo, ya que toda esta actividad se realiza por socios de Sí Podemos que realizan esta labor a modo de voluntariado para promover la cultura emprendedora entre las personas con discapacidad

Resultados obtenidos: Desde Granada se han asesorado a nivel nacional en 2014 a un total de 382 emprendedores con discapacidad.

Web de referencia: www.emprendedorescondiscapacidad.com

Buena Práctica: Departamento de Emancipación de Jóvenes Ex-tutelados de Ciudad de lo Niños

Entidad: Fundación Hermanos Obreros de María Ciudad de los Niños

Contacto: 958 27 59 36 / cn_extutelados@yahoo.es

Colectivo: Jóvenes procedentes del sistema de protección de menores de Andalucía con edades comprendidas entre los 18 y 21 años. Solamente son atendidos en este servicio jóvenes varones.

Territorialidad: Provincia de Granada.

Objetivos: a) Facilitar el desarrollo integral de jóvenes extutelados de 18 a 21 años, ofreciendo un recurso residencial y formativo, que les permita la adquisición y mejora de las competencias necesarias para un grado de maduración y unos niveles adecuados de autonomía, independencia y emancipación en todos los ámbitos de su vida, garantizando su plena inserción laboral y social de forma normalizada en la sociedad.

Descripción: El Departamento de Emancipación desarrolla actualmente cinco actividades interrelacionadas: a) El Programa de Alta Intensidad (PAI) que es un recurso residencial y formativo con 8 plazas para la inserción sociolaboral de jóvenes extutelados. b) Proyecto Sembrando Oportunidades, Cosechando Futuro (SOCF) que es una experiencia prelaboral para la mejora de la ocupabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social. Recurso formativo y residencial que cuenta con 4 plazas de una duración aproximada de cuatro meses para cada joven, en los que se pretende ampliar los servicios de inclusión de los extutelados a través de acciones de formación y orientación, laboreo en la huerta y jardines del centro, búsqueda de empleo, y actividades lúdicas, culturales y recreativas. c) La Iniciativa Juvenil Guia-T que está basada en el InformaTe, ActivaTe y EmancipaTe (GuiaT). También la Guía de Recursos Sociolaborales para la Emancipación de Jóvenes, en el que 6 jóvenes entre 16 y 20 años participan en la elaboración de la Guía de Recursos, dentro del marco del programa europeo Juventud en Acción. d) Centro acreditado para la gestión de acciones del Programa Europeo Erasmus+ relacionadas con juventud (E+), en concreto, la gestión del Servicio Voluntario Europeo y actividades de movilidad y formación de jóvenes y/o trabajadores juveniles. e) Seguimiento de antiguos usuarios del departamento (SA).

Todas las acciones de los puntos señalados van destinadas a la inserción social y laboral a través de una experiencia real de vida autónoma ofreciendo un servicio a esta población joven que comprende un alojamiento adecuado en régimen temporal, los instrumentos necesarios para la manutención y alimentación de la población usuaria del servicio, y la atención de profesionales de orientación y apoyo social, personal y laboral durante el proceso de emancipación de esta parte de la juventud a la que hay que facilitar su plena autonomía e integración sociolaboral.

Periodo de ejecución:

PAI: Inicio 23 de diciembre de 2005. Finalización 15 de noviembre de 2014.

SOCF: Inicio 15 de febrero de 2014. Finalización 30 de noviembre de 2014.

GuiaT: Inicio 01 de enero de 2014. Finalización 31 de diciembre 2014.

E+ : Inicio 01 de enero de 2014. Finalización 31 de diciembre de 2020.

SA: Permanente.

Transferencia: Es transferible a otras entidades que tengan en cuenta la emancipación de jóvenes en situaciones de dificultad.

Innovación:

Por parte de los servicios técnicos, el principal procedimiento para el funcionamiento del departamento es la reunión de equipo donde los diagnósticos, actuaciones e intervenciones son discutidos y consensuados, entre los responsables técnicos, tomando decisiones colegiadas. Por parte de los usuarios, la principal herramienta de trabajo es el 'Plan Personal de Vida' que parte del principio de que "el joven es agente de su propia vida y con ello de su desarrollo" por lo que todas las acciones son realizadas siempre bajo el conocimiento y/o la acción propia del joven y siempre consensuadamente con él, de forma que la persona realiza esas acciones de forma voluntaria como fruto de la propia elección, por lo que se convierte en protagonista y agente de su propia vida y con ello de su desarrollo, haciéndose cargo así gradualmente de sí mismo de forma madura y responsable. Este enfoque, por tanto, promueve y procura la acción participativa y protagonista del joven que es lo que da lugar a que toda acción sea transformadora en la línea de los objetivos que pretende. De igual modo, el principal órgano rector de la convivencia y del funcionamiento del hogar, es la asamblea de los usuarios que residen, los técnicos supervisan y aconsejan.

Coste y sostenibilidad: El coste de departamento de emancipación es de aproximadamente 110.000 € que se financia con fondos propios y fondos externos provenientes de la Consejería de Salud, Igualdad y Políticas Sociales, el Fondo del Programa Erasmus + de la Comisión Europea y Agencia Nacional Española, y la Obra Social La Caixa. El departamento, como tal, solo existe desde primavera de 2014, previamente, parte del mismo equipo estaba integrado en PAI. El número de usuarios atendidos, se ha duplicado. Desde entonces, el equipo ha crecido en personal empleado y proyectos y se ha constituido en departamento, incorporando nuevos perfiles profesionales y responsabilidades, de cara a garantizar la inserción sociolaboral de los jóvenes, optimizar los recursos y ampliar los servicios ofrecidos. La sostenibilidad del departamento, el depositario de la misión de la inserción, pasa por el sostenimiento de los programas y actividades que realiza, así como la creación de nuevos proyectos. El sostenimiento por tanto ha de tener en cuenta los siguientes aspectos que garanticen su viabilidad como son la mejora en las redes de cooperación con el tejido social y empresarial de la provincia, incrementar el número tanto de colaboradores (como por ejemplo empresas donde los jóvenes pueden realizar prácticas profesionales) como financiadores y/o donantes; y el aumento de la participación en redes nacionales e internacionales, creando asociaciones estratégicas con entidades con las mismas finalidades

Resultados obtenidos:

PAI: 95 personas atendidas, incluidos los 8 actuales). 71 personas insertadas en total, 63 con empleo y 8 cont. estudios.

SOCF: 8 personas atendidas. 6 mejora de las condiciones de empleabilidad a través de la formación.

GuiaT: 6 jóvenes que son atendidos en los recursos anteriores, con 2 inserciones laborales.

No obstante, este proyecto persigue mejorar las competencias y la formación de los jóvenes, indirectamente incide en la inserción.

Web de referencia: www.ciudaddelosninos.es

Buena Práctica: Programa de Formación e Inserción Laboral para personas con Síndrome de Down

Entidad: Asociación de Síndrome de Down de Granada - Granadown
Contacto: 958 15 16 16 / gerencia@downgranada.org

Colectivo: Personas con síndrome de down.

Territorialidad: Granada capital y provincia.

Objetivos: a) Insertar a la población usuaria beneficiaria en el mercado laboral ordinario. b) Controlar la autonomía personal en el ámbito laboral y en los desplazamientos. c) Conocer sus derechos y deberes como persona trabajadora. d) Concienciarle de la importancia de la inserción laboral. e) Prevenir riesgos laborales. f) Supervisar y mantener su puesto de trabajo.

Descripción: El proyecto pretende insertar en el mercado ordinario a personas con Síndrome de Down en un entorno normalizado y real. Para poder llevar a cabo dicho proyecto, utilizamos la metodología de Empleo con Apoyo, la cual consta de las siguientes fases: Búsqueda del puesto de trabajo, análisis del puesto de trabajo, selección del candidato, toma de contacto de la empresa con la persona seleccionada y el preparador laboral, formación de esta persona en el puesto de trabajo, retirada del preparador laboral y seguimiento.

Periodo de ejecución: Inicio 2001 y el programa mantenido en el tiempo.

Transferencia: Es transferible a entidades locales y empresas interesadas en la contratación de personas con Síndrome de Down.

Innovación: Es muy importante trabajar la metodología de Empleo con Apoyo en el colectivo de personas con Síndrome de Down. Esta metodología le permite al usuario recibir la ayuda, el asesoramiento y la formación específica en el propio puesto de trabajo con apoyo del preparador laboral. Poco a poco va mejorando en su autonomía y conocimiento de sus tareas y se va a ir quedando solo y con una supervisión esporádica que le permitirá a la persona trabajadora contar con el preparador laboral en el momento que lo necesite, ya sea para resolver un problema, aprender una nueva tarea, adquirir nuevas habilidades, etc.

Coste y sostenibilidad: El coste es de 95.000 € financiado con fondos propios y en un 25% con fondos externos. Este es un proyecto que se inició en el año 2001 y en la actualidad se sigue llevando a cabo. Es muy importante su continuidad en el tiempo porque la población beneficiaria con Síndrome de Down necesitan seguimiento puntal en sus trabajos por las novedades que suceden en sus puestos como es el cambio de compañeros, realización de cursos de formación, aprender nuevas tareas, etc.

Resultados obtenidos:

Treinta y cinco personas en inserción laboral y treinta en formación prelaboral. Actualmente son treinta las personas jóvenes con Síndrome de Down mayores de 18 años los que han finalizado los periodos de formación iniciales como son la Educación Secundaria, Programas de Garantía Social, Formación Ocupacional, etc. Además, desean formarse para incorporarse al mundo laboral ordinario. Insertados en el mercado laboral, con contratos indefinidos, temporales o prácticas son otros treinta y cinco, los chicos con Síndrome de Down a los que se le hará una supervisión y seguimiento para prevenir y solventar las dificultades que puedan surgir.

Web de referencia: www.downgranada.org

Buena Práctica: Actividades en el Centro Cívico de las Personas con Discapacidad Intelectual**Entidad:** Asociación a favor de las personas con Discapacidad Intelectual (ASPROGRADES)**Contacto:** 958 12 52 47 / asociacion@asprogrades.org**Colectivo:** Personas con discapacidad intelectual.**Territorialidad:** Granada capital.**Objetivos:** a) Promocionar y promover la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual. b) Conocer por parte de las personas con discapacidad intelectual las oportunidades que ofrece el entorno comunitario. c) Uno de los objetivos del proyecto es conseguir la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad intelectual de cara a la vida social y cultural de Granada.**Descripción:** El proyecto comienza estableciendo comunicación con el centro cívico del barrio del Zaidín para conocer la oferta de actividades que se ofrecen a la comunidad por parte del mismo. Una vez recogida esta información, se traslada a todas las personas usuarias de los centros de adultos y estos, en base a sus preferencias y/o necesidades, seleccionan aquellas actividades en las que quieren participar. El responsable técnico del programa solicita la participación en las actividades seleccionadas por cada persona usuaria. Una vez aceptadas las solicitudes por parte del centro cívico, se comenzará la participación en las mismas durante el periodo establecido en el que se oferten dichas actividades. Se planifica que dentro del programa las personas que tengan una participación activa. Para ello, realizan la elección de las actividades que se adapten más a sus gustos y preferencias y además la comunicación en los casos que se precise con el personal que imparte la actividad en el centro cívico.**Periodo de ejecución:** Inicio en octubre. Finalización en junio. Cada año.**Transferencia:** Es transferible a otras entidades que trabajen con grupos en riesgo de exclusión como modo de inclusión en el entorno social y urbano en el que se encuentran.

Innovación: La programación de actividades que antes se realizaba contemplaba que las actividades se realizarán en su gran mayoría dentro de las instalaciones de nuestros centros, debido al cambio en la filosofía y a la innovación que se pretende establecer en los centros, desde hace un par de años la propuesta de actividades van orientadas a la realización de las mismas fuera de nuestros espacios, promoviendo así la integración e inclusión.

Coste y sostenibilidad: El programa en sí mismo no tiene ningún coste. Es posible la continuidad del proyecto e incluso promoviendo la autonomía de las personas con discapacidad intelectual en la gestión y participación de las actividades promovidas por el centro cívico.

Resultados obtenidos:

Los principales resultados obtenidos son la satisfacción de los usuarios que participan en el programa, mejora de la comunicación y las relaciones sociales, aprendizaje de habilidades y tareas relacionadas con los talleres que reciben, aumento de la posibilidad de experiencias en el entorno comunitario favoreciendo la adquisición de madurez en cuanto a mejora de habilidades para hacer amigos, resolución de situaciones nuevas, presentación de abanico de nuevas oportunidades, etc. Los beneficios conseguidos con su ejecución son principalmente el impacto en la comunidad donde el entorno comunitario conoce a nuestro colectivo, sus habilidades, fortalezas y todo lo que pueden aportar a la sociedad. Los beneficiarios del programa son 40 personas.

Web de referencia: www.asprogrades.org

Buena Práctica: Acompañamiento a la Inserción de Personas con Discapacidad

Entidad: Asociación granadina de atención a personas con parálisis cerebral (ASPACE)
Contacto: 958 13 76 96 / aspacegranada@gmail.com

Colectivo: Personas con discapacidad.

Territorialidad: Granada capital y provincia.

Objetivos: a) Inserción sociolaboral de personas con discapacidad. b) Especial atención al colectivo de mujeres con discapacidad ya que se encuentran con más dificultades de inserción.

Descripción: Asesoramiento, orientación, apoyo y acompañamiento en la búsqueda de empleo. Desde la elaboración del curriculum, carta de presentación, como afrontar un proceso de selección, entrevistas, etc., hasta el entrenamiento en habilidades sociales y laborales. Es absolutamente necesaria la implicación activa de las personas usuarias en las acciones previstas en su itinerario de inserción, desde acudir a un número determinado de citas en el servicio, búsqueda activa de empleo, participación en actividades formativas adecuadas a su perfil, etc.

Periodo de ejecución: Inicio 3 de marzo de 2013. Finalización 3 de marzo de 2014.

Transferencia: Es transferible a otras entidades que trabajen con personas con discapacidad.

Innovación: Lo que diferencia del resto de servicios de orientación es la creación de actividades y acciones concretas para el colectivo según las necesidades demandadas por el mismo. Dentro del proyecto hay una continua colaboración con otras entidades que atienden a personas con discapacidad, como son entidades públicas locales como la Diputación y el Ayuntamiento de Granada con los que a través de convenios de colaboración, admiten usuarios en prácticas que nos permiten tener la oportunidad de acercar a las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral, ya que es un colectivo con especiales dificultades de inserción.

Coste y sostenibilidad: El coste es entre 1.800 € y 2.500 €. Hasta ahora el proyecto ha sido financiado por la Junta de Andalucía, pero debido a la situación actual, las subvenciones han sido retiradas y la solución pasaría por la cofinanciación por parte del usuario, de la entidad que gestiona el proyecto y administraciones públicas locales.

Resultados obtenidos:

En este programa se atendieron 119 personas y se insertaron 52.

Web de referencia: www.aspacegranada.org

Buena Práctica: Centro Municipal de Encuentro y Acogida para Drogodependientes**Entidad:** Proyecto Hombre Granada**Contacto:** 958 20 39 43 / coordinacioncea@proyectohombregranada.org**Colectivo:** Personas con adicciones.**Territorialidad:** Granada capital.**Objetivos:** Eminentemente sanitarios y sociales, así como disminuir la mortalidad y la morbilidad, que las personas no delincan, que no se prostituyan, que no contagien enfermedades, que cuando estas están presentes, tengan el tratamiento adecuado. En definitiva, que las personas detengan su proceso de marginación social aportándoles instrumentos educativos, sanitarios y de integración social.**Descripción:** El Centro de Reducción de Daños de la Delegación de Familia, Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Granada, financiado también por la Junta de Andalucía y desde octubre de 2013, gestionado por Proyecto Hombre Granada. Presta sus servicios en régimen ambulatorio, desarrolla intervenciones sociales, educativas y sanitarias, con el objetivo de paliar o minimizar las consecuencias derivadas del consumo de drogas, mediante actuaciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas con adicciones. La reducción de daños utiliza una gama de servicios para lograr sus objetivos, algunos para cubrir necesidades básicas ya que se atiende a personas con pocos recursos y sin hogar en la mayoría de los casos, así como otros servicios para mejorar su calidad de vida con objetivos más exigente tales como la información y acogida, el servicio de estancia y descanso, el servicio higiénico general como aseo o lavandería, el servicio de taquillas, el servicio de cocina con bebida y comida reparadora, la atención educativa, social, sanitaria y psicológica, o la propia reinserción social y laboral.**Periodo de ejecución:** Duración indefinida.**Transferencia:** Es transferible a entidades locales y ONG's.

Innovación: Con este dispositivo y a través de una metodología de reducción de riesgos y daños, se pretende una intervención sanitaria, psicológica, social y comunitaria, requiriendo una coordinación entre los organismos que trabajan estas áreas e incorporando actividades preventivas y asistenciales. Todo ello con el objetivo de paliar o minimizar los daños generados por el consumo de drogas en aquellas poblaciones de personas drogodependientes que no acceden habitualmente a los servicios asistenciales. En la actualidad, Proyecto Hombre Granada cuenta con varios programas de los denominados “libres de drogas”, destinados a población con distintos grados de deterioro ocasionado por sus consumos de droga. A lo largo de estos años se han detectado distintas y variadas situaciones personales y sociales de marginación, que han llevado a adaptar las intervenciones a realizar, ajustándolas a dichas realidades. Entre ellas, se han desarrollado programas de reducción del daño para aquellos usuarios reincidentes en el consumo y que no cumplieran objetivos de abstinencia mantenida. Las intervenciones en clave de reducción del daño en Proyecto Hombre, dejan puertas abiertas al acceso a otros programas de mayor exigencia. Aquellos usuarios que, tras el logro de la motivación necesaria y que lo hayan demandado, han sido incluidos en los otros dispositivos pertenecientes a la entidad como son los pisos de apoyo al tratamiento, centros de tratamiento ambulatorio, comunidad terapéutica o centros de reinserción social y laboral.

Coste y sostenibilidad: El coste es de 300.000 €. Proyecto Hombre Granada tiene una financiación triple: privada, pública y propia, que permite que los recursos se mantengan en el tiempo.

Resultados obtenidos: Datos de atención año en 2013: un total de 372 personas fueron usuarias del servicio de las cuales 313 eran hombres y 59 mujeres. Personas usuarias nuevas: 61. Personas atendidas en un día: de 80 a 120 personas pasan por este centro al día y reciben algún tipo de atención o utilizan algún servicio.

Web de referencia: www.proyectohombre.org

Buena Práctica: Jornadas para mejora de la accesibilidad en el entorno laboral

Entidad: Asociación Accesibilidad para Todos 'La Ciudad Accesible'
Contacto: 958 26 72 77 / info@laciudadaccesible.com

Colectivo: Personas con discapacidad.

Territorialidad: Granada capital y provincia.

Objetivos: Fomentar el conocimiento acerca de lo que es la accesibilidad universal, quienes son sus beneficiarios y qué principios básicos tiene. Dar a conocer a la población en general porque no se trata de algo que afecta solo a personas con discapacidad, sino que si se aplica de modo adecuado, trata de mejoras de las que todas las personas son beneficiarias.

Descripción: El proyecto pivota sobre tres ejes fundamentales que son pilares en cualquier municipio y que representan a la mayoría de la población del mismo. El primero va dirigido a la concienciación de las generaciones más jóvenes con charlas en los colegios e institutos. De este modo se da a conocer el concepto de accesibilidad universal, diseño para todos y los beneficios que estos tienen para todas las personas. El segundo va dirigido a la concienciación al personal sea técnico o no, de los ayuntamientos ya que en sus manos están muchas de las actuaciones básicas para la aplicación de la legislación así como pequeñas medidas de bajo o nulo coste que pueden empezar a aplicar desde sus puestos de trabajo para conseguir que su municipio sea más accesible, inclusivo y por lo tanto, más cómodo y agradable para todas las personas que lo habitan o visitan. El tercero de ellos es la concienciación de los colectivos del municipio, colectivos que en muchas ocasiones desconocen el concepto y que no saben que son grandes beneficiarios del mismo. Aquí entran desde colectivos de asociaciones de mujeres, a asociaciones de mayores, asociaciones de comerciantes, asociaciones de personas con discapacidad, etc. Se trata de contarles que es la accesibilidad universal y como les beneficia en su vida cotidiana. Se celebraron cinco jornadas en los municipios de Armilla, Baza, Órgiva, Salobreña y Maracena.

Periodo de ejecución: Desde enero hasta junio de 2013.

Transferencia: Jornada transferibles a entidades empresariales y sociales.

Innovación: Se trabajó en esta jornadas sobre la mejora de la accesibilidad de los entornos laborales como el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y también como una mejora de las condiciones de trabajo cotidianas del resto de personal de las entidades. Han sido una de las primeras jornadas a nivel nacional que se han celebrado en esta materia, ya que no existe actualmente entidades que trabajen la misma de modo tan concreto, relacionando la accesibilidad, el entorno laboral y la prevención de riesgos para todas las personas trabajadoras en la empresa.

Coste y sostenibilidad: 7.350 € financiados en un 70% por fondos externos y en un 30% por fondos propios.

Resultados obtenidos: Participaron en la jornadas un total de 250 personas. Además, destaca que a partir de este programa hay un alto número de personas, en torno a 100 consultas, que han realizado consultas vía correo electrónico, redes sociales y teléfono sobre la adaptación de entornos laborales, que se han resuelto de modo gratuito como parte del programa.

Web de referencia: www.laciudadaccesible.com





Buenas prácticas Instituciones

- Diputación de Granada – Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación - Sección de Formación para el Desarrollo Territorial
- Diputación de Granada - Servicio Provincial de Drogodependencias - Delegación de Familia y Bienestar Social
- Ayuntamiento de Motril

Buena Práctica: Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral - Proyectos Acerca I – IV y GranadaEmpleo I - II

Entidad: Diputación de Granada – Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación - Sección de Formación para el Desarrollo Territorial

Contacto: 958 80 58 15 / formacionparaeempleo@dipgra.es

Colectivo: Personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión

Territorialidad: Provincia de Granada

Objetivos: Incrementar la empleabilidad y mejorar la cualificación profesional de personas demandantes de empleo de la provincia de Granada, especialmente aquellas que tienen mayores dificultades, mediante su incorporación a Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral.

Descripción: Los Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral son una fórmula que combina: Formación profesional en especialidades demandadas por el mercado de trabajo; Prácticas profesionales tutorizadas en empresas del sector; Orientación profesional y desarrollo de habilidades socio profesionales; Apoyo a las iniciativas emprendedoras.

Actuaciones:

1. Análisis y conocimiento del entorno: a) identificación de los principales actores: personas beneficiarias y sus factores de empleabilidad, el tejido empresarial de la comarca, la red de agentes socioeconómicos y otros recursos de empleo de la zona, b) identificación de las características del entorno que afecta al mercado de trabajo local, c) identificación de las características específicas del mercado de trabajo local (económicas, sociales, demográficas, tecnológicas, etc.)
2. Acceso de las personas beneficiarias a los Itinerarios de inserción: a) Captación y selección de personas beneficiarias: valoración de la adecuación al perfil preferente marcado por la especialidad formativa, la pertenencia a los colectivos prioritarios marcados por la convocatoria así como la motivación a participar en el itinerario.
3. Acciones formativas y Prácticas profesionales: a) módulos de Formación profesional específica en ocupaciones demandadas por el mercado laboral, enmarcadas en los Nuevos Yacimientos

de Empleo y acordes al Catálogo de Certificados de Profesionalidad, b) incorporación de módulos de formación transversal y complementaria requerida por las distintas especialidades. c) Módulos de Prácticas profesionales para las personas beneficiarias que superan la fase de formación específica, en empresas o entidades del sector relacionado con la especialidad. d) Gestión del programa de Becas: Asistencia, Acción positiva y Beca de inclusión digital. El 98,7% de las personas beneficiarias perciben algún tipo de beca.

4. Acciones de Orientación sociolaboral: a) acciones de orientación para la inserción por cuenta ajena: Tutorías individualizadas para el diagnóstico de la situación de partida de cada persona beneficiaria y consensuar el itinerario de inserción personalizado. Sesiones grupales relacionadas con el desarrollo de habilidades socioprofesionales, conocimiento del mercado laboral, taller de entrevista y capacitación en la búsqueda activa de empleo incorporando el uso de las nuevas tecnologías (web 2.0, Videocurrículum), b) acciones de orientación para la inserción por cuenta propia para potenciar la opción del autoempleo como salida profesional a través de sesiones grupales de Información y motivación para el autoempleo, c) detección de iniciativas empresariales y asistencia técnica a la elaboración del Plan de empresa y a la función gerencial, d) Seguimiento a la inserción a los 6 meses de la finalización de las acciones.

5. Otras actividades complementarias Se realizan otras actividades complementarias tales como visitas didácticas, encuentros de intercambio de experiencias intergrupales y territoriales, Jornada de fomento de la cultura ético-empresarial, asistencia a jornadas y seminarios, charlas-ponencias de especialistas en el aula, etc. Todas ellas se realizan en el marco del transcurso del Itinerario de inserción con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas participantes.

Periodo de ejecución: Proyecto GranadaEmpleo II: Inicio 1 de marzo de 2012. Finalización 30 de septiembre de 2015

Transferencia: Transferible a entidades locales, empresas y ONG's además de a agentes socioeconómicos (sindicatos, organizaciones empresariales), Grupos de Desarrollo local.

Innovación: Los elementos innovadores más significativos en el ámbito de los Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral son: 1. Incorporación de estrategias para promover la corresponsabilidad de las personas beneficiarias en relación a su itinerario: desarrollo de una metodología de inserción sociolaboral que contemple la participación activa de las personas en el mismo. 2. Establecimiento del Técnico/a de Orientación como referente fundamental para las personas beneficiarias a lo largo del desarrollo de los procesos de inserción sociolaboral, quien tendrá una visión integral de los mismos. 3. Formación específica de calidad, impartida por equipos docentes multidisciplinares que aportan una visión completa de la ocupación. 4. La modalidad de impartición que se desarrolla combina formación presencial y on-line. 5. Programa de becas para facilitar el acceso y participación de las personas beneficiarias a los Itinerarios. 6. Beca para la inclusión digital que permite el acceso de las personas beneficiarias del proyecto a las nuevas tecnologías a través de la adquisición de un equipo informático. 7. Implantación del sistema de becas de acción positiva para favorecer la incorporación de las personas con responsabilidades familiares al mercado laboral (cubriendo servicios de guardería, aula matinal y/o comedor), la atención a personas mayores y/o dependientes y el transporte adaptado para personas con movilidad reducida. 8. Utilización de las TIC'S como herramienta de trabajo, difusión y comunicación. 9. Diseño y gestión de un espacio virtual que permitirá a las personas beneficiarias gestionar de manera más óptima el tiempo, así como facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Coste y sostenibilidad: El proyecto GranadaEmpleo II tiene un coste total de 4.275.677,28 € que están financiados al 20% por fondos propios y el 80% por el Fondo Social Europeo. Con las convocatorias de ayudas del Fondo Social Europeo la Diputación de Granada, a través de la Delegación de Empleo y Desarrollo Provincial, se plantea responder a las demandas expresadas desde las comarcas, en los ámbitos del empleo y de la inclusión sociolaboral de las personas más desfavorecidas. En el marco del Pacto provincial por el Empleo firmado con las entidades locales y agentes económicos y sociales, se implementan los Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral, una fórmula y una metodología que ya ha demostrado su eficacia. Desde los años 90, la Sección de Formación para el Empleo de la Diputación de Granada, ha liderado numerosos proyectos de formación y empleo, entre los que destacan proyectos de Nuevos Yacimientos de Empleo o de formación en alternancia como el Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo. Entre 2002-2007 se ejecutaron 4 ediciones del Proyecto Acerca, financiados a través de la

Subvención Global del FSE, implementando 118 Itinerarios de inserción para más de 1.800 personas beneficiarias en colaboración con Mancomunidades de municipios y Consorcios para el desarrollo.

Entre 2008-2012 se ejecutaron 44 Itinerarios para 622 personas beneficiarias. Los Itinerarios de inserción fueron incorporados en el Programa de Convenios Municipales "Granada es Provincia 2012-2013" que la Diputación oferta a los municipios de la provincia, dando prueba de su consideración como programa estable en el marco de las competencias relativas a la cooperación en el fomento del desarrollo económico y social.

Resultados obtenidos:

En el Proyecto GranadaEmpleo II se han desarrollado un total de 40 Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral personalizados para un total de 600 personas desempleadas de la provincia de Granada. Participación en los itinerarios de un total de 522 personas (87%) pertenecientes a grupos de población en situación o riesgo de exclusión, mejorándose el objetivo inicial del 85% Participación de un 83% de mujeres (498) en los Itinerarios de inserción, mejorándose el objetivo inicial del 75%.

Dado que el proyecto finaliza en septiembre de 2015, los datos de inserción globales no están disponibles. El compromiso adquirido con el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas es lograr una tasa de inserción del 40% y 8 iniciativas empresariales consolidadas, aunque estamos trabajando para mejorar ese objetivo de inserción previsto inicialmente.

En el Proyecto GranadaEmpleo I ejecutado en el periodo 2008- 2012, de desarrollaron un total de 44 Itinerarios. Participaron un total de 640 personas desempleadas de la provincia de Granada; de ellas 80% eran mujeres y el 85% pertenecientes a colectivos Prioritarios para el Empleo. El número de especialidades formativas ofertadas fueron 12 y el número de convenios firmados con empresas para la realización de prácticas profesionales fueron 427. La tasa media de inserción laboral llegó al 26%.

Web de referencia: www.granadaempleo.es

Buena Práctica: Proyecto EVA (Mejora de las competencias a través del Videocurriculum)

Entidad: Diputación de Granada - Delegación de Empleo, Desarrollo Local y Contratación - Sección de Formación para el Desarrollo Territorial

Contacto: 958 24 78 40 / formacionparaelempleo@dipgra.es

Colectivo: Personas desempleadas de la provincia de Granada, en concreto: Jóvenes con educación superior hasta los 34 años y personas Jóvenes de 18 a 24 años sin estudios o nivel bajo de estudios.

Territorialidad: En el proyecto participan 6 organizaciones de 4 países (Italia, Grecia, España y Reino Unido). El ámbito de actuación han sido estos cuatro países implicados y sus territorios de influencia nacionales. En el caso de España, es la provincia de Granada.

Objetivos: a) Adaptar y transferir a Italia, Grecia, España y Reino Unido, el Modelo de Video-CV de la forma contemplada en el Proyecto V.I.D.E.O. con la URL www.videocurriculumproject.net.
b) Capacitar a personal técnico de los Centros de Empleo y/o Centros de Orientación Profesional en los cuatro países socios en el uso del Vídeo-CV con la correcta metodología, filmación, etc.
c) Al menos 8 profesionales técnicos por país. Realizar al menos 96 Video-CVs, 24 en cada país. Es decir, aproximadamente 6 por cada centro.

Descripción: El Proyecto E.V.A. tiene como objetivo dar respuesta a la necesidad de fortalecer las competencias del personal técnico de los Centros de Orientación Profesional y de los Centros de Empleo mediante el desarrollo de metodologías flexibles que pongan en valor las habilidades reales de las personas que buscan empleo, dando respuesta a "lo que puedo hacer", y promover una coincidencia directa y rápida entre la demanda y la oferta de empleo a través de la adaptación y transferencia de la herramienta video-curriculum a nuevos contextos sectoriales y geográficos, así como a nuevos grupos de personas usuarias como personas desempleadas jóvenes sin formación y desempleadas jóvenes licenciados que acceden al mercado de trabajo.

Periodo de ejecución: Inicio octubre de 2012. Finalización noviembre de 2014.

Transferencia: Es transferible a entidades que fomenten la empleabilidad de colectivos.

Innovación:

El primer elemento innovador es la formación al personal técnico de empleo y orientación, en la metodología, grabación, edición y montaje de videocurrículum. Se capacita al personal técnico en nuevas formas y herramientas para favorecer la empleabilidad de las personas desempleadas. Es uno de los continuos requerimientos del personal técnico, la necesidad de adquirir conocimientos que les permita adaptarse a un mercado laboral en continuo cambio, donde las nuevas tecnologías e Internet han adquirido un gran protagonismo. En el proyecto se ha elaborado un kit de materiales para la formación del personal técnico en la grabación, edición y montaje de un videocv. El segundo elemento innovador es la grabación del videocurrículum de las personas desempleadas. Gracias a los conocimientos del personal técnico, se posibilita que las personas desempleadas conozcan y utilicen una herramienta nueva, de fácil difusión en la web 2.0 que les permite afrontar la búsqueda de empleo de forma distinta a la que tradicionalmente se venía realizando. El tercer elemento innovador es la formación y difusión a las personas desempleadas y personal técnico sobre nuevas fórmulas de búsqueda de empleo mediante el uso de la imagen y la web 2.0. Mediante este proyecto audiovisual se ha posibilitado el acercamiento de esta temática tan actual a un total de 145 personas beneficiarias directas.

Coste y sostenibilidad:

FINANCIACION TOTAL DEL PROYECTO		FINANCIACION ASIGNADA DIPUTACIÓN DE GRANADA	
COSTE TOTAL	394.515	COSTE TOTAL DIPUTACION	55.355
COFINANCIACION ENTIDADES SOCIAS	101.620	COFINANCIACION DIPUTACION	13.839
FINANCIACION AJENA UE programa de Aprendizaje Permanente	292.895	FINANCIACION AJENA UE programa de Aprendizaje Permanente	41.516

La Sección de Formación para el Empleo, ha apostado por incorporar la formación en la herramienta del videocurrículum al personal técnico de orientación que está ejecutando los proyectos de formación y empleo de sección. En concreto, se ha incorporado todo el personal técnico de orientación del proyecto GRANADAEMPLO II que está formado por 22 personas,

así como al personal técnico de las entidades locales que lo soliciten, con el objetivo de mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas. Así mismo, alguna de las entidades socias de la Red Nacional ha incorporado la formación en videocurrículum entre sus actuaciones con personas desempleadas. La Diputación apuesta por la sostenibilidad y transferencia de esta herramienta entre las entidades públicas y privadas de la provincia, mediante la puesta a disposición del equipamiento y ayuda técnica para la elaboración de un videocurrículum, contribuyendo a la generación de redes para la transferencia, difusión, mejora de la herramienta y su uso en diversos contextos.

Resultados obtenidos: Se han superado los objetivos inicialmente marcados que eran estos:

- 1) 4 informes DAFO nacionales del modelo de videocurrículum. Elaboración de un informe DAFO transnacional conjunto con los análisis nacionales.
- 2) 4 informes nacionales de evaluación del modelo de videocv. Informe transnacional sobre la evaluación de la herramienta videocv.
- 3) Kit de materiales para la formación del personal técnico.
- 4) Versión final del modelo de videocurrículum E.V.A. Informe comparativo de los resultados de la formación y experimentación en cada país. Dos VideoCV.
- 5) Formación a un total de 28 profesionales técnicos de orientación de la provincia de Granada en la creación de videocurrículum con su metodología, guión, equipamiento, edición y montaje, con un objetivo inicial de 8 personas. Se han realizado dos acciones formativas, una en febrero y otra en octubre de 2014.
- 6) Grabación de un total de 24 videocurrículum. El objetivo inicial era precisamente de 24.
- 7) Realización de una actuación de difusión de la herramienta del videocurrículum. El objetivo inicial también era una acción de difusión donde se ha puesto en valor la 'imagen 2.0' y se ha formado a las personas asistentes en las nuevas fórmulas en la búsqueda de empleo y el reclutamiento a través de la web 2.0, incorporando el videocurrículum como una de las herramientas que las personas desempleadas pueden utilizar para mejorar su empleabilidad. En esta actuación han participado un total de 145 personas desempleadas y personal técnico de orientación, correspondiendo a 110 mujeres y 25 hombres.

Web de referencia: www.granadaempleo.es/proyecto-eva

Buena Práctica: Education for Employment of European Youth Inmigrant Network - EYIN

Entidad: Diputación de Granada - Delegación de Empleo, Desarrollo Local y Contratación - Sección de Formación para el Desarrollo Territorial.

Contacto: 958 80 45 87 / formacionparaeempleo@dipgra.es

Colectivo: Jóvenes inmigrantes.

Territorialidad: Proyecto Europeo Transnacional: España, Malta, Italia y Eslovaquia.

Objetivos: a) Reforzar la integración social y laboral de personas jóvenes inmigrantes a través del diseño e implementación de acciones formativas para el empleo y, participación de sus sistemas de apoyo ya sean organizaciones, asociaciones o instituciones juveniles. b) Crear una red transnacional de entidades vinculadas a la juventud europea migrante. c) Fortalecer la capacidad de las entidades que trabajan con jóvenes inmigrantes a través del intercambio de Experiencias Laborales y Prácticas Profesionales en formación para el empleo. d) Analizar las políticas de empleo, en especial, de formación para el empleo en los países socios del Proyecto (España, Italia, Malta y Eslovaquia) y sus consecuencias respecto a los movimientos migratorios. e) Analizar de las necesidades de formación para el empleo de los jóvenes europeos inmigrantes con especial atención a su capacidad de respuesta ante las altas tasas de desempleo registradas tras la eclosión de la crisis económico-financiera. f) Desarrollar cuatro Iniciativas Juveniles, una en cada país socio, que consisten en el diseño e implementación de acciones formativas online encaminadas a la inserción sociolaboral de 200 jóvenes inmigrantes.

Descripción: Este proyecto ha desarrollado una metodología de acción que implica la creación, desarrollo y mantenimiento de una red permanente de trabajo en el ámbito de la integración sociolaboral de los jóvenes inmigrantes europeos. La definición de actividades y estrategias conjuntas en relación a la educación no formal para el empleo, nos ha llevado a la reconocer la necesidad de que las mismas sean de calidad y contribuyan a la inserción laboral de las personas beneficiarias finales. Del mismo modo, el intercambio de experiencias y prácticas profesionales que ha conllevado su implantación con la participación de más de 30 personas vinculadas a la ejecución de políticas de empleo y de formación juvenil, ha promovido la especialización y profesionalización e incrementado la capacidad de trabajo de todas las personas participantes.

El proyecto se ha centrado fundamentalmente en la inclusión de la juventud con menos oportunidades, y especialmente en aquellos jóvenes con diferencias culturales, ya sean jóvenes inmigrantes o refugiados o descendientes de inmigrantes o refugiados, jóvenes pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, jóvenes con problemas de adaptación lingüística o de integración cultural, etc. Para ello, se ha basado en la puesta en marcha de una oferta formativa especialmente dirigida a la consecución de un empleo, para un total de 200 jóvenes inmigrantes como objetivo inicial de al menos los 4 países socios de este proyecto, con la convicción de que se mejoraban sus oportunidades reales de trabajo.

Periodo de ejecución: Inicio 1 de septiembre de 2011. Finalización 28 de febrero de 2014.

Transferencia: Transferible a entidades locales, ONG's, organizaciones sindicales y de formación.

Innovación: La innovación de este proyecto podemos agruparla en tres bloques:

1) Realización de análisis de necesidades y políticas de empleo, su repercusión en los movimientos migratorios, en especial en los jóvenes inmigrantes a través del trabajo en red de todos los agentes implicados, incluidas las propias personas beneficiarias, logrando que se hayan tenido en cuenta características del fenómeno de la inmigración de cada país miembro, a la diversidad cultural, a las necesidades particulares de cada persona beneficiaria, etc. En resumen, a la diversidad social y cultural.

2) El desarrollo de acciones formativas nacidas del trabajo en red y gestionadas con la colaboración de los miembros de dicha red, ha supuesto una experiencia exitosa en cuanto a integración social y laboral de jóvenes inmigrantes y su modelo se ha transferido a otros proyectos y servicios.

3) La aplicación de las Nuevas Tecnologías como las Plataformas de Teleformación a la implantación de programas formativos encaminados a la integración sociolaboral, especialmente enfocados a colectivos que presentan una gran movilidad geográfica ya que cambian de residencia habitualmente para adaptarse a las demandas del mercado laboral y residen en zonas rurales alejadas de grandes núcleos de población con más recursos formativos o de empleo. El apoyo técnico y metodológico tanto para la implementación de las acciones formativas online como para la incorporación de las personas participantes al mercado laboral y la adaptación a la diversidad de contextos sociales, culturales, educativos, etc., es clave. Igualmente, para el caso de España como país socio y en concreto la provincia granadina, la ejecución de este proyecto no hubiera finalizado con éxito sin el compromiso y colaboración de instituciones como los Centros de Protección de Menores, Universidad de Granada, Delegación

de Asuntos Sociales en Granada, organizaciones como la UGT y CC.OO o asociaciones como Cruz Roja, la Asociación Senegaleso-Española, etc. También ha sido importante la Sección de Formación para el Empleo de Diputación de Granada como responsable y gestora del mismo.

Coste y sostenibilidad: El coste del proyecto ha sido 139.000 € con financiación al 72% con fondos propios y el 28% con el programa de Juventud en Acción. Uno de los resultados del proyecto ha sido la realización de una serie de estudios sobre las políticas de formación para el empleo en el entorno europeo de los países socios, con especial referencia a los movimientos migratorios y las características más relevantes de la juventud inmigrante europea. Dichos estudios publicados en dos textos, han sido distribuidos entre las entidades de la red y otras no pertenecientes a la misma pero relacionadas con la temática como por ejemplo los Centros de Formación no Reglada para que en el futuro a medio plazo, sirvan de base para programaciones formativas o de otro tipo de actividades o proyectos adaptados a la realidad estudiada, asegurando que dichas programaciones responden a las necesidades de los colectivos a los que se dirigen de una m

Resultados obtenidos:

47 personas beneficiarias. Los resultados generales de los Programas Formativos de la Iniciativa Juvenil han sido los siguientes:

- 1) Prevención de Riesgos Laborales de 60 horas. Curso básico para la obtención del carnet de la Construcción, imprescindible para trabajar en dicho sector. 30 personas beneficiarias.
- 2) Manipulador/a de Alimentos de 30 hhoras: Curso nivel medio para acceder a diferentes ofertas de empleo relacionadas con la hostelería y restauración. 30 personas beneficiarias.
- 3) Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Domicilio de 85 horas: Se impartieron los conocimientos correspondientes al Módulo 1 del Certificado de Profesionalidad, formación básica demandada por tres empresas de 'Ayuda a Domicilio' de Granada para las personas que habitualmente contrataban.

Web de referencia: <http://eyin.dipgra.es/>

Buena Práctica: Programa Arquímedes

Entidad: Diputación de Granada - Servicio Provincial de Drogodependencias - Delegación de Familia y Bienestar Social **Contacto:** 958 20 21 01 / noalasdrogas@dipgra.es

Colectivo: Personas con problemas de adicción a drogas o juego en desempleo.

Territorialidad: Comunidad Autónoma de Andalucía.

Objetivos: Promover acciones de tipo laboral que faciliten la incorporación social de las personas con problemas de drogodependencias y otras adicciones. Promover la incorporación laboral de las personas desempleadas con mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo. Promover la contratación laboral de personas con problemas de drogodependencias, ofreciendo subvenciones a empresas privadas y Corporaciones Locales.

Descripción: Para el desarrollo del Programa en la provincia de Granada, partimos del concepto de "itinerario personalizado de intervención" que se trata de un modelo metodológico concreto, que permite la obtención de respuestas integradas e individuales en la evolución de los tratamientos, ya que a través de un estudio biopsicosocial que contempla las particularidades de cada caso tanto a nivel biológico (aspectos sanitarios y toxicológicos), psicológico (estudio de la personalidad, salud mental, aptitudes, actitudes y capacidades laborales, habilidades sociales, etc...) y social (situación convivencial, relacional, formativa, ocupacional, legal, económica, laboral), se facilita la selección de objetivos de intervención con las personas participantes. Concebimos el programa Arquímedes como una parte muy importante del eslabón en la cadena para la incorporación social de personas que se encuentran en desempleo, recibiendo tratamiento en los Centros de la Red Provincial de Atención a las Drogodependencias y Juego Patológico, donde interviene la población paciente y las personas profesionales de los Centros de Tratamiento Ambulatorio. En ocasiones, también participan profesionales de la orientación sociolaboral pertenecientes a los recursos de empleo de la provincia y las empresas y Corporaciones Locales colaboradoras. De esta manera, los Centros de Tratamiento Ambulatorio a través de las trabajadoras sociales, asesoran y coordinan en los municipios, tanto la búsqueda de empresas privadas, como de Corporaciones Locales colaboradoras, asesorándoles en la canalización de las solicitudes, proponiendo a las personas en tratamiento que deben contratarse y realizando el seguimiento de las personas

drogodependientes contratadas. A partir de un Diagnóstico Social Individualizado, se diseña el itinerario personalizado de incorporación social del sujeto, que pasa por una evaluación sociolaboral para decidir la idoneidad de la persona para su inclusión en el Programa. Una vez tomada la decisión, tanto los profesionales participantes y población usuaria, se movilizan para la búsqueda de la empresa colaboradora, intentando que ésta coincida con la formación y expectativas laborales del participante. Habría que destacar, como aspecto metodológico transversal a todo el proceso de incorporación laboral, el principio de 'acompañamiento'. Este principio aporta al plan de intervención elementos tales como el análisis conjunto de los aprendizajes, participante-trabajadora social, de las experiencias y conocimientos adquiridos en el proceso terapéutico, del diseño de actuaciones y de acceso a otros recursos y servicios comunitarios, del apoyo en la consolidación de los avances y evitar fracasos o falsas expectativas en lo laboral, etc. Las personas drogodependientes están consideradas de un bajo nivel de empleabilidad según el 'Manual de buenas prácticas para la Incorporación Laboral'. Pero cada vez está más demostrado que con el acompañamiento preciso, pueden acceder a un puesto de trabajo y conseguir continuidad en el empleo. El acceso al programa conlleva que la persona propuesta tenga una trayectoria terapéutica favorable, logrando consolidar la abstinencia en el consumo de drogas, pero también avances importantes en habilidades básicas para el desempeño de una actividad laboral. La justificación de la inclusión en el programa, se hace siempre individualmente, teniendo en cuenta, la trayectoria del paciente en su tratamiento así como las dificultades para encontrar empleo por otros medios, a propuesta del equipo terapéutico responsable de su tratamiento. Como venimos observando en los catorce últimos años, ofreciendo subvenciones económicas a las empresas, se potencia la incorporación laboral de personas con problemas de adicciones.

Transferencia: Es transferible a entidades locales, empresas y ONG's.

Resultados obtenidos: En el año 2013 en total han participado 45 personas, 29 han sido nuevas incorporaciones. Han colaborado 22 Entidades, 16 Corporaciones Locales, 5 Empresas Privadas y 1 Empresa de Inserción.

Web de referencia: www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadsaludypolicassociales/consejeria/sgspiscv/dgssad.html

Buena Práctica: Campaña Empleo y Discapacidad**Entidad:** Ayuntamiento de Motril**Contacto:** 958 60 76 81/ formacion_empleo@motril.es**Colectivo:** Personas con discapacidad.**Territorialidad:** Motril.

Objetivos: a) Establecer foros de encuentro y discusión, a nivel multidisciplinar donde analizar y buscar vías de inserción sociolaboral para las personas con discapacidad. b) Acercar los recursos de empleo a la población con discapacidad, familiares, personal técnico y población en general. c) Cualificar profesionalmente a personas con discapacidad con el objeto de mejorar sus posibilidades de inserción. d) Mostrar las capacidades laborales de las personas con diversidad funcional al empresariado de Motril a través de las prácticas laborales.

Descripción: Durante la duración del Programa Inserta, II Pacto Local por el Empleo, se ha estado trabajando en pro de la inserción laboral de personas con discapacidad, ofreciéndoles dentro de este programa un servicio individualizado de orientación laboral, desde el cual, se les informaba de todos los recursos existentes. Por este motivo se ha trabajado dentro y fuera del Pacto Local con las entidades mas representativas en materia de Inserción de personas con Discapacidad. Las entidades con las que colaboramos son Faisem, Granadown, Aprosmo, Fundación Once, Conecta, Fundación Adecco, Feaps Granada, Asociación de Sordos de Motril, Asociación contra el Cáncer y con el Consejo de Personas con diversidad funcional del Ayuntamiento de Motril. Por otro lado y con el objeto de mejorar su cualificación profesional, se ha establecido en los procesos selectivos de las acciones formativas, un procedimiento de discriminación positiva para favorecer su participación dentro de los programas formativos. De igual forma, para aquellas personas con discapacidad que ya se encontraban cualificadas y no cuentan con experiencia laboral, se ha puesto en marcha un programa de prácticas con el objeto de dar a conocer el potencial profesional que tienen y romper así los estereotipos que se puedan tener por parte de las empresas. La duración de estas prácticas oscilan entre las 80 y las 200 horas, que se imparten en un horario convenido con la empresa y con la persona beneficiaria, con el objeto de que a su finalización, éstas resulten de máximo provecho

y le permitan acceder a un puesto de trabajo acorde a la formación que posee y contando con la tutorización en su proceso de adaptación. También disponemos de un servicio de intermediación laboral, desde el cual se tramitan ofertas de empleo y se informa al tejido empresarial sobre las bonificaciones de contrataciones a personas con discapacidad. Para finalizar el proceso y dar a conocer todo lo que se está trabajando, los recursos existentes y sensibilizar sobre la necesidad de conseguir la inserción de las personas con discapacidad, se ha implementado durante dos años consecutivos las Jornadas de Empleo y Discapacidad, un foro de encuentro y discusión, multidisciplinar, donde se han analizado y buscado vías de inserción sociolaboral para las personas con discapacidad, acercar los recursos de empleo a la población con discapacidad, familiares, personal técnico y población en general. Han sido un rotundo éxito donde el emprendimiento ha tenido un papel principal.

Periodo de ejecución: Ejecución del Programa Inserta, II Pacto Local por el Empleo.

Transferencia: A otras entidades locales y a ONG's.

Innovación: La coordinación por parte del Ayuntamiento de Motril con entidades que trabajan directamente la inserción de personas con discapacidad. En contar con un programa específico de prácticas laborales para personas con discapacidad. La discriminación positiva que se recoge en gran parte de los procesos selectivos de las acciones formativas. La Organización de Jornadas de Empleo y Discapacidad por parte de este programa, foros de encuentro y discusión, con carácter multidisciplinar.

Coste y sostenibilidad: Se trata de una iniciativa sostenible, ya que es una iniciativa transversal que se puede desarrollar en cualquier programa de Empleo.

Resultados obtenidos: El número de personas atendidas con discapacidad ha sido de 91 personas, 52 hombres y 39 mujeres.

Web de referencia: www.motril.es



Buenas prácticas Entidades Empresariales

- Covirán SCA
- Mahou San Miguel

Buena Práctica: Accesibilidad Universal en los puntos de venta**Entidad:** Covirán SCA**Contacto:** 901 116 995 / svillalobos@coviran.es**Colectivo:** Personas con discapacidad, personas mayores y población en general.**Territorialidad:** Desde Granada a nivel nacional.

Objetivos: Dentro de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial de Covirán, se está trabajando en la introducción de los conceptos de accesibilidad universal en la metodología y filosofía de la empresa, aspecto fundamental para mejorar la atención a la diversidad de usuarios con los que Covirán se relaciona a través de nuestros 3.200 puntos de venta repartidos entre España y Portugal. El objetivo básico es la dotación de espacios, recursos humanos y técnicos que den respuesta a las personas usuarias visitantes y que posibiliten el acceso a nuestras instalaciones de todas las personas, incluidas aquellas que cuentan con algún tipo de discapacidad, ofreciéndoles un entorno accesible y amigable. Con este paso, Covirán consolida su compromiso con la Accesibilidad Universal y la Diversidad de Usuarios ya que “no nos limitamos a la superación de trabas arquitectónicas, sino que pretendemos actuar para eliminar otro tipo de barreras ya sean auditivas, visuales, sensoriales, etc. De este modo, abordaremos el concepto accesibilidad de un modo integral, como la condición que deben cumplir los entornos, procesos y servicios, así como los instrumentos y dispositivos para ser utilizables y practicables en condiciones de seguridad, comodidad e igualdad, de la forma más autónoma y natural posible por todas las personas y, en particular, por aquéllas que tienen alguna discapacidad”. Sólo así se consigue la excelencia en la igualdad de trato a todas las personas, incluidas las que tienen discapacidad, alguna intolerancia alimenticia, etc.

Descripción: Para lograr tener el primer supermercado certificado en accesibilidad universal, ha sido necesaria la colaboración de todas las personas que trabajan en Covirán y, en especial, la de aquellas estrechamente relacionadas con las personas usuarias y visitantes, así como de la asesoría en el diseño y desarrollo de este proyecto de los integrantes de La Ciudad Accesible. La accesibilidad será un elemento clave que garantizará la igualdad de oportunidades a nuestros clientes y usuarios a la hora de realizar el acto de la compra. Las mejoras en

accesibilidad benefician a un 40% de la población española, según el primer Plan Nacional de Accesibilidad 2002-2012. El primer establecimiento donde se ha materializado este proyecto es el Supermercado Covirán La Ilusión, en Granada, que servirá de referente para el resto del cooperativistas de la empresa, que supera las 3.200 tiendas.

Periodo de ejecución: Primera fase duración de 2 años finalizada. Segunda fase en ejecución.

Transferencia: A otras entidades empresariales, locales y ONG's.

Innovación: Completamente innovador, ya que se trata del primer supermercado Certificado en Accesibilidad Universal según la norma UNE 170001-2 por AENOR de toda España. Esto significa que cualquier persona con independencia de sus capacidades, puede comprar en el punto de venta en condiciones de igualdad. Innovamos en la atención especializada al cliente con distintas capacidades, recibiendo formación específica en esta materia todo el personal del entorno comercial ya sea supermercado, pistas deportivas, parking, restaurante o Escuela de Comercio Covirán). Este servicio de atención en compra personalizado, ha sido pionero en el sector a nivel nacional.

Coste y sostenibilidad: Dado que lo que se pretende es interiorizar el trabajo en accesibilidad universal en los proyectos de diseño y desarrollo de nuevos los supermercados, la vocación de sostenibilidad del proyecto de accesibilidad universal y atención a la diversidad de usuario en nuestros puntos de venta, es muy alta.

Resultados obtenidos:

Todo cliente que visite las instalaciones del supermercado, disfruta de las mejoras implantadas en accesibilidad universal. Es una iniciativa que beneficia a la población en general.

Buena Práctica: Programa INSERTA**Entidad:** Mahou San Miguel en colaboración con Fundación ONCE**Contacto:** 915 26 91 00 / bherreram@mahou-sanmiguel.com**Colectivo:** Personas con discapacidad..**Territorialidad:** Nacional.**Objetivos:** Este programa posibilita que 20 personas con discapacidad entren a formar parte de la plantilla de Mahou San Miguel en un plazo de cuatro años.

Descripción: El proyecto se lleva a cabo en colaboración con Fundación Once, quien a través de FSC Inserta, entidad para la formación y el empleo perteneciente a la misma entidad, tiene la misión de ejecutar el Programa Por Talento, un instrumento que cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE). Este proyecto está enmarcado en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, y constituye un nuevo impulso en favor de la integración sociolaboral del sector de la discapacidad y de la igualdad de oportunidades. Para cubrir los nuevos puestos de trabajo que se vayan ofertando, Mahou San Miguel cuenta con FSC Inserta, la entidad experta en intermediación laboral de Fundación Once, que preselecciona a los candidatos que se adecuan mejor al perfil requerido y les imparte formación a medida para desempeñar las labores asignadas. Asimismo, la compañía favorece la inserción laboral indirecta de las personas con discapacidad mediante la adquisición de bienes y la contratación de servicios a los centros especiales de empleo. En Mahou San Miguel se ha realizado un importante esfuerzo en los últimos años en materia de empleo e integración social de grupos en riesgo de exclusión, y aunque actualmente ya superan la cuota que nos exige la ley en cuanto a contratación, siguen avanzando en este sentido para conseguir un futuro más justo e igualitario para todos. Actualmente, la compañía cervecera líder del mercado nacional y de capital 100% español, cuenta con 2.532 profesionales, de los cuales 44 son personas con discapacidad con un contrato fijo. Además, a esta cifra hay que añadir las contrataciones puntuales, donaciones y compras en centros especiales de empleo que realiza la empresa.

Periodo de ejecución: Inicio 2013. Finalización 2017.

Transferencia: A otras entidades empresariales.

Innovación: La colaboración con FSC Inserta de Fundación Once aporta la profesionalidad de quien conoce el perfil de los candidatos, aparte de poder proporcionarles una formación específica ajustada a nuestras necesidades como empresa, pero también a sus capacidades y posibilidades de evolución y desarrollo profesional. Por otra parte, las personas responsables de Recursos Humanos están formadas y cuentan con una sensibilidad especial en términos de discapacidad. Basados en los mismos principios con los que cuenta la propia compañía, la contratación de estas personas cumple con las mismas políticas de igualdad y diversidad. En este sentido, hay que remarcar que han sido pioneros en el sector cervecero en firmar en España un Plan de Igualdad y son la primera y única compañía del sector de bebidas en recibir el distintivo 'Igualdad en la empresa', otorgado en 2010 por el entonces Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Además, han logrado recientemente el distintivo 'Empresa más Igual' por parte de la Comunidad de Madrid.

Coste y sostenibilidad: Se trata de un proyecto que no es puntual, sino que se llevará a cabo a lo largo de cuatro años.

Resultados obtenidos:

Concretamente en Granada se han incorporado gracias a este programa dos personas, una en el centro de producción y otra en una distribuidora de la propiedad. La persona responsable de Recursos Humanos en el centro de producción de Granada está formada y sensibilizada en temas de discapacidad e igualdad de oportunidades, y es quien hecho la selección final junto con la revisión y adaptación a los puestos por parte de Prevención de Riesgos.

Web de referencia: www.mahou-sanmiguel.com





Bibliografía

13



Para la redacción de esta guía se ha utilizado un amplio abanico de referencias:

1. Alba, Alfonso. La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática. Barcelona. Ed. Ariel. Sociedad Económica. 2000.
2. Alberdi, Inés y Matas, Natalia. La violencia contra las mujeres. Informe de los malos tratos en España. Fundación La Caixa. 2002
3. Ayuntamiento de Alcalá de Gudaíra. Guía de buenas prácticas. Proyecto Sites-Scout. Sistema de información territorial para el empleo social. Servicios de iniciativas y programas comunitarios. Servicio andaluz de empleo.
4. Ayuntamiento de Leganés, Manual del lenguaje no sexista.
5. Bustelo, M. y Peterson, E. "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres". Somos revista de desarrollo y educación popular, nº 7, 2005.
6. Casares Fernández, M. Guía de Buenas Prácticas. Coordinación y personalización para la intervención en ZNTS. Servicio de Barriadas de la Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión. 2008
7. Ceoma. El trabajo más allá de los 50. 2006
7. Cermi. Discapacidad y exclusión social en la Unión Europea. 2003
9. Colectivo loé. Motivos de discriminación en España: estudio exploratorio. 2009
10. Colectivo loé. Experiencias de discriminación de minorías étnicas en España. Contra inmigrantes no comunitarios y el colectivo gitano. 2003
11. Colectivo loé. Las mujeres inmigrantes en la Comunidad de Madrid. 2003

12. Colectivo loé. Intervenciones sociales para la promoción del empleo y la igualdad de los inmigrantes extranjeros con participación de la administración local. 2002
13. Colectivo loé. Procesos de inserción y exclusión social de las mujeres inmigrantes no comunitarias. 1996
14. Colectivo loé. Evaluación de la implantación de la formación profesional en España. 1995
15. Comas D'Argemir, Dolors. Trabajo, Género y Cultura, la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. Editorial ICARIA
16. Consejería de empleo de la Junta de Andalucía. Mercado de trabajo de mayores de 45 años en Andalucía, 2008.
17. Consejo nacional de igualdad de discapacidades - CONADIS: Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de relaciones laborales. Dirección de Atención a Grupos Prioritarios. 2013
18. Cruz Roja Española: Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables. 2002
19. Dirección General de Fomento del Empleo. Buenas prácticas en seguimiento y evaluación de proyectos de empleo. Experiencias de la iniciativa comunitaria Equal en Andalucía. 2004
20. Durán, Ángeles. El trabajo invisible en España. Aspectos económicos y normativos, en Documentación Social, nº 5. 1996
21. Ferreira, Miguel A.V. La Construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social.
22. Foessa. VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. 2008
23. Fundación Adecco. VI Informe mayores de 45 años en el mundo laboral. junio 2014.

24. Fundación Atenea. Buenas prácticas para la reinserción laboral de población en situación de vulnerabilidad social en Mérida. Pacto local por el empleo de Mérida. Fondo Social Europeo. 2010
25. Fundación Mujeres. Guía de Buenas Prácticas Desarrolladas en el marco de programas experimentales en materia de empleo. Servicio Extremeño de empleo (SEXPE), Junta de Extremadura
26. Fundación Mujeres. Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
27. Gutiérrez Pedrosa, M.; López López, J.; Elvira Pérez M. Barrios hacia la igualdad. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía. Dirección General de Bienestar Social. 2004
28. Gómez González, Enrique. (EDIS). Realidad Social de las mujeres sin techo, prostitutas, ex reclusas y drogodependientes en España. Equipo de Investigación Sociológica Madrid, 2003-2004.
29. Herranz Gómez, Y.: Igualdad bajo sospecha. El poder transformador de la educación. Madrid. Narcea, S.A. 2006.
30. Hilarión, P.; Koatz, D.: Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental. Obra Social "la Caixa". 2012
31. Instituto de Adicciones de Madrid Salud: Manual de Buenas Prácticas en Integración Laboral en Drogodependencias.
32. Instituto de la Mujer, Las mujeres jóvenes y el trabajo. 2006
33. Martínez Martínez, Julio Luis; Salvador Carulla, Luis. Exclusión Social y Discapacidad. Madrid. Universidad Pontificia Comillas: Fundación Promi, 2005
34. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. Plan nacional de acción para la inclusión social en el Reino de España 2013-2016.
35. Ponce Núñez, J.M.: "La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las

empresas y sus empleados”, en Revista Empresa y Humanismo. Vol. X. 2007

36. Proyecto Europeo Hope: La inclusión en el mundo laboral: un desafío para las personas sin hogar. Iniciativa empleo integra 1998/1999

37. Red2Red Consultores. Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: valoración económica. Instituto de la Mujer, 2008

38. Red2Red Consultores. La situación de multidiscriminación ante el empleo de las personas gitanas con discapacidad. Editado por Fundación ONCE. 2008

39. Fundación Secretariado Gitano. Discriminación y comunidad gitana. 2009

40. Fundación Secretariado Gitano. Promoción educativa de la población gitana. 2009

41. Navarrete, Lorenzo. Jóvenes y Fracaso Escolar en España. Edición Injuve. 2007.

42. Subirats, Joan. Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. Fund. La Caixa. Col. Estudios Sociales, 2004

43. Tezanos, José Félix. Tendencias en exclusión social. Ed. Sistema, 2004

44. Universidad de Salamanca y Acite S.L. Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España. Edita Instituto de la Mujer, 2005

45. Universidad de Murcia. Observatorio de Exclusión. Exclusión social y desigualdad. 2008

46. Universidad de Zaragoza. Grupo de Estudios Sociales y Económicos del Tercer Sector. Libro Verde: “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” 2001.

47. Varela, Nuria. Feminismo para Principiantes. Ediciones B, Barcelona 2005





ANEXO

Manual básico de trato, vocabulario y comunicación
a grupos en riesgo de exclusión con especificaciones
para cada grupo



El presente anexo se realiza para que todas las personas que lean esta guía y que tengan o puedan tener trato con alguno de los grupos beneficiarios que son objeto de estudio y análisis en esta guía, tengan una referencia básica que les ayude a liberar prejuicios y a conocer los conceptos básicos que deben utilizarse en el trato adecuado hacia las personas pertenecientes a estos colectivos a la hora de comunicarse o interactuar con ellos.

Revisando la bibliografía y tras el trabajo de investigación realizado durante la redacción de la guía, encontramos que todos los ámbitos de la integración social cuentan con al menos, un documento de referencia con planteamientos y consideraciones acerca de la comunicación sobre las personas y colectivos destinatarios de la intervención. Todos ellos tienen presente que la acción comunicativa debe ser coherente y estar alineada con los objetivos y la misión que persiguen las organizaciones. En todos estos documentos encontramos que se presentan las realidades concretas, se explica y detallan capacidades, necesidades y formas de intervenir, entidades referentes a las que consultar, bibliografía, recursos, etc.; se facilitan recomendaciones, pistas y orientaciones tanto de presentación como de difusión de la situación de los colectivos y personas. Se ofrecen también explicaciones para superar estereotipos y prejuicios; se señalan ejemplos concretos y advertencias argumentadas; se plantean actuaciones a promover y acciones a evitar; en muchos casos, además, se añaden, critican e identifican términos o imágenes no adecuadas y se añaden propuestas que se consideran correctas.

En este documento se han recogido cuestiones genéricas para todos los colectivos objeto de la guía y del estudio, ya que el trato adecuado a los diferentes colectivos tiene cuestiones básicas que se comparten. Además, también se han recogido cuestiones concretas aplicables a colectivos especialmente maltratados en cuanto a la comunicación que sobre ellos se realiza y que se ha considerado oportuno hacer especial hincapié en ciertas cuestiones, tales como por ejemplo la terminología a utilizar o aspectos concretos sobre los mismos.

1. Aspectos aplicables a todos los colectivos en situación o riesgo de exclusión

Se presentan a continuación algunos principios que tiene la finalidad de mejorar la acción comunicativa en el ámbito de la acción social.

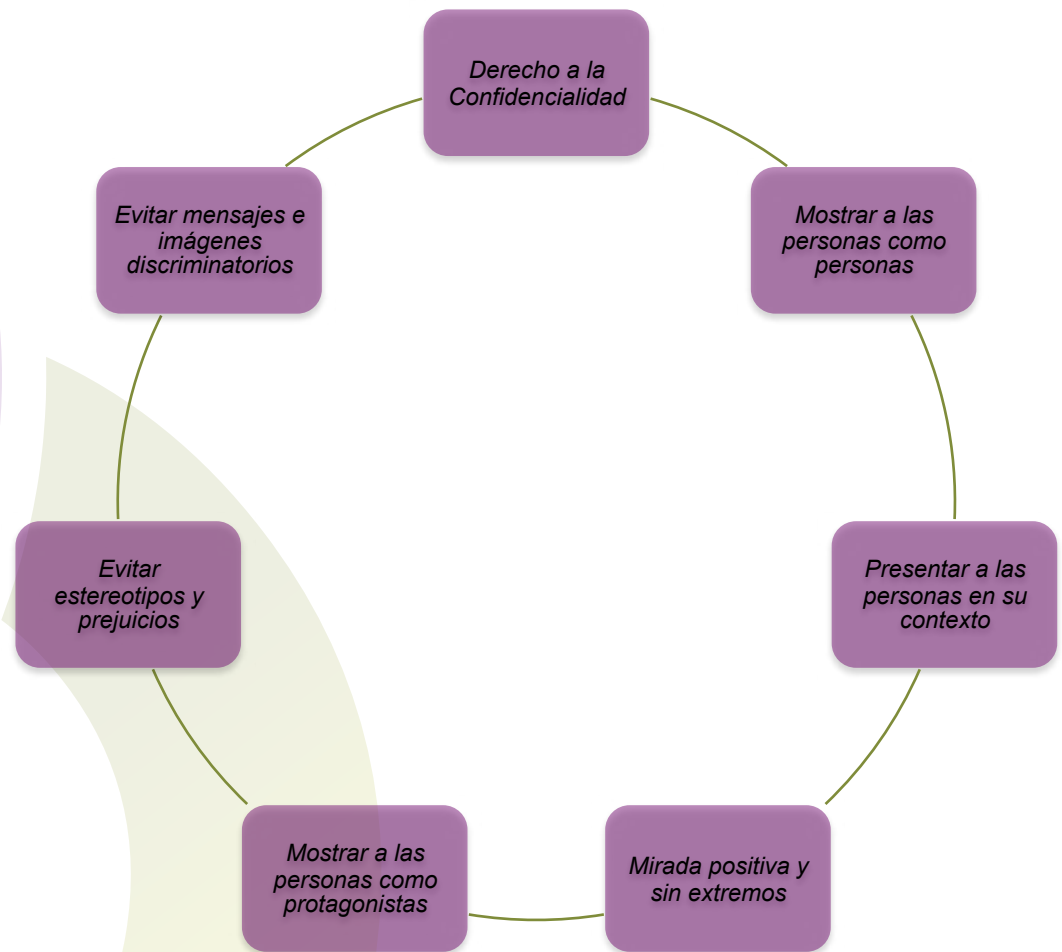
Dignidad: Poner a las personas por delante de los fines comunicativos. Poner la comunicación al servicio de la persona, que la comunicación sirva para construir y no para minusvalorar a las personas, con las imágenes o las palabras. Es preciso evitar el uso de imágenes degradantes o estereotipadas de las personas o colectivos y de las situaciones que afrontan, así como no usar lenguaje ofensivo ni despectivo.

Normalización: Cualquier persona puede estar en una situación similar, ya sea por factores relacionados con la discapacidad, sexo, raza, exclusión, desprotección, dependencia o riesgo, etc. Por ello, hay que presentar a las personas/grupos destinatarios y participantes en la acción social con la misma normalidad que en otros ámbitos de la intervención pública (salud, educación, etc.) o la vida social (cultural, económica, etc.).

Participación: Contar con la participación de las propias personas en el hecho comunicativo. Ofrecer el punto de vista de las personas protagonistas y darles voz. Facilitar que la comunicación sea más próxima y humana.

Profesionalidad: Ser fiel a la verdad y a su función comunicadora. Actuar con rigor comunicativo, tanto para la persona profesional de la comunicación como para otras personas profesionales que intervienen con los colectivos o personas destinatarias (cuando actúan como comunicadores), mostrando la diversidad y complejidad de la realidad frente a la simplificación excesiva, desterrando estereotipos, contextualizando situaciones, etc.

Equidad: Mensajes e imágenes veraces que eviten la desigualdad, marginación o minusvaloración de las personas y colectivos. Aplicar además de forma trasversal la equidad de género en la comunicación que se orienta a representar - a través de datos, texto e imágenes - la realidad de hombres y mujeres de forma equilibrada y veraz, reflejando la pluralidad, evitando reforzar los estereotipos de género, sin discriminar o invisibilizar la realidad y heterogeneidad de experiencias de las mujeres ocultas tras un enfoque de neutralidad androcéntrica.



1ª. Derecho a la confidencialidad.

En general, es necesario informar a las personas de que se van a trasladar algunos datos identificativos o se van a obtener y difundir imágenes en las que aparecen. También deberán ser informadas de su derecho de oposición a ser fotografiadas, a recibir visitas, etc. Por último, también es fundamental pedir su autorización.

2ª. Mostrar a las personas ante todo, como personas.

Utilizar la palabra ‘persona’ para presentar a los individuos o colectivos. Son, por encima de todo, inicialmente y finalmente, personas. Se trata de un valor absoluto que la acción comunicativa no debe ocultar. El término ‘persona’ debe situarse antes que su situación.

Por ello, se hablará siempre de personas “con” (discapacidad, enfermedad mental...), personas “que tienen” o personas “en situación de” (dependencia, exclusión...), etc.

El contexto o una característica personal no deben invisibilizar a la persona. Sencillamente, señalan un elemento, de los muchos que tiene su situación y su persona, y que puede ser permanente o temporal.

3ª. Presentar a las personas en su contexto.

Más allá de describir o ilustrar lo que se ve o sucede, es necesario contextualizar las situaciones, teniendo en cuenta las circunstancias y factores causales de lo que se describe o ilustra.

Todas las personas participan en diferentes ámbitos. Presentarlas en esas facetas cotidianas las sitúan en un plano de igualdad. Presentar los hechos y a las personas, solas y aisladas, fuera de (o sin) su contexto, contribuye a dar una imagen de aislamiento, parcial, poco rigurosa o irreal.

4ª. Desde una mirada real y positiva: ni víctimas, ni héroes o heroínas.

En ocasiones, bajo el pretexto de “la denuncia” y de “dar visibilidad”, se realiza un espectáculo mediático en el que se daña la intimidad y la dignidad de las personas. En muchas ocasiones se habla de personas que, de una manera u otra, están viendo vulnerados sus derechos, pero no por eso dejan de tenerlos. No significa renunciar a la realidad y ocultar limitaciones, dificultades o carencias personales que puedan existir, pero es necesario presentar la realidad desde la dignidad de la persona, de sus potencialidades y capacidades.

Usar mensajes e imágenes de realidades completas y verídicas, trasladando una imagen normalizada y positiva de las personas participantes en la acción social, porque su realidad es una entre muchas otras y se trata de una persona más.

Las situaciones sobresalientes se identificarán o presentarán de tal manera que se entiendan tan “excepcionales” como en otros ámbitos.

En definitiva, se trata de evitar presentar a las personas en el ámbito de la acción social como víctimas. La dureza o dificultad de algunas situaciones que viven, y el sufrimiento que suponen o puedan haber supuesto, no justifica su presentación solamente como personas sufrientes.

Son personas antes que víctimas, que cuentan con capacidades y realidades positivas. No mencionar su dificultad en los mensajes, a menos que esté relacionada con la historia a contar. Si

así fuera, es necesario no centrarse en las limitaciones, sino también en las capacidades.

Evitar también presentar como heroínas o héroes a las personas que participan en la acción social (destinatarias, voluntarias,...), o con elementos positivos idealizados por encima de la “media”. En todos los ámbitos, existen personas, o grupos de personas, asombrosas que hay que (re)conocer, pero la idealización de las personas o colectivos en determinadas realidades, puede ser tan perjudicial como su minusvaloración.

5°. Presentar a las personas como personas activas.

La tradicional idea de la persona que participa en los programas de acción social como mera receptora de ayudas o soportes, no refleja la realidad. Esta imagen no solamente es errónea, sino que contribuye a fomentar la marginalidad de las personas destinatarias.

En los procesos de la acción social, las personas no son solo destinatarias, sino que dichos procesos requieren de su participación activa y así debe ser evidenciado en la acción comunicativa. Son personas activas, no solamente por participar en el propio proceso de la acción social, sino porque participan y aportan a la sociedad en otras facetas de su vida. La comunicación debe hacer visible el valor de cada persona y su contribución a la comunidad.

6°. Desterrar de la comunicación los estereotipos y no alimentar los prejuicios.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua nos dice que “prejuizar” es “juzgar las cosas antes del tiempo oportuno, o sin tener de ellas cabal conocimiento”. Un prejuicio, a su vez, es una “opinión previa y tenaz, con frecuencia desfavorable, acerca de algo que se conoce mal”. Los estereotipos y prejuicios son difíciles de cambiar, se transmiten rápidamente, simplifican la realidad y finalmente, orientan expectativas que se acaban cumpliendo.

Fomentar una actitud de respeto. En cualquier ámbito de la acción social, preguntar previamente a la persona qué necesita y dirigirse a ella directamente, no a su acompañante. La persona puede requerir que se le hable en un lenguaje sencillo, fácil de comprender, o puede necesitar tiempo para pensar y expresarse. Si es una persona adulta es imprescindible tratarla como a tal y no como si fuese menor de edad.

7°. Evitar imágenes/mensajes que reproduzcan esquemas discriminatorios. Uso de lenguaje no sexista.

Es preciso prestar especial atención y cuidado a los roles e imágenes de lo masculino y lo femenino transmitidos, y en especial, sobre la imagen de las mujeres.

En algunas campañas y noticias sobre personas destinatarias de la acción social se produce

una invisibilización o ausencia de protagonismo de las mujeres tanto en los mensajes como en las imágenes. También se reproducen estereotipos de género, presentando al hombre como único sujeto de la acción y de referencia, o a la mujer como dependiente o subordinada.

Es necesario vigilar el tratamiento del lenguaje, ya que el uso del género gramatical masculino para referirse a grupos mixtos invisibiliza a las mujeres y sus aportaciones en los diferentes ámbitos de la vida, simplificando y, en muchos casos, deformando la realidad.

2. Aspectos específicos para colectivos especialmente vulnerables en cuestiones relacionadas con la comunicación y el trato

En este caso, se han seleccionado cuatro de los grupos objeto de esta guía ya que son los más castigados en cuanto al trato, lenguaje y comunicación: las personas inmigrantes, las personas con discapacidad, las personas gitanas y las personas con adicciones.

Personas inmigrantes

Las cuestiones que tratan sobre inmigración suelen asociarse a aspectos negativos que contribuyen a construir un miedo social en relación con las personas inmigrantes. Es necesario un cambio orientado a la promoción de discursos de inclusión.

En primer lugar, abordando aspectos cotidianos que transmitan una imagen de normalidad; en segundo lugar, modificando el encuadre sobre el fenómeno ya que las migraciones son un reto, una oportunidad para la sociedad, no un problema ni una amenaza, ni mucho menos una invasión. Los medios deben huir del discurso de promoción del miedo y la señalización de la diferencia cultural.

Como mejorar el trato cuando nos referimos a personas inmigrantes:

1. Omitir la identificación del país de procedencia, grupo étnico, color de piel o religión de los protagonistas de sucesos si no es necesario exponerlo. Evitar la asociación entre flujos migratorios y delincuencia.
2. Evitar las estrategias de sobreatención ya que el tratamiento de la inmigración no debe circunscribirse a fenómenos como las pateras o polémicas por el uso de prendas religiosas.
3. No asociar a personas inmigrantes con el desempleo o la masificación de servicios

públicos, para concienciar a la ciudadanía autóctona de que no es la única propietaria legítima del espacio público. Las diferentes esferas deben cambiar para acomodar a personas de origen extranjero y autóctonas.

4. No insistir en supuestas diferencias culturales irreconciliables y evitar identificar su religión con actitudes fundamentalistas.

5. Distinguir conflictos laborales, vecinales o políticos de los conflictos racistas.

6. Mostrar a la persona inmigrante como sujeto con capacidad, nunca como víctima. Eso ayudará a su empoderamiento.

7. Renunciar a imágenes dramáticas ya que la iconografía de la desposesión representa al colectivo de forma distorsionada.

8. Incorporar la perspectiva de género, para acercar la realidad de la mujer inmigrante y educar en un correcto uso de la lengua.

NO

Illegales, clandestinos, sin papeles (términos ética y jurídicamente incorrectos)
 Problema, amenaza, bomba de relojería
 Oleadas de pateras, mareas de inmigrantes, avalanchas (idea de invasión)
 Persona de color, moreno

SI

Personas en situación irregular, personas sin autorización de residencia o de trabajo y residencia
 Oportunidad, reto, realidad irreversible, contribución social y económica
 Entrada, llegada
 Persona negra, persona negroafricana

Personas con discapacidad

Es preciso romper con el enfoque de la discapacidad vinculada al concepto de asistencia pasiva y sustituirlo por conceptos de integración y participación activa en la vida económica y social. Aún cuando existe el interés y el deseo de realizar un trato adecuado a menudo nos encontramos con una desinformación generalizada sobre aspectos educativos, jurídicos, técnicos, médicos, éticos e incluso políticos. Es necesaria formación específica para tratar la discapacidad con propiedad, sin ópticas negativas.

Como mejorar el trato cuando nos referimos a personas con discapacidad:

1. Omitir la identificación de las personas con discapacidad con ópticas asistencialistas, de enfermedad y de dependencia.
2. Evitar estrategias de sobreprotección. Existen desde diferentes ámbitos de actuación hacia las personas con discapacidad un exceso de paternalismo que no favorece a nadie.
3. Evitar la terminología con connotación negativa. De este modo no solo normalizaríamos el lenguaje, sino también los valores hacia la vida.
4. Para lograr la normalización real de la diversidad es fundamental la movilización de los más diversos sectores de la sociedad, haciendo así posible la verdadera integración social de las personas con discapacidad, haciéndolas visibles y recordando que no hay gente discapacitada, sino sociedades inaccesibles a la diversidad.

NO

Sujetos que sufren, padecen, están afectados por...
 Postrado en una silla de ruedas
 Minusválidos, impedidos, disminuidos, parálíticos, subnormales, deficientes, retrasados, mongólicos, inválidos, inútiles, cojos...
 Los discapacitados, los sordos, sordomudos, invidentes
 Enfermo mental, trastornado, perturbado, psicópata, demente, esquizofrénico, depresivo, maníaco, anoréxico, psicótico, enfermedades mentales o enfermedades psiquiátricas
 Autista, Sordo ciego
 Lenguaje de signos
 Manicomio, psiquiátrico. Reclusión, internamiento, encierro

SI

Niños/as o adultos con discapacidad
 Personas con discapacidad
 Personas sordas
 Personas ciegas
 Personas con discapacidad física
 Persona usuaria de silla de ruedas
 Personas con discapacidad intelectual
 Personas con Síndrome de Down
 Persona con enfermedad mental o persona con problemas de salud mental
 Persona con esquizofrenia / depresión o persona que tiene esquizofrenia
 Salud mental, enfermedad o problema de salud mental
 Personas con autismo
 Persona con sordoceguera
 Lengua de signos
 Centro de salud mental, centro de día, centro de rehabilitación, centro de recursos para personas con discapacidad
 Ingreso hospitalario en...

Comunidad gitana

Por desgracia, casi siempre que vamos a dirigirnos a la comunidad gitana, se usa con preocupante normalidad un léxico inapropiado y un lenguaje desafortunado que nada tienen que ver con la realidad.

En el aspecto gráfico, tanto las fotografías como las imágenes audiovisuales recogen a menudo los aspectos más extremos. En muchas ocasiones, si hay que identificar a las personas gitanas de forma visual, aparecerán en el contexto de un barrio marginal, no en su centro de trabajo, por ejemplo. Si hay que identificar sus viviendas, se opta por las chabolas antes que por la vivienda en altura, en la que viven la mayoría de las familias gitanas. Los menores aparecerán en la calle, incluso entre chatarra y coches viejos, antes que en la escuela, en actividades de ocio comunitarias o practicando deporte.

Como mejorar el trato cuando nos referimos a personas gitanas:

1. Dejar de asociar a la comunidad gitana con actividades delictivas, machismo o analfabetismo, y no tomar a los barrios donde viven gitanos como chivo expiatorio cada vez que se comete un delito en la zona.

2. Cuando nos referimos a una persona particular por un hecho de su responsabilidad, evitaremos citar la etnia si no es estrictamente necesario ya que es una información que a priori no resulta informativamente hablando significativa o de interés.

3. Respetar siempre la presunción de inocencia. A diario empleamos el adjetivo “presunto” incluso para referirnos a personas que han cometido delitos probados. En cambio, en otras ocasiones damos por cometidos otros delitos de los que no existen siquiera indicios si van relacionados a personas de etnia gitana.

Ladrones, traficantes, vagos, violentos, analfabetos, marginales... Debemos erradicar los estereotipos negativos.

4. Evitar las imágenes de situaciones extremas que lleven a identificar un caso particular

NO

Colectivo gitano
Raza
Clan
Patriarca, matriarca
Reyerta
Nomadismo
Supermercado de la droga

SI

Comunidad gitana
Etnia
Familia extensa, grupo familiar, linaje
Hombre / mujer de respeto ('tío/'tía')
Conflicto, enfrentamiento, discusión
Poblado

con una imagen colectiva (droga, infraviviendas...). Buscar imágenes que promuevan la inclusión social y las actitudes positivas en la comunidad (escolarización, empleo, convivencia...).

Personas con adicciones

En muchas ocasiones los términos que se emplean para designar a las personas con problemas de adicciones tienen una fuerte carga peyorativa, ya que contienen los prejuicios que la sociedad les ha atribuido y no describen de modo correcto la realidad de este colectivo.

Para solucionar esto, es más apropiado hacer referencia a personas con problemas de drogas o drogodependientes, personas con problemas de adicción o personas con conductas adictivas y desechar terminologías como drogadicto, drogata, yonki o toxicómano. También debemos evitar hablar de enganchados.

Además, en el uso de términos relacionados con las adicciones, hay que ser especialmente cauteloso en la denominación de algún tipo de drogas, ya que pueden tener connotación atractiva. En este sentido, cuando se habla de “drogas de diseño” por ejemplo, aporta una connotación atractiva a lo que debería denominarse asépticamente como “drogas sintéticas” o “drogas de laboratorio”.

Como mejorar el trato cuando nos referimos a personas con adicciones:

1. Elegir la terminología adecuada a la hora de transmitir información sobre adicciones. Y tener siempre presente que no son menos importantes las imágenes que acompañan estas informaciones.
2. Evitar imágenes de personas con problemas de adicción recurriendo a los estereotipos creados que relacionan por ejemplo heroína con marginalidad, cocaína con éxito social, jóvenes divirtiéndose con el fenómeno del botellón, etc. Es aconsejable no vincular las informaciones de drogas y otras adicciones a imágenes que potencien y fomenten estos estereotipos.
3. Evitar la estigmatización a la que este colectivo se ve sometido.

NO

Yonki
Drogata
Toxicómano
Enganchado

SI

Personas con problemas de drogas
Personas con problemas de adicciones
Drogodependientes

Referencias interesantes sobre colectivos concretos

Asociación Proyecto Hombre. ¿Cómo mejorar la información sobre drogas y otras adicciones? Guía de estilo periodístico para ampliar y mejorar la información en materia de drogas y otras adicciones. Madrid: Asociación Proyecto Hombre, 2011. http://www.projectehome.cat/wp-content/uploads/GUIA_ESTILO_PROYECTO_HOMBRE_24.pdf

Casado, Demetrio. Comunicación social en discapacidad. Cuestiones éticas y de estilo. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2003.

<http://www.cursosciapat.com.ar/pdf/biblio-obligatoria/dependencia/clase20/Comunicacion%20social%20sobre%20discapacidad-%20cuestiones%20eticas%20y%20de%20estilo.pdf>

Coordinadora Estatal de VIH-SIDA. Guía de estilo sobre VIH/SIDA. Madrid: Coordinadora Estatal de VIH-SIDA, 2011. <http://www.felgtb.org/rs/343/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/e8a/filename/2011-cesida-guia-estilo-vih-sida.pdf>

CEAFA. Guía de estilo. Salud y medios de comunicación. Alzheimer. Pamplona (Navarra): CEAFA, 2006. https://www.pfizer.es/docs/pdf/sala_prensa/guia-estilo-medios-comunicacion-sobre-alzheimer.pdf

Código Ético FEAPS www.feaps.org/...sionales/documentos/codigo_etico.pdf

Cómo mejorar la comunicación social sobre discapacidad. Guía práctica para entidades. Antonio Sánchez de Amo y Susana Marqués. Real Patronato sobre Discapacidad. 2002. <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/2824/119207.pdf?sequence=1> <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/2824/119207.pdf?sequence=1>

DECLARACIÓN DE SALAMANCA I encuentro de periodismo y discapacidad. 1 de Julio 2004 (MINISTERIO DE TRABAJO y ASUNTOS SOCIALES). <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/554fa38c835e4e0f8bc5f65782030011DeclaracionSalamancaPeriodismo.pdf>

Diputación Foral de Bizkaia. Las personas mayores y los medios de comunicación en Bizkaia. Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia, 2011. http://www.bizkaia.net/home2/Archivos/DPTO3/Temas/Pdf/medios_WEB_ca.pdf

Discapacidad Intelectual y Medios de Comunicación. Aspromanis. 2004. <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/9224/8-1/discapacidad-intelectual-y-medios-de-comunicacion.aspx>

EAPN Galicia y AGARESO. Guía para periodistas: ¿Cómo informar de colectivos en riesgo de exclusión? Santiago de Compostela: Rede Galega contra la Pobreza, 2011. <http://blogs.lavozdegalicia.es/nomepidancalma/files/2011/03/manualdeestilo-04-cas-DEF.pdf>

FEDEAFES. Como abordar la salud mental en los medios de comunicación. Llodio (Álava): FEDEAFES, 2012. <http://www.feafes.org/publicaciones/GuiaestiloFEDEAFES.pdf>

Fekoor. Manual para un uso no sexista del lenguaje “Cambiando nuestra percepción del mundo, cambiará el lenguaje”. <http://www.fekoor.com/archivos/201003/manual-uso-no-sexista-del-lenguaje1.pdf>

Fekoor. Código ético: Valores compartidos, actitudes y compromisos éticos. http://www.fekoor.com/archivos/201203/fekoor_codigoetico_vf_130212.pdf

Fernandez Iglesias, José Luis. Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2006. http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO18497/medios_comunicacion.pdf

Fundación Secretariado Gitano. Guía práctica para periodistas: Igualdad de trato, medios de comunicación y comunidad gitana. Madrid: Fundación Secretariado Gitano, 2010. http://www.gitanos.org/upload/54/77/Guia_Practica_Com_FinalCompleto.pdf

Guía para un uso no discriminatorio del lenguaje en el entorno de la discapacidad. Isabel Frutos Frutos. Fundabem. http://www.4shared.com/file/94584309/2ebff695/guia_uso_no_discriminatorio_lenguaje.html

CMRF Salamanca. Guía para uso no discriminatorio del lenguaje en las mujeres con discapacidad. Salamanca 2009. <http://www.guiaviolenciadegenero.com/pdf/guialenguajediscapacidad.pdf>

Guía de Estilo periodístico para informar sobre discapacidad. Grupo de Enlace Sectorial de Accesibilidad. Asociación colombiana para el desarrollo de personas con discapacidad ASCOPAR. Diciembre 2002. <http://invisibles.org.ar>

Harresiak Apurtuz. Inmigración y medios de comunicación. Manual recopilatorio de buenas prácticas periodísticas. Bilbao: Harresiak Apurtuz, 2007. http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0323/11_HAR_INM.pdf

IMSERSO. Imagen de las personas mayores y medios de comunicación. Capítulo 9. En: Libro blanco del envejecimiento activo. Madrid: IMSERSO, 2011. http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/8088_8089libroblancoenv.pdf

IMSERSO. El Alzheimer y otras demencias. Uso del lenguaje en medios de comunicación. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012. http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/libro_demencias2012.pdf

Información para todos. Las reglas europeas para hacer información fácil de leer y comprender. 2012 http://www.feaps.org/archivo/centro-documental/cat_view/207-accesibilidad.html

Junta de Andalucía. Las personas con trastornos mentales graves y los medios de comunicación. Recomendaciones para una información no estigmatizante. Sevilla: Junta de Andalucía, 2005. http://www.faisem.es/ficheros/guia_medios_comunicacion.pdf

Junta de Andalucía. Manual de Estilo para profesionales de la comunicación. Guía de buenas prácticas sobre personas con discapacidad. Sevilla. Junta de Andalucía, 2013 http://www.google.es/url?q=http://semanal.cermi.es/Render/Render.ashx%3FIdDocumento%3D990&sa=U&ei=HBm0VP_nN8H5UuLhgIAO&ved=0CBQQFjAA&sig2=Jko659uKXeeCGEXi-EvZyg&usg=AFQjCNGlLqgIEs0qryKmR-IITxks9u4DSbg

Lantegi Batuak Cuéntalo de otra manera: Guía práctica para un uso inclusivo del lenguaje en Lantegi Batuak. https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.lantegi.com%2Fwp-content%2Fplugins%2Fdownload-monitor%2Fdownload.php%3Fid%3D426&ei=TASRUb2mD5D70gXrx4H4Bg&usq=AFQjCNF_c3kVEADB7gT3uS-5zBnkKkahtQ&sig2=leSJa4HXO480fygwIHeZcw&vm=bv.46340616,d.d2k

Manual de estilo periodístico firmado el 5 de abril de 2000 por diversos medios de comunicación vascos... para proteger la cultura, los derechos y la imagen de los inmigrantes en el tratamiento de la información. <http://www.mugak.eu/observatorio-de-medios/buenas-practicas/manual-de-estilo-periodistico>

ESADE. Manual de lenguaje no discriminatorio. 2008. http://itemsweb.esade.es/rrhh_pas/manual.pdf

Pautas de Estilo Periodístico sobre discapacidad. Alejandra Nosedá. 2005 <http://archivo.cta.org.ar/Pautas-de-Estilo-Periodistico.html>

REALIVEMEDIA. oGuía para profesionales de los medios de comunicación. Cómo informar sobre personas con discapacidad intelectual. http://www.feaps.org/comunicacion/documentos/toolkit_documentos.pdf

Ruiz Rodríguez, Emilio. Actitudes, estereotipos y prejuicios: su influencia en el Síndrome de Down. Propuestas de intervención. Revista Síndrome de Down, Vol. 29 (2012). <http://www.downcantabria.com/revista114.htm>

Reglas de etiqueta frente a una persona con discapacidad. Judy Cohen. United Spinal Association. 2004. http://www.unitedspinal.org/pdf/etiqueta_disapacidad.pdf

Sendín Gutiérrez, José Carlos e Izquierdo Iranzo, Patricia. Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación: tratamiento mediático de la inmigración. Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2008. http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CDIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.oberaxe.es%2Ffiles%2Fdatos%2F47d1394b65cc8%2FGUIA%2520MEDIOS%2520ELECTRONICANIPO.pdf&ei=IspuUbzbA4HKhAequ4GQCA&usg=AFQjCNGHYI8Yfl31K___wrkCjnWNJz1a3A&sig

VV.AA. Guía de estilo para periodistas: pobreza, vulnerabilidad y voluntariado. Madrid: EAPN Madrid, 2010. http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/2/Guia_Pobreza_Vulnerabilidad_Voluntariado.pdf

VV.AA. Periodismo Social. El compromiso de la información. Libro de estilo. Madrid: Servimedia, 2008. <http://www.sinpromi.es/uploads/documentos/publicaciones/e19a0d40db27a1acbf0a7c37064bf592.pdf>

VV.AA. Guía de estilo para periodistas: pobreza, vulnerabilidad y voluntariado. Madrid: EAPN Madrid, 2010. http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/2/Guia_Pobreza_Vulnerabilidad_Voluntariado.pdf

VV.AA. Capítulo 5 En: Mujer publicada, mujer maltratada. Libro de estilo para informar en los medios de comunicación sobre la mujer. Pamplona (Navarra): Instituto Navarro de la Mujer, 2003. <http://eciencia.urjc.es/bitstream/10115/4565/1/Mujer%20publicada%2c%20mujer%20maltratada.%20Recomendaciones%20sobre%20el%20tratamiento%20de%20la%20violencia.pdf>

VV.AA. Infancia y medios de comunicación. Recomendaciones para el tratamiento de la infancia en los medios de comunicación. Madrid: Save the Children y UNICEF, 2010. <http://www.savethechildren.es/docs/Ficheros/359/infancia%20y%20medios%20castellano.pdf>



AGRADECIMIENTOS:

A todas las personas, instituciones, entidades y empresas que han colaborado en la realización de esta guía.



